



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“La gestión educativa del director y clima laboral en la institución educativa N° 0056 José Antonio Encinas Franco del distrito de Pilluana, 2016”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Ana María Bances Dávila.

ASESOR:

Dr. Ludwin Villanueva García.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa.

TARAPOTO - PERÚ
2017



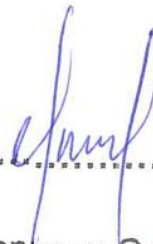
Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo

Presidente



Dra. Juliana Chumbe Muñoz

Secretario



Dr. Ludwin Villanueva García

Vocal

DEDICATORIA

A Dios por su ayuda evidente en cada etapa de mi vida y a mis padres, esposo y hermanos por todo el apoyo brindado durante todo este proceso.

Ana María.

AGRADECIMIENTO

Al director y docentes de la I.E. José Antonio Encinas Franco del distrito de Pilluana, por el apoyo brindado durante la presente investigación.

A todos los docentes de la Universidad César Vallejo, por los conocimientos compartidos, los cuales fortalecerán mi desempeño profesional.

Al Dr. Ludwin Villanueva García, por su asesoría constante para hacer realidad la conclusión de esta tesis.

Ana María.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

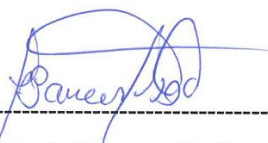
Yo, Ana María Bances Dávila, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 16740213, con la tesis titulada: "La gestión educativa del director y clima laboral en la institución educativa N° 0056 José Antonio Encinas Franco del distrito de Pilluana, 2016".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Moyobamba, 06 de Julio del 2017.



Ana María Bances Dávila

DNI: 16740213

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “La gestión educativa del director y clima laboral en la Institución Educativa N° 0056 José Antonio Encinas Franco del distrito de Pilluana, 2016”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima laboral en dicha institución educativa, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado académico de Maestra en Educación.

El Informe comprende el capítulo I referido a la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos. El capítulo II sobre el método, el cual comprende el diseño, la operacionalización de las variables, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos, así como aspectos éticos. Luego se presenta el capítulo III resultados, capítulo IV discusión, capítulo V conclusiones, capítulo VI recomendaciones, capítulo VII referencias y finalmente los anexos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice general	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad problemática.....	12
1.2 Trabajos previos.....	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	15
1.4 Formulación del problema	21
1.5 Justificación del estudio	21
1.6 Hipótesis	21
1.7 Objetivos	22
II. MÉTODO	23
2.1 Diseño de investigación	23
2.2 Variables y operacionalización	24
2.3 Población y muestra	26
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5 Métodos de análisis de datos	27
2.6 Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS	44
ANEXOS	46
Anexo 1: Instrumento para medir la Gestión Educativa	47
Instrumento para medir el Clima Laboral	
Anexo 2: Informe de Validación por juicio de expertos	50
Anexo 3: Matriz de Consistencia	52
Anexo 4: Base de Datos	55
Anexo 5: Prueba de confiabilidad de instrumentos	60

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
TABLA N°1	La gestión educativa del director en la Institución Educativa N° 0056, según dimensiones – Pilluana, 2016.....	32
TABLA N°2	Clima laboral en la Institución Educativa N° 0056, según dimensiones- Pilluana 2016.....	35
TABLA N°3	Comprobación de hipótesis respecto a la relación entre la gestión educativa del director y el clima laboral en la Institución Educativa N° 0056 Pilluana.....	38

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
FIGURA N° 1	La gestión educativa del director en la Institución Educativa N° 0056, según dimensiones – Pilluana, 2016	34
FIGURA N° 2	EL clima laboral en la Institución Educativa N° 0056, según dimensiones- Pilluana 2016.	38

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación que existe entre La gestión educativa del director y el clima laboral en la Institución Educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016.

El tipo de investigación fue descriptivo con diseño correlacional, con una muestra de 21 trabajadores, a quienes se les aplicó dos instrumentos de recojo de información tipo cuestionario. La hipótesis alterna establecía la posibilidad de una relación positiva entre la gestión educativa y el clima laboral. La cual fue verificada mediante la aplicación del estadístico de prueba t - Student.

Los resultados revelaron que la gestión educativa del director en la institución N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” es buena con 52% y el clima laboral también es bueno con 86%.

Llegando a concluir que existe una relación positiva entre la gestión educativa y el clima laboral en la referida institución educativa, la cual es explicada por el 47.32% de variación de la variable gestión educativa sobre el clima laboral, con un valor de “p” igual a 0.000, el cual es menor que el 5%. Con una confianza del 95% y 19 grados de libertad.

Palabras clave: Gestión educativa y clima laboral.

ABSTRACT

The objective of the present study was to determine the relationship between educational management and work climate in Educational Institution No. 0056 "José Antonio Encinas Franco" of Pilluana district, 2016.

The type of research was descriptive with correlational design, with a sample of 21 workers, who were given two instruments for collecting information type questionnaire. The alternative hypothesis established the possibility of a positive relationship between educational management and the work climate.

The results revealed that the educational management in institution No. 0056 "José Antonio Encinas Franco" is good with 52% and the working climate is also good with 86%.

We conclude that there is a positive relationship between educational anagement and the working environment in the educational institution, which is explained by the 47.32% variation of the educational management variable on the work climate, with a value of "p" equal To 0.000, which is less than 5%. With a confidence of 95% and 19 degrees of freedom.

Key words: Educational management and labor climate

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La ley general de educación establece que el director es la máxima autoridad de la institución educativa y que es el responsable de los procesos de gestión educativa, así mismo es quien debe favorecer las condiciones para el desempeño óptimo de los docentes, todo ello con el fin de que los estudiantes obtengan las competencias, capacidades y habilidades correspondientes a su grado y edad.

Uribe (2007), expone que los directores escolares son efectivos cuando favorecen un clima organizacional de apoyo a las actividades escolares; promueven objetivos comunes; incorporan a los docentes en la toma de decisiones, planificando y monitoreando el trabajo pedagógico (p. 150).

El MINEDU (2011), define la gestión educativa como una interacción y participación corporativa en la conducción de la institución, donde lo administrativo y pedagógico se complementan buscando una educación de calidad centrada en los aprendizajes y señala que son los directores quienes deben liderar estos procesos (p.26).

Por ello, es fundamental la capacitación de los directores de las instituciones en las diferentes dimensiones de la gestión educativa, es decir en los aspectos institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

Por otro lado, se entiende que el clima laboral es un conjunto de características físicas, estructurales, psicológicas y sociales del centro de trabajo percibido de diferentes formas por los trabajadores. Un clima laboral óptimo será la fuerza primordial para influir en la conducta laboral de los trabajadores (Reyes 2001).

Así mismo se conoce por diversas investigaciones que anteceden a ésta, que la gestión educativa tiene relación directa, positiva y en muchos casos significativa con el clima laboral en las instituciones educativas.

En ese sentido y al observar que en la Institución Educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, durante el año 2016 se ha fortalecido, mediante la participación de los diferentes actores, la implementación de los lineamientos de gestión educativa normado por el ministerio de educación, a fin de lograr mejores aprendizajes en los estudiantes en medio de un clima favorable; es que surgió la idea de realizar la presente investigación con el propósito de determinar qué nivel de correlación existe entre la gestión educativa y el clima laboral en dicha institución.

1.2 Trabajos previos

Internacional

Lozado, L. (2013), en su tesis “Impacto de los estilos de liderazgo en el clima Institucional del bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba”, realizada en Ecuador, investigación de tipo mixta cuantitativa – cualitativa, descriptiva; con instrumentos como la encuesta, la entrevista estructurada, el grupo focal y la observación. Con una muestra estratificada de 122 estudiantes, 120 padres de familia, 45 docentes y 10 administrativos. Entre sus conclusiones menciona que el tipo de liderazgo percibido por los actores es el liderazgo transformacional y el clima institucional percibido es óptimo.

