



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAestrÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

**Gestión directiva y clima institucional en
docentes de las instituciones educativas rurales
de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023**

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Gestión Educativa

Autor:

Tania Torres Zubiato

<https://orcid.org/0000-0002-2897-6537>

Asesor:

Dr. Carlos Alberto Flores Cruz

<https://orcid.org/0000-0003-0321-4349>

Tarapoto, Perú

2024



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Gestión directiva y clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Gestión Educativa

Autor:

Tania Torres Zubiarte

Sustentado y aprobado el 10 de diciembre del 2024, por el siguiente jurado:

Presidente de Jurado
Dra. Carmela Elisa Salvador
Rosado

Secretario de Jurado
Dra. Rossana Rocio Salvatierra Juro

Vocal de Jurado
Dr. Hugo Jaime Mera Naval

Asesor
Dr. Carlos Alberto Flores Cruz

Tarapoto, Perú
2024



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los Miembros del Jurado que suscriben, reunidos para estudiar y escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Tesis, modo presencial, presentado por:

Bach. Tania Torres Zubiarte

Con el asesoramiento del Dr. Carlos Alberto Flores Cruz.

“Gestión directiva y clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023”

Teniendo en consideración los méritos del referido trabajo, así como los conocimientos demostrados por el sustentante, lo declaramos:

----- APROBADO -----

Con el calificativo (*)

----- BUENO (16) -----

En consecuencia, queda en condición de ser considerado **APTO** por el Consejo Universitario y recibir el Grado Académico de **Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa**, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 30° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado de la UNSM.

Tarapoto, 10 de diciembre de 2024.

Dra. Carmela Elisa Salvador Rosado
Presidente

Dra. Rossana Rocio Salvatierra Juro
Secretario

Dr. Hugo Jaime Mera Naval
Miembro

Dr. Carlos Alberto Flores Cruz
Asesor

(*) De acuerdo con el Artículo 40° del Reglamento General de Ciencia, Tecnología e Innovación (RG - CTI) la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, estas deberán ser calificadas con términos de: BUENO, MUY BUENO, EXCELENTE, también considerar la nota



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Gestión directiva y clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis es original en contenido y forma.


.....
Tania Torres Zubiarte
Ejecutor


.....
Dr. Carlos Alberto Flores Cruz
Asesor

Tarapoto, Perú

2024

Declaratoria de autenticidad


Tania Torres Zubiato, con DNI N° 42897898, egresado del Programa de Maestría en Ciencias de la Educación – EPG, de la Universidad Nacional de San Martín; autor de la Tesis titulada: **Gestión directiva y clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023.**


Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 10 de diciembre del 2024.


.....
Tania Torres Zubiato
DNI N° 42897898



Ficha de identificación

<p>Título de la tesis:</p> <p>“Gestión directiva y clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023”</p>	<p>Área de investigación: Ciencias de la educación (5.03.00 código OCDE).</p> <p>Línea de investigación: Pedagogía</p> <p>Sublínea de investigación: Gestión</p> <p>Grupo de investigación: Desarrollo e Innovación Educativa. (Resolución 1279-2024-UNSM/CU-R)</p> <p>Tipo de investigación: Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autor:</p> <p>Tania Torres Zubiate</p>	<p>Facultad de Educación y Humanidades Escuela de Posgrado https://orcid.org/0000-0002-2897-6537</p>
<p>Asesor:</p> <p>Dr. Carlos Alberto Flores Cruz</p>	<p>Dependencia local de soporte: Facultad de Educación y Humanidades Escuela de Posgrado https://orcid.org/0000-0003-0321-4349</p>

Dedicatoria

A Dios por darme la vida y salud durante estos años, a mis padres por sus consejos y ayuda sin condiciones, a mis hijos Vania Carlita y Anderson Gadiel por ser mi motivo y fortaleza en cada momento para seguir progresando.

Tania

Agradecimientos

A Dios, por regalarme mi existencia, darme la fortaleza y sabiduría para seguir avanzando en este maravilloso mundo.

A mi querida madre por apoyarme siempre e inculcarme el amor al estudio y haberme encaminado desde pequeña por la senda de la educación para tener una mejor calidad de vida.

A mi esposo por apoyarme cada día durante estos años para seguir creciendo como familia y como profesionales.

Al Dr. Carlos Alberto por su ayuda como asesor en la realización de la investigación y por sus enseñanzas brindadas.

A mi hermana y sobrino que nunca nos desamparan y siempre están presentes para apoyarme.

A mis tías Carmencita y Lourdes que siempre se alegran de mis logros, apoyan mis proyectos y me dan sabios consejos.

A mis colegas y amigos que creyeron en mí y con sus palabras positivas me motivaron para seguir superándome.

A mis maestros y compañeros maestrantes, por sus aportes que me brindaron durante los estudios de maestría.

Les agradezco y hago presente mi gran afecto a cada uno de ustedes que contribuyeron para seguir adelante con mi meta.

La autora

Índice general

Ficha de identificación.....	7
Dedicatoria.....	8
Agradecimientos	9
Índice general.....	10
Índice de tablas	12
RESUMEN	13
ABSTRACT	14
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN	15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.2. Fundamentos teóricos.....	21
2.2.1. Gestión directiva.....	21
2.2.2. Clima institucional.....	25
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	28
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación	28
3.1.1. Ubicación política	28
3.1.2. Ubicación geográfica	28
3.1.3. Periodo de ejecución	28
3.1.4. Autorizaciones y permisos.....	28
3.1.5. Control ambiental y protocolos de bioseguridad	28
3.1.6. Aplicación de principios internacionales	28
3.2. Sistema de variables	29
3.2.1. Variables principales.....	29
3.2.2. Variables secundarias	33
3.3 Procedimientos de la investigación	33
3.3.1. Actividades del objetivo específico 1	35
3.3.2. Actividades del objetivo específico 2	35
3.3.3. Actividades del objetivo específico 3	35

	11
3.3.4. Actividades del objetivo específico 4	36
3.3.5. Actividades del objetivo específico 5	36
3.3.6. Actividades del objetivo específico 6	36
3.3.7. Actividades del objetivo específico 7	36
3.3.8. Actividades del objetivo específico 8	36
3.3.9. Actividades del objetivo específico 9	36
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	37
4.1. Resultados	37
4.1.1. Resultados del objetivo específico 1.....	37
4.1.2. Resultados del objetivo específico 2.....	38
4.1.3. Resultados del objetivo específico 3.....	40
4.1.4. Resultados del objetivo específico 4.....	41
4.1.5. Resultados del objetivo específico 5.....	42
4.1.6. Resultados del objetivo específico 6.....	44
4.1.7. Resultados del objetivo específico 7.....	45
4.1.8. Resultados del objetivo específico 8.....	47
4.1.9. Resultados del objetivo específico 9.....	48
4.1.10. Resultados del objetivo general.....	49
4.2. Discusión de resultados	51
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	62

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Descripción de variables por objetivos específicos.....</i>	29
Tabla 2 <i>Muestra de profesores y administrativos de las escuelas.....</i>	35
Tabla 3 <i>Tabla cruzada entre la gestión directiva con la estructura del clima institucional</i>	37
Tabla 4 <i>Relación entre la gestión directiva con la estructura del clima institucional</i>	38
Tabla 5 <i>Tabla cruzada entre la gestión directiva con la responsabilidad del clima institucional</i>	38
Tabla 6 <i>Relación entre la gestión directiva con la responsabilidad del clima institucional</i>	39
Tabla 7 <i>Tabla cruzada entre la gestión directiva con la recompensa del clima institucional</i>	40
Tabla 8 <i>Relación entre la gestión directiva con la recompensa del clima institucional</i>	41
Tabla 9 <i>Tabla cruzada entre la gestión directiva con el riesgo del clima institucional..</i>	41
Tabla 10 <i>Relación entre la gestión directiva con el riesgo del clima institucional</i>	42
Tabla 11 <i>Tabla cruzada entre la gestión directiva con las relaciones del clima institucional</i>	43
Tabla 12 <i>Relación entre la gestión directiva con las relaciones del clima institucional</i>	43
Tabla 13 <i>Tabla cruzada entre la gestión directiva con la cooperación del clima institucional</i>	44
Tabla 14 <i>Relación entre la gestión directiva con la cooperación del clima institucional</i>	45
Tabla 15 <i>Tabla cruzada entre la gestión directiva con las normas del clima institucional</i>	45
Tabla 16 <i>Relación entre la gestión directiva con las normas del clima institucional</i>	46
Tabla 17 <i>Tabla cruzada entre la gestión directiva con el conflicto del clima institucional</i>	47
Tabla 18 <i>Existe relación significativa entre la gestión directiva con el conflicto del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad</i>	48
Tabla 19 <i>Tabla cruzada entre la gestión directiva con la identidad del clima institucional</i>	48
Tabla 20 <i>Relación entre la gestión directiva con la identidad del clima institucional ...</i>	49
Tabla 21 <i>Tabla cruzada entre la gestión directiva con el clima institucional.....</i>	50
Tabla 22 <i>Relación entre la gestión directiva con el clima institucional en docentes</i>	51

RESUMEN

Gestión directiva y clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023

La gestión directiva son procesos de gestión que implica generar espacios de diálogo con los profesores, estudiantes, padres de familia y los representantes de la sociedad civil con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales planteados en su proyecto educativo, también mejora la convivencia escolar, logros de aprendizaje, logros administrativos y clima institucional; por ello, se plantea el objetivo primordial de determinar la relación entre la gestión directiva con el clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023. El estudio se insertó en el sistema cuantitativo, de tipo no aplicada, con diseño correlacional, y se aplicaron los instrumentos: Cuestionario de gestión directiva y clima institucional. Se concluye que la relación entre la gestión directiva con la *estructura* del clima institucional en docentes de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad es positiva baja con $\rho=0,352$; con la *recompensa* es positiva baja con $\rho=0,228$; con el *riesgo* es positiva baja con $\rho=0,367$; con las *relaciones* es positiva baja con $\rho=0,301$; con las *normas* es positiva baja con $\rho=0,320$; con el *conflicto* es positiva baja con $\rho=0,207$; con la *identidad* es positiva baja con $\rho=0,237$, por lo que indican que no existen relaciones significativas. Mientras que la relación entre la gestión directiva con la *responsabilidad* es negativa moderada con $\rho= -0,606$; con la *cooperación* es positiva moderada con $\rho=0,487$, por lo que indican que existe relaciones significativas. Finalmente, la relación entre la gestión directiva con el clima institucional en docentes de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023 es positiva moderada con $\rho=0,496$, por lo que indica que existe relación significativa.

Palabras clave: Gestión directiva, clima institucional, gestión.

ABSTRACT

Directive management and institutional climate in teachers of the rural educational institutions of Las Delicias and La Libertad, Rioja, 2023

Directive management are management processes that involve generating spaces for dialogue with teachers, students, parents and representatives of civil society in order to achieve the institutional objectives set out in its educational project, as well as improving school coexistence, learning achievements, administrative achievements and institutional climate. Therefore, the main objective is to determine the relationship between directive management and institutional climate in teachers of rural educational institutions of Las Delicias and La Libertad, Rioja, 2023. The study was inserted in the quantitative system, of non-applied type, with correlational design, and the instruments that were applied were: Directive management questionnaire and institutional climate. It is concluded that the relationship between directive management and the structure of the institutional climate in teachers of the rural schools of Las Delicias and La Libertad is positive low with $\rho=0.352$; with reward it is positive low with $\rho=0.228$; with risk it is positive low with $\rho=0.367$; with relationships is positive low with $\rho=0.301$; with norms is positive low with $\rho=0.320$; with conflict is positive low with $\rho=0.207$; with identity is positive low with $\rho=0.237$, thus indicating that there are no significant relationships. The relationship between directive management and responsibility is moderately negative with $\rho= -0.606$; with cooperation it is moderately positive with $\rho=0.487$, indicating that there are significant relationships.

Keywords: Directive management, institutional climate, management.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

La gestión direccional es uno de los procedimientos más relevantes e indispensables de la educación para generar cambios en la institución educativa como el cumplimiento de las tareas administrativas, convivencia, clima laboral, logros de aprendizaje de los estudiantes, capacitación de los maestros, ya sean positivos o negativos. Por ello, el Ministerio de Educación peruano se enfoca en desarrollar una gestión directiva adecuada para conseguir los objetivos planificados, tal como lo sostiene Miranda, S. (2016, p. 17) al afirmar que la gestión directiva es el cúmulo de actividades encaminadas al logro de fines organizacionales que facilitan la coordinación dentro (acciones internas) y fuera (acciones externas) que dirige las acciones del currículo y extracurricular, y procura el éxito y la calidad pedagógica y convivencia, así como la gestión de un clima institucional favorable. Este último, según More y Morey (2021), en el entorno organizacional desarrollan acciones e interacciones efectivas que se producen entre los trabajadores; influyen directamente en los comportamientos de sus colaboradores y proyecta una cultura organizacional distinta al resto (p.3).

Los estudios de la gestión direccional y clima de una entidad se realizan en distintas áreas geográficas porque los organismos gubernamentales de educación de diferentes países del mundo necesitan mejorar sus sistemas educativos y por ende su sociedad, por eso, a continuación, se analiza la problemática a nivel internacional nacional y regional e institucional.

En ámbito internacional, Barranquilla de Colombia, Salinas y Bejas (2020), observó que, en la institución educativa técnica de Cruzada Social, gran parte de las decisiones son realizadas por el directivo sin considerar a los trabajadores de la escuela, además, sus procesos son ineficientes en valuación e implementación; esto genera un clima organizacional desfavorable, impera un ambiente laboral hostil, convivencia negativa que inciden en los procedimientos de enseñanza-aprendizaje y en la eficiencia institucional. En el mismo país, Córdova, Aarón (2022) observó que en la escuela Santa Rosa del Municipio de San Carlos, existe una gestión transformacional directiva, pero que no está relacionada con las funciones esenciales como la planeación, organización y control, y falta un plan que oriente la dirección escolar, docentes que no participan en el análisis y resuelvan problemas de clima institucional.

En el ámbito nacional, San Ignacio, Polanco (2019), evidenció que en la escuela N° 16460 José Carlos Mariátegui de Yandiluz, existe escasa labor articulada e integrada

entre los distintos niveles educacionales, debido a que estos niveles trabajan autónomamente, pero se hallan enfrentados; existen relaciones humanas buenas, pero poco empáticos; son irresponsables en sus funciones, existe indiferencia y conformismo hacia los distintos problemas de la escuela de parte de unos profesores (p.3). Estas dificultades son conocidas por el personal directivo que toman decisiones inoportunas, parciales y no estimulan a quienes trabajan y premian a los que no merecen, con ello, propician indiferencias y desánimos en los profesores que afectan de modo negativo la imagen y clima de la institución. En Lima, Díaz (2021), observó que en las instituciones de la UGEL 2 existen diferentes conflictos entre los directores, maestros y padres de familia de las escuelas que generan relaciones interpersonales deterioradas, ambientes laborales desfavorables, desgaste anímico y desmotivación en los profesores, estos caracteres se presentan por la no adecuada gestión directiva como factor primordial, pues sus prácticas no se centran en la línea pedagógico-didáctica sino en el componente administrativo, no existe eficiencia en la utilización de estrategias ni eficacia para conseguir los logros de aprendizaje en los educandos (p.2). En Puno, Ramos (2021), evidenció que, en las escuelas de secundaria de Platería de la UGEL existe una asociación negativa entre la gestión direccional con el clima institucional, porque los directores incumplen en implementar climas óptimos en las organizacionales (p.2). En Tumbes, Pintado (2022), observó que, en la escuela de Santa María de la Frontera, los profesores y directivos les cuesta demasiado para adaptarse a la nueva gestión directiva por la permisividad porque no presentan sus programaciones y sesiones de aprendizajes, resistencia a acatar indicaciones (p.3).

En el ámbito regional, Moyobamba, Arias (2019), observó que la escuela Serafín Filomeno, el director no posee herramientas de gestión para orientar y estructura los recursos y potencial de los seres humanos (p.9). En Sotiror-Moyobamba, Zuta (2021), evidenció que en la escuela N° 00533 “José Gálvez” existe una selección de directivos, profesores y personal administrativo sin considerar los méritos de la profesión, inexistencia de trabajo en equipo y existe pérdida de clases por actividades festivas, esto influye negativamente en el clima de una organización (p.2).

