



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión educativa y clima laboral en la institución  
educativa integrada n.º 0662 Adolfo Paredes Rengifo, Picota - 2021

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

**AUTORA:**

Vega Salazar, Neira (ORCID: 0000-0001-9801- 9081)

**ASESORA:**

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (ORCID: 0000-0002-0196-1351)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**TARAPOTO – PERÚ**

**2021**

## Dedicatoria

A Dios por su bondad infinita, y fortalecerme en mis días complicados.

Con el inmenso amor y cariño a mi añorado hijo Edrick Daniel, la persona que, con tan solo una mirada, sus palabras tiernas, invade con formidable alegría, por ser mi fuente de motivación, inspiración para seguir superándome día a día.

**Neira**

## **Agradecimiento**

A mis añorados padres, hermanos por el apoyo constante que contribuyen con la cristalización de mis metas.

A mis colegas que con sus palabras alentadoras lograron que esta meta sea alcanzada.

Al grupo humano de la institución educativa integrada. n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo, Picota, por facilitar el trabajo de investigación.

**La autora**

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>12</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	13
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Métodos de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>18</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>23</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>27</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>28</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>29</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>32</b>

## Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de gestión educativa en la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021.....	18
Tabla 2.	Nivel de clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021.....	18
Tabla 3.	Normalidad de estudio.....	19
Tabla 4.	Correlación la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021.....	20
Tabla 5.	Análisis de varianza de la gestión educativa y el clima laboral en la I.E Integrada n.º0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota – 2021.....	21

## Índice de figuras

Figura 1. Dispersión entre la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021.....	21
---	----

## Resumen

La investigación tuvo objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y clima laboral en la institución educativa integrada n.º0662 “Adolfo Paredes Rengifo, Picota - 2021”. Tipo de estudio básico, diseño descriptivo correlacional. Población y muestra de 47 docentes y una muestra de 45 docentes entre. Técnica encuesta, instrumento cuestionario. Entre los resultados destaca la gestión educativa de la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo”, Picota, logrando obtener un nivel “Regular” con 31%, y un clima laboral con predominio del nivel “Regular” con 33 %. El estudio concluyo que existe una relación muy alta entre la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” del distrito de Picota, de acuerdo un coeficiente de Pearson de 0.9492. Además, un coeficiente de determinación de (0.9011) donde el 90.11 % del clima laboral es influenciado por la gestión educativa de la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo”.

**Palabras clave:** Gestión educativa, clima laboral, gestión pedagógica.

## **Abstract**

The research aimed to determine the relationship between educational management and work environment in the integrated educational institution n.°0662 "Adolfo Paredes Rengifo, Picota - 2021". Type of basic study, correlational descriptive design. Population and sample of 45 teachers. Survey technique, questionnaire instrument. Among the results, the educational management of the integrated educational institution n.° 0662 "Adolfo Paredes Rengifo", Picota, stands out, achieving a "Regular" level with 31 %, and a work environment with a predominance of the "Regular" level with 33 %. The study concluded that there is a high positive relationship between educational management and the work environment in the integrated educational institution No. 0662 "Adolfo Paredes Rengifo" of the district of Picota, according to a Pearson coefficient of 0.9492. In addition, a coefficient of determination of (0.9011) where 90.11 % of the work environment is influenced by the educational management of the integrated educational institution n° 0662 "Adolfo Paredes Rengifo".

**Keywords:** Educational management, work environment, pedagogical management.



## I. INTRODUCCIÓN

La educación es el motor principal para cerrar brechas en un país y una clave fundamental para abordar la desigualdad, baja economía, y discriminación. El sistema educativo debe formar seres pensantes con buena moral y educación y así desarrollar habilidades personales y profesionales. Sin embargo, si este sistema no se desarrolla adecuadamente y no se tienen en cuenta las realidades del entorno en desarrollo, surgirán conflictos que afectarán a toda la comunidad (Organización de los Estados Americanos, 2011). Aunque el conflicto por la igualdad muestra que América Latina ha realizado diversos esfuerzos para abordar estos segmentos de la población en riesgo de racismo, a pesar de su complejidad y desigualdad. El desafío del acceso a una educación de calidad sigue siendo un desafío y una deuda regional (De la Cruz, 2016).

En la situación actual en Perú, la educación tiene la imperiosa necesidad de solucionar, problemas sociales alarmantes como la inseguridad ciudadana, la discriminación entre otros, las mismas que sólo traen consigo, retraso en la población, es por eso necesitamos aunarnos reafirmando que la educación es el motor principal para disminuir la inequidad y apuntar hacia un futuro prometedor con el manejo de herramientas tecnológicas que el mundo actual lo amerita y así podremos hablar de un país igualitario que forma entes pensantes que se sienten bien consigo mismo y puedan transmitirlo, fomentando en la misma medida los deberes y derechos y así podremos hablar de democracia y libertad plena, y de esta manera saldremos de esta mediocridad, y temor que nos aqueja por décadas. (Consejo Nacional de Educación, 2016).

La educación es considerada como el objetivo fundamental en nuestro país. Por consiguiente, se tiene retos y compromisos que cumplir para brindar una educación con un nivel destacado para todos los peruanos del hoy y el mañana. Pero lamentablemente el sistema actualmente es experimentar de proyectos exteriores la que nos causa retraso.

La educación en Perú para muchos docentes es penosa ya que estudian en infraestructuras en deterioro, también les resulta inalcanzable continuar con la misma ya que en su comunidad no existe una I.E de nivel secundaria y menos existe un centro de estudio superior, las mismas que solo queda en sueños frustrados(Vexler, 2004).

La dificultad transgrede a nuestra región San Martín, donde el servicio educativo es deficiente y la necesidad es amplia; por ende, es urgente atender esta problemática gestionando un alto nivel académico. Los problemas relacionados con el sector de la educación incluyen una serie de factores, incluido el nivel educativo, el rendimiento académico, aporte de Asociación de padres de familia, el gobierno, la dotación de un equipo humano cansado, la falta de infraestructura y la mala gobernanza, la misma que transgrede a la provincia de Picota donde se evidencia instituciones con carreteras en pésimo estado, donde los docentes por salvaguardar sus vidas desisten trabajar en estas comunidades. También salió a relucir que tenemos grandes carencias en conectividad, la cual afecta a una gran masa de estudiantes sobre todo del sector rural y no estábamos preparados para hacer frente a una educación remota.

En Picota la extensa masa estudiantil que es palpable, y sólo contamos sólo con dos I. E de nivel primaria, en el nivel secundaria solo contamos con una, en la que los ambientes ya no son los suficientes.

En la I.E n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” es insostenible la aglomeración de estudiantes, por ende, muchos docentes estudian en aulas anti pedagógicas sofocantes con material no apto para nuestro clima, también es preocupante el no contar con una sala de innovación pedagógica, laboratorios, espacios de recreación, que deberían ser prioridad en este Bicentenario, a eso suma los docentes desmotivados por falta de gestión e incentivo por parte de los responsables del sector.