Rentería, L. y Quintero, N. (2009), en su tesis titulada “Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el colegio Rafael Uribe Uribe de ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana”, realizado en Bogotá, investigación de tipo descriptiva, con una muestra de 102 estudiantes, a quienes se les aplicó entrevistas no estructuradas. Entre sus conclusiones menciona que la estrategia de gestión educativa

propuestas, ayudará a mejorar la convivencia en el colegio, ya que es una propuesta que resulta del aporte unificado de toda la comunidad educativa. Esta estrategia propone que el director debe ser quien propone, gestiona, lidera, organiza y concerta los proyectos educativos y promueve la participación activa de toda la comunidad educativa.

Nacional

Yábar, I. (2013), en su tesis titulada “La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – cercado”, investigación de tipo descriptiva correlacional, con una muestra de 44 docentes, habiendo utilizado como instrumentos el cuestionario. Habiendo llegado a la conclusión que existe relación directa entre la gestión educativa y la práctica docente con un 95% de confianza, ya que mediante la prueba de Spearman el 56% de la variable “práctica docente” es explicada por la gestión educativa.

Albañil, A. (2015), en su tesis “El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura”, investigación de tipo cuantitativa, descriptiva simple con dos variables, con una muestra de 58 docentes, a quienes se les administró dos instrumentos de tipo cuestionario. Entre sus conclusiones revela que el clima laboral de la institución educativa es regular caracterizado por un personal de servicio y administrativo con bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución, mientras que entre los docentes existe mayor nivel de respeto. Así mismo existe bajo nivel de comunicación, de satisfacción y de reconocimiento percibido por los docentes de la institución educativa. Y el nivel de participación del personal docente es escaso, sobre todo porque presentan niveles bajos para el trabajo en equipo.

Regional

Loza, E. (2014), en su tesis “Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto”, investigación de tipo descriptiva correlacional, con una población de 100 docentes, habiendo utilizado el cuestionario de estilo de liderazgo

protocolo CELID y la escala de compromiso organizacional. Entre sus conclusiones se revela que el estilo de liderazgo predominante en la institución educativa es el “transaccional” con un 44% y el compromiso organizacional predominante es el “afectivo” con un 56%, indicando que el estilo transaccional implica la motivación y dirección de seguidores apelando a sus propios intereses. Se concluye que existe relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional.

1.3 Teorías relacionadas al rema

Gestión educativa

Casassus (2000, p. 4), propone una serie de definiciones para el término gestión, cada una de ellas vinculada a un tipo de visión o teoría. Es así que según la visión de la gestión focalizada en la movilización de recursos, la gestión se define como una “capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada”. Según la visión de supervivencia de la organización, lo considera como la “generación y manutención de recursos y procesos”. Desde la perspectiva centrada en la interacción de los miembros de una organización, la percibe como la “capacidad de articular representaciones mentales de los miembros de una organización”. Y Según el enfoque lingüístico, lo define como la “capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción”. Y finalmente según los procesos que vinculan la gestión al aprendizaje, define la gestión como “un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno”.

El MINEDU (2011, p. 26), define la gestión educativa como una disciplina que aplica los principios generales de la gestión al campo educativo, donde interactúan los planos de la teoría, la política y la práctica, mediante la participación corporativa en la conducción de la institución, donde lo

administrativo y pedagógico se complementan buscando una educación de calidad centrada en los aprendizajes y en el respeto a la diversidad.

Modelos de gestión educativa

Los modelos de gestión que presenta Casassus (2000, p. 7), se describen en orden cronológico:

- Modelo normativo (que rigió entre los años 50 y 70); este modelo se caracteriza por ser rígido desde la planificación prediciendo un futuro único, cierto, predecible y alcanzable. Según este modelo, las reformas educativas en este período se orientaron principalmente hacia la expansión de la cobertura del sistema educativo (MINEDU, 2011, p. 23).
- Modelo prospectivo (vigente en los años 70); este modelo propone que el futuro es previsible pero a la vez incierto, por lo tanto se requiere la construcción de escenarios múltiples y una planificación flexible Según el MINEDU (2011, p. 23), este modelo se caracterizó por las reformas profundas en el plano educativo, presentando futuros alternativos y revolucionarios.
- Modelo estratégico (a inicios de los 80); donde la gestión tiene un carácter estratégico y táctico, articulando los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros propios de una organización. En el campo educativo, según este modelo se empezó a plantear diagnósticos basados en el análisis FODA que ayudó a generar y enfatizar la visión y misión de la institución educativa (MINEDU, 2011, p. 23).
- Modelo situacional (a mediados de los 80); este modelo introduce la dimensión situacional al modelo estratégico. En el campo educativo se quiebra el proceso integrador de la planificación y se multiplican los lugares y actores lo que da lugar a la descentralización educativa (MINEDU, 2011, p. 23).

- Modelo de calidad total (inicios de los 90); según este modelo, la organización debía alcanzar ciertos indicadores de calidad como la identificación de los usuarios y sus necesidades, el diseño de normas y estándares de calidad, el diseño de proceso que conduzcan hacia la calidad, la mejora continua de las distintas partes del proceso y la reducción de los márgenes de error. Es así que según el MINEDU (2011, p. 23) este modelo también influyó en el campo educativo en diferentes aspectos como el reconocimiento de un “usuario” y la preocupación por los resultados del proceso educativo. En esos años se orientó la gestión hacia la disminución de la burocracia, los costos. Se procuró el aumento de la creatividad y productividad en los procesos. Y se replantearon las políticas educativas enfocándolas hacia la calidad.

- Modelo de reingeniería (a mediados de los 90); el cual se basa en el reconocimiento de contextos cambiantes dentro de un marco de competencia global. Implica una reconceptualización y un rediseño radical de los procesos. En el plano educativo se propone cambios radicales en los procesos a fin de lograr un mejor desempeño.

- Modelo comunicacional (a fines de los 90); según este modelo se entiende al lenguaje como elemento formador de redes comunicacionales en la organización. Esto supone un manejo de destrezas comunicacionales para que se logren los objetivos institucionales. Según este modelo, en educación, se da inicio a una gestión en la que se delega decisiones al grupo organizado, se aplica la responsabilidad compartida por los acuerdos asumidos en forma corporativa (MINEDU, 2011, p. 23).

Dimensiones de la gestión educativa

Según Frigerio, et. al. (1992), la gestión educativa puede ser analizada mediante las siguientes cuatro dimensiones:

- La dimensión institucional, la cual es el marco estructural de la institución educativa. La estructura formal comprende aspectos como los

organigramas, la distribución de tareas a través del reglamento interno, el uso del tiempo y de espacios, las comisiones de trabajo. Y entre los aspectos de la estructura informal están los vínculos, formas y estilos de relacionarse, canales de comunicación, prácticas cotidianas, ceremonias y celebraciones que identifican a la institución.

- La dimensión administrativa; esta dimensión incluye acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el propósito de mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- La dimensión pedagógica; es la que involucra acciones relacionadas al quehacer fundamental de toda institución educativa. Por lo tanto incluye acciones de planificación curricular, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales didácticos. Así mismo comprende el monitoreo de la labor docente, el manejo de los enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, la formación y actualización docente. Todo ello plasmado en documentos de planificación curricular como el PCI, los planes curriculares anuales, las unidades de aprendizaje, proyectos de innovación pedagógica, el diseño de las sesiones, así como el plan de monitoreo del docente, entre otros.
- La dimensión comunitaria; esta arista de la gestión educativa, comprende las relaciones de la institución con la comunidad, mediante el establecimiento de alianzas estratégicas con las instituciones, familias, organizaciones civiles, iglesias, etc. para el mejoramiento de la calidad educativa, así como también para la integración de la institución en las costumbres y tradiciones de la comunidad.

