



Esta obra está bajo una

[Licencia Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[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

**Clima institucional y Calidad de la Gestión
Directiva en el Instituto de Educación Superior
Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas,
2021**

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

Autor:

José Grabiél León Berna

<https://orcid.org/0009-0007-7400-9752>

Asesor:

Lic. M.Sc. Fausto Saavedra Hoyos

<https://orcid.org/0000-0002-8073-5909>

Tarapoto, Perú

2025



ESCUELA DE POSGRADO

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

Tesis

**Clima institucional y Calidad de la Gestión
Directiva en el Instituto de Educación Superior
Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas,
2021**

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

Autor:

José Gabriel León Berna

Sustentado y aprobado el 19 de junio del 2025, por el honorable jurado:



Presidente de Jurado
Dr. Efrain De La Cruz Bardales
Zapata



Secretario de Jurado
Mg. Carola Velia Rodríguez Gonzáles



Miembro de Jurado
Mg. Ronald Navarro Macedo



Asesor
Lic. M.Sc. Fausto Saavedra
Hoyos

Tarapoto, Perú

2025



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. José Grabiél León Berna

Con el asesoramiento del Lic. M.Sc. Fausto Saavedra Hoyos.

"Clima institucional y Calidad de la Gestión Directiva en el Instituto de Educación Superior Tecnológico-Privado "San José", Yurimaguas, 2021"

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

Aprobado
Bueno (16)

Con el calificativo (*)

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, 19 de junio de 2025.



Dr. Efraín de la Cruz Bardales Zapata
Presidente



Mg. Carola Velia Rodríguez Gonzáles
Secretario



Mg. Ronald Navarro Macedo
Miembro



Lic. M.Sc. Fausto Saavedra Hoyos
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

Clima institucional y Calidad de la Gestión Directiva en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021

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 su contenido y forma.


.....
José Grabiél León Berna
Ejecutor


.....
Lic. M.Sc. Fausto Saavedra Hoyos
Asesor

Tarapoto, Perú

2025

Declaratoria de autenticidad

José Grabiél León Berna, con DNI N° 45852808, egresado de la Escuela Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de San Martín; autor de la tesis titulada: **Clima institucional y Calidad de la Gestión Directiva en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "San José", Yurimaguas, 2021.**

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, 19 de junio del 2025.


.....
José Grabiél León Berna
DNI N° 45852808



Ficha de identificación

<p>Título: Clima institucional y Calidad de la Gestión Directiva en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021</p>	<p>Area de investigación: Ciencias de la educación (5.03.00 código OCDE). Línea de Investigación: Pedagogía. Sublínea de investigación: Gestión Educativa. Grupo de Investigación: Desarrollo e Innovación Educativa (Resolución N° 332-2023-UNSM/CU-R). Tipo de Investigación: Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autor: José Grabiél León Berna</p>	<p>Facultad de Educación y Humanidades Escuela de posgrado https://orcid.org/0009-0007-7400-9752</p>
<p>Asesor: Lic. M.Sc. Fausto Saavedra Hoyos</p>	<p>Dependencia local de soporte: Facultad de Educación y Humanidades Escuela Profesional de Educación https://orcid.org/0000-0002-8073-5909</p>

Dedicatoria

A mi madre, por su amor incondicional y por ser la fuente constante de fuerza y sabiduría que me ha guiado a lo largo de este camino.

A mi padre, aunque ya no estás físicamente conmigo, tu espíritu y tus enseñanzas siguen siendo mi guía constante. Este logro es un testimonio del amor, el sacrificio y la sabiduría que me brindaste. Te llevo en el corazón y en cada paso que doy.

José Grabiél

Agradecimientos

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han sido fundamentales en la realización de esta tesis.

En primer lugar, a mis docentes, quienes con su dedicación y experiencia han guiado mi camino académico. Sus enseñanzas y orientación han sido esenciales para el desarrollo de este trabajo y para mi crecimiento personal.

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a mi asesor, Lic. M. Sc. Fausto Saavedra Hoyos, por su invaluable guía y apoyo a lo largo de esta tesis. Su experiencia, paciencia y dedicación han sido fundamentales para el desarrollo y la culminación de este trabajo.

Un agradecimiento especial a mi gran amigo Daniel Martínez, cuya amistad y apoyo incondicional han sido una fuente constante de motivación. Tu aliento y confianza en mí han sido una inspiración y un gran apoyo en cada etapa de esta travesía.

A todos ustedes, mi más profundo agradecimiento por su influencia positiva y su apoyo invaluable.

Índice general

Ficha de identificación.....	7
Dedicatoria.....	8
Agradecimientos	9
Índice general.....	10
Índice de tablas.....	12
RESUMEN.....	13
ABSTRACT.....	15
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN.....	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.2. Fundamentos teóricos.....	22
2.2.1. Clima Institucional.....	22
2.2.2. Calidad de la Gestión Directiva.....	26
2.2.3. Definición de Gestión Directiva.....	28
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS.....	32
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación.....	32
3.1.1. Contexto de la investigación.....	32
3.1.2. Periodo de ejecución.....	32
3.1.3. Autorizaciones y permisos.....	32
3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad.....	32
3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales.....	32
3.2. Sistema de variables.....	33
3.2.1. Variables principales.....	33
3.2.2. Variables secundarias.....	34
3.3. Procedimientos de la investigación.....	34
3.3.1. Objetivos específico 1.....	37
3.3.2. Objetivo específico 2.....	37

	11
3.3.3. Objetivos específico 3	38
3.3.4. Objetivos específico 4	38
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	40
4.1. Objetivo general.....	41
4.2. Objetivo específico 1	42
4.3. Objetivo específico 2	42
4.4. Objetivo específico 3	43
4.5. Objetivo específico 4	43
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS	60
Anexo 1: Instrumento de medición.....	60
Anexo 2: Matriz de Consistencia	64
Anexo 3: Operacionalización de Variables.....	66
Anexo 4: Validación de instrumentos	68

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Descripción de variables por objetivos específicos</i>	33
Tabla 2 Pruebas de normalidad	40
Tabla 3 <i>Criterios de interpretación de los coeficientes de correlación</i>	41
Tabla 4 <i>Correlación de Pearson para el objetivo general</i>	41
Tabla 5 <i>Correlación de Pearson para el objetivo específico 1</i>	42
Tabla 6 <i>Correlación de Pearson para el objetivo específico 2</i>	42
Tabla 7 <i>Correlación de Pearson para el objetivo específico 3</i>	43
Tabla 8 <i>Correlación de Pearson para el objetivo específico 4</i>	43

Índice de figuras

Figura 1 <i>Esquema del modelo de evaluación inferencial.</i>	35
---	----

RESUMEN

Clima institucional y Calidad de la Gestión Directiva en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021

El actual acto investigativo formuló como objetivo general determinar la relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión directiva en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas 2021. Para continuar con el análisis metodológico, se desarrolló de forma cuantificable, básico, no experimental, transversal y correlacional. De la misma forma, para la práctica de estudio, se consideró una muestra de 30 docentes, empleando una muestra no probabilística, quedando 20 maestros, a quienes se les desplegó el cuestionario. Los hallazgos evidenciaron la presencia de vínculo entre las variables de clima institucional y las dimensiones de la calidad de gestión directiva, obteniendo que fueron demostrativas y de correlación moderada. A modo de conclusión, un buen clima institucional, implica a una mayor calidad de la gestión directiva de los educadores.

Palabras clave: Clima institucional, calidad, gestión directiva, institucional, pedagógica, administrativa, comunitaria.

ABSTRACT

Institutional Climate and Quality of Management at the “San José” Private Technological Higher Education Institute, Yurimaguas, 2021

The overall objective of this research project was to determine the relationship between institutional climate and quality of management at the “San José” Private Technological Higher Education Institute, Yurimaguas, 2021. To continue with the methodological analysis, it was developed in a quantifiable, basic, non-experimental, cross-sectional, and correlational manner. Similarly, for the study, a sample of 30 teachers was considered, using a non-probabilistic sample, resulting in 20 teachers, who were given the questionnaire. The findings showed a link between the variables of institutional climate and the dimensions of management quality, which were demonstrative and moderately correlated. In conclusion, a good institutional climate implies higher quality management of educators.

Keywords: Institutional climate, quality, management, institutional, pedagogical, administrative, community.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

Estudiar todo lo correspondiente al clima institucional significa un instrumento que puede posibilitar el conocimiento de la percepción y opinión con más relevancia de aquellos aspectos establecidos en el nivel de satisfacción de un grupo de personas, ello permite conocer realmente lo que ocurre dentro de una organización e institución.

Del mismo modo, More y Morey (2021) considera que es una de las bases cruciales para la gestión de las organizaciones educacionales y orientar a fortalecer las estrategias en el funcionamiento de la motivación, los vínculos interpersonales y el desempeño de las destrezas blandas en el ámbito estudiantil.

Rugel et al. (2023), en su estudio esgrimen que uno de los problemas que se pueden verificar en las instituciones superiores, es tener deficiencias en estabilidad armónica entre los colaboradores y trabajar de forma cooperativa para planificar todas las acciones de contingencia y los estamentos de la institución para lograr los objetivos.

Márquez y Cardoso (2022), contempla que es un aspecto neurálgico en el desempeño laboral y educativo sin embargo no se han vislumbrado necesidades de mejora en base a la escucha activa, a la actualización de temas académico y a la capacitación, esto impidió generar más oportunidades de crecimiento y de investigación en los centros superiores.

En el ámbito nacional, Madueño (2021) manifiesta que en el proceso de gestión directiva en universidades de Lima, el 64,5% de los docentes afirmaron que el tema directivo y su impacto en el desenvolvimiento de la universidad es eficiente, el 24,2% lo considera adecuado, asimismo un porcentaje preocupante es que el 81,5% de la gestión institucional que radica en la planificación de actividades académicas, administrativas, investigación y de infraestructura es deficiente y solo el 16,9 lo esgrime como eficiente. Lo cual representan resultados negativos en el avance de una calidad institucional en el servicio de educación superior.

De esa forma, Díaz y Merino (2020) analizaron en otro estudio aplicado, en la cual esgrime sobre el nivel del clima institucional relacionado al liderazgo en una UGEL en Trujillo, se evidenció que el 54% de los docentes aprecia que la formación del líder en los directivos es de un nivel alto, sin embargo un porcentaje representativo del 46% sostiene que no es un elemento fundamental de prioridad en el clima institucional del equipo directivo, además aprecia que el 53% de ellos consideran que hay una identidad

institucional con el trabajo pedagógico y el 47% lo argumentan como un nivel de identidad bajo.

Este contexto es una situación complicada de afrontar en la gestión directiva, porque como gestores en el tema pedagógico, se deben impulsar estrategias coordinadas y se consensó con la comunidad educativa para fortalecer las competencias directivas y actuar con eficiencia en una visión a futuro (Vega, 2020).

En la realidad local, Murrieta y Farje (2021) expresaron la asociación entre el clima institucional y el aspecto de la gestión administrativa en un centro de estudios en Amazonas, además argumenta que el clima institucional debe significar un interés general de forma multidisciplinaria, en la cual debe primar la interrelación entre la organización, el sujeto para gestionar una mejor labor. Como resultados sostuvieron que el 38,5% se percibió de forma positiva el clima institucional y el 22,3%, influyeron de manera negativa. Lo cual no se están priorizando todos los recursos institucionales y financieros en la institución y representa un síntoma negativo para el avance de las propuestas educativas en materia de grado superior.

Respectivamente, en el plano local también se ha realizado un estudio en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas sobre el clima institucional y la calidad de la gestión educacional en el aspecto administrativo, evidenciando como resultados que el 76% del equipo directivo y de los colaboradores administrativos, el 76% consideraron un nivel alto de clima institucional mientras el 5% lo consideraron un nivel bajo. Por otro lado, en la dimensión relacionada al reconocimiento en el clima institucional se evidenció que el 69% fue de nivel alto en la universidad y el 7% un nivel bajo lo cual indicaría un valor positivo en el contexto universitario y en el desarrollo de las labores (Coronel, 2020).

Por tal motivo, indagar sobre la vinculación entre ambos fenómenos de estudio en el sector educativo es de gran importancia ante las nuevas transformaciones sociales y tecnológicos del contexto actual, puesto que las organizaciones de cualquier ámbito y especial las de la educación deben estar capacitadas para adaptarse a los nuevos cambios, es por ello que se requiere comprender que las condiciones adecuadas de un ambiente sano y equilibrado en las entidades educacionales contribuye de forma directa a que la gestión de las mismas mejore y busque la excelencia de quienes son parte del entorno educativo, en especial de los docentes y de los directivos.

La hipótesis general fue: Existe relación significativa entre el clima institucional y calidad de la gestión directiva en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "San José", Yurimaguas, 2021. Las hipótesis específicas se consideraron: Existe relación

entre el clima institucional y gestión institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021. Existe relación entre el clima institucional y gestión pedagógica en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021. Existe relación entre el clima institucional y gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021. Existe relación entre el clima institucional y gestión comunitaria en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021.

Como objetivo general se propuso: Determinar la relación entre el clima institucional y calidad de la gestión directiva en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021. Como objetivos específicos: Establecer la relación entre el clima institucional y gestión institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021. Examinar la relación entre el clima institucional y gestión pedagógica en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021. Analizar la relación entre el clima institucional y gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021. Establecer la relación entre el clima institucional y gestión comunitaria en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Guerrero y Portero (2020), demostraron cómo el entorno organizacional incide en la complacencia organizacional del equipo docente en un ente educacional San Pio X; fue un estudio de carácter cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional. La unidad muestral fue censal y como técnica la encuesta se empleó. Los resultados mostraron que el 43,8% manifiesta que casi nunca se les reconoce laboralmente, el 45% que las relaciones con sus colegas a veces es la adecuada, el 47,5% considera que casi nunca se les motiva laboralmente y el 63,7% se desarrolla mejor cuando trabaja en grupo. Se concluyó que el personal directivo no fija sus esfuerzos en reconocer el desempeño laboral de la plana docente, lo que genera insatisfacción y afecta de manera directa al clima institucional de la organización.

Montero y Vázquez (2021), verificaron si existe coherencia entre las competencias de la gestión directiva y el discernimiento de los profesores en una I.E en México. El corte metodológico fue cuantificable, básico, relacional y sin experimento, mediante la aplicación del cuestionario a un universo muestral de 20 directivos y 60 maestros, se evidencio como resultados que el 31% consideraron que siempre se priorizar la calidad de la gestión directiva mientras el 13% señalan que nunca se trabaja las competencias relacionadas a gestión, calidad, motivación y clima institucional. A modo de conclusión, los actores educativos se enfrentan a desafíos de aprender y priorizar las competencias para una gestión de calidad.