En las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad, se observa que la gestión de los directivos no utiliza estrategias administrativas adecuadas, no concilian con los trabajadores, no solucionan los conflictos, no consideran las capacidades individuales de los maestros en la dirección de las comisiones, no logran que los profesores participen en los equipos de trabajo, no inspiran motivación en los docentes y no se centran en los logros de aprendizaje de los educandos; esto genera que el clima institucional se deteriore porque no se cumplen las reglas, irresponsabilidad, escasa

motivación, relaciones interpersonales deterioradas. Por ello, es importante que se analice las asociaciones entre la gestión direccional con el clima de una escuela del ámbito rural.

Ante esta situación, se *formula el problema*: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva con el clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023?, y los problemas específicos son: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva con la *estructura* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad?, ¿Qué relación existe entre la gestión directiva con la *responsabilidad* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad?, ¿Qué relación existe entre la gestión directiva con la *recompensa* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad?, ¿Qué relación existe entre la gestión directiva con el *riesgo* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad?, ¿Qué relación existe entre la gestión directiva con las *relaciones* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad?, ¿Qué relación existe entre la gestión directiva con la *cooperación* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad?, ¿Qué relación existe entre la gestión directiva con las *normas* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad?, ¿Qué relación existe entre la gestión directiva con el *conflicto* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad? y ¿Qué relación existe entre la gestión directiva con la *identidad* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad? Las *hipótesis de trabajo* son: el general, H_i : Existe relación significativa entre la gestión directiva con el clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023; la *hipótesis nula*: H_0 No existe relación significativa entre la gestión directiva con el clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023. El *objetivo general* es determinar la relación entre la gestión directiva con el clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023. Los *específicos*: Establecer la relación entre la gestión directiva con la *estructura* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, establecer la relación entre la gestión directiva con la *responsabilidad* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, establecer la relación entre la gestión directiva con la *recompensa* del clima institucional en docentes de las

instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, establecer la relación entre la gestión directiva con el *riesgo* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, establecer la relación entre la gestión directiva con las *relaciones* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, establecer la relación entre la gestión directiva con la *cooperación* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, establecer la relación entre la gestión directiva con las *normas* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, establecer la relación entre la gestión directiva con el *conflicto* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, y establecer la relación entre la gestión directiva con la *identidad* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad. En consecuencia, se justifica por: *Conveniencia* porque los directivos y profesores toman decisiones adecuadas que concilien sus diferencias de acuerdo a sus demandas y otorguen un adecuado proceso de gestión direccional, convivencia, clima institucional y procesos de enseñanza-aprendizaje; es *relevante socialmente*, porque se favoreció a los educandos de la entidad educativa a estudiar y permitió a los directivos y equipos directivos asumir acciones que transformen e integren a profesores y administrativos de la escuela de manera favorable y mejoren las condiciones de los entornos laborales; *implicaciones prácticas* porque contribuyó a los profesores y a directivos a distinguir los potenciales problemas que se presentan dentro de la entidad educativa, además, observar si se perturban las actividades académicas con la finalidad de proponer acciones inmediatas y solucionarlas; *utilidad metodológica* porque se aportó con el empleo de instrumentos adecuados en validez y fiabilidad, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, los resultados explicaron la relación que aporta a estudios similares y *valor teórico* porque fundamenta los modelos teóricos de gestión educativa a nivel directivo y clima institucional que son relevantes en la gestión organizacional, que conlleva a un entendimiento y explicación del contexto educativo objetivamente.

La investigación concluye que la asociación de la gestión direccional con el clima institucional en maestros en las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023 es positiva moderada con $\rho=0,496$, lo que es significativa la relación y se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Chaile (2021), en su estudio, “Análisis de la relación entre gestión directiva y el clima institucional de los centros de deportes y recreación”, analizó la descripción y relación de ambas variables en San Miguel de Tucumán (Argentina), empleó la indagación descriptiva-correlacional y cualitativa, se ejecutó en organizaciones deportivas-recreativas. Los resultados fueron que existen datos relevantes sobre relación directa entre la gestión direccional sobre el clima institucional, con los siguientes aspectos: delegar labores, delimitar funciones, equidad en las labores, trabajar en colectivo, comunicar a tiempo, solidarizarse respetando la jerarquía que cada miembro, respetar las normas establecidas, estos componentes son necesarios para convivir y relacionarse personalmente con el colectivo de profesores, asimismo, en la incide en la convivencia escolar de modo favorable. Es por ello, por lo que el estilo de gestión direccional incide directamente en el ambiente institucional.

Bohorquez y Andrade (2021), en su artículo titulada, “Gestión directiva y clima organizacional”, se propuso fortalecer la gestión del director con estrategias motivacionales para desarrollar el clima institucional a la Escuela Simón Bolívar de la ciudad de Guayaquil, empleó el enfoque cuantitativo con los métodos: histórico y lógico, el sistémico estructural y funcional, y el mixto; los autores concluyeron que, el clima institucional no es favorable y no aporta en la gestión de los profesores de modo efectivo y afectivo, pues hay falencias del liderazgo directivo. La gestión direccional es relevante en la calidad de las prácticas pedagógicas del maestro, pues incide de modo positivo o negativo en la motivación de los profesores y con ello en el clima institucional efectivo para las prácticas pedagógicas de los maestros.

Aarón (2022) en su tesis de maestría nominada, “El proceso de gestión directiva para el desarrollo del clima organizacional en las instituciones educativas”, analizó los procesos de gestión direccional para desarrollar del clima institucional, utilizó el tipo descriptivo no experimental; y llegó a las conclusiones siguientes, los directivos aplican las funciones de planificar, organizar, direccionar y controlar. La tipología del clima ambiental se enlaza al autoritario y participativo.

A nivel nacional

Huaynate et al. (2021), en su artículo titulado, “Clima institucional en la I.E. América del distrito de Ascensión de la provincia y región Huancavelica 2019” publicado en la revista Diagnóstico educativo, se determinó el clima institucional en la plana docente de la escuela, utilizó la metodología análoga; y llegaron a las siguientes conclusiones, en la *dimensión comunicación* entre maestros, en la mayoría (57.9%) se observa que es regular; o sea, que está en equilibrio. La *motivación* es alta, pues la mayoría (52.6%) de los profesores están satisfechos relativamente. La *confianza* es regular, porque la mayoría (57.9%) de los profesores demuestran una confianza equilibrada. Los profesores en su mayoría perciben un clima institucional regular; o sea, mantienen la comunicación, motivación y confianza de modo equilibrado.

More y Morey (2021), en su artículo denominado, “Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044, San Martín de Porres, Chorrillos”, publicado en la revista de *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, determinó las influencias entre las variables, empleó un estudio descriptivo relacional, y sus resultados fueron, la gestión escolar es buena en sus valores superiores a 48 %. En la *dimensión recíproca* (78,8 %) y liderazgo (61,2 %) es buena; mala (14,7 %) y en ocasiones es regular (6,5 %). En la *dimensión participación* es buena (48,6 %), sin embargo, existen porcentajes con valores cercanos a regular (22,9 %) y mala (28,6 %). En las *dimensiones liderazgo y motivación* son buenas, seguidas de regular y mala.

Sosa (2021), en su tesis nominada, “Características del clima institucional percibido por el personal de la IE Genaro Martínez Silva de Villa Pedregal Grande antes y durante el confinamiento – 2020”, se comparó los caracteres del clima institucional antes y durante el confinamiento, empleó una metodología positivista, y concluyó que, el clima de la escuela es percibido, previo al confinamiento, como adecuado; mientras que durante es poco adecuado. En la *dimensión comunicación* es percibida, previo y durante el confinamiento, como adecuada; no obstante, existe un nivel mejor de aprobación antes que durante. También, el proceso comunicativo asertivo, empático y saludable en la escuela es adecuada, existe poca fluidez, empatía y falta desarrollar la capacidad de escucha en la interacción comunicativa. En la *dimensión ambiente laboral* es percibida, previo y durante, como adecuada. También, a pesar que es la más adecuada, se percibe que en la escuela no siempre se brindan las facilidades para las capacitaciones de maestros. En las *relaciones personales* es observada, previo y durante, como poco adecuada. En la escuela, se evidencia que no existe un excelente trato en las relaciones

profesionales con directivos, administrativos y docentes. En la *dimensión autorrealización* es percibida, previo y durante, como adecuada. Se evidencia que los profesores de la escuela están motivados, proactivos, preocupados por su autoperfeccionamiento; poseen una buena personalidad, se forman, actualizan y comparten sus prácticas didácticas; sin embargo, nunca o casi nunca desarrollan proyectos de innovación ni generan publicaciones ni aportes didácticos.

Vera (2021) en su tesis nominada: “*Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita*”, determinó la influencia en la gestión direccional y el clima de la entidad; se empleó el modelo cuantitativo con diseño correlacional-causal, llegó a los resultados siguientes, la gestión direccional se localiza en la escala regular con un 51,8%, eficiente con el 3,5% y deficiente con el 44,7% que es mayor que el nivel eficiente. En sus dimensiones todas están en el nivel regular: el 55,3% en liderazgo, 54,4% en planificación y 49,1% en dirección; en el nivel deficiente: el 19,3% en planificación, 22,8% en liderazgo y 25,4% en dirección; finalmente, el nivel eficiente: el 26,3% en planificación, 25,4% en dirección y 21,9% en liderazgo. El clima de la organización se encuentra en la escala regular con un 72,8%, bueno con el 18,4%, y malo con 8,8%. En sus dimensiones: *estructura*, el 15,8% está en la escala malo, el 61,4% en regular y el 22,8% en bueno; *estándares*, el 15,8% en malo, el 67,5% en regular y el 16,7% en bueno; *responsabilidad*, el 14,0% en malo, el 66,7% en regular y el 19,3% en bueno; *relaciones*, el 19,3% en malo, el 61,4% en regular y el 19,3% en bueno; *reconocimiento*, nivel malo con 26,3%, regular con 60,5% y el bueno con 13,2%; finalmente, *identidad*, el 20,2% en malo, el 56,1% en regular y el 23,7% en bueno.

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1. Gestión directiva

a) Definición

Miranda (2016, p. 7) afirma que la gestión direccional consiste en la orientación estratégica, clima cultural, y dirección escolarizada, las relaciones con el entorno mediato e inmediato. De este modo, el director junto a su equipo directivo organiza, desarrolla y evalúa las funciones de la institución. En ese sentido, Miranda (2016, p. 17) define que la gestión directiva son actividades enfocadas al logro de los fines e intenciones de las organizaciones que se genera de una práctica propia de la administración y se centraliza en brindar coordinación dentro y fuera de la institución, por parte de los directivos y se orienta a controlar las acciones del currículo y

extracurrículo y procura el éxito, la calidad pedagógica y la convivencia. La gestión direccional son acciones pedagógico-educativas con los logros educativos a nivel administrativo, pedagógico-didáctico, comunales, convivenciales y de liderazgo.

b) Objetivos

Los objetivos de la gestión directiva, según Chinchay, M. (2018, p. 20) son:

- Desarrollar una cultura organizacional en democrática, con responsabilidad institucional, con autoridades que generen sistemas participativos y comunicativos transparentes en los diferentes actores educativos.
- Conducir las distintas acciones educativas para el logro de objetivos y crear escenarios necesarios para el cumplimiento.
- Conseguir el cumplimiento de las funciones en los integrantes de la organización educacional cumpla con el propósito de conseguir objetivos.
- Evaluar los procesos y el producto de los servicios educativos para identificar los logros, insuficiencias y solucionar de modo creativo las dificultades.

En la misma línea, Miranda (2017, p. 18) considera los objetivos:

- Cumplir las metas institucionales para mejorar el colectivo educativo.
- Trabajar mancomunadamente los directivos de modo responsable para que los objetivos de la organización se cumplan.

A más detalle, Perez y Vittorino (2006, p. 15) plantea los siguientes objetivos:

- Desarrollar liderazgo del equipo directivo.
- Difundir y cumplir la normatividad y políticas educativas.
- Planear estratégicamente.
- Informar los indicadores de calidad para tomar decisiones.
- Trabajar en equipo.
- Evaluar el equipo docente y administrativo
- Mejorar el clima organizacional.
- Construir alianzas con municipalidades o gobiernos regionales.
- Desarrollar estrategias con el empresariado y sector productivo local.

- Preparar agendas y conducir reuniones con efectividad.

c) Importancia

Cucaita (2014, p. 68) asevera que la gestión directiva es importante por las siguientes razones:

- La posibilidad de que las organizaciones educativas logren sus propósitos formativos.
- El afianzamiento de los estilos directivos que brindan una construcción colectiva participativa relacionada con los objetivos y articuladas con el proyecto educativo de la institución.
- La generación de entornos apropiados para mejorar diversos procesos y actividades educativas orientadas al desarrollo del proceso docente educativo.
- La generación de circunstancias que respondan a la calidad y los aprendizajes de los estudiantes.

d) Dimensiones

Romero (2022, p. 10) y Zagaceta (2018, p. 29) plantean los siguiente:

➤ La dimensión pedagógica

Consiste en los quehaceres escolares, centrada en las prácticas pedagógicas que implican los actos enseñanza y aprendizaje, las diversificaciones que se dan a niveles curriculares, la programación, actuación estratégica aplicada en metodologías y didácticas, así como las evaluaciones, los materiales y recursos, la actualización y formación docente para el desempeño eficiente de los maestros.

➤ La dimensión administrativa

Son las diferentes labores y diversas estrategias administrativas de los recursos económicos y humanos, gestionar la temporalidad, seguridad y el control de los participantes, circunscribe el desarrollo de las reglas y la supervisión de las funcionalidades, a fin de promover el las prácticas educativas con los escolares, conciliar los intereses individuales con los de la entidad escolar, establecer funciones, evaluación del desempeño con criterios, contratar y rotar personal, negociar en situaciones de conflicto, velar por la preservación de los muebles e inmuebles, administrar la información, registro oportuno, que permitan decidir y lograr los fines institucionales.

➤ **La dimensión institucional**

La escuela es organizada por los agentes educativos para el funcionamiento institucional; esta dimensión se orienta a favorecer el despliegue de variadas

capacidades personales y colectivas, para el desarrollo organizacional de forma autónoma, competentes con flexibilidad, frente a las demandas y cambios sociales. Es el modo de articular la institución educativa, niveles de colaboración y asignación de roles y responsabilidades de los distintos agentes educativos: comités de profesores en los cultural, religioso, deportivo, social. Implica la relación de la escuela, con la organización de los padres de familia.

➤ **La dimensión de liderazgo directivo**

El liderazgo en la escuela incide de tal modo, que origina el alcance de los objetivos. Es la capacidad de una persona para causar concientización en los demás, cuya finalidad es realizar actividades no de modo obligado, sino voluntario, con el propósito alcanzar metas. Estas acciones son ejecutadas por el directivo, que traza metas, con una gestión enfocada en los procesos de aprender; la gestión direccional se enfoca un liderazgo educacional, que incida, inculque y movilice el accionar de los agentes educativos orientados a las prácticas pedagógicas, relacionadas a las labores de los maestros, un clima adecuado y participación familiar.

➤ **Teorías**

Las teorías son:

a. Teorías implícitas

Rodrigo *et al* (1993, p. 12) precisa que las estas teorías representan la personalidad basada en el acopio de experiencias individuales que realiza el directivo ante su gestión. Asimismo, Macchiarola y Martín (2007, p. 355) cita a Rodrigo (1993) quien sostiene que las teorías implícitas es el resultado constructivo del universo a partir de las experiencias personales y aprendizajes implícitos, es decir, el directivo aprende permanentemente a partir de sus funciones. Son explicaciones no completas y simples del contexto, que poseen una estructura sistémico-orgánica interna que al parecer permanecen inaccesibles a la conciencia, por eso su carácter implícito pero teórico. Poseen unas características situadas, fuerte que depende de las situaciones locales y son pragmáticos: útiles en la interpretación, predicción y control de los sucesos que acontecen a nivel mundial y tomar decisiones.

b. Teoría de calidad total

Yarce (1997, p. 30-31) sostiene que la calidad total en el sector educativo pretende prestar servicios perfectos y entregar un resultado con excelencia: un estudiante formado. Los clientes de un sistema educativo están satisfechos si existe calidad total

de los estudiantes o en los graduados que ejercen su profesión. La calidad total afecta en todos los niveles estructurales de la institución educativa que implica cambios en los educadores (directores, maestros, padres de familia); los empresarios educativos, el Estado y los estudiantes, principal destinatario. Estos cambios implican un cambio en la cultura educativa y corporativa, no deben ser la continuidad de lo que se hizo porque no se generan las transformaciones, debe manejarse desde nuevos modelos, perspectivas y normas, por ello, se plantean nuevas visiones y misiones.