Clima laboral

A partir de los trabajos de Lippit y White citados por Cañellas (2007), se entendió que el clima laboral no sólo es importante desde la percepción del trabajador sino, es aún más importante, el conocimiento que tengan los directivos, generándose la necesidad de replantear estrategias de dirección que favorezcan el buen funcionamiento de la organización.

El término clima laboral fue denominado y explicado por primera vez como clima organizacional por Gellerman en 1960, citado por Chiavenato (2000) al referirse a él como “el carácter de una compañía”. Es así que el clima organizacional es la personalidad de una empresa e influye en el comportamiento del trabajador, en los procesos organizativos de gestión, en los cambios e innovación, así como en la calidad de la atención y de los productos y/o servicios prestados así como en la satisfacción laboral.

Según Ellegren (2015), el clima organizacional es el ambiente emocional percibido dentro de una empresa, depende de las interpretaciones de los miembros, pudiendo desarrollarse tanto por factores internos como por factores externos. Un clima organizacional saludable, promueve el desarrollo de una cultura organizacional sobre la base de valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas, las cuales son transmitidas por todos los integrantes de una institución.

Así mismo Reyes (2001), lo considera como un grupo de elementos que intervienen en el bienestar y buen desempeño laboral, los cuales pueden alterar la conducta del trabajador. Para Chiavenato (2000), el clima organizacional hace referencia al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, y se halla estrechamente relacionado con el grado de motivación de los trabajadores.

El clima laboral deriva de la conjugación de varios aspectos que ocurren en la organización como el ambiente físico, las características estructurales, el ambiente social y las características personales. Estos aspectos han sido considerados como dimensiones para el presente estudio.

El ambiente físico, comprende las instalaciones, equipos, herramientas, insumos y maquinarias que facilitan la realización del trabajo y que a la vez ofrezcan seguridad. Este aspecto involucra a los proyectistas e ingenieros que se ocupan del diseño y construcción del inmueble y empresas que suministran los equipos e insumos, quienes en estrecha colaboración con especialistas, deben asegurarse de que los proyectos promuevan un medio ambiente de trabajo seguro y saludable (OIT, 2001).

Acerca de las características estructurales Litwin y Stinger, citados por Martínez (1997), consideran que es la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones entre los diferentes niveles jerárquicos. Su fundamento tiene una relación directa con la composición orgánica. El establecimiento de una estructura organizacional adecuada, ayuda el flujo de las comunicaciones, aspecto fundamental en cualquier tipo de comunidad que anhele convivir de la mejor manera.

Referente al ambiente social del clima organizacional, Prócel (2010), menciona que el ambiente laboral es uno de los medios fundamentales para el desarrollo de relaciones interpersonales. Indica que la mayoría trabajos se realizan en forma grupal, por consiguiente se hace necesario un nivel aceptable de comunicación, cooperación e identificación en el grupo de trabajadores. Es así que desde las relaciones e interacción adecuada en el grupo se puede mejorar el clima laboral, la productividad, atención al cliente y satisfacción laboral.

Entre las características personales del clima organizacional, destacan las aptitudes o competencias relacionadas con el ámbito laboral como la capacidad de aprendizaje y adaptación, de trabajo en equipo y cooperación, de habilidades de comunicación, de laboriosidad, análisis de los problemas, toma de decisiones, y la actitudes como la responsabilidad, la perseverancia, el optimismo, motivación por el logro y compromiso con la organización. (Universidad de Salamanca, 2013).

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión educativa del director y el clima laboral en la Institución Educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016?

1.4.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de la gestión educativa del director en la Institución Educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016, en las dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria?
- ¿Cómo es el clima laboral en la Institución Educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016, en las dimensiones: ambiente físico, características estructurales, ambiente social y características personales?

1.5 Justificación

Esta investigación se justifica por su **relevancia social**, ya que los estudios sobre la gestión educativa y clima laboral no están muy difundidos en esta región, y que sin embargo se requiere mayor conocimiento al respecto en todas las instituciones educativas a fin de alcanzar las metas propuestas fundamentalmente en el aspecto pedagógico. De igual manera, esta investigación tiene **implicancias prácticas**, ya que los resultados ayudarán a tomar mayor conciencia de la importancia de realizar una adecuada gestión educativa y cómo cada actor debe ayudar al logro de un clima laboral adecuado para el desarrollo de los aprendizajes. También cuenta con **valor teórico**, ya que los resultados ayudarán a comprender con mayor detalle los componentes de ambas variables de estudio y la forma cómo se relacionan entre sí. Pero además, cuenta con **utilidad metodológica**, ya que se han creado dos instrumentos de recojo de información, uno para medir la gestión educativa y el otro para evaluar el clima laboral. Los cuales

estarán a disposición de la comunidad, pudiendo ser utilizados por otros investigadores en otros lugares a fin de seguir explorando en este campo.

1.6 Hipótesis

General:

Hi: Existe relación positiva entre la gestión educativa del director y el clima laboral en la institución educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016.

Específicas:

Hi₁: El nivel de la gestión educativa del director en la institución educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016, en las dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria, es bueno.

Hi₂: El nivel del clima laboral en la institución educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016, en las dimensiones: ambiente físico, características estructurales, ambiente social y características personales, es bueno.

1.7 Objetivos

1.7.1 General

Determinar la relación que existe entre la gestión educativa del director y el clima laboral en la institución educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016.

1.7.2 Específicos

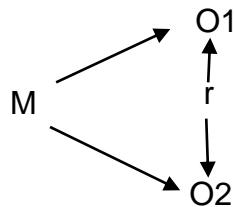
- Describir la gestión educativa del director en la institución educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016, en las dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.
- Describir el clima laboral en la institución educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016, en las dimensiones: ambiente

físico, características estructurales, ambiente social y características personales.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue correlacional de corte transversal, con el siguiente esquema (Hernández, R. 2010):



Donde:

M = Muestra de trabajadores de la institución educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016.

O1 = variable 1: gestión educativa.

O2 = variable 2: clima laboral.

r = relación de las variables de estudio.

2.2 Variable - Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE 01: La gestión educativa	Es una disciplina que aplica los principios generales de la gestión al campo educativo, donde interactúan los planos de la teoría, la política y la práctica, mediante la participación corporativa en la conducción de la institución, donde lo administrativo y pedagógico se complementan buscando una educación de calidad centrada en los aprendizajes (MINEDU, 2011, p.26)	La gestión educativa se expresará en la escala de “muy bueno”, “bueno”, “regular”, “malo” y “muy malo” en base a los indicadores de las dimensiones institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria. Para tal efecto se elaborará un instrumento Encuesta, el cual será validado por expertos antes de ser aplicado.	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Conduce de manera participativa la planificación institucional. - Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, RI, PAT). - Socializa el manual de funciones y procedimientos. - Socializa y respeta los canales de comunicación formal. - Organiza las comisiones de trabajo. - Dirige el equipo administrativo y docente orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales. 	Ordinal: Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo
			Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Monitorea y orienta los procesos de planificación curricular. - Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el proceso de evaluación de los aprendizajes. - Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas. - Monitorea el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes. - Promueve la actualización docente. - Monitorea el desarrollo de la tutoría y orientación educativa. 	
			Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve el uso correcto y transparente de los recursos económicos de la institución educativa. - Realiza de manera participativa la distribución de tiempos de jornadas de trabajo de docentes, administrativos, personal de servicio. - Vela por el uso correcto y cuidado de los recursos materiales de la institución educativa. - Mantiene relación de coordinación con las instancias del MINEDU. 	
			Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve la participación de las familias y otras instituciones de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje. - Mantiene una buena comunicación con los padres y madres de familia. - Participa en proyectos de proyección social. - Participa en redes con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles, etc. en temas relacionados con los derechos de los niños (as) y adolescentes y temas sociales. 	