Pintag y Siong (2020), analizaron el modelo de la gestión directiva con el clima institucional en los educandos de una I.E en Ecuador. Mediante una óptica cuantificable, básica, relacional y sin experimento, se empleó el cuestionario a un universo muestral de 1 directivo y 27 docentes, evidenciando como resultados que el 53% de ellos, consideran que es importante el clima institucional debe ser la base de la educación, mientras el 9% nunca han experimentado el clima institucional como importante en su lugar de trabajo. A modo de conclusión las formas de la gestión directiva deben ser importantes en las funciones pedagógicas del clima institucional.

Espinosa (2020), demostró la concordancia entre el clima organizacional y la calidad en la prestación educacional. La orientación fue cuantificable, relacional, descriptiva y sin

experimento, mediante una recopilación muestral de 30 estudiantes, con la aplicación del cuestionario como instrumento, los hallazgos evidenciaron que presenta una vinculación positiva media de $\rho=0,463$, por lo tanto, incrementar la calidad de servicio mejora el clima organizacional o institucional en el entorno educativo.

López (2022), determinó la importancia del clima institucional y el desarrollo de la gestión en una I.E en Venezuela. El corte metodológico fue cuantitativo, básica, relacional y sin experimento, a través del análisis y aplicación el cuestionario a una unidad muestral de 16 profesionales comprendido entre directivos, docentes y asistentes de aula, se evidenciaron como resultados que el 50% del personal directivo está de acuerdo con la participación de los maestros en la consecución de disposiciones en la unidad educativa para perfeccionar el clima institucional. En conclusión, se determinó que el clima institucional debe ser un área segura para la motivación, comunicación y la consecución de disposiciones entre el personal directivo y los docentes.

A nivel nacional

Chambi (2021), demostró el nexo entre la gestión educativa y el clima institucional; el estudio fue básico, cuantificable, relacional y sin experimento, la muestra censal se determinó en 75 docentes, lo cual se empleó el cuestionario. Se evidenciaron como resultados que el nivel de la gestión educativa es regular (84%), deficiente con el 10,7% y sólo eficiente en un 5,3%, respecto al clima institucional el 74,7% es de nivel regular y 14,7% deficiente, en relación a las dimensiones la comunicación es regular (50,7%) y deficiente (34,7%), la motivación es regular (61,3%) y deficiente (26,7%), la confianza es regular (70,7%) y deficiente (21,3%) y por último, la participación es regular (68%) y deficiente (17,3), la vinculación de Rho de Spearman fue 0,461 evidenciando una vinculación de forma moderada entre los fenómenos de estudio realizados. A modo de conclusión mientras más se priorice la gestione educativa con todas sus dimensiones de alcance en el CEBA, mayor será la eficiencia del clima institucional.

Díaz (2021), determinó la vinculación entre la gestión educacional y el clima organizacional en maestros en una UGEL; el estudio fue cuantificable, básica, relacional y sin experimento. La unidad muestra se integró por 96 maestros, por lo cual se empleó un muestreo no probabilístico. Se propusieron dos cuestionarios y los resultados mostraron que los docentes perciben la gestión directiva como deficiente (53,1%), regular (39,6%) y apenas el 7,3% como excelente, respecto a la dimensión institucional se percibe como deficiente (52,1%), regular (43,8%) y solo el 4,2% excelente, sobre la dimensión pedagógica el 41,7% lo considera deficiente, 38,5% regular y el 19,8%

excelente, en la dimensión administrativa fue deficiente (50%), regular (40,6%) y excelente (9,4%), en la dimensión comunitaria fueron deficiente (41,7%), regular (41,9%) y excelente (10,4%), respecto al clima organizacional se apreció desfavorable (51%), poco favorable (40,6%) y favorable (8,3%). A modo de conclusión, no se están manejando de forma correcta el plano de la gestión directiva, sus recursos administrativos, humanos, financieros y de material en la presente entidad educativa.

Guillen (2020), sustentó la vinculación entre la gestión educativa y el clima laboral en una I.E; fue un informe investigativo cuantificable, básica, de nivel descriptivo-relacional y sin experimento. La unidad muestral fue constituida por 30 integrantes; por medio de la consecución de un cuestionario. Los hallazgos indicaron que la percepción del clima laboral el 43,3% lo considera bueno, el 20% regular y 13,3% deficiente, donde el 33,3% considera la comunicación buena y el 20% excelente, el 27% considera buena la motivación y el 30% regular, sobre la percepción de la confianza el 40% la considera regular, 23,3% buena y 16,7% deficiente, en relación a la participación el 46,7% lo considera bueno, 20% excelente y 16,7% regular, el resultado de la correlación fue de 0.898, siendo positiva y alta. De ese modo se concluyó que existe una vinculación demostrativa de nivel muy alto entre ambos fenómenos de estudio y mientras más se tomen en cuenta la trascendencia de la gestión educacional en la I.E desde el aspecto administrativo hasta el recurso humano, mayor será la satisfacción en el clima laboral.

Vargas (2020), determinó la vinculación entre el clima institucional y la calidad de gestión educativa. Fue un estudio cuantificable, descriptivo-relacional y sin experimento; la unidad muestral se basó en 30 educandos, en la cual se adaptó el cuestionario para recopilar la data, además los hallazgos exteriorizaron que se obtuvo que el nivel de fluidez de la comunicación es regular (53,3%), respecto a la rapidez el 63,3% lo considera regular y solo el 6,7% lo estima en alto, el 46,7% de los docentes considera su satisfacción como regular y el 30% alto, el 40% señala que el grado de reconocimiento que se les otorga es regular y el 36,7% indica bajo, el 56,7% señala que el grado de confianza es regular, el 50% califica que la participación docente en las actividades del Instituto es regular; respecto a la gestión directiva el 46,7% de los profesores a veces están comprometidos con los objetivos institucionales. Se finiquitó la presencia de correlación positiva débil entre las variables.

Aragón (2021), determinó la incidencia entre las variables de gestión educacional con el clima organizacional en una I.E en Cuzco. El enfoque metodológico fue cuantificable, relacional y sin experimento. A través de un análisis muestral de 102 maestros, se aplicó el cuestionario como instrumento para evidenciar como resultados que la gestión

educativa incide de manera demostrativa en el clima organizacional, resultando un coeficiente de 0.463 con una sig.=0,000. Como conclusión es que mientras haya un clima organizacional con incentivos adecuados de la I.E y una estimulación positiva a los colaboradores, se fortalece la gestión educativa.

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1. Clima Institucional

Conceptualizado como el proceso que refleja el accionar de la empresa o institución hacia el equipo de apoyo y significa el desenvolvimiento de una serie de destrezas interpersonales, factores emocionales y la intrapersonales que genera un logro de objetivos planteados en la organización (Rugel et al., 2023).

➤ Teoría del Clima Institucional según Rensis Likert

Es explicada por el profesional del comportamiento Rensis Likert, resalta que el entorno organizacional es al reflejo que perciben los trabajadores de una institución sobre las políticas, normas y forma de organización a nivel logístico, de planificación, financiero y de recurso humano; por ello que los trabajadores pueden adoptar patrones de conducta y se comportará de acuerdo con el entorno. Por esa razón que es crucial en fortalecer las capacidades y en las relaciones de trabajo para tomar decisiones adecuadas en el funcionamiento de un núcleo organizador (Vargas, 2022).

Además, esta teoría califica a la persona a través de las acciones, la forma de comportarse y genera un tipo de convivencia en la práctica de las vinculaciones interpersonales para comenzar a socializar en el entorno laboral. Esto influye en el aspecto educativo para lograr un correcto funcionamiento en la gestión pedagógica y administrativa de parte de los directivos (Bazalar & Choquehuanca, 2020).

Esta base también se encuentra muy vinculado al proceso de la Teoría del Comportamiento, la cual es una base cuyo génesis fue la estructura humana y los procesos de socialización, también se explica por hacer los esfuerzos por fortalecer los valores los comportamientos y las actitudes

Alarcón et al. (2022), estriba que Likert plantea 3 diferentes variables que ciertamente van definiendo las propias características de una institución y que a su vez son influencia para la percepción personal acerca del clima institucional, las cuales son a continuación:

Variabes Causales. Estas se definen como variables independientes, se orientan a señalar el camino por donde debe guiarse una entidad con la intención de evolucionar

y conseguir derivaciones, se encuentran dentro de ellas: la estructuración administrativa y organizativa, las competencias, las actitudes y disposiciones.

Variables Intermedias. Son aquellas que se guían a la cuantificación del contexto intrínseco de una institución, siendo manifestada en las figuras del rendimiento, motivación, toma de decisión y comunicación.

Variables Finales. Estas variables son producto de los efectos de las variables causales e intermedias, se orientan a vincular el resultado obtenido por la institución como la ganancia, productividad y pérdidas.

➤ **Definición de Clima Institucional**

Al respecto, Huaynate et al. (2021) esgrimen que es un espacio de labores percibido por los partícipes de la organización y que integra el liderazgo, el espacio físico, el proceso comunicacional, la motivación y otros alicientes que configura un espacio sostenible y seguro en la productividad.

Díaz y Merino (2020) sostienen que es un conjunto de descripciones psicosociales determina los elementos, la práctica de valores, los rasgos institucionales y la motivación en una empresa para mejorar la calidad de servicio e institucional.

Botello et al. (2024) argumentan que se desarrolla por conocer la percepción de los colaboradores para influir en el comportamiento y presenta una serie de estrategias planificadas para generar servicios de calidad y mejorar la productividad de los colaboradores.

➤ **Dimensiones del Clima Institucional**

Los centros educativos se pueden entender como el espacio donde confluyen factores y elementos que son parte del sector educación, estos centros se encuentran inmersos en entornos cambiantes y complejos que deben enfrentar de forma constante y con las cuales conviven para darles respuesta, en esa línea, el contexto laboral o clima institucional se instituye no sólo como un aspecto determinado y facilitador de los procedimientos de gestión y organización, debe ser también agente de cambio e innovación

Ante esto, Martín (2000) como se cita en Cenas et al. (2021) formula un esquema sobre el clima institucional para el ámbito educativo, el cual comprende a continuación las dimensiones de:

Comunicación. Es el aspecto básico en las vinculaciones personales, en la que cumple funciones de emisor y receptor de los mensajes de manera asertiva, además es un proceso que busca el entendimiento y la expresión de ideas, discusiones, aportes y discrepancias entre los colegas de trabajo en el desempeño laboral. Además, permite que en el trabajo se pueda controlar, guiar y orientar al equipo para que puedan llegar a las exigencias y normas establecidas. Además, la comunicación influye en la dinámica y las decisiones en las diversas acciones verbales y no verbales para mantener una estructura y generar una dinámica de grupo (Oladapo et al., 2022).

Motivación. Consisten en la capacidad que poseen los trabajadores para sentirse satisfechos con sus funciones y permitir la satisfacción de las necesidades de cada colaborador. Además, genera una atmosfera que rodea a la organización de pertenencia, sentimiento y buena voluntad para llegar a los objetivos deseados (Revda et al., 2020).

Confianza Es el proceso de convicción de cada colaborador que permite desempeñar correctamente sus funciones y la seguridad de llegar a la meta, esto demuestra el rendimiento y la capacidad de trabajo en las personas. Por otro lado, la confianza genera mucha influencia en el proceso de decisiones en la interacción entre los agentes institucionales y en las entidades (Kulin & Ingemar, 2020).

Participación. Es la capacidad que permite formar grupos de apoyo entre los trabajadores con el equipo directivo y permitir mejorar el proceso de comunicación y coordinación en materia de actividades, decisiones, funciones. Además, indica un aliciente para medir el desempeño y generar una adecuada valoración en las labores designadas para complementar sus funciones a través de un trabajo coherente. Por otro lado, la participación genera más aceptabilidad, mayor inclusión social y la deliberación de la opinión de expertos en una empresa o institución (Itten & Mouter, 2022).

➤ **Tipos de Clima Institucional**

Correspondiente a los tipos de clima institucional que propone Likert, como lo menciona Sandoval (2004) citado por Arias (2021) se da la existencia de 4 tipos de clima institucional, las cuales son las siguientes:

Clima Autoritario-Explotador. Este clima se caracteriza en la cual los directivos de una institución no muestran confiabilidad hacia sus subordinados, entonces se presenta la existencia de diferentes demandas por medio del temor y castigo que se suscitan en los empleados.

Clima Autoritario-Paternalista. En este existe la característica de no existir la confiabilidad hacia los empleados, sin embargo, menos aún se evidencia presión en los mismos, puesto que la responsabilidad se encuentra y cae en los directivos o quienes administran a la institución.

Clima Participativo-Consultivo. Se refiere al contexto donde se da la existencia de la confianza sobre los trabajadores, pero la toma de decisión está puesta en un sentido vertical, es decir desde los cargos de mando, por ende, la forma de comunicarse es de manera descendente y la burocracia se halla en la organización.

Clima de Participación: En este ambiente se impulsa que el grupo participe, se da la plena confianza y los niveles en general se encuentran descentralizados, tanto empleados como directivos se accionan respecto a las metas estratégicas.

➤ **Elementos que influyen en el Clima Institucional**

De acuerdo con Rugel et al. (2023) los elementos en el clima institucional se basan en:

Gestión de la entidad. Se refiere al proceso de adecuar el funcionamiento de la empresa, aportar en las normas y políticas de funcionamiento, las reglas y el proceso de decisiones para conllevar a un objetivo en común. Adicionalmente, en la gestión se necesita de instituciones que puedan priorizar los recursos financieros y humanos para facilitar la gestión de documentaciones y aumentar la calidad de prestación en el desempeño institucional (Ayaz & Yanartaş , 2020).

El talento humano. Es el conjunto de personas que genera sus conocimientos y fuerza laboral para aunar los objetivos institucionales, además representa la base del clima institucional. Además de ello, el potencial humano, se define como cualquier cualidad latente que puede realizarse o desplegarse por medio de experiencias, conduciendo a algún éxito y logro objetivamente definible. Aunque las concepciones tradicionales del potencial humano varían en énfasis, tienden a ser explicaciones a nivel de rasgos. Un rasgo es una característica individual estable que es funcionalmente potente en un conjunto de situaciones (Yun, 2020).

Condiciones laborales adecuadas. Son los aspectos tangibles que comprende la infraestructura, el equipamiento, y el entorno físico para desempeñar un trabajo adecuado y priorizar el bienestar mental de los colaboradores. Asimismo, los aspectos tangibles son imprescindibles para fortalecer el aspecto organizacional y ayuda a los empleados a mantener una cooperación comprometidas a generar una producción significativa, a estimular a completar sus objetivos laborales de forma oportuna y exitosa,

mientras se fortalece el aspecto laboral, mayor será la productividad en la práctica institucional (Aldijana et al., 2021).