Al respecto, creo que es importante estudiar el impacto de la gestión educativa en el clima laboral de la institución educativa Integrada n° 0662 "Adolfo Paredes Rengifo" -Picota. Cuando los niveles institucionales muestran debilidades en el plan gerencial y educativas, muchas veces conducen a un cambio del trabajo que agregó valor a la educación a un ambiente laboral que contradice la colaboración.

En ese sentido, el estudio formuló como **problema general** ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 Adolfo Paredes Rengifo, Picota - 2021? Del mismo modo ¿Cuál es el nivel de la gestión educativa en la institución educativa integrada n.º 0662 "Adolfo Paredes Rengifo" ¿Picota, 2021? ¿Cuál es el nivel del clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 "Adolfo Paredes Rengifo" ¿Picota, 2021?

Referente a la **justificación** de la investigación; **conveniencia**, buscó conocer en un inicio el comportamiento de las variables, el mismo que sirvió como insumo para propiciar mejoras significativas en la institución educativa, con un mayor involucramiento y compromiso de los educadores, administrativos, educandos y Asociación de padres de familia. **Relevancia social**, permitió desarrollar equipo de trabajo sólidos que responden de manera oportuna y apropiada a los requerimientos de los estudiantes, donde los estudiantes lograron desarrollar sus actividades académicas sin mayores contratiempos, haciendo que sus competencias se incrementaran. **Valor teórico**, permitió generar un aporte a la comunidad científica, desde una instancia básica, en donde se imparte enseñanza básica, con estándares requeridos por el ente rector de educación nacional, regional y local; los mismos que tiene que ser adecuados y adaptados a los contextos reales de la comunidad educativa. **Implicancia práctica**, permitió articular procesos internos e institucionales para ser fortalecidos y mejorados, propiciando una mejor oferta educativa, donde el proceso de Enseñanza–Aprendizaje permitieron un mayor desempeño formativo por ende un mejor rendimiento en los estudiantes.

**Utilidad metodológica**, se adaptó un instrumento de validación que responde a las características de la investigación, la misma que fue validado por juicio de tres especialistas, estos instrumentos quedarán como base para futuras investigaciones; permitió responder de forma metodológica a dicha pregunta de investigable, basado en una hipótesis de estudio, donde se evidencio afinidad entre la gestión educativa y el clima laboral.

El estudio planteo como **objetivo general**: Conocer la relación de gestión educativa con el clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 Adolfo Paredes Rengifo, Picota - 2021. **Objetivo específico**: Identificar el nivel de gestión educativa de la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021. Identificar el nivel del clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021.

En cuanto a hipótesis general,  $H_i$ : La gestión educativa y clima laboral se relacionan significativamente en la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021. Hipótesis específicas  $H_1$ : La gestión educativa en la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota, es buena.  $H_2$ : El clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota, es buena.

## II. MARCO TEÓRICO

Presentamos los antecedentes. Nivel **mundial**, destacando en ello Correa, J A. (2017), *Concordancia existente entre el clima laboral y la gestión educativa de la facultad de estudios a distancia de la UMNG y su relevancia en desarrollo personal, liderazgo y trabajo colaborativo partiendo del punto de vista los distintos integrantes que conforman*. (Artículo científico). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Tipo básico, diseño descriptivo. Población y muestra de 35 colaboradores de la Facultad de Estudios a Distancia. Técnica encuesta, instrumento cuestionario. En conclusión, el significado principal de la propiedad de empleados es aprovechar el valor de la organización e implementar un buen liderazgo, empoderamiento y gestión porque queremos trabajar para mejorar todos los niveles y aumentar el valor de la organización. Es posible que deba implementar el programa. Recepción formal y apertura para combinar las condiciones laborales con nuevas formas de ver estrategias para mejorarlo o fortalecerlo.

Bernal, I., Pedraza, N A. y Sánchez, M L. (2017), *Clima organizacional y su implicancia en la eficacia de servicios públicos de salud: esquema de un modelo teórico*. (Artículo científico). Estudios gerenciales, Cali, Colombia. Estudio básico, tipo descriptivo. Población y muestra de 83 documentos teóricos y de indagación. Estrategia de colección de datos, herramientas de colección de datos. Concluyo que la exploración sistemática muestra una relación entre las condiciones organizacionales y la eficiencia de servicios de salud pública.

Calvo, S A. (2016), *Estrategia de gestión directiva para fomentar un clima organizacional en familia de educadores y personal de servicio, del Instituto Bogotá de ciudad Berna*. (Artículo científico). Universidad Libre, Bogotá, Colombia. Estudio básico, diseño descriptivo propositivo. Población y muestra de 70 educadores. Método de encuesta, cuestionario. Concluyo que las recomendaciones de mejora establecían estrategias de gestión que ayudarían a evaluar el potencial de cada miembro de la organización, tal como los pasos a tomar en el tratamiento de conflicto que puede ocurrir dentro del sistema de la organización, resolviéndolo de forma eficaz, proporcionando así un estímulo

positivo a la cultura colectiva de los empleados, la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales.

En cuanto a los antecedentes nacionales; Paco, R. y Matas, J M. (2018), *Clima organizacional e implicancia laboral de educadores en I.E de nivel primario y secundario*. (Artículo científico). Apuntes Ciencias Sociales, Perú. Investigación básica descriptiva relacionada. Muestra no probabilística, que incluye 110 profesores. La herramienta utilizada es la Escala de clima social en el lugar de labores (WES). Concluyo es que existe una concordancia acertada e importante entre clima organizacional y despliegue pedagógico en I.E.P. San Pio X e I.E.E. Rosa de Lima (Rosa de Lima), valor r de Pearson = 0,71.

Calcina, Y. (2018), *Clima institucional y su relevancia en el despliegue de trabajo en educadores de la escuela de ciencias sociales, universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez*. (Artículo científico). Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo. Perú. Tipo no experimental, diseño relacionado descriptivo. Población y muestra de 96 docentes. Investigación técnica y diseño descriptivo relacionado. Concluyo que el ambiente institucional está relacionado con el rendimiento didáctico, ya que el ambiente de organización conforma el ambiente interno y el ambiente psicológico de una organización, que denominamos conglomerado de supersticiones, valores y patrones emitidos por los colaboradores de la investigación.

Torres, E y Zegarra, S J (2017), *Clima organizacional y desempeño de trabajo en los centros educativos bolivarianas - Puno*. Comunicación, Puno, Perú. Tipo básico, diseño descriptivo correlacional. Población y muestra de 133 educadores. Técnica encuesta e instrumento cuestionario. Concluyo la naturaleza en la organización está directamente relacionada con el trabajo en las escuelas y colegios Bolivarianas, Puno 2014.

En relación a estudios regionales, locales; donde Montilla, L. (2019), *Gestión de la compensación laboral y eficacia de trabajo en Áreas de Administración, de la Red de Salud San Martín - Tarapoto*. (Tesis de maestría). Estudio no experimental, diseño descriptivo correlacional. Muestra 77 colaboradores.

Técnica encuesta e instrumento cuestionario. Por tanto, la correlación lineal de Pearson  $r = 0,919$  y el coeficiente de correlación (0,844) determinaron que existía una relación positiva entre remuneración y empleo. Esto explica que el 84% del trabajo lo realicen por la compensación profesional.