VARIABLE ÚNICA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 02: clima laboral	Conjunto de características del lugar de trabajo percibidas por los trabajadores, la cual es una fuerza primordial para influir en su conducta laboral. (Reyes, 2001).	Se expresará en clima laboral “muy bueno”, “bueno”, “regular”, “malo” y “muy malo”, según los indicadores de ambiente físico, características estructurales, ambiente social y características personales. Para la medición de los indicadores se usará el cuestionario sobre evaluación del clima laboral oportunamente validado.	Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> - Espacio físico - Señalizaciones, espacios de desplazamiento. - Equipos. - Muebles - Temperatura - Nivel de contaminación 	ORDINAL: Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo
			Características estructurales	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura formal - Comportamiento organizacional - Estilo de dirección 	
			Ambiente social	<ul style="list-style-type: none"> - Compañerismo - Comunicación - Solución de Conflictos 	
			Características personales	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitudes - Actitudes 	

2.3 Población y muestra

Población

La población objeto de estudio estuvo constituida por 21 trabajadores de la I.E. N° 0056 José Antonio Encinas Franco, distrito de Pilluana, 2016. La cual se detalla a continuación:

Tipo de trabajador	N°
Director	01
Docentes	20
TOTAL	21

Fuente: Planilla de trabajadores

Muestra

En esta investigación se trabajó con toda la población muestral, haciendo un total de 21 trabajadores.

Muestreo

La técnica de muestreo que se utilizó en el estudio es el muestreo no probabilístico por criterio del investigador, es decir se seleccionaron por conveniencia las unidades muestrales.

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

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se diseñaron dos cuestionarios, cuya autoría es de la autora de esta investigación, en base a los aporte de las teorías plasmadas en esta tesis.

El primer cuestionario tuvo como objetivo la medición de la variable gestión educativa el cual consta de 20 ítems: 6 en la dimensión institucional, 6 en la dimensión pedagógica, 4 en la dimensión administrativa y 4 en la dimensión comunitaria. Las respuestas están codificadas: Nunca 0, Casi nunca 1, A veces 2, Casi siempre 3 y Siempre 4.

El segundo instrumento tuvo como objetivo la medición de la variable clima laboral, el cual consta de 31 ítems: 6 en la dimensión ambiente físico, 11 en la dimensión características estructurales, 7 en la dimensión ambiente social y 7 en la dimensión características personales. Las alternativas estuvieron codificados: Total desacuerdo 0, En desacuerdo 1, Indeciso 2, De Acuerdo 3 y Total acuerdo 4.

Ambos instrumentos fueron diseñados en coherencia con los indicadores y dimensiones de la variable de estudio (Anexo 01).

Validación

La validación de los cuestionarios fue mediante juicio de expertos (Anexo 02).

Confiabilidad

Así mismo se utilizó el coeficiente de Crombach para el análisis de confiabilidad (Anexo 04).

2.5 Métodos de Análisis de datos

Los datos recolectados siguieron el siguiente tratamiento estadístico:

a. Hipótesis Estadística:

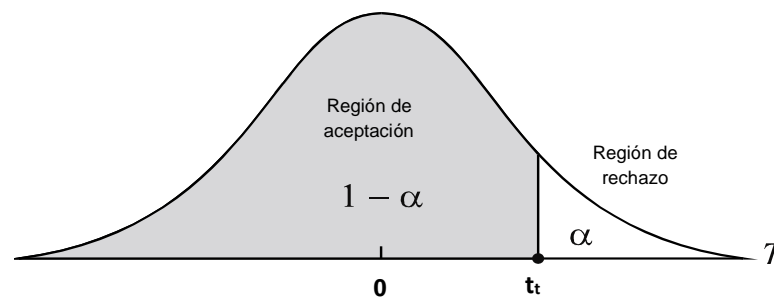
$H_0 : \rho = 0$ No existe relación positiva entre la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016.

$H_1 : \rho > 0$ Existe relación positiva entre la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016.

Donde:

ρ : Es el grado de correlación que existe entre la gestión educativa y el clima laboral en la institución.

- b. Se estableció un nivel de confianza para la investigación del 95%, es decir un error estadístico del 5% (α).
- c. La hipótesis fue contrastada mediante el estadístico de prueba correspondiente a la distribución t – Student y para la utilización de este estadístico se calculó el coeficiente de correlación de Pearson. La prueba t fue unilateral derecho como se muestra en la curva de Gauss.



Cuya fórmula es la siguiente:

$$t_c = \gamma_s \sqrt{\frac{n-2}{1-\gamma_s^2}} \quad \text{Con } (n-2) \text{ grados de libertad.}$$

Donde:

t_c : Valor calculado, producto de desarrollar la fórmula t de Student.

n: Tamaño de muestra.

γ_s : Correlación entre la gestión educativa y el clima laboral en la institución.

Se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson, mediante la siguiente fórmula:

$$\gamma_s = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

- d. Se analizó el coeficiente de correlación de Pearson, mediante los siguientes niveles criterios:

NIVELES CRITERIALES	ESTIMACIÓN
Correlación negativa perfecta	- 1.00
Correlación negativa muy fuerte	- 0.90
Correlación negativa considerable	- 0.75
Correlación negativa media	- 0.50
Correlación negativa débil	- 0.10
No existe correlación alguna entre variables	0.00
Correlación positiva débil	+ 0.10
Correlación positiva media	+ 0.50
Correlación positiva considerable	+0.75
Correlación positiva muy fuerte	+0.90
Correlación positiva perfecta	+1.00

e. La hipótesis se verificó según las condiciones:

Si el valor de “p” es menor que el 5% ($p < 0.05$) entonces se acepta H_1 .

Si el valor de “p” es mayor que el 5% ($p > 0.05$) entonces se acepta H_0 .

f. La variable “gestión educativa” y “clima laboral”, se codificó de la siguiente manera:

Gestión Educativa		Clima laboral	
Nunca	0	Total desacuerdo	0
Casi nunca	1	En desacuerdo	1
A veces	2	Indeciso	2
Casi siempre	3	De acuerdo	3
Siempre	4	Total acuerdo	4

g. La variable “gestión educativa” y dimensiones fue categorizada a través de la escala de Likert, construyendo sus parámetros respectivos:

Gestión Educativa	Escala de medición
Muy malo	[0-16]
Malo	[17-32]
Regular	[33-48]
Bueno	[49-64]
Muy bueno	[65-80]

Institucional	Pedagógica	Administrativa	Comunitaria
[0-4]	[0-4]	[0-2]	[0-2]
[5-9]	[5-9]	[3-6]	[3-6]
[10-14]	[10-14]	[7-10]	[7-10]
[15-19]	[15-19]	[11-14]	[11-14]
[20-24]	[20-24]	[15-16]	[15-16]

- h. La variable “clima laboral” y dimensiones fue categorizada a través de la escala de Likert, construyendo sus parámetros respectivos:

Clima Laboral	Escala de medición
Muy malo	[0-24]
Malo	[25-49]
Regular	[50-74]
Bueno	[75-99]
Muy bueno	[100-124]

Ambiente Físico	Características Estructurales	Ambiente Social	Características Personales
[0-4]	[0-8]	[0-5]	[0-5]
[5-9]	[9-17]	[6-11]	[6-11]
[10-14]	[18-26]	[12-17]	[12-17]
[15-19]	[27-35]	[18-23]	[18-23]
[20-24]	[36-44]	[24-28]	[24-28]

- i. Se utilizó las medidas de tendencia central y de estabilidad.