Resolución de conflictos. Es uno de los elementos neurálgicos porque conlleva a abordar tácticas para atenuar los diversos inconvenientes que se ostenta en una entidad y uno de los procesos debe ser la comprensión de la situación, mantener una comunicación abierta y promover a los trabajadores una resolución colaborativa y buscar puntos en consenso. Por otra parte, es importante que el equipo de trabajo tenga la capacitación adecuada para manejar el clima y proponer soluciones. Aunado a ello, la resolución eficaz de conflictos es esencial para el bienestar individual y el funcionamiento del grupo, a menudo, implica dinámicas de liderazgo, mejor considerar los servicios de resolución de conflictos como parte de procesos de liderazgo más amplios que apuntan a promover la cohesión dentro del grupo y las relaciones estratégicas y beneficiosas. Es más probable que la variación en las capacidades de resolución de conflictos esté asociada con una gama más amplia de funciones de liderazgo, como representar al grupo, brindar asesoramiento, proteger a los miembros y generar un entorno acogedor (Zachary, 2021).

2.2.2. Calidad de la Gestión Directiva

Esta clase de gestión se basa en la administración de las funciones para evaluar los procesos y programas para el desarrollo institucional, estratégico y operativo entre los equipos de trabajo. Además, este punto es importante porque permite analizar el aprendizaje colaborativo y valorar el recurso humano (Alegre & Kwan, 2021).

Por tal motivo, la gestión directiva tiene como objetivo integrar acciones para alcanzar metas institucionales o empresariales a nivel administrativo, personal, económico y de planificación, por ello es neurálgico que se oriente hacia resultados y se pueda seguir capacitando a los trabajadores o integrantes de la institución, con el fin de potenciar las capacidades (Alzate et al., 2020).

En ese sentido, Vega nn que las competencias de la gestión directiva deben basarse en enfrentar nuevas tendencias de exigencia en el desempeño de los cargos, que transcurren con el tiempo porque los logros destacados de las organizaciones depende de la adaptación en la capacidades y competencias para desempeñar sus funciones, en este caso, las características de esta gestión se basa en los siguientes aspectos: Normativo (se base en implementar planes y documentos de gestión institucional), prospectivo (basa en los futuros resultados), estratégico(es la capacidad de vincular recursos humanos y financieros), estratégicos situacional (se encarga de consensuar

acuerdos), la calidad total (esgrime sobre los estándares de calidad) y el aspecto comunicacional(que determina la capacidad para entender y llegar el mensaje)

Una propuesta sería la elaboración de un plan estratégico capaz de reunir todos los requerimientos, aspiraciones focalizadas, las variaciones deseadas por el entorno educativo, las específicas acciones tomadas para la concreción de lo planeado, la puesta en marcha de los cambios requeridos en todas las áreas que se desempeñan en la institución, se puede entender como la forma en las acciones se realizan y los resultados posibles que se esperan (Jácome & Martínez, 2020).

La gestión directiva debe caracterizarse por su amplia visión sobre las oportunidades existentes en el entorno físico de la comunidad educativa, esto de cierta manera para buscar la solución a una realidad o la obtención de algún propósito determinado, en síntesis, se puede mencionar que este tipo de gestión es aquellas acciones que integran para alcanzar determinados objetivos en un plazo estimado (Jácome & Martínez, 2020).

➤ **Enfoque sistémico de la gestión directiva**

Este enfoque puede comprenderse desde la perspectiva global y unitaria de los componentes que se interrelacionan de forma dinámica con el la finalidad de lograr algún determinado propósito o meta, es por ejemplo, considerar a una determinada institución ministerial en donde encontramos individuos laborando (Profesionales, auxiliares y técnicos) quienes están interactuando, también se considera las infraestructuras, materiales y equipos de tecnológicos, que en suma y cada uno con su contribución ayudan a cumplir con los propósitos y objetivos antes planteados. Es por ello por lo que este enfoque al ser una categoría analítica posibilita realizar una representación mental del sistema educativo por medio de la utilización de esquemas que conlleven a examinar las partes o el todo en constante interrelación, útil para la identificación de conflictos y alternativas de solución que tengan como resultado el desarrollo, regulación o mantenimiento del mismo sistema (Aguilar et al., 2020).

En esa misma línea, Majo et al. (2022) esgrimen que la gestión directiva también se contempla de formar estrategias que significa que la entidad o institución superior fijan las metas y propósitos; la forma administrativa que se cimienta en conocer el plano funcional y operativo de la infraestructura y por último la parte pedagógica que contempla el desenvolvimiento de los profesores y los logros de aprendizaje.

En este sentido, este enfoque puesta en escena, dio una transformación sobre la perspectiva de reconocer que para la comprensión del sistema educativo era necesario ser analizado como una totalidad y no solamente desde la mirada de las partes que la

componen, entonces significa aquello tener en cuenta una posición sistemática y consciente del proceso de aprendizaje que involucra aspectos cognitivos, metacognitivos y socioafectivos, los cuales son imprescindibles en el desarrollo de los sujetos (Corcino et al. 2021). Como lo señala Lara (1990) citado por Corcino et al. (2021), este enfoque permite la formulación de nuevos saberes respecto a las estrategias pedagógicas, considerando que todo sistema se maneja bajo una red comunicativa, las cuales instituyen los vínculos entre los agentes de la gestión directiva, como los docentes, directores, estudiantes, de igual forma, se relacionan la organización del entorno educativo y los objetivos institucionales.

2.2.3. Definición de Gestión Directiva

Referente a lo que se pueda entender sobre la gestión directiva, se le puede conceptualizar como el conjunto de procesos llevados a cabo por el grupo directivo o solo uno de ellos de una institución educativa quienes orientan las determinadas acciones a realizar por medio de un plan estratégico establecido, en relación a objetivos institucionales formulados, esto va de la mano con saber que se dará cumplimiento a la misión para conquistar la visión planteada por la institución (Jácome & Martínez, 2020).

En relación con Madueño et al. (2020) argumentan que es la manera de gestionar y administrar el aspecto del potencial humano y los recursos financieros con el fin de acatar fehacientemente los objetivos estratégicos de una institución, asimismo se encarga de resguardar la calidad de un servicio profesional en conjunto con la infraestructura y los aspectos tangibles que determinan el desarrollo sostenible.

Ushiña y Colmenarez (2022) sostienen que tiene como función principal orientar a los equipos de trabajo y de docentes o trabajadores de forma fehaciente en el régimen de enseñanza-aprendizaje que ayude a integrar una educación íntegra e innovadora mediante la promoción los valores y la diversidad.

Asimismo, se sostiene que este tipo de gestión, integra los aspectos de sostenibilidad en la estrategia empresarial y debe mantener una actitud abierta con las partes interesadas, porque depende de las decisiones que se tomen, se va estructurando las metas empresariales y se logren los objetivos deseados (Ruiz et al., 2022)

➤ Dimensiones de la Gestión Directiva

Una propuesta comprensiva y sintética la propone la UNESCO (2011) citado en Quispe et al. (2023) las siguientes dimensiones de esta variable:

Gestión Institucional. En esta dimensión se busca contribuir con la identificación de la manera de organización de los integrantes del entorno educativo, ello en beneficio de la

función de la organización, tiene que ver mucho con la composición estructural de la institución ya sea formal (organigrama, reparto de actividades, utilización de espacios y tiempo, etc.).

Gestión Pedagógica. La dimensión está en relación con el fundamento del que hacer del centro educativo y la de sus integrantes que son parte de la enseñanza aprendizaje, en esto se involucra la orientación de los regímenes de enseñanza – aprendizaje, la programación sistematizada en el proyecto curricular, diversificación curricular, estrategia metodológica y didáctica, uso de recursos didácticos y materiales, evaluación de aprendizajes. Además del trabajo docente, práctica pedagógica, estilo de enseñanza, relación con el alumno, etc.

Gestión Administrativa. Esta dimensión está guiada a la inclusión de la estrategias y acciones de dirección del recurso humano, material, económico, proceso técnico, higiene y seguridad, de tiempo, comprobación de los datos en general de los integrantes del centro educativo, siendo cumplidos con la norma vigente y monitoreo del funcionamiento, conciliación del interés individual con el institucional, etc.

Gestión Comunitaria. La dimensión se comprende a la forma por la cual la organización está relacionada e interactúa con la comunidad, siendo a la vez parte de ella, comprendiendo y conociendo las necesidades, demandas y condiciones, de tal manera que participa e integra a la cultura de la comunidad. En ello se involucra a las interacciones que se establecen entre el centro educativo y su contexto interinstitucional y social, tomando en cuenta a las instituciones de la comunidad, padres de familia, etc.

➤ **Objetivos de la Gestión Directiva**

Según Synthesis (2008) citado por Paz (2020) respecto a los objetivos que plantea la gestión directiva se considera a continuación:

El desarrollo de una cultura democrática organizacional con eficiencia, con definida responsabilidad en el entorno interno de la organización, con directivos que potencien y promuevan un sistema de participaciones responsables y de transparente comunicación entre diversos partícipes de la comunidad.

La conducción de diversos actos educativos con la intención de conseguir los propósitos y metas, para lo cual se debe crear requeridas condiciones para su cumplimiento.

Establecer que los integrantes de los centros educativos sean capaces de cumplir la función para el logro de metas.

Evaluación de procedimientos pudiendo ser el resultado del servicio educativo, identificando deficiencias, soluciones y logros creativos que los puedan optimizar.

➤ **Importancia de la Gestión Directiva en la Educación**

La trascendencia de la gestión directiva como lo indica el Ministerio de Educación (2014) los entes educacionales se deben mostrar como los entornos con responsabilidad en gestión del cambio, esto llevado a cabo dentro de un contexto cultural participativo y ético, construyendo una mirada de visión en común que debe suponer la implicancia en general de todos los que componen el régimen educacional, orientando y acompañando el desarrollo y fortaleciendo el compromiso y las competencias de cada integrante, en favor de la creación de favorables condiciones que permitan ser y tener responsabilidad en el alcance de los propósitos de aprendizaje del alumnado. En ese sentido, las instituciones de educación se deben definir como organizaciones abiertas, informadas y en democracia, impulsando desde una adecuada gestión el verdadero protagonismo puesto en el estudiante, satisfaciendo sus requerimientos y del entorno.

Asimismo, como lo indica Elizondo (2011) citado por Alzate et al. (2020) para la actual dirección de los entes de educación superior se debe construir y crear ambientes de misión y visión que compartan los implicados en la educación, se debe promover un arduo trabajo en equipo capaz de contribuir con el proyecto educativo, construir y crear una identidad de pertenencia y adaptación al cambio, la empatía desde los puestos directivos, sacrificio, compromiso, responsabilidad respeto entre otros diferentes elementos con el propósito de generar un eficaz y eficiente direccionamiento de los entes de educación superior.

➤ **Definición de términos básicos**

Clima institucional. Se demuestra como un reflejo de un trabajo en conjunto que incluye las habilidades blandas, duras, intrapersonales y que da sustento a los alcances de una organización (Rugel et al., 2023).

Comunicación. Es un componente base para el desarrollo y entendimientos sociales y comprende la realidad y crear un buen clima institucional en base a los mensajes entendibles de forma bidireccional y horizontal (Aguirre, 2022).

Motivación. Carlos et al. (2023) manifiestan que es un impulso de satisfacción que se realiza cuando existe un reconocimiento y calidad en el trabajo de los colaboradores.

Confianza. Según Vargas et al. (2020) señala que se trata de la manifestación cognitiva y disposición afectuosa como reflejo del entusiasmo dirigido a otra persona, ello

motivará de forma favorable a esta persona pues se crea el pensamiento de que es considerada y apreciada, de ser confiable.

Participación. Es la capacidad que poseen los trabajadores, personal directivo e integrantes de una empresa o institución para permitir aportar en las ideas solución problema en conjunto y conllevar a las relaciones laborales (Cenas et al., 2021).

Calidad. Según es una cualidad importante de una organización que considera en el servicio y en la producción del trabajo para alcanzar un proceso de confiabilidad con los usuarios o clientes (Aguirre, 2022).

Gestión. Implica establecer procedimiento y líneas de acción en el aspecto financiero y de recursos humanos y organizar un Plan Estratégico Institucional como un documento base en el desarrollo de una empresa o institución (Mendieta, 2022).

Gestión directiva. Es un área que se centra en los proyectos educativos institucionales para integrar métodos innovadores, tener un manual de roles y regímenes administrativos, y un plan de capacitación y desarrollo profesional para fortalecer el aspecto pedagógico en el tema institucional (Bohórquez & Andrade, 2020).

Gestión Institucional. Es una forma de organización que permite planificar estratégicamente las actividades en el año, asimismo implica desarrollar cada actividad institucional a través de un trabajo colaborativo en base a un liderazgo (Romero, 2022).

Gestión Pedagógica. Son metodologías que derivan del régimen educativo para el correcto aprendizaje y formación de los educandos (Moreira & Peña, 2022).

Gestión Administrativa. Son el conjunto de procesos administrativos que incluyen los principios, técnicas y herramientas para tener resultados de una organización, por lo tanto, es la base para la planificación institucional (Mendoza & Moreira, 2021).

Gestión Comunitaria. Constituye un proceso en la cual los integrantes de una institución u organización donde se dinamizan los aspectos participativos para encontrar soluciones a las problemáticas (Ledesma et al., 2020).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito y condiciones de la investigación

3.1.1. Contexto de la investigación

El lugar geográfico del presente acto investigativo forma parte de la ciudad de Yurimaguas, de la provincia de Alto Amazonas del departamento de Loreto. Esta urbe se localiza en la zona nor oriental del Perú y a una altura de 182 msnm. Adicionalmente desde un punto de vista geográfico, sus límites son la provincia de Loreto en el lado noreste, en el este con Loreto y Requena y por el lado sur las provincias de San Martín y Lamas.

Aunado a ello, la provincia cuenta con 6 distritos y 74 centros poblados, en la cual sus principales actividades económicas son el sector agropecuario y la pesquería (Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2024).

3.1.2. Periodo de ejecución

La etapa de iniciación se completó en el extenso periodo del 2023.

3.1.3. Autorizaciones y permisos

Se alcanzó la conformidad correspondiente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado para la aplicación de los instrumentos donde recibieron todas las indicaciones pertinentes para que procedan con el llenado de la información que valió de cimiento en el procesamiento de los datos.

3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad

No aplica.

3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales

El indagador tuvo como principal criterio ético, seguir los principios de integridad de la investigación con la intención de soslayar cualquier tipo de distorsión de las certidumbres de los resultados. Adicionalmente, se respetó la independencia de los partícipes en el acto investigativo. Por último, se protegió la confidencialidad de los datos ofrecidos por los concurrentes en los instrumentos aplicados.

3.2. Sistema de variables

3.2.1. Variables principales

a) Variable I: Clima institucional

Definición conceptual: Es un espacio de labores percibido por los partícipes de la entidad y que integra el liderazgo, el espacio físico, el proceso comunicacional, la motivación y otros alicientes que configura un espacio sostenible y seguro en la productividad (Huaynate et al., 2021).

b) Variable II: Gestión de la calidad directiva

Definición conceptual: Se basa en la administración de las funciones para evaluar los procesos y programas para el desarrollo institucional, estratégico y operativo entre los equipos de trabajo. Además, este punto es importante porque permite analizar el aprendizaje colaborativo y valorar el recurso humano (Alegre & Kwan, 2021).