2.2.2. Clima institucional

a) Definición

Calcina (2014, p. 23) asevera que el clima de la institución es denominado ambiente laboral, clima de una organización, ambiente organizacional o clima laboral. El término, según García (2009, p. 45), fue desarrollado en 1960 por Gellerman quien lo introdujo en la psicología industrial y organizacional. Ante ello, Burgos (2022, p. 1006) lo define como las percepciones individuales y colectivas, que influyen en los comportamientos manifestados por los agentes educativos que la constituyen, asimismo, condicionan la motivación laboral, el desempeño del personal, entre otros aspectos.

b) Características

Ruiz (2007, p. 143) plantea las características que corresponden al clima de las instituciones:

- El clima es una molécula sintética de una institución como la personalidad lo es de una persona.
- Estructuración particular de variables contextuales, los componentes de la configuración varían, pero no el clima.
- El clima es continuo, pero no es permanente como el cultural, por lo que se transforma si existen intervenciones.
- Determinado por aspectos comportamentales, aptitudinales y percepciones de los individuos y por la realidad social y cultural de las entidades.
- El clima es un fenómeno exterior a las personas, pero es un elemento imprescindible para producir y reproducir de modo continuo.
- El clima es diferente a la labor, de modo que se observan distintos climas en las personas que desarrollan una labor.
- El clima está fundado en los caracteres de las realidades del exterior, tal como lo observan los trabajadores, así como en las interacciones sociales de sus miembros.

c) Importancia

Celis (2014, p. 13) sostiene que el clima institucional es importante porque:

- Genera cambios en la institución que le permite los pasos de estructuración determinantes en la evaluación del clima.
- Presenta un objetivo común donde se desarrollen capacidades para orientar el trabajo individualizado y colectivo hacia el logro de las metas de las organizaciones que garantizan la contribución.
- Desarrollan las capacidades de las personas en autogestionarse para el logro de las estrategias.
- Eje primordial que permite cumplir las metas, armonía entre trabajar en equipo y el sentido de identidad hacia la institución.
- Fomenta la satisfacción del personal para generar lazos de amistad y confianza entre los trabajadores, así como la participación dinámica en la empresa.

d) Dimensiones

Contreras y Matheson (1984, p. 29) sigue el modelo del clima institucional de Litwin y Stringer, quienes plantean las siguientes dimensiones:

- a. *Estructura*. Sentimiento de los trabajadores en relación a las limitaciones, cantidad de normas, controles y procesos. Existe un énfasis en la estructuración formal.
- b. *Responsabilidad*. Es el sentimiento de los colaboradores en tomar decisiones y no suele consultar qué procesos seguir a sus jefes. Es autónomo en su labor.
- c. *Recompensa*. Estar recompensado por la labor bien realizada o los retos que le imponen, por ello, la entidad acepta los riesgos para alcanzar las metas. En ese sentido, les da énfasis a las recompensas positivas que a los castigos.
- d. *Riesgo*. Es el sentimiento de los riesgos y desafíos en las labores y organización. En ese sentido, la institución acepta el riesgo a para lograr los objetivos propuestos.
- e. *Relaciones*. Son las percepciones de los agentes de una entidad, confraternidad favorable, existe un entorno laboral grato y relaciones de socialización adecuados entre compañeros como, superiores y subordinados.
- f. *Cooperación*. Son las percepciones de ayuda recíproca. El énfasis está puesto en la ayuda mutua, tanto de los jefes como subordinados para enfrentar las dificultades.
- g. *Normas*. Son las percepciones sobre la relevancia de las reglas y demandas en el rendimiento en la institución. Es el énfasis en realizar una buena labor.

- h. *Conflicto*. Sentimiento de los directivos a escuchar con atención y aceptan los comentarios u opiniones discrepantes de los trabajadores, estos no tienen temor para enfrentarse con los superiores y tratan de resolver los problemas de modo abierto.
- i. *Identidad*. Es la pertenencia o identificación con la entidad y es un empleado valioso en el grupo de trabajo.

➤ **Teorías**

Las teorías son:

a. Teoría de desarrollo organizacional

Ortiz et al. (2021), aseveran que Richard Beckhard fue fundador del desarrollo organizacional, científico de Estados Unidos sobre el comportamiento del Massachusetts Institute of Technology (MIT), el estudioso definió a esta teoría como una planificación que abarca a la organización desde la jerarquía alta para acrecentar la efectividad y salud institucional. La teoría del desarrollo organizacional analiza la función efectiva de las relaciones de los seres humanos en la institución, con diferentes aspectos que inciden en la efectividad del colaborador de modo positivo o negativo.

Además, el desarrollo organizacional permite conocer varios elementos básicos para implementarla a medida que se resuelven los problemas encontrados en la entidad y se utilizan para mejorar las relaciones en las realidades institucionales, solucionar problemas, establecer un buen clima entre jefes, colegas y subordinados, además, ayuda a desarrollar en las personas sus potencialidades.

b. Teoría de Likert

Rodríguez (2016), afirma que la teoría del clima organizacional de Likert de 1968 establece que los comportamientos asumidos por los trabajadores dependen de las condiciones institucionales y comportamiento administrativo, por lo tanto, están determinadas por los parámetros contextuales, tecnológicas y estructurales del sistema, posición jerárquica que la persona desempeña y el pago que recibe, actitudes, satisfacción y percepción de los subordinados y superiores del clima institucional.

La teoría de Likert establece el clima participativo que facilita la eficiencia y eficacia personal e institucional, en relación a las teorías motivacionales en la actualidad, que determinan que el aspecto participativo motiva a los individuos a laborar.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. **Ámbito y condiciones de la investigación**

3.1.1. **Ubicación política**

Rioja está ubicada en el Valle del Ato Mayo, al norte de la región de San Martín.

3.1.2. **Ubicación geográfica**

Los centros poblados de Las Delicias y La Libertad se ubican en Rioja, San Martín.

3.1.3. **Periodo de ejecución**

Se ejecutó en los meses de agosto de 2022 a setiembre de 2023.

3.1.4. **Autorizaciones y permisos**

En el desarrollo se solicitaron las autorizaciones a las direcciones de las escuelas N° 452 y 00913 del Centro Poblado “Las Delicias” y N° 00957 del Centro Poblado “La Libertad” para la aplicación de los cuestionarios: gestión directiva y clima institucional en profesores y directores. Se comunicó a los docentes sobre los instrumentos a aplicar.

3.1.5. **Control ambiental y protocolos de bioseguridad**

En relación al *control ambiental*, la investigación no empleó instrumentos que generen daños a la salud de los profesores y directivos.

En relación a los *protocolos de bioseguridad* no se aplicó porque no existió enfermedades contagiosas.

3.1.6. **Aplicación de principios internacionales**

En relación a Acevedo (2002) propone lo siguiente:

- a. El *respeto*. La investigadora respetó las situaciones culturales y socioeconómicas de los maestros. Este consta de: *no-maleficencia* que no generó daños a los profesores y respetó integralmente a los investigados; en *autonomía*, los maestros y directivos decidieron responder los instrumentos de investigación sin coacción.
- b. En *beneficencia*, los maestros y directivos tuvieron beneficios porque se analizaron problemas y establecieron líneas estratégicas de desarrollo en la gestión direccional y clima del entorno en los colegios 452, 00913 y 00957.

- c. En *justicia*, la investigadora acató las normas comportamentales de los profesores y directivos de la escuela.

3.2. Sistema de variables

3.2.1. Variables principales

Las variables de estudio de la investigación son:

- **Variable 1:** Gestión directiva.
 - **Definición conceptual.** Consiste en las responsabilidades y funciones para articular los recursos, conseguir objetivos, crear oportunidades, canales comunicativos, establecer trabajo cooperativo y tiempo en labores, negociar y mediar conflictos entre otros. (Anchundia et al., 2022, p. 436).
 - **Definición operacional.** Son las funciones que realiza el director institucional: gestión pedagógica, administrativa, organizacional y liderazgo directivo.
- **Variable 2:** Clima institucional.
 - **Definición conceptual.** Es el entorno originado por la escuela a partir de experiencias diarias de los integrantes, estos incluyen elementos como los estilos de gestión, el trato entre los actores, comunicación y relaciones interpersonales (Briones, 2017, p. 28).
 - **Definición operacional.** Es el ambiente institucional de los actores educativos ocasionado por los elementos estructurales, responsables, recompensa, riesgo, relacional, cooperativo, norma, conflicto e identidad.

Tabla 1
Descripción de variables por objetivos específicos

Objetivo específico № 1: Establecer la relación entre la gestión directiva con la <i>estructura</i> del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.			
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Gestión directiva	<i>Pedagógica</i>	Cuestionario de gestión directiva	Nunca (1)
	<i>Administrativa</i>		A veces (2)
	<i>Institucional</i>		Siempre (3)
	<i>Liderazgo directivo</i>		
Estructura del clima institucional	<i>Tareas claras y definidas</i>	Cuestionario de estructura del clima institucional	Muy en desacuerdo (1)
	<i>Tareas estructuradas</i>		En desacuerdo (2)
	<i>Orden y toma decisiones definido</i>		De acuerdo (3)
	<i>Conocer las políticas institucionales</i>		Muy de acuerdo (4)
	<i>Conocer la estructura organizativa</i>		

<i>No existe papeleos</i>
<i>Exceso de reglas administrativos impiden las ideas</i>
<i>La productividad afectada por la organización y planeación</i>
<i>No se tiene claro a quien reportar</i>
<i>Directivos interesados por el cumplimiento de las reglas, metodología y procesos</i>

Objetivo específico № 2: Establecer la relación entre la gestión directiva con la *responsabilidad* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Gestión directiva	<i>Pedagógica</i>	Cuestionario de gestión directiva	Nunca (1)
	<i>Administrativa</i>		A veces (2)
	<i>Institucional</i>		Siempre (3)
	<i>Liderazgo directivo</i>		
Responsabilidad del clima institucional	<i>No se confía en juicios personales</i>	Cuestionario de responsabilidad del clima institucional	Muy en desacuerdo (1)
	<i>Gusto del directivo porque se haga bien la labor</i>		En desacuerdo (2)
	<i>Existe responsabilidad por la labor realizada</i>		De acuerdo (3)
	<i>Existe iniciativa</i>		Muy de acuerdo (4)
	<i>Énfasis en solucionar las dificultades</i>		
	<i>Si se comete un error existen excusas</i>		
	<i>No existe responsabilidad del profesor</i>		

Objetivo específico № 3: Establecer la relación entre la gestión directiva con la *recompensa* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Gestión directiva	<i>Pedagógica</i>	Cuestionario de gestión directiva	Nunca (1)
	<i>Administrativa</i>		A veces (2)
	<i>Institucional</i>		Siempre (3)
	<i>Liderazgo directivo</i>		
Recompensa del clima institucional	<i>Recompensas e incentivos son mejores que las amenazas y críticas</i>	Cuestionario de recompensa del clima institucional	Muy en desacuerdo (1)
	<i>Existe recompensas según el desempeño</i>		En desacuerdo (2)
	<i>Existe mucha crítica</i>		De acuerdo (3)
	<i>No hay recompensa y mete un error es sancionado</i>		Muy de acuerdo (4)

Objetivo específico № 4: Establecer la relación entre la gestión directiva con el *riesgo* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Gestión directiva	<i>Pedagógica</i>	Cuestionario de gestión directiva	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
	<i>Administrativa</i>		
	<i>Institucional</i>		
	<i>Liderazgo directivo</i>		
Riesgo del clima institucional	<i>A largo plazo se progresa</i>	Cuestionario de riesgo del clima institucional	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Muy de acuerdo (4)
	<i>Toma riesgos en el momento oportuno</i>		
	<i>Toma grandes riesgos para estar adelante</i>		
	<i>Toma decisiones con cautela</i>		
	<i>Toma riesgos por una buena idea</i>		

Objetivo específico № 5: Establecer la relación entre la gestión directiva con las *relaciones* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Gestión directiva	<i>Pedagógica</i>	Cuestionario de gestión directiva	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
	<i>Administrativa</i>		
	<i>Institucional</i>		
	<i>Liderazgo directivo</i>		
Relaciones del clima institucional	<i>Prevalece una atmósfera amistosa</i>	Cuestionario de relaciones del clima institucional	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Muy de acuerdo (4)
	<i>Clima de trabajo agradable y sin tensiones</i>		
	<i>Difícil conocer a todos los profesores</i>		
	<i>Actitud fría y reservada</i>		
	<i>La relación entre directivos y trabajadores es agradable</i>		

Objetivo específico № 6: Establecer la relación entre la gestión directiva con la *cooperación* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Gestión directiva	<i>Pedagógica</i>	Cuestionario de gestión directiva	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
	<i>Administrativa</i>		
	<i>Institucional</i>		
	<i>Liderazgo directivo</i>		
Cooperación del clima institucional	<i>Existe alto rendimiento</i>	Cuestionario de cooperación del clima institucional	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Muy de acuerdo (4)
	<i>Piensa que toda labor se mejora</i>		
	<i>Presionan para mejorar</i>		
	<i>Si todos están contentos es productivo</i>		
	<i>Es importante llevarse bien para el buen desempeño</i>		
	<i>Sentirse orgulloso del desempeño</i>		

Objetivo específico № 7: Establecer la relación entre la gestión directiva con las *normas* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Gestión directiva	<i>Pedagógica</i>	Cuestionario de gestión directiva	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
	<i>Administrativa</i>		
	<i>Institucional</i>		
	<i>Liderazgo directivo</i>		
Normas del clima institucional	<i>El directivo ve mal si me equivoco en mi labor</i>	Cuestionario de normas del clima institucional	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Muy de acuerdo (4)
	<i>El directivo habla de mis aspiraciones</i>		
	<i>No confían en los profesores.</i>		
	<i>Me ayudan cuando tengo un trabajo difícil</i>		
	<i>Es humano, cómo se sienten las personas</i>		

Objetivo específico № 8: Establecer la relación entre la gestión directiva con el *conflicto* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Gestión directiva	<i>Pedagógica</i>	Cuestionario de gestión directiva	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
	<i>Administrativa</i>		
	<i>Institucional</i>		
	<i>Liderazgo directivo</i>		
Conflicto del clima institucional	<i>Genera buena impresión si uno se mantiene en silencio para evitar desacuerdos</i>	Cuestionario de conflicto del clima institucional	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Muy de acuerdo (4)
	<i>Considera el conflicto entre unidades y comisiones es bastante saludable</i>		
	<i>Estimulan las discusiones abiertas entre personas.</i>		
	<i>Siempre digo lo que pienso, así no esté de acuerdo otros.</i>		
	<i>Tomar decisiones del modo más fácil y rápido posible.</i>		

Objetivo específico № 9: Establecer la relación entre la gestión directiva con la *identidad* del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Gestión directiva	<i>Pedagógica</i>	Cuestionario de gestión directiva	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
	<i>Administrativa</i>		
	<i>Institucional</i>		
	<i>Liderazgo directivo</i>		
Identidad del clima institucional	<i>Orgulloso de pertenecer a la institución</i>	Cuestionario de identidad del clima institucional	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Muy de acuerdo (4)
	<i>Soy parte de un equipo</i>		
	<i>Siento que no hay mucha lealtad hacia la institución</i>		
	<i>Cada cual se vela por sus intereses.</i>		

3.2.2. Variables secundarias

No existen estas variables.

3.3 Procedimientos de la investigación

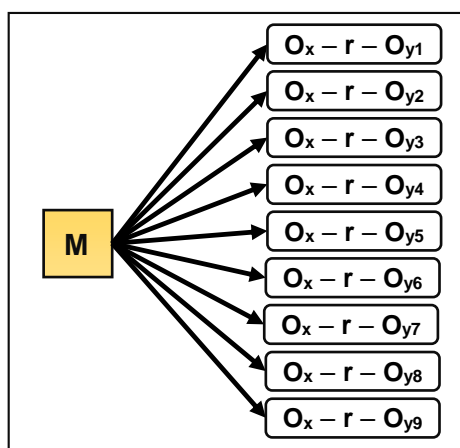
Los procedimientos son:

- En la fase de *diagnosis* se analizó los problemas en la gestión direccional y clima institucional en las escuelas N° 452, 00913 y 00957 para el planteamiento y formulación del problema, hipótesis, objetivos y justificación del estudio.
- En la fase *ejecutiva* se solicitaron los permisos a los colegios con la finalidad de acceder a las informaciones y contar con las garantías de las direcciones para realizar el estudio, las que y fueron aceptados.