Media aritmética
$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Desviación estándar
$$S = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

Coeficiente de variación
$$CV = \frac{s}{\bar{x}} * 100$$

- j. Los datos fueron presentados en tablas y figuras estadísticas construidas según estándares establecidos para la investigación (Vásquez, 1990).
- k. El procesamiento de los datos se hizo en forma electrónica mediante el Software SPSS v22.

2.6 Aspectos éticos

Antes de realizar la investigación se solicitó el permiso de la dirección de la institución educativa. Se explicó a las maestras que los datos tienen carácter netamente de investigación y no de supervisión. Se ha mantenido en confidencialidad los nombres de los niños y niñas que participaron en la investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 1:
La gestión Educativa del director en la Institución Educativa N° 0056, Pilluana, 2016, según dimensiones.

	Tipos		n°	%
Institucional	Muy malo	(0-4)	0	0
	Malo	(5-9)	0	0
	Regular	(10-14)	3	14
	Bueno	(15-19)	11	52
	Muy bueno	(20-24)	7	33
	Total		21	100
$\bar{x} \pm s = 17.52 \pm 3.76$			C.V% = 21.47%	
Pedagógica	Muy malo	(0-4)	0	0
	Malo	(5-9)	0	0
	Regular	(10-14)	5	24
	Bueno	(15-19)	12	57
	Muy bueno	(20-24)	4	19
	Total		21	100
$\bar{x} \pm s = 16.90 \pm 3.35$			C.V% = 19.79%	
Administrativa	Muy malo	(0-2)	0	0
	Malo	(3-6)	0	0
	Regular	(7-10)	8	38
	Bueno	(11-14)	9	43
	Muy bueno	(15-16)	4	19
	Total		21	100
$\bar{x} \pm s = 11.86 \pm 2.50$			C.V% = 21.05%	
Comunitaria	Muy malo	(0-2)	0	0
	Malo	(3-6)	1	5
	Regular	(7-10)	12	57
	Bueno	(11-14)	6	29
	Muy bueno	(15-16)	2	10
	Total		21	100
$\bar{x} \pm s = 10.33 \pm 2.42$			C.V% = 23.37%	
Gestión educativa	Muy malo	(0-16)	0	0
	Malo	(17-32)	0	0
	Regular	(33-48)	4	19
	Bueno	(49-64)	11	52
	Muy bueno	(65-80)	6	29
	Total		21	100
$\bar{x} \pm s = 56.62 \pm 10.26$			C.V% = 18.13%	

Fuente: Aplicación del cuestionario a docentes de la I.E. N° 0056

En la tabla 1 se describe el nivel de la gestión educativa que desarrolla el director de la institución educativa N°0056 “José Antonio Encinas Franco” en el distrito de Pilluana durante el año 2016, observándose un buen nivel de gestión institucional

con 52%, muy bueno con 33% y regular con el 14%. Manifestando los docentes que el 48% casi siempre el director conduce de manera participativa la planificación institucional, el 43% a veces diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, RI, PAT), el 38% a veces socializa el manual de funciones y procedimientos, el 57% casi siempre socializa y respeta los canales de comunicación formal, el 48% siempre organiza las comisiones de trabajo y el 43% casi siempre dirige el equipo administrativo y docente orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 17.52 \pm 3.76$ y baja variabilidad de 21.47%, describiéndose como un nivel de gestión institucional bueno.

En la gestión pedagógica se observa que el nivel es bueno con 57%, muy bueno con 19% y regular con el 24%. Manifestando los docentes que el 57% casi siempre el director monitorea y orienta los procesos de planificación curricular, el 52% casi siempre monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el proceso de evaluación de los aprendizajes, el 43% casi siempre estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, el 57% a veces monitorea el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes, el 52% casi siempre promueve la actualización docente y el 38% siempre monitorea el desarrollo de la tutoría y orientación educativa. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 16.90 \pm 3.35$ y baja variabilidad de 19.79%, describiéndose como un nivel de gestión pedagógica buena.

En la gestión administrativa se observa un buen nivel con el 43%, muy bueno con 19% y regular con el 38%. Manifestando los docentes que el 43% a veces el director promueve el uso correcto y transparente de los recursos económicos de la institución educativa, el 52% casi siempre realiza de manera participativa la distribución de tiempos de jornadas de trabajo de docentes, administrativos y personal de servicio, el 57% casi siempre vela por el uso correcto y cuidado de los recursos materiales de la institución educativa y el 52% casi siempre mantiene relación de coordinación con las instancias del MINEDU. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 11.86 \pm 2.50$ y baja variabilidad de 21.05%, describiéndose como un buen nivel de gestión administrativa.

En la gestión comunitaria se observa que el nivel es regular con 57%, bueno con 29% y muy bueno con el 10%. Manifestando los docentes que el 52% casi siempre el director promueve la participación de las familias y otras instituciones de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje, el 52% casi siempre mantiene una buena comunicación con los padres y madres de familia, el 43% a veces participa en proyectos de proyección social y el 48% a veces participa en redes con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles, en temas relacionados con los derechos de los niños(as) y adolescentes. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 10.33 \pm 2.42$ y baja variabilidad de 23.37%, describiéndose como un nivel de gestión comunitaria regular.

Afirmando que el nivel de la gestión educativa que realiza el director es bueno en un 52%, muy buena en un 29% y 19% regular. Con promedio de $\bar{x} \pm s = 56.62 \pm 10.26$ y baja variabilidad de 18.13%, describiéndose como un buen nivel en las dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

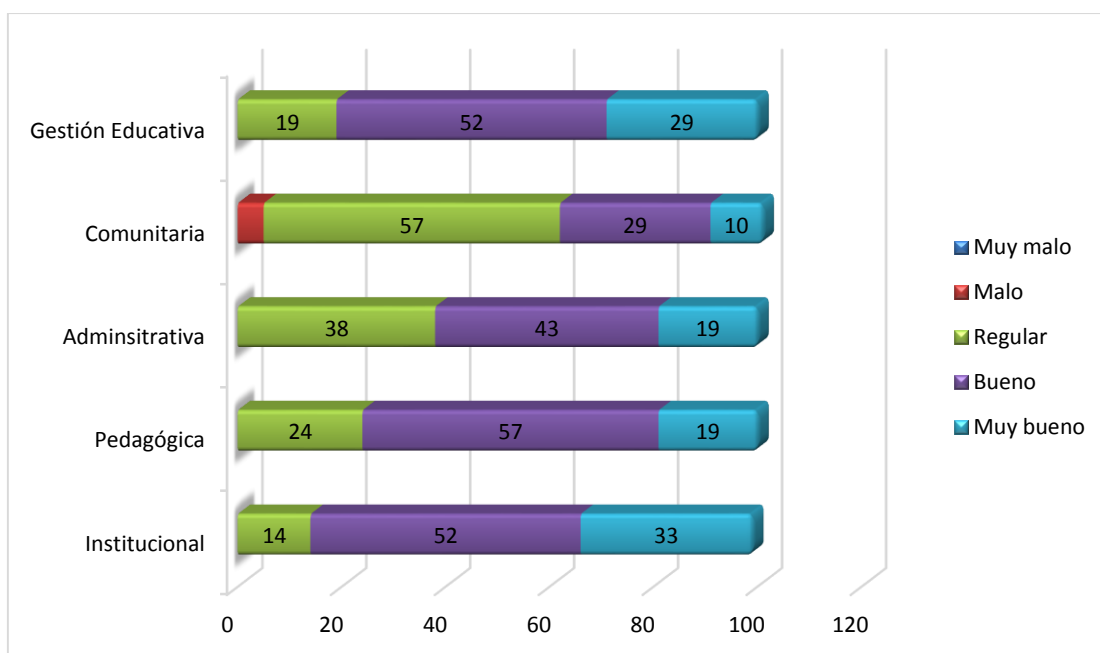


Figura 1:

La gestión educativa del director en la institución educativa N° 0056, según dimensiones – Pilluana, 2016

Tabla 2:

Clima laboral en la institución educativa N° 0056, Pilluana, 2016, según dimensiones.