Tabla 1

Descripción de variables por objetivos específicos

Objetivo específico N° 1: Establecer la relación entre el clima institucional y gestión institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Clima institucional	Dimensión 1: Comunicación estará conformada por los indicadores: Fluidez y rapidez, trato cordial, respetuosa, ambiente físico y horarios	Cuestionario	Ordinal
	Dimensión 2: Motivación estará conformada por los indicadores: Autonomía, reconocimiento, satisfacción		
	Dimensión 3: Confianza estará conformada por los indicadores: Sinceridad, nivel de confianza		
	Dimensión 4: Participación estará conformada por los indicadores: Actividades institucionales, trabajo colaborativo y coordinación		

Objetivo específico N° 2: Examinar la relación entre el clima institucional y gestión pedagógica en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Clima institucional	Dimensión 1: Comunicación estará conformada por los indicadores: Fluidez y rapidez, trato cordial,	Cuestionario	Ordinal

	respetuosa, ambiente físico y horarios		
	Dimensión 2: Motivación estará conformada por los indicadores: Autonomía, reconocimiento, satisfacción		
	Dimensión 3: Confianza estará conformada por los indicadores: Sinceridad, nivel de confianza		
	Dimensión 4: Participación estará conformada por los indicadores: Actividades institucionales, trabajo colaborativo y coordinación		
Calidad de la Gestión Directiva	Dimensión 1: Gestión institucional estará conformada por los indicadores: Utilización de tiempo y espacio, medios de comunicación, comisión de trabajo, texto de funciones y procedimientos y normas y organigrama	Cuestionario	Ordinal
	Dimensión 2: Gestión pedagógica estará conformada por los indicadores: Tutoría, formación y evaluación, monitoreo de enseñanza, material didáctico y estilo de enseñanza.		
	Dimensión 3: Gestión administrativa estará conformada por los indicadores: Presupuesto financiero, horarios de trabajo, recursos de material didáctico		
	Dimensión 4: Gestión comunitaria, estará conformada por los indicadores: Interacción institución-padres de familia, proyección social y vínculos interinstitucionales		

3.2.2. Variables secundarias

El presente estudio no plasmó las variables secundarias.

3.3. Procedimientos de la investigación

Fue cuantitativo porque tiene el objetivo de medir los niveles y analizar las variables de forma cuantificable y descriptiva para discutir fehacientemente los resultados (Arias et al., 2022). Se realizó un procesamiento estadístico, a través de una prueba normalidad, con pruebas de correlación mediante los coeficientes y las significancias.

El actual documento investigativo se clasificó en el tipo básico, de acuerdo con Arias y Covinos (2021) se enfoca en conseguir un nuevo conocimiento con la única finalidad de

aumentar y profundizar el conocimiento en una realidad concreta y actualizada, para generar información en futuros estudios investigativos. El presente estudio se enfocó en generar el conocimiento mediante las explicaciones de teoría en las bases y sus diversas interpretaciones.

El nivel, fue correlacional porque se enfoca en determinar un grado de vinculación estadística entre dos o más fenómenos de estudio para analizar las hipótesis y sus interpretaciones (Armijo et al., 2021). En este caso, para el presente acto investigativo, se demostró la asociación entre ambas variables, con sus respectivas dimensiones que posteriormente se rigieron a una evaluación inferencial. Se analizó mediante el siguiente gráfico:

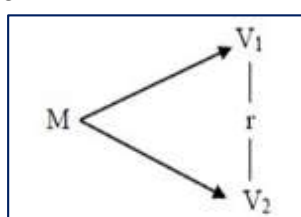


Figura 1
Esquema del modelo de evaluación inferencial.

Donde:

M: Muestra de los docentes del Instituto de Educación Superior

V1: Clima Institucional

V2: Calidad de la gestión directiva

R: Coeficiente de correlación

Será de diseño no experimental porque el investigador no manipuló ningún objeto de estudio ni tampoco efectúa ninguna interposición, solo se realiza la observación del fenómeno de estudio, además, este diseño supone un tipo, para el caso del estudio fue de tipo transversal, es decir, el recojo de la información se lleva a cabo en un solo momento, en un único tiempo (Avellaneda et al., 2022). En los fenómenos o las dos variables que se han identificado en este estudio, no concurrieron a la alteración de estas con el objetivo de modificarlas, sino que se estudiaron en su estado natural.

En base a Ruiz & Valenzuela (2022), la población se denomina al conjunto de elementos a los cuales hace referencia la investigación, además puede estar conformada por sujetos, instituciones, cosas, etc. En razón a lo anterior, la población estuvo constituida por 30 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José” de Yurimaguas.

Mientras que la muestra, según Armijo et al. (2021) es una unidad mínima de la población que se relacionan con quienes se va a indagar el estudio en base a su tamaño y composición de manera estadística y representativa, por ende, la muestra seleccionada se conformó por 20 docentes de la institución en líneas anteriores.

De igual modo, el muestreo a emplear para el estudio fue de muestreo no probabilístico por conveniencia, por ende, el investigador utilizó para la selección criterios de inclusión y exclusión. Se entiende por muestreo no probabilístico por conveniencia como la metodología que no se encuentra en base a probabilidades, sino que es seleccionado según el investigador, se trata de unidades de análisis con específicas características y se emplea por ser factible su accesibilidad (Hadi et al., 2023). Para este estudio, se plantearon criterios de inclusión y exclusión, siendo los subsiguientes:

Criterios de Inclusión

Educadores que continúan laborando en la I.E. superior por más de 5 años.

Educadores que laboran a tiempo completo en la I.E. superior en mención.

Docentes con más participaciones en las diligencias de la I.E. superior en mención.

Docentes principales y nombrados por la I.E. superior en mención.

Criterios de Exclusión

Maestros que recién se incorporan en la institución.

Docentes que no laboran a tiempo completo en la I.E. superior en mención.

Docentes con menos participaciones en las actividades de la I.E. superior en mención.

Docentes que no sean principales y nombrados por la I.E. superior en mención.

Arias y Covinos (2021) manifiestan que la técnica es una herramienta en la cual se recopila información en base a las percepciones y opiniones, en el actual estudio se basó en una encuesta porque ha recogido datos por medio de las premisas requeridas y por un orden lógico.

De acuerdo con Quincho et al. (2022) son las herramientas empleadas para el acopio de información o datos de un estudio de indagación en forma de juicio o afirmaciones para verificar la reacción de los participantes de la investigación.

Asimismo, el instrumento elegido fue el cuestionario, el cual comprende preguntas enumeradas de acuerdo a las dimensiones en la cual recolecta y analiza las respuestas para su posterior procesamiento.

Para este estudio, se aplicó dos cuestionarios para la medición de ambas variables; en primer lugar, el cuestionario del clima institucional se encuentra estructurado de la siguiente forma, por 22 ítems de a las dimensiones de la variable, las respuestas son mediante una escala de Likert de cinco opciones que oscila desde nunca (1) hasta siempre (5); por otro lado, el cuestionario para la variable gestión directiva se estructura por medio de 30 ítems, en disposición a las dimensiones de la variable, siendo la respuesta mediante una escala de Likert de cinco opciones que oscila desde nunca (1) hasta siempre (5). Asimismo, para la validación de instrumentales se tendrá en cuenta la validación por juicio de expertos y para la confiabilidad el test estadístico de Alfa de Cronbach.

Con la data recabada, en la técnica de procesamiento, el análisis se efectuó utilizando el método inferencial (estadístico) por medio del programa SPSS v.25 para tabular y graficar las frecuencias y porcentajes por variable y por dimensiones. La segunda parte se realizó el test de normalidad de Shapiro-Wilk a fin de identificar la distribución (paramétrica o no paramétrica) de las series.

3.3.1. Objetivos específico 1

Establecer la relación entre el clima institucional y gestión institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021.

Actividades y tareas. Preparación de un cuestionario de clima institucional que se clasificó en cuatro dimensiones, las cuales también integraron los indicadores con cada ítem para la relación de las variables, con sus dimensiones en el proceso investigativo.

Descripción de los procedimientos. Empleo del cuestionario los docentes donde se justipreció la vinculación de clima institucional y la dimensión de la gestión institucional.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos. Los datos recopilados del cuestionario de clima institucional y sus dimensiones de procesaron en SPSS versión 25 mediante un análisis inferencial

Las tablas fueron mostradas en forma separada, en base a la prueba de normalidad y las correlaciones

3.3.2. Objetivo específico 2

Examinar la relación entre el clima institucional y gestión pedagógica en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021.

Actividades y tareas. Preparación de un cuestionario de clima institucional que se clasificó en cuatro dimensiones, las cuales también integraron los indicadores con cada ítem para la relación de las variables, con sus dimensiones en el proceso investigativo.

Descripción de los procedimientos. Empleo del cuestionario a los docentes donde se justipreció la vinculación de clima institucional y la dimensión de la gestión pedagógica.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos. Los datos recopilados del cuestionario de clima institucional y sus dimensiones se procesaron en SPSS versión 25 mediante un análisis inferencial.

Las tablas fueron mostradas en forma separada, en base a la prueba de normalidad y las correlaciones con sus respectivas significancias.

3.3.3. Objetivos específico 3

Analizar la relación entre el clima institucional y gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas.

Actividades y tareas. Preparación de un cuestionario de clima institucional que se clasificó en cuatro dimensiones, las cuales también integraron los indicadores con cada ítem para la relación de las variables, con sus dimensiones en el proceso investigativo.

Descripción de los procedimientos. Empleo del cuestionario a los docentes donde se justipreció la vinculación de clima institucional y la dimensión de la gestión administrativa.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos recopilados del cuestionario de clima institucional y sus dimensiones se procesaron en SPSS versión 25 mediante un análisis inferencial.

Las tablas fueron mostradas en forma separada, en base a la prueba de normalidad y las correlaciones con sus respectivas significancias.

3.3.4. Objetivos específico 4

Establecer la relación entre el clima institucional y gestión comunitaria en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021.

Actividades y tareas. Preparación de un cuestionario de clima institucional que se clasificó en cuatro dimensiones, las cuales también integraron los indicadores con cada ítem para la relación de las variables, con sus dimensiones en el proceso investigativo.

Descripción de los procedimientos. Empleo del cuestionario a los docentes donde se justipreció la vinculación de clima institucional y la dimensión de la gestión comunitaria.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos. Los datos recopilados del cuestionario de clima institucional y sus dimensiones se procesaron en SPSS versión 25 mediante un análisis inferencial.

Las tablas fueron mostradas en forma separada, en base a la prueba de normalidad y las correlaciones con sus respectivas significancias.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En correspondencia con el análisis de tipología inferencial, primero se manejó el ensayo de normalidad, aquel que determina que cuando el grado de significancia es mayor al 0.05, la data manifiesta una distribución normal, por el contrario, si es inferior al 0.05, los datos ostentan una colocación no – normal. Debido a ello, cuando la data persigue una distribución de tipología normal, se aplican ensayos paramétricos (Pearson) y cuando persiguen una distribución no – normal, se efectúan ensayos no – paramétricas (Spearman). (Bautista-Díaz et al., 2020). Siendo los hallazgos los que se resumen en la tabla 1 presentada a continuación.

Tabla 2
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA INSTITUCIONAL	0.112	20	,200*	0.964	20	0.626
CALIDAD DE LA GESTIÓN DIRECTIVA	0.108	20	,200*	0.967	20	0.691
Comunicación	0.127	20	,200*	0.944	20	0.287
Motivación	0.116	20	,200*	0.980	20	0.931
Confianza	0.146	20	,200*	0.942	20	0.264
Participación	0.119	20	,200*	0.974	20	0.837
Gestión institucional	0.116	20	,200*	0.943	20	0.270
Gestión pedagógica	0.152	20	,200*	0.956	20	0.462
Gestión administrativa	0.150	20	,200*	0.858	20	0.007
Gestión comunitaria	0.163	20	0.169	0.972	20	0.805

Nota. Elaboración propia en base de datos SPSS.

Adicionalmente, se usó el tipo de estadístico Shapiro-Wilk, dado que, la muestra fue menor a 50 participantes ($gl=20<50$). Además, las significancias fueron mayores a 0,05($0,00>0,05$), lo que representó una distribución normal (paramétrica), conllevando a emplear la prueba del coeficiente de Pearson, mientras que, si la distribución es sesgada, libre o no normal, se aplica Spearman.

Por consiguiente, en la tabla 1, se argumenta que las variables determinan un valor de sig. $>0,05$ (5%), representado una distribución normal por lo que representó un coeficiente de Pearson. Asimismo, las dimensiones de la variable calidad de la gestión directiva (institucional, pedagógica y comunitaria), muestran una sig. $>0,05$, lo cual

siguen en el coeficiente de Pearson. Mientras que la gestión administrativa, muestra un valor de sig.<0,05%, lo cual representan una distribución no paramétrica o Spearman. En esa lógica para los objetivos 1,2 y4 se aplicó la distribución de Pearson y en el objetivo específico 3, Spearman.

Sumado a ello, se señala los coeficientes de asociación, la cual se evalúa en base a criterios de interpretación que se sintetiza en la subsiguiente tabla.

Tabla 3

Criterios de interpretación de los coeficientes de correlación

Valor	Criterio
R=1.00	Relación perfecta positiva
0.90≤r<0.99	Relación muy alta
0.70≤r<0.89	Relación alta
0.40≤r<0.69	Relación mderada
0.20≤r<0.39	Relación baja
0.01≤r<0.19	Relación muy baja
r=0.00	Relación nula
r=1.00	Correlación negativa perfecta

Nota. Elaboración propia en base de datos SPSS.

4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima institucional y calidad de la gestión directiva en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021.

Tabla 4

Correlación de Pearson para el objetivo general

			Clima institucional	Calidad de la gestión directiva
Correlación de Pearson	Clima institucional	Vinculación de Pearson	1,000	,713**
		Sig.	.	,000
		N	20	20
	Calidad de la gestión directiva	Vinculación de Pearson	,713**	1,000
Sig.		,000	.	
	N	20	20	

Nota. Elaboración propia en base de datos SPSS.

Según tabla 4, mediante la prueba de Pearson se evidencia la presencia de asociatividad directa y significativa alta entre las variables en cuestión. Ello se explica por qué valor de la sig. al ser < a 5%, se afirma que hay asociatividad, aunado a ello, el coef. de correlatividad al ser positivo indica una relación directa. Por tanto, a mayor clima institucional, mayor será la calidad de la gestión directiva de los docentes.

4.2. Objetivo específico 1

Establecer la relación entre el clima institucional y gestión institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021.

Tabla 5
Correlación de Pearson para el objetivo específico 1

			Clima institucional	Gestión institucional
Correlación de Pearson	Clima institucional	Vinculación de Pearson	1,000	,749**
		Sig.	.	,000
		N	20	20
	Gestión institucional	Vinculación de Pearson	,749**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	20	20

Nota. Elaboración propia en base de datos SPSS.