El estudio es de *tipo* sustantivo, Sánchez y Reyes (2002) afirma que responde a los problemas teóricos y está centrada en describir, explicar, predecir la realidad social de la gestión direccional con el clima escolar de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad.

El *nivel investigativo* es no aplicado, pues no se manipularán variables, solo se observarán, analizarán y establecerán la relación entre variables. (Sánchez y Reyes, 2002, p 18).

El *diseño investigativo* es descriptivo-correlacional (Hernández *et al*, 2014). El esquema, según los lineamientos de Sánchez y Reyes (2002, p. 64) es:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O_x = Gestión directiva

- O_{y1} = Estructura
 - O_{y2} = Responsabilidad
 - O_{y3} = Recompensa
 - O_{y4} = Riesgo
 - O_{y5} = Relaciones
 - O_{y6} = Cooperación
 - O_{y7} = Normas
 - O_{y8} = Conflicto
 - O_{y9} = Identidad
- r = Relación entre variables

En seguida, se diseñaron los instrumentos:

- Las *técnicas*. Se utilizó la encuesta. Para Behar (2008), “las encuestas recaban información de una muestra de interés y depende del propósito del estudio” (p. 62).
- Los *instrumentos* aplicados son: cuestionario de gestión direccional y clima escolar en las escuelas 452, 00913 y 00957, pues “un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables” (Hernández et al, 2014, p. 199).

La investigación utilizó dos cuestionarios, el cual se describe del siguiente modo:

- *Cuestionario de gestión directiva*: Contiene 44 ítemes, los 14 primeros referentes a la dimensión pedagógica, los que siguen 12 son administrativas, los 10 subsiguientes a la organizacional y los 8 últimos a liderazgo directivo, cuyo valor bajo es 44 a 73 puntos, medio: 74 a 102 y alto: 103 a 132. La validación fue excelente con valor de 5 puntos. La fiabilidad se estableció a través de alfa de Cronbach con un valor de 0,947 que es aceptable.
- *Cuestionario de clima institucional*: Contiene 53 ítemes: 10 primeros a estructura, 7 a responsabilidad, 6 a recompensa, 5 riesgo, 5 a relaciones, 6 a cooperación, 5 a normas, 5 a conflictos y 4 a identidad; cuyo valor bajo es 53 a 105 puntos, medio: 106 a 158 y alto: 159 a 212. La validación fue excelente con valor de 5 puntos. La fiabilidad se estableció a través de alfa de Cronbach con un valor de 0,817 puntos que es aceptable.

A continuación, se estableció la muestra que se conformó por 18 entre maestros y administrativos:

Tabla 2

Muestra de profesores y administrativos de las escuelas

Caseríos	Nivel	Nombre de IE	Docentes				Administrativos				Total	
			H		M		H		M		N°	%
			N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Las Delicias	Inicial	452	00	0	01	6	00	0	00	0	01	6
	Primaria	00913	01	6	02	11	00	0	00	0	03	17
	Secundaria		04	21	01	6	02	11	00	0	07	38
La Libertad	Inicial	00957	00	0	02	11	00	0	00	0	02	11
	Primaria		02	11	02	11	01	6	00	0	05	28
Total			07	38	08	45	03	17	00	00	18	100

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal, 2023.

El muestreo fue intencional no probabilístico y se excluyeron a los profesores que no asistieron y no respondieron los cuestionarios.

c. En la fase *final*, se contrastó la hipótesis, se procesó y analizó datos, con los estadígrafos adecuados. Se estableció la significatividad y se comprobó la hipótesis mediante el estadístico de prueba de Coeficiente de Correlación de Spearman decidida por el estadígrafo de Shapiro-Wilk. Por último, se concluyó y recomendó.

3.3.1. Actividades del objetivo específico 1

Se elaboró un cuestionario gestión directiva con las dimensiones pedagógica, administrativa, institucional y liderazgo directivo y se relacionó con la dimensión estructura del clima institucional. Los datos se procesaron con estadígrafos del SPSS y se tabularon las frecuencias simples y absolutas.

3.3.2. Actividades del objetivo específico 2

Se elaboró un cuestionario gestión directiva con las dimensiones pedagógica, administrativa, institucional y liderazgo directivo y se relacionó con la dimensión responsabilidad del clima institucional. Los datos se procesaron con estadígrafos del SPSS y se tabularon las frecuencias simples y absolutas.

3.3.3. Actividades del objetivo específico 3

Se elaboró un cuestionario gestión directiva con las dimensiones pedagógica, administrativa, institucional y liderazgo directivo y se relacionó con la dimensión recompensa del clima institucional. Los datos se procesaron con estadígrafos del SPSS y se tabularon las frecuencias simples y absolutas.

3.3.4. Actividades del objetivo específico 4

Se elaboró el cuestionario gestión directiva con las dimensiones pedagógica, administrativa, institucional y liderazgo directivo y se relacionó con la dimensión riesgo del clima institucional. Los datos se procesaron con estadígrafos del SPSS y se tabularon las frecuencias simples y absolutas.

3.3.5. Actividades del objetivo específico 5

Se elaboró un cuestionario gestión directiva con las dimensiones pedagógica, administrativa, institucional y liderazgo directivo y se relacionó con la dimensión relaciones del clima institucional. Los datos se procesaron con estadígrafos del SPSS y se tabularon las frecuencias simples y absolutas.

3.3.6. Actividades del objetivo específico 6

Se elaboró un cuestionario gestión directiva con las dimensiones pedagógica, administrativa, institucional y liderazgo directivo y se relacionó con la dimensión cooperación del clima institucional. Los datos se procesaron con estadígrafos del SPSS y se tabularon las frecuencias simples y absolutas.

3.3.7. Actividades del objetivo específico 7

Se elaboró un cuestionario gestión directiva con las dimensiones pedagógica, administrativa, institucional y liderazgo directivo y se relacionó con la dimensión normas del clima institucional. Los datos se procesaron con estadígrafos del SPSS y se tabularon las frecuencias simples y absolutas.

3.3.8. Actividades del objetivo específico 8

Se elaboró un cuestionario gestión directiva con las dimensiones pedagógica, administrativa, institucional y liderazgo directivo y se relacionó con la dimensión conflicto del clima institucional. Los datos se procesaron con estadígrafos del SPSS y se tabularon las frecuencias simples y absolutas.

3.3.9. Actividades del objetivo específico 9

Se elaboró un cuestionario gestión directiva con las dimensiones pedagógica, administrativa, institucional y liderazgo directivo y se relacionó con la dimensión identidad del clima institucional. Los datos se procesaron con estadígrafos del SPSS y se tabularon las frecuencias simples y absolutas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Resultados del objetivo específico 1

Establecer la relación entre la gestión directiva con la estructura del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 3

Tabla cruzada entre la gestión directiva con la estructura del clima institucional

V1\D1	Escala de medición	Frecuencia	Estructura		Total
			Medio	Alto	
		fi	1	-	1
Gestión directiva	Medio	%	5,6	-	5,6
	Alto	fi	13	4	17
		%	72,2	22,2	94,4
Total		fi	14	4	18
		%	77,8	22,2	100

Estadísticas básicas

$$\bar{X} \pm S = 27,8 \pm 3,1$$

$$CV\% = 11\%$$

Correlación de Spearman (ρ) = 0,352

Coefficiente de determinación (r^2) = 0,1242

Fuente: Aplicación de cuestionarios, junio-2023

En la Tabulación 3 se aprecia que la escala de gestión direccional en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad fue alta, según las manifestaciones del 94,4% de docentes y para el 5,6% fue medio. Por el contrario, se observa que la escala de estructura del clima institucional fue medio, para el 77,8% de maestros y alto para el 22,2%. También se muestra que el 72,2% de profesores, manifestaron que la escala de gestión direccional fue alta y el nivel de estructura fue medio.

Las mediciones de los estadígrafos revelan que el promedio de estructura del clima institucional fue medio ($27,8 \pm 3,1$) con 11% de variación. El coeficiente correlativo entre la gestión direccional y la estructura fue positiva baja ($\rho=0,352$), explicada por el 12,42% de variabilidad de los puntajes de la gestión directiva. Significando que la percepción que tienen los docentes sobre las limitaciones, el volumen de reglas, la supervisión y los protocolos establecidos en la estructura, se destaca de modo positivo bajo, respecto a la gestión direccional.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la gestión directiva con la estructura del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 4

Relación entre la gestión directiva con la estructura del clima institucional

Variable y dimensión	Estadístico de prueba	Gestión Directiva	Estructura
Gestión Directiva	Coeficiente de correlación de Spearman	1	0,352
	Sig. (bilateral)		0,151
	N	18	18
Estructura	Coeficiente de correlación de Spearman	0,352	1
	Sig. (bilateral)	0,151	
	N	18	18

Fuente: Cuestionarios, junio-2023

Se observa en la Tabulación 4 una correlación entre los puntajes de la gestión direccional con su componente estructura del clima institucional, obteniendo un p-valor superior al 5% ($p=0,151 > 0,05$) determinando que, a puntajes altos de la gestión directiva, no existen puntajes altos en la dimensión estructura, resultando que la relación es positiva baja ($\rho=0,352$) y se acepta la inexistencia de la relación significativa entre la gestión direccional con la estructura del clima escolar en maestros de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad.

4.1.2. Resultados del objetivo específico 2

Establecer la relación entre la gestión directiva con la responsabilidad del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 5

Tabla cruzada entre la gestión directiva con la responsabilidad del clima institucional

V1\D2	Escala de medición	Frecuencia	Responsabilidad			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión directiva	Medio	fi	-	1	-	1
		%	-	5,6	-	5,6
	Alto	fi	3	12	2	17
		%	16,7	66,7	11,1	94,4
Total	fi	3	13	2	18	
	%	16,7	72,2	11,1	100	
Estadísticas básicas						
$\bar{X} \pm S = 16,9 \pm 2,7$						
Correlación de Spearman (ρ) =			CV% = 15,9%			
-0,606**			Coeficiente de determinación (r^2) =			
			0,3672			

Nota: (**) La correlación es significativa en el nivel 0,01. Aplicación de cuestionarios, junio-2023

En la Tabulación 5 se aprecia que el nivel de gestión direccional en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad fue alto, según las manifestaciones del 94,4% de docentes y para el 5,6% fue medio. Por el contrario, se observa que la escala de responsabilidad del clima institucional fue medio, para el 72,2% de docentes, bajo para el 16,7% y alto para el 11,1%. También se evidencia que el 66,7% de profesores, manifestaron que la escala de gestión direccional fue alta y el nivel de responsabilidad fue medio.

Las mediciones de los estadígrafos revelan que el promedio de responsabilidad del clima institucional fue medio ($16,9 \pm 2,7$) con 15,9% de variación. El coeficiente correlativo entre la gestión direccional y la responsabilidad fue negativa moderada ($\rho = -0,606$), manifestada por el 36,72% de variabilidad de los puntajes de la gestión direccional. Significando que la disposición de los docentes para tomar decisiones de manera independiente, sin la necesidad de consultar a sus directivos sobre los procedimientos de responsabilidad, se destaca de manera negativa moderada, respecto a la gestión directiva.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la gestión directiva con la responsabilidad del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 6

Relación entre la gestión directiva con la responsabilidad del clima institucional

Variable y dimensión	Estadístico de prueba	Gestión Directiva	Responsabilidad
Gestión Directiva	Coeficiente de correlación de Spearman	1	-0,606**
	Sig. (bilateral)		0,008
	N	18	18
Responsabilidad	Coeficiente de correlación de Spearman	-0,606	1
	Sig. (bilateral)	0,008	
	N	18	18

Nota: (**): La correlación es significativa en el nivel 0,01. Aplicación de cuestionarios, junio-2023

Se muestra en la Tabulación 6 una relación entre los puntajes de la variable gestión direccional con la dimensión responsabilidad del clima institucional, obteniendo un p-valor inferior al 5% ($p=0,008 < 0,05$), determinando que, a puntajes altos de la gestión directiva, le corresponden puntajes bajos en la dimensión responsabilidad, resultando que la relación es negativa moderada ($\rho = -0,606$). Aceptando que hay asociación significativa entre la gestión direccional con la responsabilidad del clima escolar en maestros en las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad.

4.1.3. Resultados del objetivo específico 3

Establecer la relación entre la gestión directiva con la recompensa del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 7

Tabla cruzada entre la gestión directiva con la recompensa del clima institucional

V1\D3	Escala de medición	Frecuencia	Recompensa			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión directiva	Medio	fi	1	-	-	1
		%	5,6	-	-	5,6
	Alto	fi	-	16	1	17
		%	-	88,9	5,6	94,4
	Total	fi	1	16	1	18
		%	5,6	88,9	5,6	100
Estadísticas básicas						
$\bar{X} \pm S = 14,4 \pm 2,6$			CV% = 18,3%			
Correlación de Spearman (rho) = 0,228			Coeficiente de determinación (r ²) = 0,0519			

Fuente: Cuestionarios, junio-2023

En la Tabulación 7 se aprecia que la escala de gestión direccional en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad fue alta, según las manifestaciones del 94,4% de docentes y para el 5,6% fue medio. Por el contrario, se observa que la escala de recompensa del clima institucional fue medio, para el 88,9% de maestros, bajo para el 5,6%, al igual que alto. También se evidencia que el 88,9% de profesores, manifestaron que la escala de gestión direccional fue alta y el nivel de recompensa fue medio.

Las mediciones de los estadígrafos revelan que el puntaje promedio de recompensa del clima institucional fue medio ($14,4 \pm 2,6$) con 18,3% de variación. El coeficiente correlativo entre la gestión direccional y la recompensa fue positiva baja ($\rho=0,228$), manifestada por el 5,19% de variabilidad de los puntajes de la gestión directiva. Significando que la sensación de ser ratificado por el trabajo bien hecho, la institución no prioriza la recompensa de sus docentes, por ello, se destaca de modo positivo bajo, respecto a la gestión direccional.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la gestión directiva con la recompensa del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 8
Relación entre la gestión directiva con la recompensa del clima institucional

Variable y dimensión	Estadístico de prueba	Gestión Directiva	Recompensa
Gestión Directiva	Coeficiente de correlación de Spearman	1	0,228
	Sig. (bilateral)		0,363
	N	18	18
Recompensa	Coeficiente de correlación de Spearman	0,228	1
	Sig. (bilateral)	0,363	
	N	18	18

Fuente: Cuestionarios, junio-2023

Se observa en la Tabulación 8 una relación entre los puntajes de la gestión direccional con el componente recompensa del clima institucional, obteniendo un p-valor superior al 5% ($p=0,363 > 0,05$), determinando que, a puntajes altos de la gestión directiva, no existen puntajes altos en la dimensión recompensa, resultando que la asociación es positiva baja ($\rho=0,228$) y se acepta la inexistencia de relación significativa entre la gestión direccional con la recompensa del clima escolar en docentes de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad.

4.1.4. Resultados del objetivo específico 4

Establecer la relación entre la gestión directiva con el riesgo del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 9
Tabla cruzada entre la gestión directiva con el riesgo del clima institucional

V1\D4	Escala de medición	Frecuencia	Riesgo Medio	Total
Gestión directiva	Medio	fi	1	1
		%	5,6	5,6
	Alto	fi	17	17
		%	94,4	94,4
Total	fi	18	18	
	%	100	100	

Estadísticas básicas

$$\bar{X} \pm S = 13,7 \pm 1,2$$

$$CV\% = 8,6\%$$

$$\text{Correlación de Spearman } (\rho) = 0,367$$

$$\text{Coeficiente de determinación } (r^2) = 0,1347$$

Fuente: Cuestionarios, junio-2023

En la Tabulación 9 se aprecia que el nivel de gestión direccional en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad fue alto, según las manifestaciones del 94,4% de docentes y para el 5,6% fue medio. Por el contrario, se observa que la escala de riesgo del clima institucional fue medio, para el 100% de docentes. También se observa que el 94,4%

de maestros, manifestaron que la escala de gestión direccional fue alta y el nivel de riesgo fue medio.