	Tipos		n°	%
Ambiente físico	Muy malo	(0-4)	0	0
	Malo	(5-9)	0	0
	Regular	(10-14)	7	33
	Bueno	(15-19)	12	57
	Muy bueno	(20-24)	2	10
	Total		21	100
$\bar{x} \pm s = 16.05 \pm 2.46$			C.V% = 15.32%	
Características estructurales	Muy malo	(0-8)	0	0
	Malo	(9-17)	0	0
	Regular	(18-26)	1	5
	Bueno	(27-35)	15	71
	Muy bueno	(36-44)	5	24
	Total		21	100
$\bar{x} \pm s = 33.67 \pm 4.74$			C.V% = 14.07%	
Ambiente social	Muy malo	(0-5)	0	0
	Malo	(6-11)	0	0
	Regular	(12-17)	3	14
	Bueno	(18-23)	14	67
	Muy bueno	(24-28)	4	19
	Total		21	100
$\bar{x} \pm s = 21.05 \pm 2.64$			C.V% = 12.52%	
Características personales	Muy malo	(0-5)	0	0
	Malo	(6-11)	0	0
	Regular	(12-17)	2	10
	Bueno	(18-23)	15	71
	Muy bueno	(24-28)	4	19
	Total		21	100
$\bar{x} \pm s = 21.33 \pm 2.97$			C.V% = 13.93%	
Clima laboral	Muy malo	(0-24)	0	0
	Malo	(25-49)	0	0
	Regular	(50-74)	0	0
	Bueno	(75-99)	18	86
	Muy bueno	(100-124)	3	14
	Total		21	100
$\bar{x} \pm s = 92.10 \pm 9.64$			C.V% = 10.47%	

Fuente: Aplicación del cuestionario a docentes de la I.E. N° 0056

En la tabla 2 se describe el clima laboral que perciben los docentes de la institución educativa N°0056 “José Antonio Encinas Franco” en el distrito de Pilluana durante el año 2016, observándose un ambiente físico bueno con 57%, muy bueno en un 10% y regular 33%. Manifestando los docentes que el 76% están de acuerdo que la distribución física del área le permite trabajar cómodamente y eficientemente, el 81% están de acuerdo que existen señalizaciones, extintores y espacio suficiente en pasillos y escaleras para el desplazamiento adecuado del personal, el 81% están de acuerdo que los equipos y materiales de trabajo son los adecuados para realizar con efectividad su función, el 52% están de acuerdo que los muebles son ergonómicos y les permiten trabajar con comodidad, el 38% están en desacuerdo que la temperatura en el área de trabajo sea la adecuada y el 71% están de acuerdo que la limpieza de los ambientes del centro de trabajo es el adecuado. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 16.05 \pm 2.46$ y baja variabilidad de 15.32%, describiéndose un buen nivel de ambiente físico.

Sobre las características estructurales se observa un buen clima con 71%, muy bueno con 24% y regular con el 5%. Manifestando los docentes que el 48% están de acuerdo con todos los trabajadores conocen la estructura formal de la institución, el 71% están de acuerdo que las tareas asignadas son de acuerdo al puesto de trabajo, el 71% están de acuerdo que los puestos se asignan de acuerdo a la formación profesional y capacidades del trabajador, el 71% están de acuerdo que se respetan los niveles de organización y las líneas de autoridad, el 62% están de acuerdo que la innovación es característica de la organización, el 81% están en total de acuerdo que reciben el pago a tiempo, el 76% están en acuerdo que en la institución se reconoce la buena labor realizada por los trabajadores, el 76% está de acuerdo que la institución es flexible y se adapta a los cambios, el 52% están de acuerdo que el director tiene un estilo de dirección de tipo participativo, el 71% de acuerdo que el jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable y el 76% están de acuerdo que los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la organización. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 33.67 \pm 4.74$ y baja variabilidad de 14.07%,

describiéndose como un buen nivel de gestión respecto a las características estructurales.

En el ambiente social se observa un buen clima con 67%, muy bueno con 19% y regular con el 14%. Manifestando los docentes que el 71% están de acuerdo que se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses entre los trabajadores, el 81% están de acuerdo que las relaciones son buenas entre los trabajadores, el 62% están de acuerdo que las otras áreas o servicios ayudan cuando los necesita, el 76% están de acuerdo que las normas y reglas de la organización son claras y facilitan el trabajo, el 76% están de acuerdo existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo, el 62% están de acuerdo que el jefe inmediato me comunica si están realizando bien o mal el trabajo y el 67% están de acuerdo que en la institución, los conflictos se solucionan mediante el diálogo y la conciliación. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 21.05 \pm 2.64$ y baja variabilidad de 12.52%, describiéndose como un buen clima en el ambiente social.

En las características personales se observa un buen clima con 71%, en muy bueno con el 19% y regular el 10%. Manifestando los docentes que el 76% están de acuerdo que en el centro de trabajo le dan la oportunidad de desplegar todas sus capacidades, el 81% están de acuerdo que les permiten ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales, el 86% están de acuerdo que en el trabajo contribuye al alcance de los objetivos de la institución, el 86% están de acuerdo que el ambiente de trabajo hace que se sienta motivado para seguir realizando las labores, el 57% están de acuerdo que se siente satisfecho con el ambiente de trabajo, el 76% está de acuerdo estar comprometido con los objetivos de la institución educativa y el 71% están de acuerdo que le interesa el desarrollo de la institución. Con promedio del $\bar{x} \pm s = 21.33 \pm 2.97$ y baja variabilidad de 13.93%, describiéndose como un nivel bueno respecto a las características personales.

Afirmando que el nivel de clima laboral que perciben los docentes es bueno en un 86%, muy buena con el 14%. Con promedio de $\bar{x} \pm s = 92.10 \pm 9.64$ y baja

variabilidad de 10.47%, describiéndose como un nivel bueno de clima en las dimensiones: ambiente físico, características estructurales, ambiente social y características personales.