En función con la tabla 5, mediante la correlación de Pearson se demuestra la presencia de asociatividad directa y significativa alta entre la variable clima institucional y dimensión 1 de la variable gestión directiva. Ello se explica porque valor de la sig. al ser < a 5%, se afirma que hay asociatividad. Aunado a ello, el coef. de correlatividad al ser positivo indica una relación directa. Por lo tanto, a mayor clima institucional, mayor será la calidad en la gestión institucional de los docentes.

4.3. Objetivo específico 2

Examinar la relación entre el clima institucional y gestión pedagógica en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021.

Tabla 6
Correlación de Pearson para el objetivo específico 2

			Clima institucional	Gestión pedagógica
Correlación de Pearson	Clima institucional	Vinculación de Pearson	1,000	,451**
		Sig.	.	,046
		N	20	20
	Gestión pedagógica	Vinculación de Pearson	,451**	1,000
		Sig.	,046	.
		N	20	20

Nota. Elaboración propia en base de datos SPSS.

En función con la tabla 6, mediante la correlación de Pearson se demuestra la presencia de asociatividad directa y significativa alta entre la variable clima institucional y dimensión 2 de la variable gestión directiva. Ello se explica porque valor de la sig. al ser < a 5%, se afirma que hay asociatividad. Aunado a ello, el coef. de correlatividad al ser

positivo indica una relación moderada. Por lo tanto, a mayor clima institucional, mayor será la gestión pedagógica de los docentes.

4.4. Objetivo específico 3

Analizar la relación entre el clima institucional y gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021.

Tabla 7
Correlación de Pearson para el objetivo específico 3

			Clima institucional	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Clima institucional	Vinculación de Pearson	1,000	,774**
		Sig.	.	,000
		N	20	20
	Gestión administrativa	Vinculación de Pearson	,774**	1,000
Sig.		,000	.	
	N	20	20	

Nota. Elaboración propia en base de datos SPSS.

En relación con la tabla 7, mediante la correlación de Spearman se demuestra la presencia de asociatividad directa y significativa alta entre la variable clima institucional y dimensión 3 de la variable gestión directiva. Ello se explica porque valor de la sig. al ser < a 5%, se afirma que hay asociatividad. Aunado a ello, el coef. de correlatividad al ser positivo revela una asociación alta. Por lo tanto, a mayor clima institucional, mayor será la gestión administrativa por parte de los docentes.

4.5. Objetivo específico 4

Establecer la relación entre el clima institucional y gestión comunitaria en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San José”, Yurimaguas, 2021.

Tabla 8
Correlación de Pearson para el objetivo específico 4

			Clima institucional	Gestión administrativa
Correlación de Pearson	Clima institucional	Vinculación de Pearson	1,000	,490**
		Sig.	.	,028
		N	20	20
	Gestión comunitaria	Vinculación de Pearson	,490**	1,000
Sig.		,028	.	
	N	20	20	

Nota. Elaboración propia en base de datos SPSS.

En relación con la tabla 8, mediante la correlación de Pearson se demuestra la presencia de asociatividad directa y significativa moderada entre la variable clima institucional y

dimensión 4 de la variable gestión directiva. Ello se explica porque valor de la sig. al ser $<$ a 5%, se afirma que hay asociatividad. Aunado a ello, el coef. de correlatividad al ser positivo indica una moderada. Por lo tanto, a mayor clima institucional, mayor será la gestión comunitaria por parte de los docentes.

Discusión

En el presente acto investigativo, mediante el análisis inferencial, se constató como hallazgo primordial que se presentó una vinculación directa entre el clima institucional y la calidad de la gestión directiva, dando como respuesta un factor de relación de forma positiva y alta de 0.713 con una sig. inferior al 5%. Acorde a ello, se finiquita que un clima institucional fortalecido, conlleva a una mejor calidad de la gestión directiva en los maestros en Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "San José", Yurimaguas, 2021.

En ese argumento, los resultados se contrastan con los obtenidos por Díaz (2021) que en su informe investigativo se constató la evidencia de una asociación directa entre ambas variables ($\rho=0.763$) y una sig. <0.05 entre las variables de gestión directiva y clima organizacional en educadores de dicha entidad, afirmando en que, a mayor clima institucional, conlleva a una mayor calidad de la gestión directiva. Situación similar ocurre con Chambi (2021), dado que, en su estudio realizada en el CEBA N°3037 de San Martín Porres corroboró el nexo demostrativo de ρ fue 0.461, evidenciando un hallazgo moderado y directa, lo cual evidencia que si la gestión directiva y sus principales componentes de estructura, en el plano administrativo, financiero, humano y logístico se prioriza, mayor será el nivel del clima institucional.

En concordancia, Vargas (2020) evidenció en su argumento una vinculación demostrativa y directa en su estudio realizada en el I.E.ST. Rioja, San Martín, corroborando con ello la hipótesis, manteniendo una relación de tipo baja (0.298). Así también, Salinas y Bejas (2018) quienes efectuó en su artículo en el I.T.D. de Barranquilla, y mediante una correlación no paramétrica obtuvo como resultado principal que el clima institucional se vincula con la gestión directiva, y concluyó que los temas directivos como identificar problemas, toma de decisiones entre otros lo asumen de forma exclusiva el personal directivo, siendo los docentes excluidos de participar de aquellos asuntos, no dar relevancia a sus ideas u opiniones, generando un clima organizacional negativo.

Desde un fundamento teórico, Iglesias y Torres (2018) refieren que el clima institucional se conforma en una útil herramienta que busca como propósito lograr que la organización sea eficiente. Por ello, el valor que se le da a esta variable se convierte en

la fuente y componente imprescindible para desarrollar estrategias organizacionales planificadas que posibiliten a quienes ocupen cargos de dirección una perspectiva futurista de las organizaciones, y por otro lado, sirve como diagnóstico para la identificación de requerimientos verdaderos de la organización.

Ahora bien, desde la línea del fundamento del clima institucional según Rensis Likert señala que tiene un vínculo determinado con la percepción sobre el clima institucional, y ello está referenciado con el entorno, la configuración de la organización y la tecnología, el puesto jerárquico que la persona tiene respecto de la organización y la remuneración que percibe, la actitud y la personalidad, los niveles de satisfacción y las percepciones que tiene el subordinado y el superior acerca del clima institucional. Además, Rodríguez (2016) menciona que la teoría formula un diagnóstico y análisis del sistema organizativo con base en una trilogía sobre variables causales, intermedias y conclusivas, quienes conforman las dimensiones del clima institucional.

Y en comparación de los hallazgos conseguidos y de la teoría de Rensis Likert, es relevante mencionar que el clima incide en el desenvolvimiento de los colaboradores, puesto que tiene un impacto profundo en la satisfacción, de la misma forma, en las actitudes y motivación a nivel individual. En ese sentido, la institución debe de emplear ciertas características del clima institucional para con ello demostrar una buena calidad de gestión directiva, por lo tanto, debe de emplear un diagnóstico en base a la trilogía de variables. En cuanto las causales hacen hincapié a la estructuración administrativa y organizativa, las competencias, las actitudes y disposiciones; las intermedias son las figuras del rendimiento, motivación, toma de decisión y comunicación; y las finales se vincula con el resultado obtenido, es decir, son el producto de los efectos, las cuales se demuestra en ganancia, productividad y pérdidas.

Por lo tanto, el clima institucional es el espacio que se forja en un centro educativo, lo cual abarca componentes como la relación interpersonal, la participación, los estilos de liderazgo, la gestión institucional, las normas y la comunicación. Además, es un aspecto organizacional, la cual surge del cómo lo considera el ambiente educativo y quienes son su fuente principal los docentes y directivos, pues son conocedores del funcionamiento de la institución educativa.

Ahora bien, la importancia de mantener un buen clima institucional en un entorno laboral es importante porque los beneficios a los colaboradores serán de forma positiva en mejorar la productividad en el trabajo, en ofrecer un entorno más acogedor, en priorizar el aspecto del recurso humano para reflejar una buena imagen en la institución y ofrecer una calidad en el servicio de forma dinámica

De acuerdo con Aguilar et al. (2020) refieren que este enfoque al ser una categoría analítica posibilita realizar una representación mental del sistema educativo por medio de la utilización de esquemas que conlleven a examinar las partes o el todo en constante interrelación, útil para la identificación de conflictos y alternativas de solución que tengan como resultado el desarrollo, regulación o mantenimiento del mismo sistema. Y para comprender el sistema educativo, es necesario mencionar a Corcino et al. (2021) que hacen hincapié tener en cuenta la posición sistemática y consciente del proceso de aprendizaje que involucra aspectos cognitivos, metacognitivos y socioafectivos, los cuales son imprescindibles en el desarrollo de los sujetos.

Para el objetivo específico 1, se da respuesta mediante el análisis inferencial que hay una vinculación demostrativa y directa entre el clima institucional y la dimensión gestión institucional, además el coeficiente de vinculación fue de 0.749, lo cual es importante en su principal hallazgo. Lo que se obtiene por resultados que, a una mejor comunicación, trabajo colaborativo y cumplimiento correcto de las funciones en el organigrama de la institución, mayor será el nivel del entorno institucional. Se coincide con los resultados de Guillen (2020) realizado en la I.E. Mariscal de Ayacucho, corroboró la presencia de siendo su resultado de 0.898, siendo positiva y alta.

Desde el aspecto práctico se confirma que si hay un buen clima institucional necesariamente su repercusión positiva es el adecuado gestión institucional, considerando el marco teórico la gestión institucional se asocia a un campo de la administración educativa, en el campo organizacional de la educación se entiende o se circunscribe en la gestión de los recursos en los diferentes ámbitos propios de la gestión educativa, entonces la gestión institucional busca contribuir con la identificación de la manera de organización de los integrantes del entorno educativo, ello en beneficio de la función de la organización, tiene que ver mucho con la composición estructural de la institución ya sea formal (organigrama, reparto de actividades, utilización de espacios y tiempo, etc.).

Para ello, la gestión directiva educativa debe desarrollar una cultura democrática organizacional con eficiencia, que se defina en la responsabilidad interna de la organización, la conducción de diversos actos educativos, el cumplimiento de las funciones para el acatamiento de las metas y el justiprecio de procedimientos pudiendo ser el resultado del servicio educativo, identificando deficiencias, soluciones y logros creativos que los puedan optimizar.

Para el objetivo específico 2, a través de un análisis inferencial, se evidenció un nexo directo y de nivel moderado entre el clima institucional y la dimensión gestión

pedagógica, además el coeficiente de asociación encontrado fue de (0.451), por lo que se expone como hallazgo que a una buena gestión de la alta dirección educativa en la supervisión y asegurar la calidad de las unidades de programa, mayor será el impacto en los estudiantes y en su desempeño en el entorno.

Se coincide con la investigación de Rolando (2019) que analizó la correlatividad entre la gestión educativa y desenvolvimiento docente en el IES de Chocope, corroborando con ello la hipótesis, manteniendo la vinculación directa y moderada (Rho Spearman =0.553), la cual afirmó que a superior percepción de gestión educativa mayor será el desenvolvimiento docente. De la misma manera, Portero (2020) encontró en su estudio una asociación directa entre ambas variables, en otras palabras, el clima incide en la complacencia, lo que significa que el personal directivo no fija sus esfuerzos en reconocer el desempeño laboral de la plana docente, lo que genera insatisfacción y afecta de manera directa al clima institucional de la entidad.

Desde la práctica se demostró que un buen clima institucional, conlleva a una mayor calidad de la gestión pedagógica, por ende, el desarrollo óptimo de la gestión pedagógica se cimienta en una eficiente planificación curricular, una excelente implementación de los ambientes, y en base a esta ejecución de buen clima y gestión pedagógica, se sobreentiende el resultado de los logros de los estudiantes. Es decir, lo que se mencionó se construye una buena gestión pedagógica conllevando a una buena gestión directiva.

Entonces, la gestión pedagógica se relaciona al quehacer del centro educativo y la de sus integrantes que son parte de la enseñanza – aprendizaje, en esto se involucra la orientación de los regímenes de enseñanza – aprendizaje, la programación sistematizada en el proyecto curricular, diversificación curricular, estrategia metodológica y didáctica, uso de recursos didácticos y materiales, evaluación de aprendizajes. Además del trabajo docente, práctica pedagógica, estilo de enseñanza, relación con el alumno, etc.

Para el objetivo específico 3, a través de un análisis inferencial de Rho, se presentó un hallazgo importante en la presentación de una vinculación directa y alta entre el clima institucional y la dimensión de la gestión administrativa, además su coeficiente de concordancia fue de (0.774). A modo de conclusión se infiere que una mejor gestión administrativa que incluye los recursos financieros, el personal y el desempeño de los colaboradores, mayor será el efecto demostrativo en el entorno institucional.

De forma particular, los resultados del objetivo 3 se refuerzan con los obtenidos de Quintero y Sánchez (2019) en su estudio realizada en IES en México, demostrando la

vinculación directa entre el clima y la efectividad de la gestión educativa, así confirmaron que conocer las debilidades y fortalezas del clima institucional contribuye al perfeccionamiento de la gestión educacional. Además, el estudio de López et al. (2018) en su estudio realizado en IE de México acerca de la gestión directiva, confirmando que la gestión directiva requiere de la capacidad de impulsar a la comunidad educativa en beneficio del aprendizaje.

Desde el aspecto práctico, se evidenció la correlación entre el la gestión administrativa y el clima institucional, en ese sentido, la gestión contribuye el *modus operandi* institucional, forma que, con sus mecanismos logra concretamente obtener el éxito de la organización, entonces, la gestión contribuye o fomenta el crecimiento y avance, propiciando la tranquilidad y seguridad institucional. En el ámbito educativo resulta el más complejo en el manejo óptimo, ya que aparece como exigencia el liderazgo para direccionar adecuadamente a las instituciones.

Por lo tanto, la gestión administrativa está guiada a la inclusión de la estrategias y acciones de dirección del recurso humano, material, económico, proceso técnico, higiene y seguridad, de tiempo, comprobación de los datos en general de los integrantes del centro educativo, siendo cumplidos con la norma vigente y monitoreo del funcionamiento, conciliación del interés individual con el institucional, etc.

Para el objetivo específico 4, se evidenció, mediante una análisis inferencial, la presentación de una asociación directa, moderada y demostrativa entre el clima institucional y la dimensión de gestión comunitaria, además el factor encontrado fue de (0.490), por lo que se presenta como hallazgo principal que a una buen gestión en base a proyección sociales, convenios y principales acuerdos en actividades y con otras organizaciones, mayor será el impacto demostrativo en el entorno organizacional.

De forma particular, los resultados del objetivo 4 se refuerzan con los obtenidos de Sagredo y Castelló (2019) en su estudio de gestión directiva y clima organizacional en una IE de Chile, demostrando existencia de asociación positiva y significativa entre la gestión directiva y la motivación docente (0,623), además de vinculación positiva y significativa entre la gestión directiva y el compromiso del profesor (0,778). Finalmente, que la generación de competencias en directores de instituciones contribuye al desarrollo laboral de los docentes.