Las mediciones de los estadígrafos revelan que el promedio de riesgo del clima institucional fue medio ($13,7 \pm 1,2$) con 8,6% de variación. El coeficiente correlativo entre la gestión direccional y el riesgo fue positiva baja ($\rho=0,367$), explicada por el 13,47% de variabilidad de los puntajes de la gestión direccional. Significando que la institución enfrenta grandes desafíos para alcanzar los fines establecidos, sin embargo, no se toman las decisiones adecuadas, por ello, el riesgo se destaca de modo positivo bajo, respecto a la gestión direccional.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la gestión directiva con el riesgo del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 10

Relación entre la gestión directiva con el riesgo del clima institucional

Variable y dimensión	Estadístico de prueba	Gestión Directiva	Riesgo
Gestión Directiva	Coeficiente de correlación de Spearman	1	0,367
	Sig. (bilateral)		0,134
	N	18	18
Riesgo	Coeficiente de correlación de Spearman	0,367	1
	Sig. (bilateral)	0,134	
	N	18	18

Fuente: Cuestionarios, junio-2023

Se evidencia en la Tabulación 10 una correlación entre los puntajes de la gestión direccional con el componente riesgo del clima institucional, obteniendo un p-valor superior al 5% ($p=0,134 > 0,05$), determinando que, a puntajes altos de la gestión directiva, no existen puntajes altos en la dimensión riesgo, resultando que la asociación es positiva baja ($\rho=0,367$) y se acepta la inexistencia de la asociación significativa entre la gestión direccional con el riesgo del clima escolar en profesores de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad.

4.1.5. Resultados del objetivo específico 5

Establecer la relación entre la gestión directiva con las relaciones del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 11*Tabla cruzada entre la gestión directiva con las relaciones del clima institucional*

V1\D5	Escala de medición	Frecuencia	Relaciones		Total
			Medio	Alto	
Gestión directiva	Medio	fi	1	-	1
		%	5,6	-	5,6
	Alto	fi	12	5	17
		%	66,7	27,8	94,4
Total	fi	13	5	18	
		%	72,2	27,8	100

Estadísticas básicas
 $\bar{X} \pm S = 13,8 \pm 1,9$ CV% = 14,1%
 Correlación de Spearman (ρ) = 0,301 Coeficiente de determinación (r^2) = 0,0906

Fuente: Cuestionarios, junio-2023

En la Tabulación 11 se aprecia que el nivel de gestión direccional en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad fue alto, según las manifestaciones del 94,4% de docentes y para el 5,6% fue medio. Por el contrario, se observa que la escala de relaciones del clima institucional fue medio, para el 72,2% de docentes y para el 27,8% fue alto. También se muestra que el 66,7% de profesores, manifestaron que la escala de gestión direccional fue alta y el nivel de relaciones fue medio.

Las mediciones de los estadígrafos revelan que el promedio de relaciones del clima institucional fue medio ($13,8 \pm 1,9$) con 14,1% de variación. El coeficiente correlativo entre la gestión direccional y las relaciones fue positiva baja ($\rho=0,301$), explicada por el 9,06% de variabilidad de los puntajes de la gestión direccional. Significando que los docentes de la institución perciben un ambiente moderado, por ello, las relaciones se destacan de modo positivo bajo, respecto a la gestión direccional.

Hipótesis específica 5

Existe relación significativa entre la gestión directiva con las relaciones del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 12*Relación entre la gestión directiva con las relaciones del clima institucional*

Variable y dimensión	Estadístico de prueba	Gestión Directiva	Relaciones
Gestión Directiva	Coeficiente de correlación de Spearman	1	0,301
	Sig. (bilateral)		0,225
	N	18	18
Relaciones	Coeficiente de correlación de Spearman	0,301	1
	Sig. (bilateral)	0,225	
	N	18	18

Fuente: Cuestionarios, junio-2023

Se muestra en la Tabulación 12 una correlación entre los puntajes de la gestión direccional con el componente relaciones del clima institucional, obteniendo un p-valor superior al 5% ($p=0,225 > 0,05$), determinando que, a puntajes altos de la gestión directiva, no existen puntajes altos en la dimensión relaciones, resultando que la asociación es positiva baja ($\rho=0,301$) y se acepta la inexistencia de la relación significativa entre la gestión direccional con las relaciones del clima institucional en profesores de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad.

4.1.6. Resultados del objetivo específico 6

Establecer la relación entre la gestión directiva con la cooperación del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 13

Tabla cruzada entre la gestión directiva con la cooperación del clima institucional

V1\D6	Escala de medición	Frecuencia	Cooperación		Total
			Medio	Alto	
Gestión directiva	Medio	fi	1	-	1
		%	5,6	-	5,6
	Alto	fi	12	5	17
		%	66,7	27,8	94,4
	Total	fi	13	5	18
		%	72,2	27,8	100
Estadísticas básicas					
$\bar{X} \pm S = 16,6 \pm 2,5$			CV% = 14,8%		
Correlación de Spearman (ρ) = 0,487*			Coeficiente de determinación (r^2) = 0,2372		

Nota: (*) La correlación es significativa en el nivel 0,05. Aplicación de cuestionarios, junio-2023

En la Tabla 13 se aprecia que la escala de gestión direccional en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad fue alta, según las manifestaciones del 94,4% de docentes y para el 5,6% fue medio. Por el contrario, se observa que la escala de cooperación del clima institucional fue medio, para el 72,2% de docentes y para el 27,8% fue alto. También se muestra que el 66,7% de profesores, manifestaron que la escala de gestión direccional fue alta y el nivel de cooperación fue medio.

Las mediciones de los estadígrafos revelan que el promedio de relaciones del clima institucional fue medio ($16,6 \pm 2,5$) con 14,8% de variación. El coeficiente correlativo entre la gestión direccional y la cooperación fue positivo moderado ($\rho=0,487$), explicada por el 23,72% de variabilidad de los puntajes de la gestión direccional. Significando que los docentes de la escuela cooperan y respaldan recíprocamente el trabajo directivo, así como, mantienen la asistencia conjunta a labores académicas y administrativas que se presente, por ello, la cooperación se destaca de manera positiva moderada, respecto a la gestión directiva.

Hipótesis específica 6

Existe relación significativa entre la gestión directiva con la cooperación del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 14

Relación entre la gestión directiva con la cooperación del clima institucional

Variable y dimensión	Estadístico de prueba	Gestión Directiva	Cooperación
Gestión Directiva	Coefficiente de correlación de Spearman	1	0,487*
	Sig. (bilateral)		0,040
	N	18	18
Cooperación	Coefficiente de correlación de Spearman	0,487*	1
	Sig. (bilateral)	0,040	
	N	18	18

Nota: (*) La correlación es significativa en el nivel 0,05. Aplicación de cuestionarios, junio-2023

Se evidencia en la Tabulación 14 una relación entre los puntajes de la gestión direccional con el componente cooperación del clima institucional, obteniendo un p-valor inferior al 5% ($p=0,040 < 0,05$), determinando que, a puntajes altos de la gestión direccional, existen puntajes altos en la dimensión cooperación, resultando que la asociación es positiva moderada ($\rho=0,487$). Aceptando que hay relación significativa entre la gestión direccional con la cooperación del clima escolar en docentes de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad.

4.1.7. Resultados del objetivo específico 7

Establecer la relación entre la gestión directiva con las normas del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 15

Tabla cruzada entre la gestión directiva con las normas del clima institucional

V1\D7	Escala de medición	Frecuencia	Normas		Total
			Bajo	Medio	
Gestión directiva	Medio	fi	1	-	1
		%	5,6	-	5,6
	Alto	fi	2	15	17
		%	11,1	83,3	94,4
Total	fi	3	15	18	
	%	16,7	83,3	100	

Estadísticas básicas

$\bar{X} \pm S = 12,2 \pm 2,0$

CV% = 16,5%

Correlación de Spearman (ρ) = 0,320

Coefficiente de determinación (r^2) = 0,1024

Fuente: Cuestionarios, junio-2023

En la Tabulación 15 se aprecia que el nivel de gestión directiva en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad fue alto, según las manifestaciones del 94,4% de docentes y para el 5,6% fue medio. Por el contrario, se observa que la escala de normas del clima institucional fue medio, para el 83,3% de maestros y para el 16,7% fue bajo. También se evidencia que el 83,3% de maestros, manifestaron que la escala de gestión direccional fue alta y la escala de normas fue medio.

Las mediciones de los estadígrafos revelan que el puntaje promedio de relaciones del clima institucional fue medio ($12,2 \pm 2,0$) con 16,5% de variación. El coeficiente correlativo entre la gestión direccional y las normas fue positiva baja ($\rho=0,320$), explicada por el 10,24% de variabilidad de los puntajes de la gestión direccional. Significando que los docentes poco conocen sobre las normas, opiniones y entendimiento de las regulaciones y expectativas en relación al desempeño dentro de la institución, para dar el cumplimiento adecuado a las tareas, por ello, las normas se destacan de modo positivo bajo, en relación a la gestión direccional.

Hipótesis específica 7

Existe relación significativa entre la gestión directiva con las normas del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 16

Relación entre la gestión directiva con las normas del clima institucional

Variable y dimensión	Estadístico de prueba	Gestión Directiva	Normas
Gestión Directiva	Coeficiente de correlación de Spearman	1	0,320
	Sig. (bilateral)		0,195
	N	18	18
Normas	Coeficiente de correlación de Spearman	0,320	1
	Sig. (bilateral)	0,195	
	N	18	18

Fuente: Cuestionarios, junio-2023

Se muestra en la Tabulación 16 una relación entre los puntajes de la gestión direccional con el componente normas del clima institucional, obteniendo un p-valor superior al 5% ($p=0,195 > 0,05$), determinando que, a puntajes altos de la gestión directiva, no existen puntajes altos en la dimensión normas, resultando que la asociación es positiva baja ($\rho=0,320$) y se acepta la inexistencia en la relación significativa entre la gestión direccional con las normas del clima escolar en maestros de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad.

4.1.8. Resultados del objetivo específico 8

Establecer la relación entre la gestión directiva con el conflicto del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 17

Tabla cruzada entre la gestión directiva con el conflicto del clima institucional

V1\D8	Escala de medición	Frecuencia	Conflicto			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión directiva	Medio	fi	-	1	-	1
		%	-	5,6	-	5,6
	Alto	fi	2	14	1	17
		%	11,1	77,8	5,6	94,4
	Total	fi	2	15	1	18
		%	11,1	83,3	5,6	100

Estadísticas básicas
 $\bar{X} \pm S = 12,6 \pm 2,1$ CV% = 16,8%

Correlación de Spearman (ρ) = -0,207 Coeficiente de determinación (r^2) = 0,0428

Fuente: Cuestionarios, junio-2023

En la Tabulación 17 se aprecia que la escala de gestión direccional en las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad fue alta, según las manifestaciones del 94,4% de docentes y para el 5,6% fue medio. Por el contrario, se observa que la escala de conflicto del clima institucional fue medio, para el 83,3% de maestros, bajo para el 11,1% y alto para el 5,6%. También se observa que el 77,8% de maestros, manifestaron que la escala de gestión direccional fue alta y el nivel de conflicto fue medio.

Las mediciones de los estadígrafos revelan que el promedio de relaciones del clima institucional fue medio ($12,6 \pm 2,1$) con 16,8% de variación. El coeficiente correlativo entre la gestión direccional y el conflicto fue negativa baja ($\rho = -0,207$), explicada por el 4,28% de variabilidad de los puntajes de la gestión directiva. Significando que en toda institución siempre se generan conflictos, sin embargo, en la institución estudiada, muchos aceptan las opiniones de los demás para no generar desacuerdos de manera que la toma de decisiones es fácil y rápida, en otros casos un pequeño grupo expresa sus desacuerdos, por ello, el conflicto se destaca de manera negativa baja, respecto a la gestión directiva.

Hipótesis específica 8

Existe relación significativa entre la gestión directiva con el conflicto del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 18

Existe relación significativa entre la gestión directiva con el conflicto del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad

Variable y dimensión	Estadístico de prueba	Gestión Directiva	Conflicto
Gestión Directiva	Coeficiente de correlación de Spearman	1	-0,207
	Sig. (bilateral)		0,409
	N	18	18
Conflicto	Coeficiente de correlación de Spearman	-0,207	1
	Sig. (bilateral)	0,409	
	N	18	18

Fuente: Tabla estadística y valores calculados por el investigador

Se muestra en la Tabulación 18 una relación entre los puntajes de la gestión direccional con el componente conflicto del clima institucional, obteniendo un p-valor superior al 5% ($p=0,409 > 0,05$), determinando que, a puntajes altos de la gestión directiva, no existen puntajes altos en la dimensión conflicto, resultando que la relación es negativa baja ($\rho = -0,207$) y se acepta la no asociación significativa entre la gestión direccional con el conflicto del clima escolar en profesores de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad.

4.1.9. Resultados del objetivo específico 9

Establecer la relación entre la gestión directiva con la identidad del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 19

Tabla cruzada entre la gestión directiva con la identidad del clima institucional

V1\D9	Escala de medición	Frecuencia	Identidad		Total
			Bajo	Medio	
Gestión directiva	Medio	fi	-	1	1
		%	-	5,6	5,6
	Alto	fi	2	15	17
		%	11,1	83,3	94,4
	Total	fi	2	16	18
		%	11,1	88,9	100
Estadísticas básicas					
$\bar{X} \pm S = 9,9 \pm 1,4$			CV% = 14,4%		
Correlación de Spearman (ρ) = -0,237			Coeficiente de determinación (r^2) = 0,0562		

Fuente: Cuestionarios, junio-2023

En la Tabulación 19 se aprecia que la escala de gestión direccional en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad fue alta, según las manifestaciones del 94,4% de maestros y para el 5,6% fue medio. Por el contrario, se observa que la escala de identidad del clima institucional fue medio, para el 88,9% de docentes y bajo para el 11,1%. También se observa que el 83,3% de maestros, manifestaron que la escala de gestión direccional fue alta y el nivel de identidad fue medio.

Las mediciones de los estadígrafos revelan que el promedio de identidad del clima institucional fue medio ($9,9 \pm 1,4$) con 14,4% de variación. El coeficiente correlativo entre la gestión direccional y la identidad fue negativa baja ($\rho = -0,237$), explicada por el 5,62% de variabilidad de los puntajes de la gestión direccional. Significando que en las escuelas no existe la lealtad de parte de los docentes hacia su institución, así como se velan los propios intereses, por ello, la identidad se destaca de manera negativa baja, respecto a la gestión directiva.

Hipótesis específica 9

Existe relación significativa entre la gestión directiva con la identidad del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Tabla 20

Relación entre la gestión directiva con la identidad del clima institucional

Variable y dimensión	Estadístico de prueba	Gestión Directiva	Identidad
Gestión Directiva	Coeficiente de correlación de Spearman	1	-0,237
	Sig. (bilateral)		0,343
	N	18	18
Identidad	Coeficiente de correlación de Spearman	-0,237	1
	Sig. (bilateral)	0,343	
	N	18	18

Fuente: Tabla estadística y valores calculados por el investigador

Se muestra en la Tabulación 20 una relación entre los puntajes de la gestión direccional con el componente identidad del clima institucional, obteniendo un p-valor superior al 5% ($p=0,343 > 0,05$), determinando que, a puntajes altos de la gestión directiva, no existen puntajes altos en la dimensión identidad, resultando que la relación es negativa baja ($\rho = -0,237$). Aceptando que no hay asociación significativa entre la gestión direccional con la identidad del clima escolar en maestros de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad.

4.1.10. Resultados del objetivo general

Determinar la relación entre la gestión directiva con el clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023.

Tabla 21
Tabla cruzada entre la gestión directiva con el clima institucional

V1\V2	Escala de medición	Frecuencia	Clima institucional		Total
			Medio	Alto	
Gestión directiva	Medio	fi	1	-	1
		%	5,6	-	5,6
	Alto	fi	16	1	17
		%	88,9	5,6	94,4
Total	fi	17	1	18	
		%	94,4	5,6	94,4
Estadísticas básicas					
$\bar{X}_1 \pm S_1 = 121,8 \pm 10,9$		CV ₁ % = 8,9	$\bar{X}_2 \pm S_2 = 138,1 \pm 11,4$		CV ₂ % = 8,3
Correlación de Spearman (rho) = 0,496*			Coeficiente de determinación (r ²) = 0,2460		

Nota: (*) La correlación es significativa en el nivel 0,05. Aplicación de cuestionarios, junio-2023

En la Tabulación 21 se aprecia que la escala de gestión direccional en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad fue alta, según las manifestaciones del 94,4% de docentes y para el 5,6% fue medio. Por el contrario, se observa que la escala de clima institucional fue medio, para el 94,4% de maestros y baja para el 5,6%. También se evidencia que el 88,9% de profesores, manifestaron que la escala de gestión direccional fue alta y el nivel de clima institucional fue medio.