Salas, A. (2016), *La gestión administradora guarda conexión con servicios educativos que presta la UGEL, Picota, San Martín – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Estudio básico, diseño no experimental. Población, conformada por directivos independientes y 65 directivos que pertenecen a UGEL Picota. Técnica, encuestas, instrumento cuestionarios. Reafirmo la gestión directiva y servicios pedagógicos tienen implicancia directa, con coeficiente de correlación (0.425). El personal de apoyo desarrollado en UGEL Picota representó 18%, mientras que otros elementos del 82% obstaculizan la variable dependiente.

Bartra, A. (2017), *Estrategia metódica integradora encaminada a robustecer la complacencia laboral de educadores de la facultad de Enfermería de la UNSM-T*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú. Tipo de investigación descriptivo propositivo. Muestra de 15 educadores. Técnica encuesta e instrumento cuestionario. Concluyo que hay cinco tipos de satisfacción laboral. Desarrollo de la satisfacción: cada uno de ustedes eleva el nivel de la meta para lograr el nivel más alto de contentamiento. La satisfacción estabilizada: Mantiene el nivel de meta. La satisfacción resignada: una persona ha bajado su nivel de interés para adaptarse al entorno laboral. La insatisfacción constructiva: La persona se siente insatisfecha y mantiene un nivel de necesidad al buscar formas de resolver y manejar la situación basándose en la tolerancia total a la negación y disconformidad: La persona defiende un margen de interés más no ansía controlar su temperamento para mantenerla y evitar sus problemas.

**Respecto a la teoría**, es necesario conceptualizar la gestión educativa, el mismo que intenta aplicar los principios de gestión que se encuentran en la teoría empresarial a determinadas áreas de la educación. Desde esta perspectiva, la gestión educativa se ha convertido en un enfoque sistemático que tiene como objetivo avanzar en el progreso de la educación a través de la creación de

pequeños programas como la caracterización, la planificación, seguimiento el monitoreo, la evaluación y el estímulo frente a experiencias significativas en función con la labor educativa y el fortalecimiento institucional (Ministerio de Educación Nacional, 2012).

MINEDU (2012) afirma que se han identificado tres elementos de educación y gestión: dirección de instituciones educativas, gestión de la educación y mantenimiento de la infraestructura. Todos los esfuerzos de la dirección deben contribuir a garantizar la calidad del personal. El liderazgo educativo debe cumplir su función y adoptar un sistema de planificación y medición. Esto permite que el ministerio haga un progreso real en el logro de sus objetivos.

Según Botero (2008), gestión educativa conglomerado de procesos de toma de medidas y la implementación de metas, decisiones y actividades que permitan que los niños aprendan.

Las dimensiones de la gestión directiva abordadas son gestión gerencial y gestión pedagógica. Iniciando con gestión gerencial, donde la función del directivo es gestionar el sistema representado por la institución que dirige o supervisa, atendiendo a los agentes incluidos o relacionados al organismo, por ende, favorecer la mejora de una comunidad educativa. Durante el ciclo escolar, cada director, junto con otros actores, utiliza planes de implementación y reforma durante el desarrollo del mismo (Graffe, 2002).

La aplicación de este ciclo es un sistema de gestión, un sistema de gestión institucional donde el diseño, la gestión, el control mejoran el uso eficiente de los recursos, las finanzas, la tecnología y los recursos humanos. (Chiavenato, 2006).

La gestión pedagógica, por otro lado, se centra en los principios de la pedagogía, la educación, la autoconciencia e incluye el papel del docente en fomentar y guiar el proceso de enseñar y aprender para guiar a los docentes y así alcanzar metas esperadas de forma voluntaria; es una experiencia de aprendizaje significativa orientada al estudio de ideas, actitudes y procesos, a aprender conocimientos, aprender prácticas, aprender a convivir y aprender a ser (Unesco, 2000).



Esto hace que el trabajo de los maestros y líderes en las instituciones educativas sea honesto con el proveedor de educación y les hace pensar que tiene resultados positivos. Por tanto, para que lo anterior sea positivo en la práctica, la gestión de una institución educativa debe tener un alto grado de especialización, y una de las condiciones es la siguiente (Correa, 2017).

De todos los enfoques presentados sobre la naturaleza de las condiciones organizacionales en función al ambiente y clima de trabajo, Martínez (2012), el más útil es utilizar las percepciones de los empleados sobre las características y procesos como factores importantes en el trabajo.

Hesse, Gómez y Bonales (2010), Existen lagunas en las estrategias y actividades especiales para organizar equipos de trabajo que crean en el trabajo escolar y para garantizar que el director los reconozca, los apoye y se sienta parte de un equipo que sigue un conjunto de políticas. En general, los empleados trabajan duro para hacer su trabajo de manera eficiente. Por lo tanto, en un entorno educativo, mejorar las condiciones de trabajo de aprendizaje mejora las pautas y el afrontamiento de los problemas mientras se desarrollan estrategias para favorecer el trabajo en su conjunto; significa resolver conflictos de manera efectiva. Por otro lado, según el autor, si las escuelas no realizan actividades prácticas para mejorar el entorno organizacional, se puede generar un clima de desconfianza que dificulta la colaboración exitosa y los docentes comienzan a actuar de manera aislada. Esto dificulta el desarrollo de una comunicación satisfactoria.

La significatividad de este enfoque (concepto) implica en el hecho de que la conducta de los empleados no depende del resultado de los componentes organizativos existentes, sino de la comprensión de estos factores por parte del empleado. Sin embargo, esta comprensión se basa en las tareas, interacciones y otros listados que cada integrante de la empresa ha experimentado. Así, el clima laboral muestra una correlación entre las características individuales y organizacionales. Los elementos y estructuras organizativos crean una atmósfera positiva basada en las opiniones de los miembros.

El resultado del medio laboral es la creación de determinadas actitudes en las personas. Estas actividades afectan tanto a la organización como el clima laboral propiamente dicho.

La dimensión relaciones humanas, comienza con una función de comunicación que se puede decir que: Es un conglomerado de ideas creados por patrones no verbales enviados diariamente en la configuración del grupo (Ansende, 2010). El desarrollo de buenas relaciones humanas está directamente relacionado con una buena comunicación. Esto se debe a que, si una organización no formula estrategias para garantizar una comunicación sólida, los humanos tienen opción de expresar sus pensamientos y habilidades e identificarlos juntos. El objetivo de la empresa es posibilitar el establecimiento de buenas relaciones con las personas constituidas en la familiaridad, la cooperación y empatía.

Según Gómez (2007), el proceso de sostener relaciones efectivas entre los colaboradores es, en parte, consecuencia de un ambiente de trabajo bien desarrollado que está diseñado para abordar los conflictos de manera efectiva. Por otro lado, una buena red donde las personas tengan la oportunidad de participar en actividades empresariales y compartir ideas y opiniones. Un buen ambiente de trabajo con buena comunicación es parte integral de la mejoría de calidad en las operaciones y servicios de producción de una empresa, que es su principal objetivo: el servicio y la satisfacción del cliente. Así, las interacciones recíprocas entre pares, indica un excelente clima, es más las alianzas estratégicas y colaborativas dentro de la entidad están diseñadas para satisfacer las necesidades y requerimientos del consumidor.