Desde la parte práctica, se evidencia la vinculación entre el clima institucional y la gestión comunitaria, teniendo en cuenta que la gestión comunitaria se instituye el modo en que la entidad educativa se vincula con la comunidad, ya que busca comprender las demandas sociales, es decir, la organización está relacionada e interactúa con la

comunidad, siendo a la vez parte de ella, comprendiendo y conociendo las necesidades, demandas y condiciones, de tal manera que participa e integra a la cultura de la comunidad. En ello se involucra a las interacciones que se establecen entre el centro educativo y su contexto interinstitucional y social, tomando en cuenta a las instituciones de la comunidad, padres de familia, etc.

Es importante mencionar que el clima institucional considera como uno de los constituyentes al lugar físico, así como la organización social de la institución, formas de dirección, las formas de comunicación (Zambrano et al. 2017). En ese sentido, la dirección de las I.E. superior se debe construir y crear ambientes de misión y visión que compartan los implicados en la educación, por lo que se debe promover un arduo trabajo en equipo capaz de contribuir con el proyecto educativo, construir y crear una identidad de pertenencia y adaptación al cambio, por lo que el Ministerio de Educación (2014) refieren que las organizaciones educacionales deben mostrar como los entornos con responsabilidad en gestión del cambio, y suponer la implicancia en general de todos los que componen el régimen educacional, orientando y acompañando el desarrollo y fortaleciendo el compromiso y las competencias de cada integrante, en favor de la creación de favorables condiciones que permitan ser y tener responsabilidad en el alcance de los propósitos de aprendizaje del alumnado.

CONCLUSIONES

Dando respuesta al objetivo general, se obtuvo como principal resultado la presencia de una asociación directa entre clima institucional y calidad de la gestión directiva, además, el coef. de correlatividad encontrado fue positivo y de tipología alta (0.713) con una sig. inferior al 5%. Respecto a ello, se concluye que un buen clima institucional, conlleva a una mayor calidad de la gestión directiva por parte de los docentes.

Para el objetivo específico 1 se obtuvo como principal resultado la presencia de una asociación directa entre el clima institucional y gestión institucional, además, el coef. de correlatividad encontrado fue positivo y de tipología alta (0.749) con una sig. inferior al 5%. Respecto a ello, se concluye que un buen clima institucional, conlleva a una mayor calidad de la gestión institucional por parte de los docentes.

Para el objetivo específico 2 se obtuvo como principal resultado la presencia de una asociación directa entre el clima institucional y gestión pedagógica, además, el coef. de correlatividad encontrado fue positivo y de tipología moderada (0.451) con una sig. inferior al 5%. Respecto a ello, se concluye que un buen clima institucional, conlleva a una mayor calidad de la gestión pedagógica de los docentes.

Para el objetivo específico 3 se obtuvo como principal resultado la presencia de una asociación directa entre el clima institucional y gestión administrativa, además, el coef. de correlatividad encontrado fue positivo y de tipología alta (0.774) con una sig. inferior al 5%.

Finalmente, para el objetivo específico 4, se obtuvo como principal resultado la presencia de una asociación directa entre el clima institucional y gestión comunitaria, además, el coef. de correlatividad encontrado fue positivo y de tipología moderada (0.490) con una sig. inferior al 5%.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con las conclusiones, conlleva a la insuficiencia de mejorar el clima institucional de la entidad en cuestión con un debido direccionamiento hacia los propósitos y asistiendo las fortalezas de los colaboradores, por ello, es menester estimular a los colaboradores mediante programas de desarrollo personal en cuanto a la mejora en las relaciones humanas para un buen clima institucional, conllevando a una mayor calidad de la gestión directiva de los profesores.

Se recomienda a los colaboradores directivos realizar un diagnóstico y plantearse retos para asegurar el buen clima institucional favoreciendo la gestión institucional, para ello, capacitar a los pedagogos directivos para que apliquen el liderazgo mejorando la gestión educativa.

Se recomienda a la entidad educativa diseñe un programa para fortalecer el clima institucional a fin de afianzar la conducta de colaborar y mejorar la motivación de los educadores para una buena gestión pedagógica.

Se recomienda a la entidad promover capacitaciones técnicas acerca de la gestión administrativa educacional con el fin de incrementar el buen manejo, además, mejorar la gestión de procesos incrementando la capacidad directiva de los docentes, ya que se comprobó la asociación del clima institucional y gestión administrativa.

Finalmente, la institución debe promover la gestión comunitaria mediante instrumentos de colaboración de toda la comunidad educacional y comprometerlos a participar conjuntamente en las actividades pedagógicas, culturales e institucionales, para esta forma perfeccionar los vínculos entre los partícipes de la comunidad educacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, C., Bao, C., Whitembury, K., Suarez, H., Saavedra, R., & Pacherez, J. (2020). Gestión educativa y calidad de formación profesional en el Instituto Superior Pedagógico "Gran Pajatén". *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 178-198.
- Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Alarcón, I., Nolasco, E., & Valer, R. (2022). Clima organizacional en el ámbito universitario: Una aproximación a sus dimensiones. *Micaela Revista De Investigación - UNAMBA*, 3(1), 11-16. doi:<https://doi.org/10.57166/micaela.v3.n1.2022.70>
- Aldijana, B., Cerne, M., & Heike, B. (2021). Job demands and burnout: The multilevel boundary conditions of collective trust and competitive pressure. *Human Relations*, 76(5), 657-688. doi:<https://doi.org/10.1177/00187267211059826>
- Alegre, M., & Kwan, C. (2021). Gestión directiva y estilos de liderazgo en educación superior. Una revisión de la literatura. *Revista De Análisis Y Difusión De Perspectivas Educativas Y Empresariales*, 1(2), 65-73. doi:<https://doi.org/10.56216/radee022021dic.a06>
- Alzate, F., Chaverra, L., & Arango, E. (2020). Gestión directiva universitaria desde el paradigma de la complejidad: otra mirada y nuevas propuestas. *Hallazgos*, 17(33), 23-51. doi:<https://doi.org/10.15332/2422409x.5454>
- Alzate, F., Chaverra, L., & Arango, E. (2020). Gestión directiva universitaria desde el paradigma de la complejidad: otra mirada y nuevas propuestas. *Hallazgos*, 17(33), 23-51. doi:<https://doi.org/10.15332/2422409X.5454>
- Aragon, H. (2021). *Gestión educativa en el clima organizacional de una institución educativa de Pomacanchi, Cusco, 2021*. [Tesis de maestría, Unievrnsidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68948>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/352157132>

- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arias, W. (2021). Clima Organizacional en ocho empresas de Arequipa. *Revista Illustro*, 4, 39-56. doi:[10.36901/illustro.v4i0.1262](https://doi.org/10.36901/illustro.v4i0.1262)
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., . . . Vivanco, A. (2021). *Manual de Metodología de Investigación*. Universidad del Desarrollo. Retrieved from <https://institutorambell.blogspot.com/2022/12/manual-de-metodologia-de-investigacion.html>
- Avellaneda, L., Morante, P., & Dávila, J. (2022). *La investigación científica. Una aventura epistémica, creativa e intelectual*. Religación Press. doi:<https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.7>
- Ayaz, A., & Yanartaş, M. (2020). An analysis on the unified theory of acceptance and use of technology theory (UTAUT): Acceptance of electronic document management system (EDMS). *Computers in Human Behavior Reports*, 2, 1-7. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2451958820300324>
- Bautista-Díaz, L., Victoria-Rodríguez, E., Vargas-Estrela, B., & Hernández-Chamosa, C. (2020). Pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas: su clasificación, objetivos y características. *Revista Educación Y Salud Boletín Científico Instituto De Ciencias De La Salud Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo*, 9(17), 78-81. Retrieved from <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/6293>
- Bazalar, M., & Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2), 35-51. doi:<https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Bohórquez, J., & Andrade, M. (2020). Gestión directiva y Clima organizacional: Herramientas motivacionales en la praxis docente. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 85-95. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.420>
- Botello, E., Beltrán, B., & Cárdenas, T. (2024). Clima organizacional en los procesos de mejora de la calidad universitaria. *Edumecentro*, 13(1), 283-289. Retrieved from

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000100283&lng=es&tlng=es

- Carlos, C., Camacho, F., Sempertegui, R., & Ríos, L. (2023). Clima institucional y desempeño laboral de los servidores del SIS- UDR en Amazonas. *Artículos*, 4(1), 2-11. doi:<https://doi.org/10.47422/ac.v4i1.137>
- Cenas, F., Blaz, F., & Castro, W. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(5), 964-979. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016950>
- Chambi, A. (2021). *Gestión educativa y clima institucional en el CEBA N° 3037 “Gran Amauta”, San Martín de Porres, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60864>
- Corcino, F., Chamoli, A., Otorora, C., & Melgarejo, M. (2021). El modelo sistémico de aprendizaje y enseñanza, como apoyo en la inserción laboral. *Investigación Valdizana*, 15(1), 31-40. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.15.1.798>
- Coronel, J. (2020). *Clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza]. Repositorio Institucion de la UNTRM. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14077/2330>
- Díaz, E., & Merino, T. (2020). Relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la ugel n° 03 – trujillo – 2017. *Emerging Trends in Education*, 8(15), 180-207. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9493346>
- Díaz, E., & Merino, T. (2020). Relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Ugel n° 03 – Trujillo – 2017. *Perfiles De Las Ciencias Sociale*, 8(15), 1-28. Obtenido de <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3906>
- 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]. Repositorio Institucional de la UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57771>

- Espinosa, L. (2020). El clima organizacional y su relación con la calidad del servicio educativo en un caso de estudio. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 2(5), 177-185. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7806115>
- Guerrero, C., & Portero, L. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa San Pio X*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la UTA. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31325>
- Guerrero, G., & Pedraza, N. (2022). El Clima y Estrés Organizacional en el Bienestar Laboral. *Vinculatégica*, 8(4), 26-38. doi:<https://doi.org/10.29105/vtga8.4-203>
- Guillen, R. (2020). *Gestión directiva y clima laboral de la Institución Educativa Mariscal Cáceres, Ayacucho - 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional de la UNE. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4945>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Huaynate, J., Huamani, E., & Quispe, K. (2021). Clima institucional en la I.E. “América” del distrito de Ascensión de la provincia y región Huancavelica 2019. *Diagnóstico Educativo*, 4(4), 111-134. Retrieved from <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/diagnostico/article/view/1062>
- Itten, A., & Mouter, N. (2022). When Digital Mass Participation Meets Citizen Deliberation: Combining Mini- and Maxi-Publics in Climate Policy-Making. *Sustainability*, 14(8), 1-25. doi:<https://doi.org/10.3390/su14084656>
- Jácome, I., & Martínez, J. (2020). Gestión directiva en la mejora escolar de las instituciones educativas del distrito Metropolitano de Quito: Una cuestión de aptitud y actitud. *Ensayos Pedagógicos*, 8(2), 5-15. doi:<https://doi.org/10.37843/rtd.v8i2.134>
- Kulin, J., & Ingemar, J. (2020). Who do you trust? How trust in partial and impartial government institutions influences climate policy attitudes. *Climate Policy*, 21(1), 33-46. doi:<https://doi.org/10.1080/14693062.2020.1792822>
- Ledesma, M., Torres, F., & Sanchez, S. (2020). Gestión comunitaria educativa en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria. *LLamkasun:*

Revista de Investigación Científica y Tecnológica, 1(3), 1-18. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090260>

López, R. (2022). Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la Universidad Metropolitana. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 26(2), 137-161. doi:<https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i2.1643>

Madueño, P. (2021). La gestión directiva en la investigación del docente universitario en Lima. *Artseduca*(28), 82-97. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7734483>

Madueño, P., Remuzgo, L., Gutiérrez, N., Soto, R., & Núñez, L. (2020). La gestión directiva en la investigación del docente universitario en Lima. *Educación y pedagogía*(28), 28-85. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67403>

Majo, H., Mancarella, G., Gonzales, A., Mercado, C., & Tello, C. (2022). Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 659-668. doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.366>

Márquez, J., & Cardoso, D. (2022). El clima organizacional y su influencia en colaboradores en una universidad mexicana. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25), 1-27. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1324>

Martin, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*(27), 103-117. Obtenido de <https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/20736>

Mendieta, D. (2022). La gestión pública educativa y el clima laboral en instituciones académicas. *Revista Identidad*, 8(2), 3-7. doi:<https://doi.org/10.46276/rifce.v8i2.1522>

Mendoza, V., & Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *FIPCAEC*, 6(3), 608-620. Obtenido de <https://oa.mg/work/10.23857/fipcaec.v6i3.414>

Montero, R., & Vázquez, A. (2021). La autovaloración de las competencias de gestión directiva y la percepción de los docentes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 338-364. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.229

- More, R., & Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(6), 1-25. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Moreira, D., & Álava, A. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones De La Salud GESTAR*, 4(8), 2012-228. doi:<https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0042>
- Moreira, S., & Peña, G. (2022). Análisis de la Gestión Pedagógica y su incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Dominio De Las Ciencias*, 8(3), 569–587. doi:<https://doi.org/10.23857/dc.v8i3.2826>
- Municipalidad Provincial de Alto Amazonas. (6 de Diciembre de 2024). *Municipalidad Provincial de Alto Amazonas*. Obtenido de <https://www.munimpaa.org.pe/>
- Murrieta, P., & Farje, J. (2021). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(3), 54-59. doi:<https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.648>
- Oladapo, A., Onokala, U., & Momoh, B. (2022). Organizational climate–institutional environment nexus: why context matters. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 12, 357–369. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s40497-022-00330-4>
- Paz, T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia Y Educación*, 1(4), 15-26. doi:<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202021>
- Pintag, L., & Siong, P. (2020). Análisis del modelo de gestión directiva en la efectividad laboral de los docentes en una institución fiscal. *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 47-58. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.419>
- Quincho, R., Cárdenas, J., Inga, V., Bada, W., Espinoza, G., & Yangali, H. (2022). *Metodología de la investigación científica: El sentido crítico, ante todo con uno mismo*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.039>
- Quispe, J., Bautista, J., Arce, E., Sosa, J., & Jara, F. (2023). Gestión educativa y competencia digital de los docentes de las instituciones educativas públicas de

- Puerto Maldonado. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 217-224. Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000200217&lng=es&tlng=es
- Revda, S., Kuzey, C., & Sait, M. (2020). The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities: A Comparative Analysis. *Sage Open*, 10(4), 1-19. doi:<https://doi.org/10.1177/2158244020979175>
- Romero, J. (2022). Alcances y desafíos de la gestión institucional en el periodo 2020-2021. *Horizontes*, 6(25), 1627-1636. doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.441>
- Rugel, J., Esteves, Z., & Tamariz, H. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 4-19. doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Rugel, J., Esteves, Z., & Tamariz, H. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 4-19. doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Ruiz, C., & Valenzuela, M. (2022). *Metodología de la investigación*. Fondo Editorial UNAT. doi:<https://doi.org/10.56224/EdiUnat.4>
- Ruiz, S., Romero, S., & Fernandez, B. (2022). Green, blue or black, but washing—What company characteristics determine greenwashing? *Environment, Development and Sustainability*, 24, 4024–4045. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s10668-021-01602-x>
- Ushiña, G., & Colmenarez, T. (2022). Acompañamiento pedagógico de la gestión directiva en la mejora del desempeño docente. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 95-108. Obtenido de <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/100>
- Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(1), 994-1018. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558
- Vargas, I., Soto, S., Hernández, M., & Campos, S. (2020). La confianza en la relación profesional de la salud y paciente. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(3), 1-46. Retrieved from <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n3/e1575/>