Las mediciones de los estadígrafos revelan que el promedio de gestión directiva fue alto (121,8 ± 10,9) con 8,9% de variación. En cambio, el puntaje promedio de clima institucional fue medio (138,1 ± 11,4) con 8,3% de variación. El coeficiente correlativo entre la gestión direccional y el clima escolar fue positivo moderado (rho= 0,496), explicada por el 24,60% de variabilidad de los puntajes de la gestión directiva. Significando que para la escuela existe una gestión educativa pedagógica, administrativa, organizacional y liderazgo directivo alto, pero con un clima escolar en estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relaciones, cooperación, normas, conflicto e identidad medio. Esto hace que la asociación sea positivo moderado.

Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la gestión directiva con el clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023.

Tabla 22
Relación entre la gestión directiva con el clima institucional en docentes

Variable y dimensión	Estadístico de prueba	Gestión Directiva	Clima institucional
Gestión Directiva	Coefficiente de correlación de Spearman	1	0,496*
	Sig. (bilateral)		0,046
	N	18	18
Clima institucional	Coefficiente de correlación de Spearman	0,496*	1
	Sig. (bilateral)	0,046	
	N	18	18

Nota: (*) La correlación es significativa en el nivel 0,05. Aplicación de cuestionarios, junio-2023

Se evidencia en la Tabla 22 una asociación entre los puntajes de la gestión direccional con los puntajes del clima institucional, obteniendo un p-valor inferior al 5% ($p=0,046 < 0,05$), determinando que, a puntajes altos de la gestión directiva, existen puntajes muy cercanos a altos en el clima institucional, resultando que la relación es positiva moderada ($\rho=0,496$). Aceptando con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%, la existencia de una asociación significativa entre la gestión directiva con el clima institucional en maestros y administrativos de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad.

4.2. Discusión de resultados

La *gestión direccional* en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad, en la Tabla 3 se aprecia una escala alta con el 94,4% de docentes y 5,6% es medio; y la escala de *estructura* del clima institucional es medio en un 77,8% y alto en un 22,2% con un promedio medio de 27,8 puntos, este resultado es corroborado por Vera (2021) al afirmar que la dimensión *estructura* es preponderantemente regular. Asimismo, el coeficiente correlativo es positivo bajo con $\rho=0,352$, por lo que las percepciones que tienen los docentes sobre las limitaciones, el volumen de reglas, la supervisión y los protocolos establecidos en la estructura, se destaca de modo positivo bajo, respecto a la gestión directiva, que indica que la asociación no es significativa.

La gestión direccional en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad, en la Tabla 5 se aprecia una escala alto con el 94,4% de docentes y 5,6% es medio y la escala de responsabilidad del clima institucional es medio en un 72,2%, bajo en 16,7% y alto en 11,1% con un promedio medio de 16,9 puntos, este es respaldado por Vera (2021) al mencionar que esta dimensión es regular. Asimismo, el coeficiente correlativo es negativa moderada con $\rho= -0,606$, por lo que los docentes toman decisiones de modo independiente, sin consulta a sus directivos sobre los procesos de responsabilidad, se

destaca de modo negativo moderado respecto a la gestión directiva, que señala que existe asociación significativa.

La gestión directiva en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad, en la Tabla 7 se aprecia una escala alta con el 94,4% de docentes y 5,6% es medio y la escala de recompensa del clima institucional es medio en un 88,9% y bajo en un 5,6% con un promedio medio de 14,4 puntos. Asimismo, el coeficiente correlativo es positivo bajo con $\rho=0,228$, por lo que los profesores tienen la sensación de ser ratificado por la labor bien hecha, la escuela no prioriza la recompensa de sus maestros, por eso, se destaca de modo positivo bajo, respecto a la gestión direccional, que indica que no existe asociación significativa; ante ello, Huaynate et al (2021) indican que los profesores están satisfechos en la escuela.

La gestión direccional en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad, en la Tabla 9 se aprecia una escala alta con el 94,4% de docentes y 5,6% es medio, y una escala de riesgo del clima institucional es medio en un 100% con un promedio medio de 13,7 puntos. Asimismo, el coeficiente correlativo es positivo bajo con $\rho=0,367$; por lo que los docentes enfrentan grandes retos para alcanzar las metas establecidas, sin embargo, no se toman las decisiones adecuadas, por eso, el riesgo se destaca de manera positiva baja, en relación a la gestión direccional, que indica la no relación significativa, estos resultados con respaldados por Chaile (2021) al sostener que la gestión direccional es relevante en los equipos de trabajo de la escuela.

La gestión direccional en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad, en la Tabla 11 se aprecia una escala alta con el 94,4% de docentes y 5,6% es medio, y una escala de relaciones del clima institucional es medio en un 72,2% y alto en un 27,8% con un promedio medio de 13,8 puntos, esto es respaldado por Vera (2021) quien indica que las *relaciones* son regulares. Asimismo, el coeficiente correlativo es positivo bajo con $\rho=0,301$, por lo que los docentes de la escuela perciben un ambiente moderado, por eso, se destacan de modo positivo bajo respecto a la gestión directiva, que indica no hay relación significativa; ante ello, Sosa (2021) por su lado, sostiene que hay una adecuada comunicación asertiva, empática y saludable en la escuela, y las *relaciones* son poco adecuada entre los directivos, administrativos y docentes.

La gestión direccional en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad, en la Tabla 13 se aprecia una escala alta con el 94,4% de docentes y 5,6% es medio, y una escala de cooperación del clima institucional es medio en un 72,2% y alto en un 27,8% con un promedio medio de 16,6 puntos. Asimismo, el coeficiente correlativo es positivo moderado con $\rho=0,487$; por lo que los docentes del colegio cooperan y respaldan

recíprocamente el trabajo directivo, mantienen la asistencia conjunta a labores académicas y administrativas que se presente, por eso, se destaca de modo positivo moderado respecto a la gestión directiva, que señala que hay relación significativa; estos resultados son respaldados por Huaynate et al (2021) quienes mencionan que los maestros están en equilibrio y poseen confianza, More y Morey (2021) afirman que la *reciprocidad y participación* son buenas, Sosa (2021) alude que los profesores son proactivos, poseen una buena personalidad, para compartir sus prácticas didácticas.

La gestión direccional en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad, en la Tabla 15 se aprecia una escala alta con el 94,4% de docentes y 5,6% es medio, y una escala de normas del clima institucional es medio en un 83,3% y bajo en un 16,7% con un promedio medio de 12,2 puntos. Asimismo, el coeficiente correlativo es positivo bajo con $\rho=0,320$; por lo que los maestros poco conocen sobre normatividad, opiniones y entendimiento de las regulaciones y expectativas en relación al desempeño dentro de la escuela para cumplir adecuadamente las tareas, por eso, las normas se destacan de modo positivo bajo respecto a la gestión directiva, que indica no hay relación significativa.

La gestión direccional en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad, en la Tabla 17 se aprecia una escala alta con el 94,4% de docentes y 5,6% es medio, y el nivel de conflicto del clima institucional es medio con un 83,3%, bajo con un 11,1% y alto con un 5,6% con un promedio medio de 12,6 puntos. Asimismo, el coeficiente correlativo es negativo bajo con $\rho=-0,207$; por lo que los profesores siempre generan conflictos, sin embargo, muchos aceptan las opiniones de los demás para no generar desacuerdos en la toma de decisiones, en otros casos un pequeño grupo expresa sus desacuerdos, por eso, se destaca de modo negativo bajo respecto a la gestión directiva, que señala no hay relación significativa; estos resultados son respaldados por Chaile (2021) al indicar que la gestión directiva incide en la convivencia favorable sin conflictos.

La gestión direccional en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad, en la Tabla 19 se aprecia una escala alta con el 94,4% de docentes y 5,6% es medio, y la escala de identidad del clima escolar es medio en un 88,9% y bajo con un 11,1% con un promedio medio de 9,9 puntos, Vera (2021) *identidad*, el 20,2% en malo, el 56,1% en regular y el 23,7% en bueno. Asimismo, el coeficiente correlativo es negativo bajo con $\rho=-0,237$; por lo que en las escuelas no existe lealtad de los maestros hacia la institución y velan sus propios intereses, por eso, se destaca de modo negativo bajo respecto a la gestión directiva, que indica que no hay asociación significativa.

La gestión direccional en las escuelas rurales de las Delicias y la Libertad, en la Tabla 21 se aprecia una escala alta con el 94,4% de docentes y 5,6% es medio con un promedio alta de 121,8 puntos, esto es respaldado por Vera (2021) y Huaynate et al (2021) exponen que la gestión direccional es regular, Aarón (2022) Los directivos planifican, organizan, direccionan y controlan; y el nivel de clima institucional ese medio en un 94,4% y bajo en un 5,6% con un promedio medio de 138,1 puntos. Asimismo, el coeficiente correlativo es positivo moderado con $\rho=0,496$; por lo que en la escuela existe una gestión pedagógica, administrativa, organizacional y liderazgo directivo alta, pero con un clima escolar en estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relaciones, cooperación, normas, conflicto e identidad en nivel medio, esto según More y Morey (2021) y Sosa (2021) señalan que el clima institucional es buena; esto indica que la asociación significativa es positiva moderada, con un nivel de confianza del 95%, ante ello, Bohorquez y Andrade (2021) señalan que la gestión direccional es esencial y efectivo para la práctica pedagógica del maestro.

CONCLUSIONES

- La asociación entre la gestión directiva con la *estructura* del clima institucional en docentes de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad es positiva baja con $\rho=0,352$, lo que indica la inexistencia de una asociación significativa.
- La asociación entre la gestión directiva con la *responsabilidad* del clima institucional en docentes de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad es negativa moderada con $\rho= -0,606$, lo que indica la existencia de una asociación significativa.
- La asociación entre la gestión directiva con la *recompensa* del clima institucional en docentes de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad es positiva baja con $\rho=0,228$, lo que indica la inexistencia de una asociación significativa.
- La asociación entre la gestión directiva con el *riesgo* del clima institucional en docentes de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad es positiva baja con $\rho=0,367$, lo que indica la inexistencia de una asociación significativa.
- La asociación entre la gestión directiva con las *relaciones* del clima institucional en docentes de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad es positiva baja con $\rho=0,301$, lo que indica la inexistencia de una asociación significativa.
- La asociación entre la gestión directiva con la *cooperación* del clima institucional en docentes de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad es positiva moderada con $\rho=0,487$, lo que muestra la existencia de una asociación significativa.
- La asociación entre la gestión directiva con las *normas* del clima institucional en docentes de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad es positiva baja con $\rho=0,320$, lo que indica la inexistencia de una asociación significativa.
- La asociación entre la gestión directiva con el *conflicto* del clima institucional en docentes de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad es positiva baja con $\rho=0,207$, por lo que afirma la inexistencia de una asociación significativa.
- La asociación entre la gestión directiva con la *identidad* del clima institucional en docentes de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad es positiva baja con $\rho=0,237$, por lo que señala la inexistencia de una asociación significativa.
- La asociación entre la gestión directiva con el clima institucional en docentes de las escuelas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023 es positiva moderada con $\rho=0,496$, lo que muestra la existencia de una asociación significativa.

RECOMENDACIONES

Los directivos de los colegios plantear programas de gestión estratégica para desarrollar la *estructura* del clima institucional en profesores de las escuelas rurales.

Los directivos de los colegios plantear programas de gestión estratégica para desarrollar la *responsabilidad* del clima institucional en profesores de las escuelas rurales.

Los directivos de los colegios plantear programas de gestión estratégica para desarrollar la *recompensa* del clima institucional en profesores de las escuelas rurales.

Los directivos de los colegios plantear programas de gestión estratégica para desarrollar el *riesgo* del clima escolar en profesores de las escuelas rurales.

Los directivos de los colegios plantear programas de gestión estratégica para desarrollar las *relaciones* del clima institucional en profesores de las escuelas rurales.

Los directivos de los colegios plantear programas de gestión estratégica para desarrollar la *cooperación* del clima institucional en profesores de las escuelas rurales.

Los directivos de los colegios plantear programas de gestión estratégica para desarrollar las *normas* del clima institucional en profesores de las escuelas rurales.

Los directivos de los colegios plantear programas de gestión estratégica para desarrollar el *conflicto* del clima escolar en profesores de las escuelas rurales.

Los directivos de los colegios plantear programas de gestión estratégica para desarrollar la *identidad* del clima institucional en profesores de las escuelas rurales.

Los especialistas de la Unidad de Gestión Educativa Local, Rioja deben formular estrategias para fomentar una gestión directiva adecuada, así como, el clima escolar en profesores en las escuelas rurales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aarón, A. (2022). *El proceso de gestión directiva para el desarrollo del clima organizacional en las instituciones educativas*. (Tesis de maestría). Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología de Panamá. <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/6123/AGUSTIN%20A..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Acevedo, I. (2002). Aspectos eticos en la investigacion cientifica. *Ciencia y enfermería*, 8(1), 15-18. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Aguirre, M. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Analuisa, I. y Pila, 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>
- Anchundia, M; Martínez, K.; Franco, L.; y Martínez, K. (2022). Diseño de un modelo de gestión directiva para mejorar la toma de decisiones en la U. E. F. Sarah Flor Jiménez. *Polo del conocimiento* (Edición núm. 68) Vol. 7, No 3, marzo 2022, pp. 431-445, ISSN: 2550 - 682X. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8399910.pdf>
- Arias, D. (2019). *Liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa Serafín Filomeno, Moyobamba, 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36064>
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., y Mora, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Behar, D. (2008). *Introducción a la metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
- Bohorquez, J. y Andrade, M. (2021). Gestión directiva y Clima organizacional. Herramientas motivacionales en la praxis docente. 593 *Digital Publisher CEIT*, ISSN-e 2588-0705, Vol. 6, Nº. 1, págs. 85-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897551>

- Burgos, J. (2022). El clima organizacional en organizaciones educativas. *Cienciamatria* Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, Año VIII. Vol. VIII. Nro. 3. Edición Especial 3.; ISSN: 2610-802X, Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela. DOI: 10.35381/cm.v8i3.813
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Comuni@cción*, 5(1), 22-29. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003&lng=es&tlng=es.
- Celis, C. (2014). *Importancia del clima organizacional en la productividad laboral*. Universidad Militar Nueva Granada. Medellín. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13586/ENSAYO_DE_GRADO_.pdf;jsessionid=96184C73EE1F64F168760F82A9ED5A47?sequence=1
- Chaile, C. (2021). *Análisis de la relación entre gestión directiva y el clima institucional de los centros de deportes y recreación*. (Tesis). Universidad Abierta Interamericana. <https://repositorio.uai.edu.ar/handle/123456789/832>
- Chinchay, M. (2018). *Gestión directiva y aprendizaje de los estudiantes en la I.E Juan Pablo II, Chorrillos-2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14963/Chinchay_BML.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras, B. y Matheson, P. (1984). Una herramienta para medir clima organizacional: Cuestionario de Litwin y Stringer. *Revista de trabajo social*. <https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf>
- Cucaita, Ó. (2014). Incidencia de la gestión directiva en instituciones de educación básica y media. *Cooperativismo & Desarrollo*, 22(105), 67-80. doi: <http://dx.doi.org/10.16925/co.v22i105.1338>
- Díaz, M. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en docentes de la REI 14-UGEL 02 de Lima Metropolitana, año 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57771>
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración* (Universidad del Valle), (42), 43-65.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004&lng=en&tlng=es.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Huaynate, J. E., Enciso, E., & Quispe, K. Y. (2021). Clima institucional en la I.E. “América” del distrito de Ascensión de la provincia y región Huancavelica 2019. *Diagnóstico educativo*, 4(4). <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/diagnostico/article/view/1062>
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 1-28. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lang=es.
- Macchiarola, V. y Martín, E. (2007). Teorías implícitas sobre la planificación educativa. *Revista de educación* nº 343 mayo-agosto, pp. 353-380. https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=20315
- More, R., y Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe2), 00006. Epub 21 de abril de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Ortiz, M.; Galindo, A.; Valbuena, P.; Clavijo, A.; y Duarte, J. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*. 14 (14), enero-junio, p. 25-42. ISSN Print: 2422-1783 ISSN Online: 2422-2518. DOI: <https://doi.org/10.22463/24221783.3162>
- Perez, K. y Vittorino, C. (2006). *Plan de mejoramiento en la gestión directiva de la institución educativa distrital Magdalena sede 1 Instituto Magdalena*. (Tesis). Universidad del Magdalena. Santa Marta. <https://core.ac.uk/download/pdf/270124301.pdf>
- Pintado, A. (2022). *Gestión directiva y clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Particular de Tumbes, 2021*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78334>