Encendé (2010), La comunicación dentro de un centro de trabajo es fundamental para el desarrollo de la organización y su adaptación e integración global. En tal contexto, hay dos principios a entender, para poder fomentar habilidades para mantener una escucha atenta que conlleven a favorecer el clima del equipo. Primero, todas las funciones y actos son comunicativos. En segundo lugar, en un centro de trabajo donde los equipos trabajan y se desarrollan, la comunicación es un valor importante que permite el desarrollo de enfoques y estrategias colaborativas para alcanzar las metas.

Actualmente, según Chiavenato (2007) la naturaleza de la satisfacción solo busca una forma satisfactoria, como se sugiere en relación al comportamiento de los integrantes del equipo, más no la adecuada forma de hacerlo. No buscamos el máximo beneficio, buscamos un beneficio satisfactorio. Sus intereses son relativos y tienes en cuenta todas las circunstancias a las que te enfrentas. Según Robbins (2005), es claro que la satisfacción laboral es una función que se define como la diferencia entre el salario que recibe un empleado y el salario que cree que debe aceptar, lo que representa actitudes más que comportamientos.

Según Domínguez, Ramírez y García (2013) la relación entre dedicación y satisfacción es un ambiente organizacional que "disfruta del trabajo, pero se siente frustrado por la organización en la que trabaja" (p.63).

Como señala Robbins (2005) las personas que están satisfechas con su trabajo tienen una actitud positiva. Las personas que no están satisfechas con su puesto muestran malos hábitos para sí mismas. En realidad, por este motivo, los buscadores de empleo dan prioridad a la satisfacción laboral. Recuerde que el puesto de una persona es más que administrar documentos, esperar clientes o conducir un camión. Las hojas de trabajo requieren interacción con colegas, líderes o nacionalidades, adherencia a las normas organizacionales, políticas y aceptación de las condiciones laborales. Sin embargo, a diferencia de la satisfacción laboral, el término satisfacción laboral hace referencia al actuar de un individuo en un cualquier puesto en la compañía u organización y su responsabilidad hacia otros miembros. Esto se entiende como un nivel y es más propicio para la satisfacción, ya que está asociado con la satisfacción y la realización personal, lo que contribuye significativamente a la naturaleza del entorno laboral.

### III. METODOLOGÍA

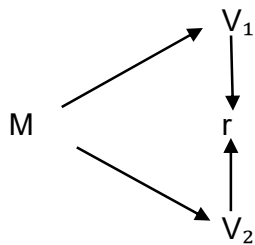
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**Tipo de estudio.** Investigación tipo básica ya que al recabar información no transforma las variables para obtener resultados fiables, observando en su entorno (Hernández, 2010).

#### Diseño de investigación

Se aplicó el diseño no experimental descriptivo correlacional porque se quiere conocer la relación entre las 2 variables, Esto equivale a medir la relación entre variables, es decir, una es más importante que la otra (Hernández, 2016).

Esquema:



**Donde:**

M: Muestra

V1: Gestión educativa

V2: Clima laboral

r : Relación de variables

#### ○ Variables y operacionalización

- **Variable**
- Variable 1: Gestión educativa
- Variable2: Clima laboral

La operacionalización se desarrolla en el anexo correspondiente.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis.**

**Población.** Colección de individuos u objetos, con características comunes, que se quiere conocer algo. Conformada por 47 docentes de la IE Integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” - Picota.

**Criterio de inclusión:**

A todos los docentes contratados y nombrados.

**Criterio de exclusión**

El director y sub directora.

**Muestra.** Subconjunto de la población estudiada. Constituida por 45 docentes, representado por el total de docentes de la institución educativa mencionada

**Muestreo.** Técnica de selección de un conjunto de personas o cosas. Muestreo por conveniencia.

**Unidad de análisis**

Educadores de la institución educativa estudiada.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

**Técnicas.** Conglomerado de herramientas, procedimientos utilizados al obtener un resultado. Se utilizó como técnica la encuesta, y cuestionario como instrumento para el recojo de datos para comprender la relación de las variables que aborda la investigación.

**Instrumentos de recolección de datos.** Son medios que un explorador utiliza para afrontar problemas y extraer pesquisa de las mismas.

La variable gestión educativa, su finalidad es medir el nivel de gestión educativa, teniendo como fuente a Calvo (2014), donde permitió identificar dos dimensiones que fueron la gestión administrativa y pedagógica. Donde se propuso 10 ítems. Cada ítem cuenta con 5 opciones para ser valoradas, desde 1 como nunca, 2 como casi nunca, 3 como a veces, 4 como casi siempre y 5 como siempre. Al ser transformado se valoró como malo, regular y bueno.

Cuestionario	Dimensiones	Ítems	Cantidad
Gestión educativa	Gestión administrativa	1,2,3,4,5	5
	Gestión pedagógica	6,7,8,9,10	5
	Total		10

Para la variable clima laboral, tiene como intención medir el nivel de clima laboral en la institución educativa, basado en los aportes de Torres y Zegarra (2014), cuyo instrumento tuvo dos dimensiones que fueron las relaciones humanas y satisfacción, priorizando 10 ítems a ser valorados. Cada ítem cuenta con 5 opciones a ser estimadas, iniciando en 1 como nunca, 2 como casi nunca, 3 como a veces, 4 como casi siempre y 5 como siempre. Al ser transformado se valoró como malo, regular y bueno.

Cuestionario	Dimensiones	Ítems	Cantidad
Clima laboral	Relaciones humanas	1,2,3,4,5	5
	Satisfacción	6,7,8,9,10	5
	Total		10

## Validez

El instrumento se valoró confiando en el juicio de tres profesionales.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio	Opinión de experto
Gestión educativa	1	Metodólogo	4,8	Apto para aplicar
	2	Especialista	4,6	Apto para aplicar
	3	Especialista	4,9	Apto para aplicar
Clima laboral	1	Metodólogo	4,8	Apto para aplicar
	2	Especialista	4,6	Apto para aplicar
	3	Especialista	4,9	Apto para aplicar

Dichos instrumentos valuados por expertos, quienes valoraron respetando criterios de coherencia y pertinencia se obtuvo un promedio equivalente a 4.76, equivalente a un 95.3% de similitud entre expertos; demostrando que es apto para aplicar.

## Confiabilidad

Mediante el Alfa de Cronbach, permitió estimar la confiabilidad de los cuestionarios, tomando como valor referencial a 0.70.

## Análisis de confiabilidad: Gestión educativa

Resumen		
	N	%
Válidos	45	95,744
Excluidos <sup>a</sup>	2	4,255
Total	47	100,0

<b>Fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.809	10

### **Análisis de confiabilidad: Clima laboral**

<b>Resumen</b>			
		N	%
Casos	Válidos	45	95,744
	Excluidos <sup>a</sup>	02	4,255
	Total	47	100,0

<b>Fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,811	10

### **3.5. Procedimientos:**

La investigación buscó identificar la relación de las variables, donde se solicitó un permiso inicial, continuamos las conversaciones para ponernos de acuerdo con los maestros para adaptar la aplicación del instrumento diseñada según el ítem y su puntaje. Posteriormente, y llegada a un consenso, el de interactuar con los docentes y la aplicación del cuestionario.