- Vargas, J. (2020). *Clima institucional y su relación con la calidad de la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, en el año 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional de la UNMSM. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16354>
- Vega, J., Ramos, J., & Trejo, M. (2023). Gestión de competencias directivas: Retos de la educación superior post COVID. *Revista De Educación Superior Del Sur Global - RESUR*(15), 1-28. doi:<https://doi.org/10.25087/resur15a14>
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia Y Educación*, 1(2), 18-28. doi:<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Yun, D. (2020). Rethinking Human Potential From a Talent Development Perspective. *Journal for the Education of the Gifted*, 43(1), 19-37. doi:<https://doi.org/10.1177/0162353219897850>
- Zachary, G. (2021). Correlates of conflict resolution across cultures. *Evolutionary Human Sciences*(3), 1-16. doi:10.1017/ehs.2021.41

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de medición

Cuestionario del Clima Institucional

Instrucciones: Estimados docentes, el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada “Clima institucional y Calidad de la Gestión Directiva en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado San José, Yurimaguas, 2022.”, el cual pretende determinar la relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión directiva. Para ello se le pide su colaboración en el llenado del instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, además del anonimato de los datos recabados. A continuación, se precisan las alternativas de respuesta, donde deberá marcar la que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1: Nunca, 2: Pocas veces; 3: A veces; 4: Muchas veces; 5: Siempre

N°	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Comunicación						
1	Percibe que los docentes mantienen una fluida comunicación en el entorno de la institución					
2	El nivel de comunicación es rápido entre los docentes, con los directivos y con los estudiantes.					
3	La comunicación entre los miembros de la institución es cordial y amable.					
4	La comunicación es la adecuada y respetuosa para la institución.					
5	El ambiente físico influye en la forma de comunicación que se percibe en la institución.					
6	Percibe que los horarios son respetados por todos los miembros de la institución.					
Dimensión: Motivación						
7	Considera que la institución promueve el desarrollo de la autonomía de los docentes.					
8	Los docentes de la institución donde labora tienen autonomía de cátedra.					
9	Los docentes son reconocidos profesionalmente por los directivos de la institución educativa donde labora.					
10	Los estudiantes expresan su reconocimiento a la labor profesional de sus docentes.					
11	La remuneración que perciben los docentes satisface sus principales necesidades.					
12	Los docentes se sienten satisfechos económica y profesionalmente por la institución donde laboran.					
Dimensión: Confianza						
13	Considera que la institución les brinda la plena confianza a los docentes.					
14	Percibe que los docentes tienen un buen nivel de confianza en sus capacidades profesionales.					

15	Cree que los miembros de la institución donde laboran actúan con sinceridad.					
16	Considera que las relaciones que establece con los demás docentes lo hacen con sinceridad.					
Dimensión: Participación						
17	Los docentes se involucran en las actividades académicas que la institución promueve.					
18	Los directivos de la institución donde labora lo hacen partícipe del diseño de las actividades institucionales.					
18	Como docente le agrada promover y desarrollar el trabajo colaborativo con los demás docentes.					
20	Como docente fomenta el trabajo colaborativo en sus sesiones de aprendizaje con sus estudiantes.					
21	Propone y coordina nuevas estrategias de aprendizaje con los directivos de la institución donde labora.					
22	Considera que existe una adecuada coordinación entre los miembros de la institución educativa.					

Cuestionario de la Calidad de la Gestión Directiva

Instrucciones: Estimados docentes, el siguiente cuestionario forma parte de la investigación denominada “Clima institucional y Calidad de la Gestión Directiva en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado San José, Yurimaguas, 2022.”, el cual pretende determinar la relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión directiva. Para ello se le pide su colaboración en el llenado del instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, además del anonimato de los datos recabados. A continuación, se precisan las alternativas de respuesta, donde deberá marcar la que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1: Nunca, 2: Pocas veces; 3: A veces; 4: Muchas veces; 5: Siempre

N°	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Gestión Institucional						
1	El tiempo asignado para ejecutar las tareas académicas son proporcional a su nivel de complejidad.					
2	El ambiente como aula, patio, oficinas son utilizados con eficacia.					
3	Se establecieron medios de comunicación entre los directivos, profesores y estudiantes					
4	La comunicación entre directivos – docentes es adecuada y eficiente.					
5	Los equipos de trabajo trabajan con aptitud para el cumplimiento de las actividades asignadas					
6	Se muestra trabajo colaborativo entre los integrantes de los equipos de trabajo.					
7	El desempeño de los agentes educativos está en función de los compromisos y acuerdos dispuestos.					
8	Los agentes educativos conocen sobre el manual de funciones y procedimientos de la institución.					
9	Sabe el organigrama establecido por la institución.					
10	Se conoce y se respeta los establecidos por las normas internas de la institución.					
Dimensión: Gestión Pedagógica						
11	La alta dirección asegura que los profesores realicen horarios de tutoría					
12	La dirección brinda capacita en materia de tutoría a los profesores					
13	La dirección apoya la formación académica de los profesores.					
14	La alta dirección desarrolla mecanismos de fortalecimiento que evalúan la preparación académica de los profesores.					
15	La alta dirección proporciona materiales didácticos a sus docentes para el desarrollo de sus clases					
16	La dirección supervisa el estilo de enseñanza que establecen los profesores en sus aulas					
17	La alta dirección evalúa de forma permanente los resultados de las sesiones y unidades del programa educativo.					

18	La dirección actualiza sus planes educativos con participación de su plana docente.						
Dimensión: Gestión Administrativa							
19	En la institución la gestión de recursos financieros es administrados eficientemente.						
20	La alta dirección reconoce remunerativa mente a los docentes por su desempeño laboral.						
21	Están plenamente establecidos los horarios de trabajo dentro de la institución.						
22	Los directivos, administrativos y profesores cumplen y respetan sus horarios de trabajo.						
23	El material didáctico de la institución educativa es pertinente y acorde a las exigencias académicas.						
24	La dirección considera los lineamientos y materiales de aprendizaje vigentes del MINEDU.						
Dimensión: Gestión Comunitaria							
25	La institución mediante los directivos y profesores mantienen relaciones adecuadas con los PP.FF.						
26	Los padres participan de las actividades que realiza la institución.						
27	La institución organiza actividades donde involucra a la comunidad en el proceso de aprendizaje.						
28	La alta dirección organiza proyecciones sociales que promuevan el desarrollo de la comunidad.						
29	La institución busca firmar convenios con otras instituciones afines en beneficio de los estudiantes.						
30	La institución participa de las actividades que realizan otras instituciones como municipalidades, entidades civiles o eclesiales.						

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima Institucional	Según Sardá y Salgueiro (2010) citados por Rivera et al (2021) el clima institucional es el espacio que se genera en un centro educativo con base en las experiencias y la convivencia cotidiana de los integrantes del centro educativo, abarca ndo componentes como la relación interpersonal, la participación, los estilos de liderazgo, la gestión institucional, las normas y la comunicación.	El clima institucional será medida por medio de las dimensiones propuestas por Martín, ellas son la comunicación, la motivación, la confianza y la participación.	Comunicación Motivación Confianza Participación	Fluidez y rapidez Trato cordial y respetuosa Ambiente físico y horarios Autonomía Reconocimiento Satisfacción Sinceridad Nivel de confianza Actividades institucionales Trabajo colaborativo Coordinación	Ordinal

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Calidad de la Gestión Directiva	Según la UNESCO (2011) la gestión educativa o directiva se alude a la organización sistémica, es decir, tiene que ver con la relación de distintos elementos o aspectos actuales de la cotidianidad de una institución educativa, en esto se involucra a los integrantes del grupo educativo (directores, docentes, alumnos, administrativos, padres de familia, comunidad, entre <u>otros</u>).	La calidad de la gestión directiva será medida por medio de las dimensiones propuestas por la Unesco, ellas son la gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y la gestión comunitaria.	Gestión Institucional	Utilización de Tiempo y espacio Medios de comunicación Comisión de trabajo Texto de funciones y procedimientos	Ordinal
			Gestión Pedagógica	Normas y Organigrama Tutoría Formación y Evaluación Monitoreo de enseñanza Material didáctico y estilo de enseñanza Programas y planes	
			Gestión Administrativa	Presupuesto financiero Horarios de trabajo Recursos de material didáctico Interacción institución-Padres de familia	
			Gestión Comunitaria	Proyección social Vínculos interinstitucionales	

Anexo 3: Operacionalización de Variables

Matriz de operacionalización de la variable Clima Institucional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima Institucional	Según Sardá y Salgueiro (2010) citados por Rivera et al (2021) el clima institucional es el espacio que se genera en un centro educativo con base en las experiencias y la convivencia cotidiana de los integrantes del centro educativo, abarcando componentes como la relación interpersonal, la participación, los estilos de liderazgo, la gestión institucional, las normas y la comunicación.	El clima institucional será medida por medio de las dimensiones propuestas por Martin (2000) como se cita en Cenas et al. (2021), ellas son la comunicación, la motivación, la confianza y la participación.	Comunicación	Fluidez y rapidez	Ordinal
				Trato cordial y respetuosa	
				Ambiente físico y horarios	
			Motivación	Autonomía	
				Reconocimiento	
				Satisfacción	
			Confianza	Sinceridad	
				Nivel de confianza	
			Participación	Actividades institucionales	
				Trabajo colaborativo	
Coordinación					

Matriz de operacionalización de la variable Calidad de la Gestión Directiva

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Calidad de la Gestión Directiva	Según la UNESCO (2011) la gestión educativa o directiva se alude a la organización sistémica, es decir, tiene que ver con la relación de distintos elementos o aspectos actuales de la cotidianidad de una institución educativa, en esto se involucra a los integrantes del grupo educativo (directores, docentes, alumnos, administrativos, padres de familia, comunidad, entre otros).	La calidad de la gestión directiva será medida por medio de las dimensiones propuestas por la Unesco citado en Quispe et al. (2023), ellas son la gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y la gestión comunitaria.	Gestión Institucional	Utilización de Tiempo y espacio	Ordinal
				Medios de comunicación	
				Comisión de trabajo	
				Texto de funciones y procedimientos	
				Normas y Organigrama	
			Gestión Pedagógica	Tutoría	
				Formación y Evaluación	
				Monitoreo de enseñanza	
				Material didáctico y estilo de enseñanza	
				Programas y planes	
			Gestión Administrativa	Presupuesto financiero	
				Horarios de trabajo	
				Recursos de material didáctico	
			Gestión Comunitaria	Interacción institución-Padres de familia	
Proyección social					
Vínculos interinstitucionales					

Anexo 4: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (CUESTIONARIO) QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

N.º	DIMENSIÓN / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Comunicación								
1	Percibe que los docentes mantienen una fluida comunicación en el entorno de la institución	X		X		X		
2	El nivel de comunicación es rápido entre los docentes, con los directivos y con los estudiantes.	X		X		X		
3	La comunicación entre los miembros de la institución es cordial y amable.	X		X		X		
4	La comunicación es la adecuada y respetuosa en la institución.	X		X		X		
5	El ambiente físico influye en la forma de comunicación que se percibe en la institución.	X		X		X		
6	Percibe que los horarios son respetados por todos los miembros de la institución.	X		X		X		
Dimensión: Motivación								
7	Considera que la institución promueve el desarrollo de la autonomía de los docentes.	X		X		X		
8	Los docentes de la institución donde labora tienen autonomía de cátedra.	X		X		X		
9	Los docentes son reconocidos profesionalmente por los directivos de la institución educativa donde laboran.	X		X		X		
10	Los estudiantes expresan su reconocimiento a la labor profesional de sus docentes.	X		X		X		
11	La remuneración que perciben los docentes satisface sus principales necesidades.	X		X		X		
12	Los docentes se sienten satisfechos económica y profesionalmente por la institución donde laboran.	X		X		X		
Dimensión: Confianza								
13	Considera que la institución les brinda la plena confianza a los docentes.	X		X		X		
14	Percibe que los docentes tienen un buen nivel de confianza en sus capacidades profesionales.	X		X		X		
15	Cree que los miembros de la institución donde labora actúan con sinceridad.	X		X		X		
16	Considera que las relaciones que establece con los demás docentes lo hacen con sinceridad.	X		X		X		

Dimensión: Confianza		Si	No	Si	No	Si	No
17	Los docentes se involucran en las actividades académicas que la institución promueve.	X		X		X	
18	Los directivos de la institución donde labora lo hacen partícipe del diseño de las actividades institucionales.	X		X		X	
19	Como docente le agrada promover y desarrollar el trabajo colaborativo con los demás docentes.	X		X		X	
20	Como docente fomenta el trabajo colaborativo en sus sesiones de aprendizaje con sus estudiantes.	X		X		X	
21	Propone y coordina nuevas estrategias de aprendizaje con los directivos de la institución donde labora.	X		X		X	
22	Considera que existe una adecuada coordinación entre los miembros de la institución educativa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No**
aplicable [] **Apellidos y nombres del juez validador. M. Sc. Percy García Sánchez** **DNI:**
01046667

Especialidad del validador:

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

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

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

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

22 de febrero de 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUETSINARIO QUE MIDE CLAIIDAD DE GESTIÓN DIRECTIVA

N.º	DIMENSIÓN / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Gestión Institucional		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El tiempo asignado para ejecutar las tareas académicas son proporcionales a su nivel de complejidad.	X		X		X		
2	Los ambientes como aula, patio, oficinas son utilizados con eficacia.	X		X		X		
3	Se establecieron medios de comunicación entre los directivos, profesores y estudiantes.	X		X		X		
4	La comunicación entre directivos – docentes es adecuada y eficiente.	X		X		X		
5	Los equipos de trabajo laboran con aptitud para el cumplimiento de las actividades asignadas	X		X		X		
6	Se muestra trabajo colaborativo entre los integrantes de los equipos de trabajo.	X		X		X		
7	El desempeño de los agentes educativos está en función de los compromisos y acuerdos dispuestos.	X		X		X		
8	Los agentes educativos conocen sobre el manual de funciones y procedimientos de la institución.	X		X		X		
9	Sabe el organigrama establecido por la institución.	X		X		X		
10	Se conoce y se respeta los establecidos por las normas internas de la institución.	X		X		X		
Dimensión: Gestión Pedagógica		Si	No	Si	No	Si	No	
11	La alta dirección asegura que los profesores realicen horarios de tutoría	X		X		X		
12	La dirección brinda capacitación en materia de tutoría a los profesores	X		X		X		
13	La dirección apoya la formación académica de los profesores.	X		X		X		
14	La alta dirección desarrolla mecanismos de fortalecimiento que evalúan la preparación académica de los profesores.	X		X		X		
15	La alta dirección proporciona materiales didácticos a sus docentes para el desarrollo de sus clases	X		X		X		
16	La dirección supervisa el estilo de enseñanza que establecen los profesores en sus aulas	X		X		X		