- Polanco, J. (2019). *Gestión directiva y clima organizacional de la institución educativa N° 16460 José Carlos Mariátegui Yandiluzá – San Ignacio 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44778>
- Briones, M. (2017). Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. *Revista Perspectiva*, 18 (1), 27-33. <http://mail.upagu.edu.pe/ojs/index.php/PE/article/view/517>
- Ramos, N. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional de los profesores en las instituciones educativas secundarias de Platería, UGEL Puno, 2021*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68327/Ramos_CN-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Rodrigo, M.; Rodríguez, A.; Marrero, J. (1993). *Las teorías implícitas. Una aproximación al conocimiento cotidiano*. Madrid, Visor.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*. Vol. 1 N° 25. Enero – Junio, pp. 3-18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Romero, J. (2022). *Gestión Directiva y Compromiso Docente en una Institución Educativa del Distrito de El Agustino, 2021*. (Tesis de maestría). Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo, Lima — Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78000?locale-attribute=es>
- Ruiz, J. (2007). *Sociología de las organizaciones complejas*. Universidad de Deusto, Bilbao.
- Salinas, C., & Bejas, M. (2020). La toma de decisiones en el clima organizacional desde la gestión directiva del Instituto Técnico Distrital Cruzada Social 2018. *Warisata - Revista De Educación*, 1(1), 9–21. <https://doi.org/10.33996/warisata.v1i1.9>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Perú: Editorial Universidad Ricardo Palma.
- Sosa, K. (2021). *Características del clima institucional percibido por el personal de la IE Genaro Martínez Silva de Villa Pedregal Grande antes y durante el confinamiento – 2020*. (Tesis de maestría). Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5209/MAE_EDUC_GE_2106.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Vera, J. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita*. (Tesis doctoral). Univesidad César Vallejo. Lima – Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69625>
- Yarce, J. (1997). Calidad total en la educación. *Educación y educadores*. ISSN-e 0123-1294, N°. 1, págs. 29-32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2042014>
- Zagaceta, D. (2018). *La gestión direct iva y el desempeño laboral de los direct ivos de la RED 01- UGEL 07*. (Tesis de maestría). Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Lima -Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22621>
- Zuta (2021). *Clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa N° 00533 “José Gálvez” de Soritor, Moyobamba, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18061>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título: Gestión directiva y clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023				
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva con el clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023?</p>	<p>General: Determinar la relación entre la gestión directiva con el clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023.</p>	<p>General: H₁: Existe relación significativa entre la gestión directiva con el clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023. Nula H₀: No existe relación significativa entre la gestión directiva con el clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023.</p>	<p>Variable 1: Gestión directiva</p> <p>Dimensiones: Pedagógica Administrativo Organizacional Liderazgo directivo</p> <p>Variable 2: Clima institucional</p>	<p>Tipo: Investigación sustantiva</p> <p>Nivel: No aplicada</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p>
<p>Específicos: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva con la estructura del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad? ¿Qué relación existe entre la gestión directiva con la responsabilidad del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad? ¿Qué relación existe entre la gestión directiva con la recompensa del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad? ¿Qué relación existe entre la gestión directiva con el riesgo del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad? ¿Qué relación existe entre la gestión directiva con las relaciones del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad?</p>	<p>Específicos: Establecer la relación entre la gestión directiva con la estructura del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad. Establecer la relación entre la gestión directiva con la responsabilidad del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad. Establecer la relación entre la gestión directiva con la recompensa del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad. Establecer la relación entre la gestión directiva con el riesgo del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad. Establecer la relación entre la gestión directiva con las relaciones del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.</p>	<p>Específicas: H_{e1}: Existe relación significativa entre la gestión directiva con la estructura del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad. H_{e2}: Existe relación significativa entre la gestión directiva con la responsabilidad del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad. H_{e3}: Existe relación significativa entre la gestión directiva con la recompensa del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad. H_{e4}: Existe relación significativa entre la gestión directiva con el riesgo del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad. H_{e5}: Existe relación significativa entre la gestión directiva con las relaciones del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.</p>	<p>Dimensiones: Estructura Responsabilidad Recompensa Riesgo Relaciones Cooperación Normas Conflicto Identidad</p>	<p>Población: 16 profesores (8 hombres y 8 mujeres) y 3 administrativos (3 hombres)</p> <p>Muestra: 19 personas</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de gestión directiva Cuestionario de clima institucional</p>

<p>¿Qué relación existe entre la gestión directiva con la cooperación del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión directiva con las normas del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión directiva con el conflicto del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión directiva con la identidad del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad?</p>	<p>Establecer la relación entre la gestión directiva con la cooperación del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión directiva con las normas del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión directiva con el conflicto del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión directiva con la identidad del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.</p>	<p>H_{e6}: Existe relación significativa entre la gestión directiva con la cooperación del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.</p> <p>H_{e7}: Existe relación significativa entre la gestión directiva con las normas del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.</p> <p>H_{e8}: Existe relación significativa entre la gestión directiva con el conflicto del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.</p> <p>H_{e9}: Existe relación significativa entre la gestión directiva con la identidad del clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.</p>		
---	---	---	--	--

Anexo 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Ox: Gestión directiva

Variable	Dimensiones	Indicadores
O _x Gestión directiva	<i>Pedagógica</i>	Interés por el aprendizaje de los escolares
		Fomenta la mejora de la enseñanza en la escuela
		Valora y reconoce el desempeño de los profesores
		Motiva para el logro de desempeños de los profesores
		Logra el cumplimiento de las funciones de los profesores
		Realiza seguimiento a los planes y programas de la institución
		Toma decisiones para el desarrollo de la escuela
		Innovador y visionario en el desempeño de sus funciones
		Promueve el trabajo en equipo
		Logra el compromiso de los docentes para mejorar la enseñanza-aprendizaje
		Logra objetivos y resultados pedagógicos en el desarrollo de su gestión
		Promueve innovación y capacitación del docente para mejorar su desempeño
		Desarrolla una visión compartida con los profesores para mejorar la escuela
		Involucra en la solución de conflictos con padres de familia y maestros
	<i>Administrativa</i>	Demuestra conocimiento y capacidad para desempeñarse en el cargo
		Imparcial para sancionar las faltas e incumplimiento de los profesores
		Se actualiza y capacita constantemente
		Satisfecho por la gestión que realiza el director
		Cuenta con el respeto y apoyo de los profesores
		Emprendedor, laborioso y responsable en desarrollo de sus funciones
		Administra apropiadamente los recursos humanos para el desarrollo institucional
		Promueve la mejora de los recursos y materiales de la institución para la labor pedagógica
		Evalúa periódicamente a los profesores
		Comunica los resultados de las evaluaciones docentes
	<i>Organizacional</i>	Colabora en el trabajo de los profesores
		Administra correctamente la disciplina de todos los sectores
		Mantiene un adecuado clima institucional en la escuela
		Demuestra un proceso comunicativo horizontal
		Soluciona apropiadamente los conflictos que se presentan en la escuela
	Actualiza el proyecto educativo institucional (PEI) y proyecto curricular	

		Aplica el proyecto educativo institucional (PEI) y proyecto curricular
		Crea una cultura innovadora hacia el éxito y logra que los profesores se identifiquen
		Mantiene relaciones buenas con los padres de familia y comunidad
		Hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones pedagógicas
		Fomenta la colaboración y participación de los profesores en las actividades pedagógicas y administrativas
		Genera espacios de convivencia entre profesores
	<i>Liderazgo directivo</i>	Muestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer y dejar pasar)
		Muestra un estilo democrático en el desarrollo de sus funciones
		Muestra un estilo autoritario en el desarrollo de sus funciones
		Muestra diferentes estilos de liderazgo de modo correcto y adecuado según la situación requerida
		Promueve el trabajo por comisiones o comités
		Consulta para tomar decisiones
		Transmite confianza a los profesores
		Comparte responsabilidades en el desarrollo de proyectos educativos

Nivel	Variable de gestión directiva	Dimensiones			
		Pedagógica	Administrativa	Organizacional	Liderazgo directivo
Bajo	44 – 73	14 – 23	12 – 20	10 – 16	8 – 13
Medio	74 – 102	24 – 32	21 – 28	17 – 23	14 – 18
Alto	103 – 132	33 – 42	29 – 36	24 – 30	19 – 24

Variable O_y: Clima institucional

Variable	Dimensiones	Indicadores
O _x Clima institucional	<i>Estructura</i>	Tareas claras y definidas
		Tareas coherentes y estructuradas
		Orden y toma decisiones definido
		Conocer las políticas institucionales
		Conocer la estructura organizativa
		No existe papeleos en la labor
		Exceso de reglas y detalles administrativos impiden las ideas
		La productividad afectada por la organización y planeación
		No se tiene claro a quien reportar
		Directivos interesados por el cumplimiento de las reglas, metodología y procesos
	<i>Responsabilidad</i>	No se confía en juicios personales, se verifica muchas veces
		Gusto del directivo porque se haga bien la labor
		Existe responsabilidad por la labor realizada
		Existe iniciativa
		Énfasis en solucionar las dificultades
		Si se comete un error existen excusas
		No existe responsabilidad del profesor
	<i>Recompensa</i>	Recompensas e incentivos son mejores que las amenazas y críticas
		Existe recompensas según el desempeño
		Existe mucha crítica
		No existe suficiente recompensa y reconocimiento por la labor
		Comete un error es sancionado
	<i>Riesgo</i>	A largo plazo se progresa
		Toma riesgos en el momento oportuno
		Toma grandes riesgos para estar adelante
		Toma decisiones con cautela
		Toma riesgos por una buena idea
<i>Relaciones</i>	Prevalece una atmósfera amistosa	
	Clima de trabajo agradable y sin tensiones	
	Difícil conocer a todos los profesores	
	Actitud fría y reservada	
	La relación entre directivos y trabajadores es agradable	

	<i>Cooperación</i>	Existe alto rendimiento
		Piensa que toda labor se mejora
		Presionan para mejorar
		Si todos están contentos es productivo
		Es importante llevarse bien para el buen desempeño
		Sentirse orgulloso del desempeño
	<i>Normas</i>	El directivo ve mal si me equivoco en mi labor
		El directivo habla de mis aspiraciones
		No confían uno y en otro profesor.
		Me ayudan cuando tengo un trabajo difícil
		Énfasis en el factor humano, cómo se sienten las personas
	<i>Conflicto</i>	Genera buena impresión si uno se mantiene en silencio para evitar desacuerdos
		Considera el conflicto entre unidades y comisiones es bastante saludable
		Estimulan las discusiones abiertas entre personas.
		Siempre digo lo que pienso, aunque no esté de acuerdo otros.
		Tomar decisiones del modo más fácil y rápido posible.
	<i>Identidad</i>	Orgulloso de pertenecer a la institución
		Soy parte de un equipo
Siento que no hay mucha lealtad hacia la institución		
Cada cual se vela por sus intereses.		

Nivel	Variable de clima institucional	Dimensiones		
		Estructura	Responsabilidad	Recompensa
Bajo	53 – 105	10 – 19	7 – 14	6 – 11
		20 – 29	15 – 21	12 – 17
		30 – 40	22 – 28	18 – 24
Medio	106 – 158	Riesgo	Relaciones	Cooperación
		5 – 10	5 – 10	6 – 11
		11 – 15	11 – 15	12 – 17
		16 – 20	16 – 20	18 – 24
Alto	159 – 212	Normas	Conflicto	Identidad
		5 – 10	5 – 10	4 – 8
		11 – 15	11 – 15	9 – 12
		16 – 20	16 – 20	13 – 16

Anexo 3

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA

Nombre:

Objetivo: El presente cuestionario tiene por objetivo recopilar información de la gestión directiva en las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Instrucciones: Estimado docente, usted deberá leer los enunciados detenidamente y marcar con una (X) en el casillero que más crea conveniente según la siguiente escala de valoración:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

	Ítemes	Opciones de respuesta		
		1	2	3
	<i>Dimensión pedagógica</i>			
1	El director se interesa por el aprendizaje de los escolares	()	()	()
2	El director fomenta la mejora de la enseñanza en la escuela	()	()	()
3	El director valora y reconoce el desempeño de los profesores	()	()	()
4	El director motiva para el logro de desempeños de los profesores	()	()	()
5	El director logra el cumplimiento de las funciones de los profesores	()	()	()
6	El director realiza seguimiento a los planes y programas de la institución	()	()	()
7	El director toma decisiones para el desarrollo de la escuela	()	()	()
8	El director innova y es visionario en el desempeño de sus funciones	()	()	()
9	El director promueve el trabajo en equipo	()	()	()
10	El director logra el compromiso de los docentes para mejorar la enseñanza-aprendizaje	()	()	()
11	El director logra objetivos y resultados pedagógicos en el desarrollo de su gestión	()	()	()
12	El director promueve innovación y capacitación del docente para mejorar su desempeño	()	()	()
13	El director desarrolla una visión compartida con los profesores para mejorar la escuela	()	()	()
14	El director involucra en la solución de conflictos con padres de familia y maestros	()	()	()
	<i>Dimensión administrativa</i>			
15	El director demuestra conocimiento y capacidad para desempeñarse en el cargo	()	()	()
16	El director es imparcial para sancionar las faltas e incumplimiento de los profesores	()	()	()
17	El director se actualiza y capacita constantemente	()	()	()
18	El director está satisfecho por la gestión que realiza el director	()	()	()
19	El director cuenta con el respeto y apoyo de los profesores	()	()	()
20	El director es emprendedor, laborioso y responsable en desarrollo de sus funciones	()	()	()
21	El director administra apropiadamente los recursos humanos para el desarrollo institucional	()	()	()
22	El director promueve la mejora de los recursos y materiales de la institución para la labor pedagógica	()	()	()
23	El director evalúa periódicamente a los profesores	()	()	()
24	El director comunica los resultados de las evaluaciones docentes	()	()	()
25	El director colabora en el trabajo de los profesores	()	()	()
26	El director administra correctamente la disciplina de todos los sectores	()	()	()
	<i>Dimensión organizacional</i>			
27	El director mantiene un adecuado clima institucional en la escuela	()	()	()

28	El director demuestra un proceso comunicativo horizontal	()	()	()
29	El director soluciona apropiadamente los conflictos que se presentan en la escuela	()	()	()
30	El director actualiza el proyecto educativo institucional (PEI) y proyecto curricular	()	()	()
31	El director aplica el proyecto educativo institucional (PEI) y proyecto curricular	()	()	()
32	El director crea una cultura innovadora hacia el éxito y logra que los profesores se identifiquen	()	()	()
33	El director mantiene relaciones buenas con los padres de familia y comunidad	()	()	()
34	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones pedagógicas	()	()	()
35	El director fomenta la colaboración y participación de los profesores en las actividades pedagógicas y administrativas	()	()	()
36	El director genera espacios de convivencia entre profesores	()	()	()
	<i>Dimensión liderazgo directivo</i>			
37	El director muestra un estilo anárquico o liberal (dejar hacer y dejar pasar)	()	()	()
38	El director muestra un estilo democrático en el desarrollo de sus funciones	()	()	()
39	El director muestra un estilo autoritario en el desarrollo de sus funciones	()	()	()
40	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de modo correcto y adecuado según la situación requerida	()	()	()
41	El director promueve el trabajo por comisiones o comités	()	()	()
42	El director consulta para tomar decisiones	()	()	()
43	El director transmite confianza a los profesores	()	()	()
44	El director comparte responsabilidades en el desarrollo de proyectos educativos	()	()	()

Anexo 4

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Nombre:

Objetivo: El presente cuestionario tiene por objetivo recopilar información del clima institucional en las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad.