Para la ejecución se tuvo en cuenta ciertas acciones que se consideró, identificación y segmentar de la población y muestra del estudio en base a la problemática planteada, luego de identifico a la muestra del estudio, donde se acordó hacer uso de determinados medios para el recojo de datos, salvaguardando la integridad y fidedignidad de los mismos.



### **3.6. Método de análisis de datos**

La pesquisa en primer instante tuvo que certificar los cuestionarios para adquirir los datos empleados en el trabajo investigativo, por tanto, responder de manera firme a la pregunta de planteada. Para el análisis se utilizó el SPSS Ver 24, utilizando R de Pearson para comprobar la relación de las dos variables.

Al precisar la relación es pertinente utilizar los valores de -1 y 1, valores positivos y direccionados a +1 se nombra coeficiente positivo, en cambio será nombrado coeficiente negativo cuando es a la inversa y con dirección a - 1, pero es importante considerar el valor 0, el que indica libertad total de variables (Valderrama, 2016).

### **3.7. Aspectos éticos**

Tomando como referente los principios éticos internacionales, iniciando con seres pensantes, en este caso la pesquisa con colaboración sin presión alguna. Principio de beneficencia, donde los involucrados tienen la opción de promover estrategias de mejora; principio de justicia, salvaguardando la justicia y lo decoroso, del mismo modo goza de fidelidad, su único propósito es la colaboración académica; por ende, responsabilidad donde se precisó en un cronograma para lograr los objetivos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Gestión educativa en la IE integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021

**Tabla 1**

*Nivel de gestión educativa en la IE integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021*

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Malo	10 - 23	7	16%
Regular	24 - 36	14	31%
Bueno	37 - 50	24	53%
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de la IE

#### **Interpretación:**

Se estima la gestión educativa, donde se muestra un predominio del nivel “Bueno” con 53 % (24), luego el nivel “Regular” con 31 % (14) y el nivel “Bajo” con 16 % (7).

### 4.2. Clima laboral en la IE integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021

**Tabla 2**

*Nivel de clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021*

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Malo	10 - 23	6	13%
Regular	24 - 36	15	33%
Bueno	37 - 50	24	54%
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a colaboradores de la IE

**Interpretación:**

Se observa el clima laboral, donde se observa un predominio del nivel “Bueno” 43 % (24), luego del nivel “Regular” en un 33 % (15) y nivel “Bajo” con 13 % (6).

**Análisis correlacional**

Se propone el análisis de correlación con el propósito de establecer la relación entre las variables de investigación; utilizando el coeficiente de correlación lineal de Pearson o el coeficiente de Spearman; el mismo que se ajustara al resultado de la prueba de normalidad.

**Tabla 3**

*Normalidad del estudio*

	Shapiro-Wilk <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión educativa	,961	45	,131
Clima laboral	,960	45	,117

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:**

Es necesario el uso de la prueba de Shapiro-Wilk (menos de 50 datos), dicho hallazgo supera la probabilidad de 0.05; permitiendo concluir que es población normal. Por tanto, se utiliza el coeficiente de Pearson.

### 4.3. Relación entre la gestión educativa y el clima laboral en la IE integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021

Antes de realizar la correlación, es pertinente plantear:

Ho : La gestión educativa no se relaciona significativamente con el clima laboral en la IE integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021.

H<sub>1</sub> : La gestión educativa se relaciona significativamente con el clima laboral en la IE integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021.

#### Nivel de significación:

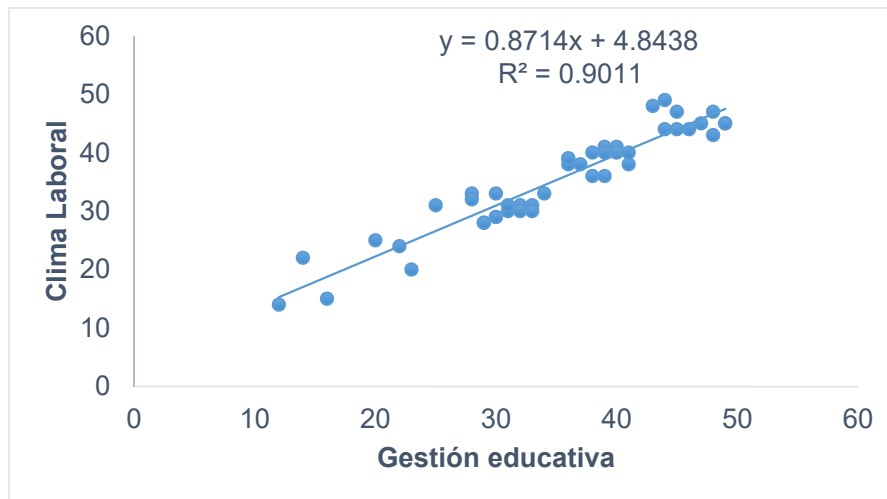
Se muestra una significancia de 0,05; que simboliza a una confiabilidad del 95%.

#### Tabla 4

*Correlación entre la gestión educativa y el clima laboral en la IE integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota, 2021*

<b>Estadísticas de la correlación</b>	
Coeficiente de correlación	0.9492
Coeficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.9011
R <sup>2</sup> ajustado	0.8988
Error típico	2.9902
Observaciones	45

**Fuente:** Base de datos SPSS ver 24.



**Figura 1.** *Dispersión entre la gestión educativa y el clima laboral en la IE integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota, 2021*

**Fuente:** Base de datos SPSS ver 24.

**Interpretación:**

Se observa un coeficiente de Pearson de 0.9492, indica relación alta positiva entre gestión educativa y clima laboral. Asimismo, un coeficiente de determinación de (0.9011) permitiendo mencionar que el 90.11 % del clima laboral es influenciado por la gestión educativa en la IE integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo”, Picota – 2021

**Tabla 5**

*Análisis de varianza de la gestión educativa y el clima laboral en la IE integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021*

	<b>Grados de libertad</b>	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>Promedio de los cuadrados</b>	<b>F</b>	<b>Valor crítico de F</b>
Regresión	1	3503.9559	3503.9559	391.8715	0.000
Residuos	43	384.4884	8.9415		
Total	44	3888.4444			

**Fuente:** Base de datos SPSS ver 24.

**Interpretación:**

Observamos el valor crítico de Fisher (0.000), el descubrimiento es inferior al error del 5 % (0.05); por consiguiente, concluimos que el modelo de correlación de Pearson se ajusta a los datos, admitiendo la relación de variables experimentadas.