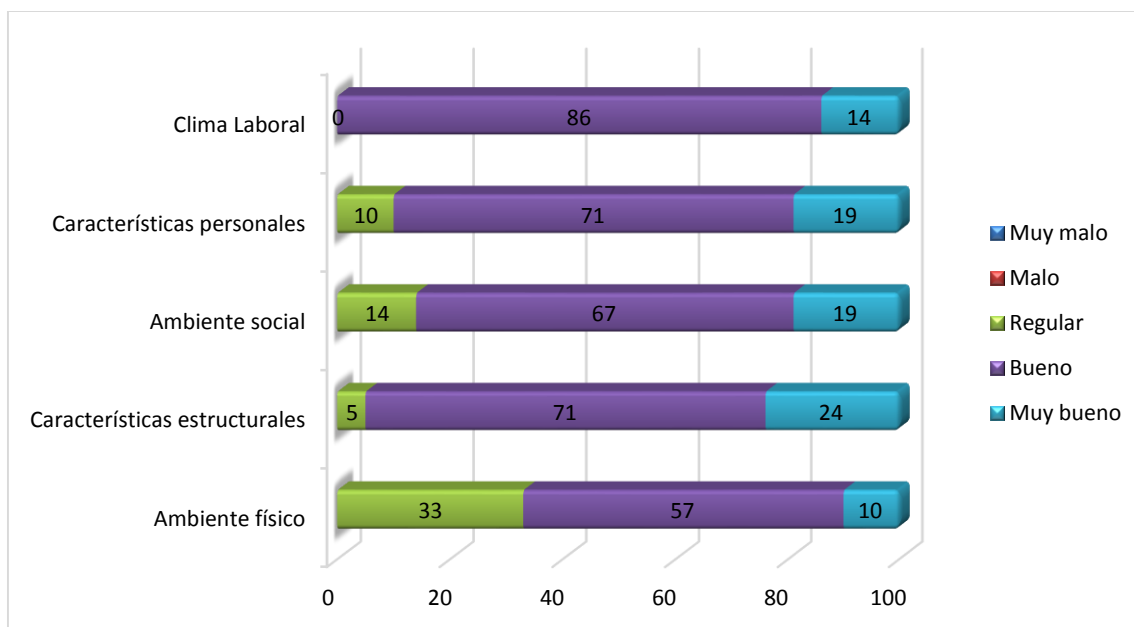


Figura 2:
Clima laboral en la institución educativa N° 0056, Pilluana, 2016, según dimensiones.

Tabla 3:
Comprobación de hipótesis respecto a la relación entre la gestión educativa del director y el clima laboral en la institución educativa N° 0056 – Pilluana.

Hipótesis	Coefficiente de Correlación	Coefficiente de Determinación	Valor de "p"	Valor t - calculado	Decisión
$H_0 : \rho = 0$ $H_1 : \rho > 0$	$r_s = 0,6879$	0.4732	0.000	6.17	
X1,Y	0.4808	0.2312	0.027	2.390	Acepta H_1
X2,Y	0.7195	0.5177	0.000	4.516	
X3,Y	0.7194	0.5176	0.000	4.515	
X4,Y	0.4344	0.1887	0.049	2.102	

Fuente: Tabla estadística y valores calculados por la investigadora.

X1: Institucional, X2: Pedagógica, X3: Administrativa, X3: Comunitaria, Y: Clima Laboral

En la tabla 3, se observan los resultados obtenidos producto de la aplicación del estadístico de prueba t - Student para la verificación de la hipótesis, obteniéndose

una correlación positiva considerable (0.6879), siendo explicada por el 47.32% de variación de la variable gestión educativa sobre el clima laboral, con un valor de “p” igual a 0.000, el cual es menor que el 5%. Con una confianza del 95% y 19 grados de libertad, se concluye que existe relación positiva entre la gestión educativa del director y el clima laboral en la Institución Educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana en el año 2016.

Así también se observa una correlación positiva considerable entre la gestión pedagógica (0.7195) y administrativa (0.7194) siendo explicadas por el 51.77% y 51.76% respectivamente. Mientras que la gestión institucional (0.4808) y la gestión comunitaria (0.4344) se relaciona moderadamente positiva con el clima laboral, siendo explicadas por el 23.12% y 18.87% respectivamente. Teniendo que existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y el clima laboral ($p < 5\%$).

IV. DISCUSIÓN

Realizado el procesamiento de los datos obtenidos mediante la aplicación del estadístico de prueba t - Student para la verificación de la hipótesis, se ha obtenido una correlación positiva considerable (0.6879), siendo explicada por el 47.32% de variación de la variable gestión educativa sobre el clima laboral, con un valor de "p" igual a 0.000, el cual es menor que el 5%. Con una confianza del 95% y 19 grados de libertad, se concluye que existe relación positiva entre la gestión educativa del director y el clima laboral en la institución educativa N° 0056 "José Antonio Encinas Franco" del distrito de Pilluana en el año 2016.

Resultados semejantes fueron obtenidos por Yábar (2013), en su tesis titulada "La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – cercado", quien encontró que en dicha institución existe relación directa entre la gestión educativa y la práctica docente con un 95% de confianza, ya que habiendo realizado la prueba estadística de Spearman el 56% de la variable "práctica docente" es explicada por la gestión educativa. De igual manera Loza (2014), en su tesis "Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto", encontró que existe relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional.

En la variable la gestión educativa, se ha encontrado que existe un buen nivel con 52%; esto deriva de los resultados por dimensiones, es así que en la dimensión "Institucional" la gestión educativa es buena con 52%; en la dimensión "pedagógica" el nivel es bueno con 57%, en la dimensión "administrativa" es buena con 43%; mientras que solamente en la dimensión "comunitaria" la gestión educativa es regular con 57%.

Por otro lado, los resultados de la variable clima laboral revelan que el clima es bueno con 86%, de igual manera, esto proviene de los resultados por sus

dimensiones. En la dimensión “ambiente físico” es bueno con 57%; en la dimensión “características estructurales” también es bueno con 71%; en la dimensión “ambiente social” es bueno con 67% y en la dimensión “características personales” es bueno con 71%.

Los resultados revelan que ambas variables presentan un nivel bueno en el desarrollo de sus dimensiones respectivas, esto coincide con Lozado (2013), quien en su tesis “Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba” encontró que el tipo de liderazgo en dicha institución es el liderazgo transformacional y el clima institucional percibido es óptimo. Pero difieren con los resultados de Albañil (2015), quien en su tesis “El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura” encontró que el clima laboral de esta institución es regular caracterizado por personal de servicio y administrativo con poco respeto hacia los demás. Así mismo existe bajo nivel de comunicación, de satisfacción y de reconocimiento percibido por los docentes de la institución educativa. Y el nivel de participación del personal docente es escaso, sobre todo porque presentan niveles bajos para el trabajo en equipo.

Frente a todo esto se puede explicar que tanto la gestión educativa del director como el clima laboral en la I.E. N° 0056 José Antonio Encinas Franco del distrito de Pilluana, durante el año 2016 se han basado en una gestión de tipo comunicacional y centrada en el logro de los aprendizajes de los estudiantes, quedando en segundo plano las deficiencias que todavía existen en el ambiente físico y equipamiento los cuales no han afectado en forma relevante los niveles alcanzados por ambas variables. A través de estos resultados se evidencia un fuerte interés de todos los actores de la institución educativa por mejorar los aprendizajes de los estudiantes para lo cual éstos se involucran en todos los aspectos de la gestión y clima de la institución.

V. CONCLUSIONES

- 5.1 La relación que existe entre la gestión educativa del director y el clima laboral en la institución educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016, es una relación positiva, siendo explicada por el 47.32% de variación de la variable gestión educativa sobre el clima laboral, con un valor de “p” igual a 0.000, el cual es menor que el 5%. Con una confianza del 95% y 19 grados de libertad.
- 5.2 La gestión educativa del director en la I.E. N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016, es buena con 52%, muy buena 29% porque el director siempre diseña de manera participativa los documentos de gestión escolar, organiza comisiones de trabajo, monitorea el desarrollo de la tutoría y orientación educativa, promueve el uso correcto y transparente de los recursos económicos y vela por el cuidado de recursos y materiales de la I.E. Así mismo, en la dimensión institucional es 52% buena; en la pedagógica es 57% buena; en la administrativa es 43% buena y en la comunitaria es 57 regular.
- 5.3 El clima laboral en la I. E. N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016, es bueno con 86% porque los docentes manifiestan que los equipos y materiales de trabajo son adecuados para realizar con efectividad sus funciones, la limpieza de los ambientes de la I.E es adecuada, se respetan los niveles de organización y las líneas de autoridad. Es muy bueno 14%; porque la distribución física de cada área permite trabajar cómodamente y eficientemente, la innovación es característica de la organización, el director tiene un estilo de dirección tipo participativo. En la dimensión ambiente físico es bueno con 57%, en características estructurales es bueno con 71%, en ambiente social es 67% bueno y en características personales es 71% bueno.