17	La alta dirección evalúa de forma permanente los resultados de las sesiones y unidades del programa educativo.	X		X		X		
18	La dirección actualiza sus planes educativos con participación de su plana docente.	X		X		X		
Dimensión: Gestión Administrativa		Si	No	Si	No	Si	No	
19	En la institución la gestión de recursos financieros es administrado eficientemente.	X		X		X		
20	La alta dirección reconoce remunerativamente a los docentes por su desempeño laboral.	X		X		X		
21	Están plenamente establecidos los horarios de trabajo dentro de la institución.	X		X		X		
22	Los directivos, administrativos y profesores cumplen y respetan sus horarios de trabajo.	X		X		X		
23	El material didáctico de la institución educativa es pertinente y acorde a las exigencias académicas.	X		X		X		
24	La dirección considera los lineamientos y materiales de aprendizaje vigentes del MINEDU.	X		X		X		
Dimensión: Gestión Administrativa		Si	No	Si	No	Si	No	
25	La institución mediante los directivos y profesores mantienen relaciones adecuadas con los PP.FF.	X		X		X		
26	Los padres participan de las actividades que realiza la institución.	X		X		X		
27	La institución organiza actividades donde involucra a la comunidad en el proceso de aprendizaje.	X		X		X		
28	La alta dirección organiza proyecciones sociales que promuevan el desarrollo de la comunidad.	X		X		X		
29	La institución busca firmar convenios con otras instituciones afines en beneficio de los estudiantes.	X		X		X		
30	La institución participa de las actividades que realizan otras instituciones como municipalidades, entidades civiles o eclesiales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ M. Sc.: Percy García Sánchez

DNI: 01046667

Especialidad del validador

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

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

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

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

22 de febrero de 2023

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO (CUESTIONARIO) QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

N.º	DIMENSION / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Comunicación								
1	Percibe que los docentes mantienen una fluida comunicación en el entorno de la institución	X		X		X		
2	El nivel de comunicación es rápido entre los docentes, con los directivos y con los estudiantes.	X		X		X		
3	La comunicación entre los miembros de la institución es cordial y amable.	X		X		X		
4	La comunicación es la adecuada y respetuosa para la institución.	X		X		X		
5	El ambiente físico influye en la forma de comunicación que se percibe en la institución.	X		X		X		
6	Percibe que los horarios son respetados por todos los miembros de la institución.	X		X		X		
Dimensión: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera que la institución promueve el desarrollo de la autonomía de los docentes.	X		X		X		
8	Los docentes de la institución donde labora tienen autonomía de cátedra.	X		X		X		
9	Los docentes son reconocidos profesionalmente por los directivos de la institución educativa donde labora.	X		X		X		
10	Los estudiantes expresan su reconocimiento a la labor profesional de sus docentes.	X		X		X		
11	La remuneración que perciben los docentes satisface sus principales necesidades.	X		X		X		
12	Los docentes se sienten satisfechos económica y profesionalmente por la institución donde laboran.	X		X		X		
Dimensión: Confianza		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera que la institución les brinda la plena confianza a los docentes.	X		X		X		
14	Percibe que los docentes tienen un buen nivel de confianza en sus capacidades profesionales.	X		X		X		
15	Cree que los miembros de la institución donde laboran actúan con sinceridad.	X		X		X		
16	Considera que las relaciones que establece con los demás docentes lo hacen con sinceridad.	X		X		X		

Dimensión: Participación		Si	No	Si	No	Si	No
17	Los docentes se involucran en las actividades académicas que la institución promueve.	X		X		X	
18	Los directivos de la institución donde labora lo hacen partícipe del diseño de las actividades institucionales.	X		X		X	
19	Como docente le agrada promover y desarrollar el trabajo colaborativo con los demás docentes.	X		X		X	
20	Como docente fomenta el trabajo colaborativo en sus sesiones de aprendizaje con sus estudiantes.	X		X		X	
21	Propone y coordina nuevas estrategias de aprendizaje con los directivos de la institución donde labora.	X		X		X	
22	Considera que existe una adecuada coordinación entre los miembros de la institución educativa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

[] **Apellidos y nombres del juez validador.** Dr.: **Carlos Alberto Flores Cruz** **DNI: 16804870**

Especialidad del validador: Lengua y literatura, Doctor en Administración de la Educación.

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

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

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

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

 ro de

 Dr. Carlos Alberto Flores Cruz
 Reg. 2316804870

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO QUE MIDE CLAIIDAD DE GESTIÓN DIRECTIVA

N.º	DIMENSIÓN / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Gestión Institucional								
1	El tiempo asignado para ejecutar las tareas académicas son proporcional a su nivel de complejidad.	X		X		X		
2	El ambiente como aula, patio, oficinas son utilizados con eficacia.	X		X		X		
3	Se establecieron medios de comunicación entre los directivos, profesores y estudiantes	X		X		X		
4	La comunicación entre directivos – docentes es adecuada y eficiente.	X		X		X		
5	Los equipos de trabajo trabajan con aptitud para el cumplimiento de las actividades asignadas	X		X		X		
6	Se muestra trabajo colaborativo entre los integrantes de los equipos de trabajo.	X		X		X		
7	El desempeño de los agentes educativos está en función de los compromisos y acuerdos dispuestos.	X		X		X		
8	Los agentes educativos conocen sobre el manual de funciones y procedimientos de la institución.	X		X		X		
9	Sabe el organigrama establecido por la institución.	X		X		X		
10	Se conoce y se respeta los establecidos por las normas internas de la institución.	X		X		X		
Dimensión: Gestión Pedagógica								
11	La alta dirección asegura que los profesores realicen horarios de tutoría	X		X		X		
12	La dirección brinda capacita en materia de tutoría a los profesores	X		X		X		
13	La dirección apoya la formación académica de los profesores.	X		X		X		
14	La alta dirección desarrolla mecanismos de fortalecimiento que evalúan la preparación académica de los profesores.	X		X		X		
15	La alta dirección proporciona materiales didácticos a sus docentes para el desarrollo de sus clases	X		X		X		
16	La dirección supervisa el estilo de enseñanza que establecen los profesores en sus aulas	X		X		X		
17	La alta dirección evalúa de forma permanente los resultados de las sesiones y unidades del programa educativo.	X		X		X		
18	La dirección actualiza sus planes educativos con participación de su plana docente.	X		X		X		
Dimensión: Gestión Administrativa								
		Si	No	Si	No	Si	No	

19	En la institución la gestión de recursos financieros es administrados eficientemente.	X		X		X	
20	La alta dirección reconoce remunerativa mente a los docentes por su desempeño laboral.	X		X		X	
21	Están plenamente establecidos los horarios de trabajo dentro de la institución.	X		X		X	
22	Los directivos, administrativos y profesores cumplen y respetan sus horarios de trabajo.	X		X		X	
23	El material didáctico de la institución educativa es pertinente y acorde a las exigencias académicas.	X		X		X	
24	La dirección considera los lineamientos y materiales de aprendizaje vigentes del MINEDU.	X		X		X	
Dimensión: Gestión Comunitaria		Si	No	Si	No	Si	No
25	La institución mediante los directivos y profesores mantienen relaciones adecuadas con los PP.FF.	X		X		X	
26	Los padres participan de las actividades que realiza la institución.	X		X		X	
27	La institución organiza actividades donde involucra a la comunidad en el proceso de aprendizaje.	X		X		X	
28	La alta dirección organiza proyecciones sociales que promuevan el desarrollo de la comunidad.	X		X		X	
29	La institución busca firmar convenios con otras instituciones afines en beneficio de los estudiantes.	X		X		X	
30	La institución participa de las actividades que realizan otras instituciones como municipalidades, entidades civiles o eclesiales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No**

aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Carlos Alberto Flores Cruz **DNI:**

16804870

Especialidad del validador: Lengua y literatura, Doctor en Administración de la Educación.

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

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

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

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

Rioja, 22 de febrero de 2023



Dr. Carlos Alberto Flores Cruz
Reg. 2316884870

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

N.º	DIMENSIÓN / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Comunicación								
1	Percibe que los docentes mantienen una fluida comunicación en el entorno de la institución	x		x		x		
2	El nivel de comunicación es rápido entre los docentes, con los directivos y con los estudiantes.	x		x		x		
3	La comunicación entre los miembros de la institución es cordial y amable.	x		x		x		
4	La comunicación es la adecuada y respetuosa para la institución.	x		x		x		
5	Se percibe en la institución un ambiente físico adecuado para comunicarse con los miembros de la institución.	x		x		x		
6	Percibe que los horarios son respetados por todos los miembros de la institución.	x		x		x		
Dimensión: Motivación								
7	Considera que la institución promueve el desarrollo de la autonomía de los docentes.	x		x		x		
8	Los docentes de la institución donde labora tienen autonomía de cátedra.	x		x		x		
9	Los docentes son reconocidos profesionalmente por los directivos de la institución educativa donde labora.	x		x		x		
10	Los estudiantes expresan su reconocimiento a la labor profesional de sus docentes.	x		x		x		
11	La remuneración que perciben los docentes satisface sus principales necesidades.	x		x		x		
12	Los docentes se sienten satisfechos económica y profesionalmente por la institución donde laboran.	x		x		x		
Dimensión: Confianza								
13	Considera que la institución les brinda la plena confianza a los docentes.	x		x		x		
14	Percibe que los docentes tienen un buen nivel de confianza en sus capacidades profesionales.	x		x		x		
15	Cree que los miembros de la institución donde laboran actúan con sinceridad.	x		x		x		

16	Considera que las relaciones que establece con los demás docentes lo hacen con sinceridad.	x		x		x		
Dimensión: Confianza		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Los docentes se involucran en las actividades académicas que la institución promueve.	x		x		x		
18	Los directivos de la institución donde labora lo hacen partícipe del diseño de las actividades institucionales.	x		x		x		
19	Como docente le agrada promover y desarrollar el trabajo colaborativo con los demás docentes.	x		x		x		
20	Como docente fomenta el trabajo colaborativo en sus sesiones de aprendizaje con sus estudiantes.	x		x		x		
21	Propone y coordina nuevas estrategias de aprendizaje con los directivos de la institución donde labora.	x		x		x		
22	Considera que existe una adecuada coordinación entre los miembros de la institución educativa.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se percibe pertinencia, relevancia y claridad en los ítems del cuestionario Clima institucional.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Carmela Elisa Salvador Rosado DNI:

17851477 Especialidad del validador: Estadístico

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

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

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

22 de febrero de 2023



.....
Dra. Carmela Elisa Salvador Rosado
COESPE 900

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO QUE MIDE CALIDAD DE GESTIÓN DIRECTIVA

N.º	DIMENSIÓN / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Gestión Institucional								
1	El tiempo asignado para ejecutar las tareas académicas son proporcional a su nivel de complejidad.	x		x		x		
2	El ambiente como aula, patio, oficinas son utilizados con eficacia.	x		x		x		
3	Se establecieron medios de comunicación entre los directivos, profesores y estudiantes	x		x		x		
4	La comunicación entre directivos – docentes es adecuada y eficiente.	x		x		x		
5	Los equipos de trabajo trabajan con aptitud para el cumplimiento de las actividades asignadas	x		x		x		
6	Se muestra trabajo colaborativo entre los integrantes de los equipos de trabajo.	x		x		x		
7	El desempeño de los agentes educativos está en función de los compromisos y acuerdos dispuestos.	x		x		x		
8	Los agentes educativos conocen sobre el manual de funciones y procedimientos de la institución.	x		x		x		
9	Sabe el organigrama establecido por la institución.	x		x		x		
10	Se conoce y se respeta los establecidos por las normas internas de la institución.	x		x		x		
Dimensión: Gestión Pedagógica								
11	La alta dirección asegura que los docentes realicen horarios de tutoría.	x		x		x		
12	La dirección brinda capacitación en materia de tutoría a los docentes	x		x		x		
13	La dirección apoya la formación académica de los docentes.	x		x		x		
14	La alta dirección desarrolla mecanismos de fortalecimiento que evalúan la preparación académica de los docentes.	x		x		x		
15	La alta dirección proporciona materiales didácticos a sus docentes para el desarrollo de sus clases	x		x		x		
16	La dirección supervisa el estilo de enseñanza que establecen los docentes en sus aulas	x		x		x		

17	La alta dirección evalúa de forma permanente los resultados de las sesiones y unidades del programa educativo.	x		x		x		
18	La dirección actualiza sus planes educativos con participación de su plana docente.	x		x		x		
Dimensión: Gestión Administrativa		Si	No	Si	No	Si	No	
19	En la institución la gestión de recursos financieros es administrado eficientemente.	x		x		x		
20	La alta dirección reconoce remunerativamente a los docentes por su desempeño laboral.	x		x		x		
21	Están plenamente establecidos los horarios de trabajo dentro de la institución.	x		x		x		
22	Los directivos, administrativos y profesores cumplen y respetan sus horarios de trabajo.	x		x		x		
23	El material didáctico de la institución educativa es pertinente y acorde a las exigencias académicas.	x		x		x		
24	La dirección considera los lineamientos y materiales de aprendizaje vigentes del MINEDU.	x		x		x		
Dimensión: Gestión Administrativa		Si	No	Si	No	Si	No	
25	La institución mediante los directivos y profesores mantienen relaciones adecuadas con los PP.FF.	x		x		x		
26	Los padres participan de las actividades que realiza la institución.	x		x		x		
27	La institución organiza actividades donde involucra a la comunidad educativa en el proceso de aprendizaje.	x		x		x		
28	La alta dirección organiza proyecciones sociales que promueven el desarrollo de la comunidad.	x		x		x		
29	La institución busca firmar convenios con otras instituciones a fines en beneficio de los estudiantes.	x		x		x		
30	La institución participa de las actividades que realizan otras instituciones como municipalidades, entidades civiles o eclesiástica.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se percibe pertinencia, relevancia y claridad en los ítems del cuestionario Clima institucional.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Carmela Elisa Salvador Rosado

DNI:

17851477 Especialidad del validador: Estadístico

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

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

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

Rioja 22 de febrero de 2023



.....
Dra. Carmela Elisa Salvador Rosado
COESPE 900

Jose Grabiél León Berna

Clima institucional y Calidad de la Gestión Directiva en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San Jos...

Revisión Repositorio Institucional de la UNSM

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:508580175

Fecha de entrega

6 oct 2025, 8:48 GMT-5

Fecha de descarga

6 oct 2025, 8:52 GMT-5

Nombre del archivo

MAEST. GEST. EDUC. - José Grabiél León Berna.pdf

Tamaño del archivo

924.7 KB

81 páginas

21.316 palabras

122.644 caracteres




16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.