## V. DISCUSIÓN

Se contrastan los hallazgos del estudio con aportes de otros estudios, en ese sentido el estudio muestra la gestión educativa en la institución educativa con predominio del nivel “Bueno” con 53 %, este resultado se evidencia por un trabajo articulado y participativo de la gestión con todos los colaboradores, el nivel “Regular” alcanza un 31 %, siendo un porcentaje esperado debido al poco compromiso de algunos directivos y el nivel “Bajo” con 16 %, básicamente es consecuencia del poco conocimiento de la normativa que debe ser implementado en el nuevo contexto; por consiguiente los resultados muestran que la gestión se halla en un nivel bueno, pero aún necesario fortalecer la gestión para alcanzar los objetivos para llegar a un nivel óptimo y con ello alcanzar a satisfacer las necesidades de los usuarios internos, como son: educandos, padres de familia e incluso a los propios profesores y personal administrativo; todo ello para fortalecer el trabajo colaborativo y lograr objetivos comunes

En ese sentido, Calvo (2016), en su investigación establece estrategias de gestión útil para determinar el trabajo de cada miembro del grupo en la I.E a nivel personal, grupal y organizacional, tal como los pasos para incorporar en la solución de conflictos. Pueden señalar conflictos en el sistema y resolverlos de manera acertada, creando así un impacto positivo en el equipo, la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales. En base a lo mencionado se puede inferir que es necesario tener un plan estratégico, de corto, mediano y largo plazo, en donde se desarrollan actividades y con ello respondiendo a los objetivos planteados, considerando la participación de todos los colaboradores.

El estudio muestra un hallazgo con un predominio del nivel “Bueno” con 53 %, este resultado es alentador por el nivel de participación que tiene la comunidad educativa, haciendo que los trabajos educativos se lleven de la mejor manera, seguido del nivel “Regular” en un 31 % donde aún el clima laboral debe ser fortalecido para alcanzar los niveles adecuados y nivel “Bajo” con 16 % debido a la incorporación de nuevos docentes que se hace dificultoso alcanzar rápidamente un grado de compañerismo y confianza.

El presente hallazgo pone de manifiesto que el clima laboral está en un nivel bueno, donde es preciso realizar ajustes necesarios, que provienen desde la alta dirección, el mismo modo que debe ser complementado con el trabajo colaborativo para vislumbrar una sola visión, donde se desarrollan trabajos concertados bajo un clima propicio, que es un elemento favorecedor para la interacción de los miembros, donde cada uno con su aporte contribuya a la institución; por ende, el logro de sus objetivos.

Frente a ello Correa (2017) desea mejorar los procesos y aumentar el valor organizacional mediante el análisis de la importancia de la disponibilidad para los empleados, por lo que es necesario implementar lo siguiente: Aprovechar la buena gobernanza, fortalecer y gestionar los valores institucionales, las actitudes aceptables y la apertura para incorporar nuevas perspectivas en la mejora o fortalecimiento de las condiciones y estrategias laborales. Lo mencionado por Correa, guarda absoluta relevancia en una institución educativa, donde su principal oferta es la educación, esta que es transformadora para las nuevas generaciones, donde cada vez la necesidad de ser educados y más competentes se ha vuelto una prioridad para la familia y la misma sociedad, donde es necesario ciudadanos educados y capaces de ser generadores de su propio cambio y contribuir con su familia y la sociedad.

Calcina (2018) muestra un elemento de gran importancia que el clima de una institución guarda relación con el desempeño pedagógico, ya que el clima organizacional es el nexo de una institución, la atmosfera psicológica, se considera un acumulado de supersticiones, valores y criterios que vivencian sus integrantes en tal sentido, contar con un ambiente propicio, adecuado, dinámico y con mucha confianza entre los pares, hace que los procesos y actividades se vuelvan alcanzables, donde se sientan con el compromiso pleno para desplegar toda su capacidad para la consecución de las metas que sean diseñadas.



Finalmente, la investigación evidencia la presencia de una relación alta positiva entre la gestión educativa y el clima laboral, de acuerdo al coeficiente de Pearson de 0.9492. Además, un coeficiente de determinación de (0.9011) donde el 90.11% del clima laboral es influyente por la gestión educativa en la institución educativa integrada n.º 0662. Este hallazgo pone de manifiesto que una buena gestión de una institución educativa hace que el clima laboral sea adecuado y propicio para desarrollar todas sus capacidades en bien de la educación, a ello se adiciona la importancia de tener un equipo comprometido y colaborador, que hace que las actividades educativas sean llevaderas y con resultados adecuados.

Al contrastar con el estudio de Salas (2016) donde encuentra que la gestión administrativa y servicios educativos muestra dependencia lineal, con coeficiente de correlación (0.425). Los entes administrativos desarrollado en UGEL Picota representó 18 %, mientras que otros elementos del 82% afecta la variable dependiente. Este hallazgo muestra similitud con el estudio, donde ambos muestran relaciones altas positivas; y lo mejor de ello es que la gestión de toda institución es determinante, no solo para tener un clima organizacional adecuado, si no vas más halla, que es la entrega de servicios de alta calidad, donde sus beneficiarios son los que disfrutan, ya que está elaborado de acuerdo a los requerimientos necesarios para satisfacer una necesidad común, que pertenece a las mayorías, que sin lugar a duda la educación es una de ellas.

Por otro lado, Paco y Matas (2018), encontraron una relación reveladora, entre clima organizacional y el desempeño laboral educadores en la I.E.P. San Pio X y la I.E.E. Rosa de Lima, eso nos muestra que contar con un clima propicio hace que los colaboradores tengan desempeños altos e íntegros que benefician a los usuarios, siendo para nuestro caso, los estudiantes e incluso los padres de familia, siendo estos últimos que están expectantes al desenvolvimiento de los docentes. Al contrastar con el estudio, nuevamente se identifica similitud en los hallazgos de los estudios, mostrando que un clima favorece la productividad y la efectividad para alcanzar resultados medibles y fiables.

Complementando con el hallazgo de Torres y Zegarra (2017) quien menciona, el clima organizacional guarda dependencia de forma significativa con el desempeño de trabajo en las II.EE Educativas Bolivarianas, Puno - 2014. A ello, el hallazgo del estudio muestra afinidad y similitud, donde ambos coinciden que para un buen desempeño se necesita de un clima adecuado.

Al respecto Bernal, Pedraza y Sánchez (2017) destaca una relación entre el clima organizacional y la calidad de los servicios públicos, del cual se puede recoger que en un ambiente propicio no solo se satisface a los trabajadores, si no también mejorar la calidad de los servicios que ofertas y con incrementar la calidad se está mejorando la productividad de los integrantes y de la institución prestadora de servicio público, pero para alcanzar esos niveles, es preciso mejorar la funcionabilidad de los procesos institucionales, para favorecer las actividades de los trabajadores.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe una relación muy alta entre la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 Adolfo Paredes Rengifo, Picota – 2021, con un coeficiente de Pearson de 0.9492 y un valor crítico de 0.000. Además, el 90.11 % influye una variable en otra.
- 6.2. La gestión educativa en la IE integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo”, con un predominio del nivel “Bueno” 53 %, seguido del nivel “Regular” con un 31 % y nivel “Bajo” con 16 %. Eso quiere decir que el directivo debe ejercer un liderazgo capaz de optimizar acciones para la mejorar el servicio educativo, logrando así una organización sólida capaz de encaminar hacia un objetivo en común.
- 6.3. El clima laboral en la IE integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo”, muestra un predominio del nivel “Bueno” de 53 %, en el nivel “Regular” con un 31 % y nivel “Bajo” con 16 %. Al respecto podemos decir que los directivos deben promover la participación en programas de desarrollo interno y externo, tratando de fortalecer relaciones humanas, propiciando seguridad, empatía, capacidad de dialogo con todos los entes educativos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. A los directivos de la institución educativa fortalecer los procesos educativos enfocados en la gestión educativa, permitiendo una mejor articulación de sus procedimientos. Asimismo, promover las actividades institucionales con los actores involucrados para contar con un clima laboral apropiado.
- 7.2. A los directivos de la institución educativa incorporar herramientas e instrumentos que faciliten alcanzar metas institucionales, contrastando con la generación de resultados mensurables.
- 7.3. A el director y sub directora de la institución educativa promover acciones integrales que permitan un mayor trabajo en equipo, permitiendo fortalecer la comunicación y los lazos laborales, donde la participación de cada involucrado es fundamental para acrecentar la confianza y la empatía.