Instrucciones: Estimado docente, usted deberá leer los enunciados detenidamente y marcar con una (X) en el casillero que más crea conveniente según la siguiente escala de valoración:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4

N°	Ítems	Opciones de respuesta			
		1	2	3	4
Dimensión estructura					
1	Las tareas en la institución educativa están claramente definidas	()	()	()	()
2	Las tareas en la institución educativa están coherentemente estructuradas	()	()	()	()
3	En la institución educativa está claro quién ordena y toma decisiones	()	()	()	()
4	Conozco claramente las políticas de la institución educativa	()	()	()	()
5	Conozco claramente la estructura organizativa de la institución educativa	()	()	()	()
6	En la institución educativa no existen muchos papeleos para realizar las labores.	()	()	()	()
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean consideradas.	()	()	()	()
8	La productividad en la institución educativa se ve afectada por la falta de organización y planeación.	()	()	()	()
9	En la institución educativa a veces no se tiene claro a quien reportar.	()	()	()	()
10	Los directivos muestran interés porque las reglas, metodología y procesos estén claros y se cumplan.	()	()	()	()
Dimensión responsabilidad					
11	En la institución educativa no se confía mucho en juicios personales, casi todo se verifica muchas veces.	()	()	()	()
12	Al director le gusta que haga bien mi labor sin estar verificándolo con él.	()	()	()	()
13	Los directivos solo trazan planes generales de lo que se debe hacer, del resto cada uno es responsable por la labor realizada.	()	()	()	()
14	En la institución educativa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de realizar el trabajo por mí mismo.	()	()	()	()
15	Se enfatiza que los profesores deben solucionar las dificultades por sí mismos.	()	()	()	()
16	En la institución educativa cuando un profesor comete un error siempre existe excusas.	()	()	()	()
17	En la institución educativa una de las dificultades es que los profesores no son responsables.	()	()	()	()
Dimensión recompensa					
18	Las recompensas e incentivos que se reciben en la institución educativa son mejores que las amenazas y críticas.	()	()	()	()
19	Los profesores son recompensados según su desempeño en la labor.	()	()	()	()
20	En la institución educativa existe crítica destructiva.	()	()	()	()
21	En la institución educativa existe crítica constructiva.				
22	En la institución educativa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por realizar una buena labor.	()	()	()	()

23	Cuando un profesor comete un error es sancionado.	()	()	()	()
	Dimensión riesgo				
24	La filosofía de la institución educativa es que a largo plazo se progresa y lentamente, pero de modo certero.	()	()	()	()
25	La institución educativa ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	()	()	()	()
26	En la institución educativa se tiene que tomar riesgos grandes para estar delante de otras instituciones	()	()	()	()
27	La toma de decisiones en la institución educativa se realiza con demasiada cautela para lograr ser efectivos.	()	()	()	()
28	La institución educativa se arriesga por una buena idea.	()	()	()	()
	Dimensión relaciones				
29	Entre los profesores de la institución educativa prevalece una atmósfera amistosa.	()	()	()	()
30	La institución educativa tiene un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	()	()	()	()
31	Es difícil a conocer a todos los profesores en la institución educativa.	()	()	()	()
32	Los profesores en la institución educativa tienden a ser fríos y reservados entre sí.	()	()	()	()
33	Las relaciones directivo–profesor tienden a ser agradables.	()	()	()	()
	Dimensión cooperación				
34	En la institución educativa se exige un alto rendimiento.	()	()	()	()
35	El directivo piensa que toda labor se mejora.	()	()	()	()
36	En la institución educativa siempre presionan para mejorar constantemente mi rendimiento personal y colectivo.	()	()	()	()
37	El directivo piensa que si todos los profesores están contentos la productividad irá bien.	()	()	()	()
38	En la institución educativa es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	()	()	()	()
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.	()	()	()	()
	Dimensión normas				
40	Los directivos ven mal si me equivoco en mi labor.	()	()	()	()
41	Los directivos hablan de mis aspiraciones dentro de la institución educativa.	()	()	()	()
42	Los profesores dentro de la institución educativa no confían uno y en otro profesor.	()	()	()	()
43	Los directivos y colegas me ayudan cuando tengo un trabajo difícil.	()	()	()	()
44	La filosofía de los directivos enfatiza en el factor humano, cómo se sienten los profesores, etc.	()	()	()	()
	Dimensión conflicto				
45	En la institución educativa se genera buena impresión si uno se mantiene en silencio para evitar desacuerdos.	()	()	()	()
46	La actitud de los directivos considera el conflicto entre unidades y comisiones es bastante saludable.	()	()	()	()
47	Los directivos buscan estimular las discusiones abiertas entre profesores.	()	()	()	()
48	Siempre digo lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con los directivos.	()	()	()	()
49	Lo más importante en la institución educativa, es tomar decisiones del modo más fácil y rápido posible.	()	()	()	()
	Dimensión identidad				
50	Los profesores se sienten orgullosos de pertenecer a la institución educativa.	()	()	()	()
51	Me siento que soy parte de un equipo que funciona bien.	()	()	()	()
52	Siento que no hay mucha lealtad por parte de los profesores hacia la institución educativa.	()	()	()	()
53	En la institución educativa cada cual se vela por sus intereses.	()	()	()	()

Anexo 5

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto: Carlos Arturo Pérez Toro.
 Institución donde labora: I.E N° 00028 - Flor del Valle
 Especialidad: Primaria
 Instrumento de evaluación: Cuestionario de gestión directiva
 Autora del Instrumento: Bach. Tania Torres Zubiate

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <i>Gestión directiva</i> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <i>Gestión directiva</i> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <i>Gestión directiva</i> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <i>Gestión directiva</i> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						50 p.

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento apto para su aplicación

Rioja, 20 de Junio de 2023.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Firma
 DNI N°...27720228

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto: Betty Tejada Riva
 Institución donde labora : 00904 Capironal
 Especialidad : Primaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de gestión directiva
 Autora del instrumento : Bach. Tania Torres Zubiato

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)
CRITERIOS	INDICADORES			
CLARIDAD	Los Items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales			
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los Items del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <i>Gestión directiva</i> en todas sus dimensiones en Indicadores conceptuales y operacionales.			
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <i>Gestión directiva</i> .			
ORGANIZACIÓN	Los Items del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <i>Gestión directiva</i> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			
SUFICIENCIA	Los Items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			
INTENCIONALIDAD	Los Items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.			
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los Items del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.			
COHERENCIA	Los Items del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <i>Gestión directiva</i> .			
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.			
PERTINENCIA	La redacción de los Items concuerda con la escala valorativa del instrumento.			
SUB TOTAL				
PUNTAJE TOTAL				
				50 p.

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento apto para su aplicación.

Rioja, 20 de Junio de 2023.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50



Firma

DNI N°...14133840...

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto: Yolanda Pérez Toro
 Institución donde labora : 00850 - La Cruz del Alto Mayo
 Especialidad : Primaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de gestión directiva
 Autora del instrumento : Bach. Tania Torres Zubiato

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

		Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)
CRITERIOS	INDICADORES					
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <i>Gestión directiva</i> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <i>Gestión directiva</i> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <i>Gestión directiva</i> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <i>Gestión directiva</i> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						50 p.

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se llena un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento apto para su aplicación

Rioja, 20 de Junio de 2023.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50


 Firma
 DNI N° 16.7.6.15.15

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto: Carlos Arturo Perez Toro.
 Institución donde labora : I.E. N° 00028 - Flor del Valle.
 Especialidad : Primaria.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de clima Institucional
 Autora del Instrumento : Bach. Tania Torres Zubiate

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Excelente (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <i>Clima Institucional</i> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <i>Clima institucional</i> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <i>Clima Institucional</i> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <i>Clima Institucional</i> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
SUB TOTAL						
PUNTAJE TOTAL						50p.

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento apto para su aplicación

Rioja, 20 de Junio de 2023.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Firma
 DNI N° 27720228

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto: Betty Tejado Riva
 Institución donde labora : 00904 Capironal
 Especialidad : Primaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de clima Institucional
 Autora del instrumento : Bach. Tania Torres Zubiate

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los items del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <i>Clima Institucional</i> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <i>Clima Institucional</i> .					X
ORGANIZACIÓN	Los items del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <i>Clima Institucional</i> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los items del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los items del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <i>Clima Institucional</i> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
SUB TOTAL						X
PUNTAJE TOTAL						50 p.

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento apto para su aplicación

Rioja, 20 de Junio de 2023.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50


 Firma
 DNI N°...44133840...

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto: Yolanda Pérez Toro
 Institución donde labora : 00850 - La Cruz del Alto Mayo
 Especialidad : Primaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de gestión directiva
 Autora del instrumento : Bach. Tania Torres Zubiate

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)
CRITERIOS	INDICADORES			
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <u>Gestión directiva</u> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.			
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <u>Gestión directiva</u> .			
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <u>Gestión directiva</u> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.			
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.			
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable <u>Gestión directiva</u> .			
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.			
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.			
SUB TOTAL				
PUNTAJE TOTAL				
				50p.

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje mejor al anterior se considere el instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento apto para su aplicación

Rioja, 20 de Junio de 2023.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50



 Firma
 DNI N°.....T6761515

Anexo 6

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Confiabilidad del cuestionario gestión directiva

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,947	44

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	118.94	114.761	0.474	0.947
P2	118.89	113.634	0.887	0.945
P3	118.94	112.997	0.734	0.945
P4	118.89	113.634	0.887	0.945
P5	119.11	111.869	0.622	0.946
P6	119.06	113.585	0.480	0.947
P7	118.83	118.147	0.300	0.948
P8	118.89	113.634	0.887	0.945
P9	118.94	112.997	0.734	0.945
P10	119.22	111.477	0.606	0.946
P11	119.00	114.353	0.445	0.947
P12	119.11	114.340	0.365	0.947
P13	118.89	113.634	0.887	0.945
P14	119.06	113.585	0.480	0.947
P15	118.94	113.350	0.682	0.946
P16	119.11	113.046	0.499	0.947
P17	118.94	113.938	0.595	0.946
P18	118.94	117.467	0.382	0.948
P19	118.89	113.634	0.887	0.945
P20	118.94	113.350	0.682	0.946
P21	119.06	112.526	0.599	0.946
P22	119.06	112.997	0.546	0.946
P23	119.44	109.673	0.637	0.946
P24	119.06	117.585	0.341	0.949
P25	118.94	112.997	0.734	0.945
P26	119.39	112.722	0.476	0.947
P27	118.94	113.350	0.682	0.946
P28	119.00	108.941	0.833	0.944
P29	119.11	108.340	0.792	0.944
P30	118.89	118.105	0.303	0.948
P31	118.94	114.173	0.560	0.946
P32	119.11	112.693	0.536	0.946
P33	118.89	113.634	0.887	0.945
P34	119.06	112.644	0.586	0.946
P35	119.06	112.761	0.573	0.946
P36	119.11	108.928	0.741	0.945
P37	119.94	111.820	0.390	0.951
P38	119.17	114.971	0.322	0.949
P39	119.89	113.046	0.312	0.953
P40	119.22	108.536	0.730	0.945
P41	119.00	112.824	0.635	0.946
P42	119.06	108.291	0.837	0.944
P43	118.94	113.350	0.682	0.946
P44	119.00	108.588	0.867	0.944

La confiabilidad obtenida fue 0,947, indicando que el instrumento es aceptable.

Confiabilidad del cuestionario de clima institucional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.817	53

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	135.11	126.222	0.312	0.813
P2	135.11	123.987	0.501	0.810
P3	134.94	124.056	0.454	0.810
P4	134.83	123.088	0.473	0.809
P5	134.83	126.029	0.322	0.813
P6	135.39	127.193	0.345	0.817
P7	135.78	127.242	0.372	0.816
P8	135.78	126.301	0.336	0.815
P9	135.89	124.105	0.421	0.810
P10	135.06	123.350	0.425	0.810
P11	135.39	125.075	0.366	0.812
P12	135.17	129.794	0.326	0.818
P13	135.78	125.712	0.375	0.814
P14	135.44	122.497	0.418	0.810
P15	135.78	126.771	0.304	0.815
P16	135.83	124.500	0.372	0.811
P17	136.06	122.761	0.367	0.811
P18	135.67	120.235	0.501	0.807
P19	135.67	121.176	0.562	0.806
P20	135.89	128.928	0.342	0.820
P21	135.44	127.085	0.348	0.817
P22	135.50	127.088	0.370	0.816
P23	135.78	121.359	0.380	0.810
P24	135.44	132.732	0.301	0.824
P25	135.33	132.353	0.314	0.822
P26	135.50	127.676	0.361	0.816
P27	135.28	125.507	0.365	0.812
P28	135.00	123.882	0.510	0.809
P29	134.83	125.324	0.380	0.812
P30	135.28	126.448	0.375	0.817
P31	135.94	130.761	0.360	0.822
P32	135.56	123.320	0.398	0.813
P33	134.83	125.088	0.331	0.812
P34	135.06	126.408	0.321	0.815
P35	135.22	126.301	0.391	0.816
P36	135.33	122.941	0.465	0.809
P37	135.39	116.487	0.614	0.802
P38	135.44	130.261	0.336	0.823
P39	135.28	129.036	0.357	0.819
P40	135.78	126.889	0.367	0.817
P41	135.94	124.173	0.328	0.812
P42	135.61	124.840	0.376	0.814
P43	135.22	120.771	0.580	0.806
P44	135.56	124.261	0.309	0.813
P45	135.72	133.271	0.343	0.825
P46	135.72	127.389	0.390	0.816
P47	135.56	122.967	0.506	0.809
P48	135.33	127.529	0.329	0.818
P49	135.33	128.235	0.388	0.819
P50	134.94	124.291	0.367	0.811
P51	135.22	123.712	0.386	0.811
P52	135.94	131.938	0.335	0.823
P53	136.17	131.324	0.396	0.823

La confiabilidad obtenida fue 0,817, indicando que el instrumento es aceptable.

Anexo 7

CONSTANCIA DE APLICACIÓN



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE SAN MARTIN
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL - RIOJA
INSTITUCION EDUCATIVA N° 00913 - LAS DELICIAS



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°00913 CON CODIGO MODULAR PRIMARIA N°: 1119973 Y SECUNDARIA N° 1718568 DE LA PROVINCIA Y DISTRITO DE RIOJA, REGION SAN MARTIN, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Docente, **TANIA TORRES ZUBIATE**, identificada con DNI N° 42897898, aplicó un cuestionario de recojo de información en esta institución educativa con fines de desarrollar un trabajo de investigación titulado "**Gestión Directiva y clima institucional en docentes de las instituciones educativa rurales de las Delicias y la Libertad – Rioja – 2023**".

Se expide la presente a solicitud verbal de la parte interesada.

Las delicias, 28 de junio del 2023.

Atentamente

Mario Augusto Rodriguez
DIRECTOR - UGEL - 00913 - Las Delicias
DNI: 01643957



**DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - RIOJA**



PERU Ministerio de Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00957

ESTUDIO - AMOR - TRABAJO

LA LIBERTAD - RIOJA

C.M. Primaria: 1587575

C.M. Inicial: 1642768

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIO

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL Y PRIMARIA N° 00957 – LA LIBERTAD, DISTRITO Y PROVINCIA DE RIOJA, REGIÓN SAN MARTÍN; QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

Que, la Bach. **Tania TORRES ZUBIATE**, identificada con DNI N° 42897898, estudiante de la Universidad Nacional de San Martín, Facultad de Educación y Humanidades, aplicó el 12 de junio del 2023, un cuestionario al director y docentes de la Institución Educativa N° 00957 del nivel inicial y primaria para el recojo de información, con fines de desarrollar el trabajo de investigación: "Gestión directiva y clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2003"

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

La Libertad, 16 de junio del 2023



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00957
LA LIBERTAD
[Firma]
Lic. Demetrio Ramirez Daza
DIRECTOR
C.M. 1000829046

Anexo 8

ICONOGRAFÍA



Fotografía 1: La investigadora Tania Torres Zubiarte con las maestras



Fotografía 2: Los profesores están respondiendo los instrumentos de investigación



Fotografía 3: Las maestras están respondiendo los instrumentos de investigación.



Fotografía 4: La investigadora Tania Torres Zubiarte acompañando a las maestras en el llevado de los instrumentos

Gestión directiva y clima
institucional en docentes de las
instituciones educativas rurales
de las Delicias y La Libertad,
Rioja, 2023
por Tania Torres Zubiato

Fecha de entrega: 21-feb-2025 02:24p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2594902215

Nombre del archivo: TESIS_Tania_Torres_Zubiato_21.02.2025.docx (5.21M)

Total de palabras: 21711

Total de caracteres: 119317

Gestión directiva y clima institucional en docentes de las instituciones educativas rurales de las Delicias y La Libertad, Rioja, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

5%

2

repositorio.unsm.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

tesis.unsm.edu.pe

Fuente de Internet

3%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

5

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Nacional de San Martín

Trabajo del estudiante

1%

8

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

<1%