## REFERENCIAS

- Ansende, P. (2010). *La comunicación en las organizaciones en la sociedad del conocimiento*. Coruña: Universidad Da Coruña.
- Bartra , A. (2017). *Estrategia metodológica integradora orientada a mejorar la satisfacción en el trabajo docente de profesores de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSM-T*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín.
- Bernal, I. P. (2017). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios gerenciales*, 31(134), 8-19. doi:0123-5923
- Botero, C. A. (2008). *Cinco tendencias de la gestión educativa*. Bogotá: Politécnico colombiano Jaime Isaza Cadavid.
- Calcina, Y. (2018). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez. *Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5(1), 22-29. doi:2219-7168
- Calvo, S. A. (2016). *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio Instituto Bogotá de ciudad Berna*. Bogotá D.C: Universidad Libre.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración* (8a ed ed.). México: Mexicana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el Capital humano de las organizaciones* (Octava ed.). México: Mc Graw Hill.
- Consejo Nacional de Educación. (2016). *Revisión de las políticas educativas 2000-2015*. Lima: UNESCO.
- Correa, J. A. (2017). *Relación existente entre el clima laboral y la propuesta de gestión educativa de la facultad de estudios a distancia de la UMNG y su*

*influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los diferentes actores que la int.* Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

De la Cruz, G. (2016). Igualdad y equidad en educación: retos para una América Latina en transición. *Educación, XXVII*(51), 159-178. doi:ISSN 1019-9403

Domínguez, L., Ramírez, Á., & García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración, 4*(1), 59-70.

Gaete, R., Acevedo, S., Carmona, G., & Palta, O. (2018). Generando buenas prácticas de innovación pública desde las regiones: "piensa con i". *Innovar, 29*(73), 147-159. doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82095>

Gómez, M. (2007). *La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas*. Málaga: Universidad de Málaga.

Graffe, G. J. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Revista de Pedagogía, 23*(68), 34-52. doi:0798-9792

Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima: Mc Graw Hill.

Hernández, R. (2016). *Metodología de la Investigación*. Lima: Mc Graw Hill.

Hesse, H., Gómez, R., & Bonales, J. (2010). *Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán*. México: Instituto Tecnológico de Morelia.

Martínez, M. (2012). *La investigación cualitativa etnográfica en educación*. México: Trillas.

Ministerio de Educación Nacional. (2012). *Programa Colombia aprende, la red del conocimiento*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

Montilla, L. (2019). *Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en las Áreas de Administración, de la Red de Salud San Martín en la ciudad Tarapoto, 2015 - 2016*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.

- Organización de los Estados Americanos. (2011). *Desigualdad e inclusión social en las Américas*. Washington D.C: OAS Cataloging.
- Paco, R., & Matas, J. M. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Apuntes Ciencias Sociales*, 5(2), 334-338. doi:<http://dx.doi.org/10.18259/acs.2015048>
- Robbins, S. P. (2005). *El comportamiento organizacional: teoría y práctica* (Séptima ed.). México: Prentice-Hall Hispanoamerica.
- Salas, A. (2016). *La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL, Picota, San Martín – 2016*. Tarapoto - Perú: Universidad César Vallejo.
- Torres, E., & Zegarra, S. J. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Comunicación*, 6(2), 1-10. doi:2219-7168
- Unesco. (2000). *Marco de Acción de Dakar. Educación para Todos: cumplir nuestros compromisos comunes*. Paris: Unesco.
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (6 ta ed.). Lima: San Marcos.
- Vexler, I. (2004). *Informe sobre la Educación Peruana Situación y perspectivas*. Lima - Perú: CEPAL: Financiamiento y Gestión de la Educación en América Latina y el Caribe.

# Anexos



### Matriz de Operacionalización de variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión educativa	Botero (2008), concibe como la implementación de metas, decisiones y actividades que permitan que los niños aprendan.	<p>Procesos instalados que permite funcionar adecuadamente y alcanzar objetivos y metas institucionales, todo ello en beneficio de los usuarios internos y externos.</p> <p>Se midió con un cuestionario de 10 ítems.</p>	<p>Gestión administrativa</p> <p>Gestión pedagógica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Seguridad en sus decisiones.</li> <li>•Capacidad de diálogo en el trabajo.</li> <li>•Optimista en acciones para mejorar el servicio educativo.</li> <li>•Liderazgo con ideas claras y objetivos a conseguir.</li> <li>•Capacidad de organización.</li>   <li>•Normatividad del sector educación.</li> <li>•Relaciones cordiales con los padres de familia.</li> <li>•Dirige con el ejemplo en el ejercicio de sus funciones.</li> <li>•Acciones de proyección la comunidad.</li> <li>•Afectividad a los actores educativos.</li> </ul>	Ordinal
Clima laboral	Hesse, Gómez y Bonales (2010), entorno educativo, mejorar las condiciones de trabajo de aprendizaje mejora las pautas y el afrontamiento de los problemas mientras se desarrollan estrategias para favorecer el trabajo en su conjunto; significa resolver conflictos de manera efectiva.	<p>Contexto educativo y adecuado, que permite desarrollar sus actividades a los docentes de manera eficiente.</p> <p>Se midió con un cuestionario de 10 ítems.</p>	<p>Relaciones humanas</p> <p>Satisfacción</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Trato de cordialidad con los actores educativos.</li> <li>•Promueve un ambiente de respeto, diálogo y confianza.</li> <li>•Trato de cordialidad con los estudiantes.</li> <li>•Trato de cordialidad con los padres de familia.</li> <li>•Promueve el trabajo en equipo.</li>   <li>•Participa en actividades culturales.</li> <li>•Participa en los programas de desarrollo interno y externo.</li> <li>•Participa en las actividades cívicas, culturales y ambientales.</li> <li>•Desarrolla una comunicación fluida.</li> <li>•Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus pares.</li> </ul>	Ordinal

### Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos								
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación de la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 Adolfo Paredes Rengifo, Picota - 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de la gestión educativa en la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021?  ¿Cuál es el nivel del clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 Adolfo Paredes Rengifo, Picota - 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Describir el nivel de la gestión educativa en la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021.  Identificar el nivel del clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota - 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: La gestión educativa en la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota, tiene un nivel bueno. H2: El clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota, tiene un nivel buena.</p>	<p><b>Técnica</b> La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> El instrumento empleado es el cuestionario</p>								
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>									
<p>El estudio de investigación es de tipo básico, con diseño correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; V1     M --&gt; V2     V1 -- r --&gt; V2             </pre> </div> <p>M: muestra V1: Gestión educativa V2: Clima laboral r: relación de variables</p>	<p><b>Población</b> La población objeto de estudio, estuvo constituido por 47 docentes de la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra del estudio estuvo constituido por 45 docentes de la institución educativa integrada n.º 0662 “Adolfo Paredes Rengifo” Picota.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Gestión educativa</td> <td style="text-align: center;">Gestión administrativa</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Gestión pedagógica</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Clima laboral</td> <td style="text-align: center;">Recursos humanos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Satisfacción</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión educativa	Gestión administrativa	Gestión pedagógica	Clima laboral	Recursos humanos	Satisfacción
Variables	Dimensiones										
Gestión educativa	Gestión administrativa										
	Gestión pedagógica										
Clima laboral	Recursos humanos										
	Satisfacción										

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión Educativa

#### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como propósito conocer el nivel de gestión educativa integrada de la Institución Educativa “Adolfo Paredes Rengifo” del distrito Picota.

#### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala valorativa	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Gestión administrativa</b>						
01	Demuestra seguridad e sus decisiones					
02	Ejerce capacidad de dialogo en las actividades laborales					
03	Es optimista en sus acciones para mejorar el servicio educativo					
04	Demuestra liderazgo con ideas claras y objetivos a conseguir					
05	Demuestra capacidad de organización del trabajo					
<b>Gestión pedagógica</b>						

06	Conoce la normatividad del sector educación, permitiendo cumplir con los objetivos					
07	Demuestra relaciones cordiales con los padres de familia					
08	Dirige con el ejemplo en el ejercicio de sus funciones					
09	Realiza acciones de proyección la comunidad.					
10	Demuestra acompañamiento a los actores educativos					

**Fuente:** Calvo (2014), en su estudio Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio Instituto Bogotá de ciudad Berna.

## Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Clima laboral

### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de clima laboral en la Institución Educativa “Adolfo Paredes Rengifo” del distrito Picota.

### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Relaciones humanas</b>						
01	Desarrolla un trato de cordialidad con los actores educativos					
02	Promueve un ambiente de respeto, diálogo y confianza					
03	Demuestra un trato de cordialidad con los estudiantes					
04	Demuestra un trato de cordialidad con los padres de familia					
05	Promueve y fortalece el trabajo en equipo de manera permanente					

<b>Satisfacción en el trabajo</b>					
06	Participa en actividades socioculturales				
07	Participa en los programas de desarrollo interno y externo de la comunidad educativa				
08	Participa en las actividades cívicas, educativas y ambientales				
09	Desarrolla una comunicación fluida con la UGEL.				
10	Mantiene buen trato y cordial con sus pares				

## Ficha de validación de instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Mg. Gestión y Políticas Públicas  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión educativa  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Vega Salazar, Neira

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión educativa</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión educativa</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión educativa</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					46	

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

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

#### PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 01 de abril de 2021

  
 Mg. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Timoteo Guerra Piña  
 Institución donde labora : UGEL Picota  
 Especialidad : Primaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Neira Vega Salazar

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

47

Picota, 01 de abril del 2021



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I.DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Carlos Alex Meléndez Navarro  
 Institución donde labora : UGEL Picota  
 Especialidad : Educación primaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Neira Vega Salazar

**II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Picota, 01 de abril del 2021



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
 Unidad de Gestión Educativa Local  
 UNIDAD EDUCATIVA Nº 1001  
 Carlos Alex Meléndez Navarro  
 LICENCIADO EN EDUCACIÓN  
 ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo/Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Mg. Gestión y Políticas Públicas  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión educativa  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Vega Salazar, Neira

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión educativa</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión educativa</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión educativa</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					46	

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

46

Tarapoto, 01 de abril de 2021



Mg. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Timoteo Guerra Piña  
 Institución donde labora : UGEL Picota  
 Especialidad : Primaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Neira Vega Salazar

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

47

Picota, 01 de abril del 2021



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**LDATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Carlos Alex Meléndez Navarro  
 Institución donde labora : UGEL Picota  
 Especialidad : Educación primaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Neira Vega Salazar

**ILASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Picota, 01 de abril del 2021



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
 Unidad de Gestión Educativa Local  
 UNIDAD EDUCATIVA Nº 30001  
 Carlos Alex Meléndez Navarro  
 LICENCIADO EN EDUCACIÓN  
 ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN

## Constancia de autorización



**DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN**  
**UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE PICOTA**

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

### CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN:

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0662 ADOLFO PARDES RENGIFO DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE PICOTA, REGIÓN SAN MARTÍN.**

### HACE CONSTAR:

Que la Br. Neira Vega Salazar, identificado con DNI N° 4541722, aplicó los instrumentos de recojo de información para el trabajo de investigación denominado "Gestión Educativa y Clima Laboral en la Institución Educativa N° 0662 Adolfo Paredes Rengifo, Picota, año 2021"

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

Picota 17 de abril del 2021





DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE PICOTA

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**CARTA N° 001/2021 GRSM/DRE/ UGEL P/IEI N°0662 "APR"**

DE: Denis Tello Paredes  
Director de la I.E.I.n.° 0662 "Adolfo Paredes Rengifo" - Picota

A: Neira Vega Salazar  
Estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Tarapoto.

ASUNTO: Autoriza publicar o difundir los resultados de su investigación aplicados en la institución a mi cargo.

FECHA: Picota, 08 de septiembre de 2021

Mediante el presente y cumpliendo con la Ley de transparencia y acceso a la información pública, mi representada AUTORIZA a NEIRA, VEGA SALAZAR, publicar y/o difundir los resultados del estudio Gestión educativa y clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 Adolfo Paredes Rengifo, Picota - 2021 el cual tuvo por objetivo: Conocer la relación de gestión educativa con el clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 Adolfo Paredes Rengifo, Picota - 2021, y que se enmarca dentro de un trabajo de investigación académica de nivel de tesis, el cual cumple con los protocolos y códigos de ética en la investigación.

Atentamente,

 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UGEL PICOTA  
LIC. Denis Tello Paredes  
DIRECTOR

### Anexo 6: Base de datos

<b>N°</b>	<b>Gestión educativa</b>	<b>Clima laboral</b>	<b>N°</b>	<b>Gestión educativa</b>	<b>Clima laboral</b>
1	12	14	24	36	39
2	16	15	25	38	40
3	14	22	26	40	41
4	22	24	27	41	40
5	23	20	28	36	38
6	20	25	29	38	36
7	25	31	30	39	41
8	28	33	31	40	40
9	33	31	32	37	38
10	31	30	33	36	39
11	30	29	34	39	40
12	28	32	35	47	45
13	33	30	36	45	47
14	32	31	37	46	44
15	30	33	38	44	49
16	29	28	39	48	47
17	30	29	40	49	45
18	31	31	41	45	44
19	32	30	42	44	44
20	34	33	43	43	48
21	29	28	44	49	45
22	39	36	45	48	43
23	41	38			