VI. RECOMENDACIONES

6.1 A la dirección de la institución educativa, se recomienda continuar reforzando los aspectos que requieren ser desarrollados como parte de la gestión educativa, en especial la dimensión de la gestión comunitaria, ya que en los resultados obtuvo el menor puntaje con respecto a las otras dimensiones.

6.2 A las docentes, colaborar en el fortalecimiento del buen nivel de la gestión de la institución educativa y el buen clima laboral mediante el involucramiento en las diferentes actividades, ya que los resultados de esta investigación han mostrado que la institución educativa N° 0056 José Antonio Encinas Franco de Pilluana, en la actualidad ha logrado un buen desarrollo en ambas variables de estudio.

6.3 A los investigadores en educación, se sugiere seguir indagando sobre estas variables en otras instituciones educativas, de modo que se pueda tener información válida y confiable, para los procesos de reflexión y planeamiento de la educación en nuestra región.

VII. REFERENCIAS

- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura*. [Tesis]. Universidad de Piura. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?sequence=1.
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. Recuperado de <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>.
- Cañellas, G. et.al. (2007). *Aspectos del clima organizacional en el Policlínico Universitario*. Revista electrónica de Cienfuegos. Medisur.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ª ed.). México D.F: Mc Graw Hill.
- Elgegren, U. (2015). *Fortalecimiento del Clima Organizacional en Establecimientos de Salud*. MINSA.
- Frigerio, G.; Poggi, M.; Tiramonti, G. y Aguerro, I. (1992). *Las instituciones educativas Cara y Ceca – Elementos para su comprensión*. Buenos Aires, Argentina: Troquel S.A. Pichincha.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Editorial Mc. Graw Hill: México D.F.
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto*. [Tesis]. Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2138/1/loza_ae.pdf.
- Lozado, L. (2013). *Impacto de los Estilos de Liderazgo en el Clima Institucional del bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba*. [Tesis]. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5531/1/UPS-QT03846.pdf>

- Martínez, L. (1997). *Clima organizacional*. Recuperado el 03-04-2014. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos6/clior/clior.shtml#dife>.
- MINEDU. (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>.
- Prócel, G. (2010). *Importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral*. Madrid, España.
- Rentería, L. y Quintero, N. (2009). *Diseño de una estrategia de Gestión Educativa para mejorar los niveles de convivencia en el colegio Rafael Uribe Uribe de ciudad Bolívar, en la Jornada de la mañana*. [Tesis]. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/educacion/tesis30.pdf>.
- Reyes, J. (2001). *Clima Organizacional*. Recuperado el 01-03-2014. Recuperado de: http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/tepeji/administracion/documentos/tema/Clima_Organizacional.pdf.
- Universidad de Salamanca. (2013). *Cómo ser Competente, Competencias profesionales demandas en el mercado laboral*. España.
- Uribe, M. (2007). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile*. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, (5ª ed). Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/551/55121025022.pdf>.
- Vásquez, E. (1990). *Estadística para la Investigación Científica*. Publicación Auspiciada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Chiclayo, Perú.
- Yábar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. [Tesis]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/Yabar_si.pdf.

ANEXOS

ANEXO 01

INSTRUMENTOS:

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL DIRECTOR

Instrucciones:

A continuación se presenta una lista de ítems acerca de la gestión educativa del director de la institución educativa, le pedimos contestar con total sinceridad e imparcialidad.

Aspectos Generales

Tipo de trabajador: Docente (.....) Administrativo (.....) De Servicio (.....) Directivo (.....)

Ítems	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
-------	---------	--------------	---------	------------	-------

Institucional					
1.	Conduce de manera participativa la planificación institucional				
2.	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, RI, PAT)				
3.	Socializa el manual de funciones y procedimientos.				
4.	Socializa y respeta los canales de comunicación formal.				
5.	Organiza las comisiones de trabajo.				
6.	Dirige el equipo administrativo y docente orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.				
Pedagógica					
7.	Monitorea y orienta los procesos de planificación curricular.				
8.	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el proceso de evaluación de los aprendizajes.				
9.	Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas.				
10.	Monitorea el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes.				
11.	Promueve la actualización docente.				
12.	Monitorea el desarrollo de la tutoría y orientación educativa.				
Administrativa					
13.	Promueve el uso correcto y transparente de los recursos económicos de la institución educativa.				
14.	Realiza de manera participativa la distribución de tiempos de jornadas de trabajo de docentes, administrativos, personal de servicio.				
15.	Vela por el uso correcto y cuidado de los recursos materiales de la institución educativa.				
16.	Mantiene relación de coordinación con las instancias del MINEDU.				
Comunitaria					
17.	Promueve la participación de las familias y otras instituciones de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje.				
18.	Mantiene una buena comunicación con los padres y madres de familia.				
19.	Participa en proyectos de proyección social.				
20.	Participa en redes con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles, etc. en temas relacionados con los derechos de los niños (as) y adolescentes y temas sociales.				

INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

Estimado colega, con la finalidad de conocer el clima laboral de la institución educativa. A continuación te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la encuesta es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Acuerdo: TA De Acuerdo: A Indeciso: I En Desacuerdo: D Total Desacuerdo: TD
Tipo de trabajador: Docente () Administrativo () De Servicio () Directivo ()

ITEMS	TA	A	I	D	TD
Ambiente Físico					
1. La distribución física de mi área me permite trabajar cómodamente y eficientemente.					
2. Existen señalizaciones, extintores y espacio suficiente en pasillos y escaleras para el desplazamiento adecuado del personal.					
3. Los equipos y materiales de trabajo son adecuados para realizar con efectividad mi función.					
4. Los muebles son ergonómicos y me permiten trabajar con comodidad.					
5. La temperatura en mi área de trabajo es la adecuada.					
6. La limpieza de los ambientes de mi centro de trabajo es el adecuado.					
Características Estructurales					
7. Todos los trabajadores conocen la estructura formal de la institución.					
8. Las tareas asignadas son de acuerdo al puesto de trabajo.					
9. Los puestos se asignan de acuerdo a la formación profesional y capacidades del trabajador.					
10. Se respetan los niveles de organización y las líneas de autoridad.					
11. La innovación es característica de nuestra organización.					
12. Recibo mi pago a tiempo.					
13. En la institución se reconoce la buena labor realizada por los trabajadores.					
14. Mi institución es flexible y se adapta a los cambios.					
15. El director tiene un estilo de dirección de tipo participativo.					
16. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
17. Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la organización.					
Ambiente social					
18. Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses entre los trabajadores.					
19. Las relaciones son buenas entre los trabajadores.					
20. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.					
21. Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.					
22. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					

23. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
24. En la institución, los conflictos se solucionan mediante el diálogo y la conciliación.					
Características personales					
25. Mi centro de trabajo me da la oportunidad de desplegar todas mis capacidades.					
26. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
27. Siento que mi trabajo contribuye al alcance de los objetivos de la institución.					
28. El ambiente de trabajo hace que me sienta motivado para seguir realizando mis labores.					
29. Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
30. Estoy comprometido con los objetivos de la institución educativa.					
31. Me interesa el desarrollo de mi institución.					

ANEXO 03

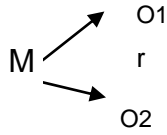
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Proyecto de investigación descriptivo

Título: Gestión educativa del director y clima laboral en la institución educativa N° 0056 José Antonio Encinas Franco del distrito de Pilluana, 2016

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES DE ESTUDIO						
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión educativa del director y el clima laboral en la Institución Educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión educativa del director en la Institución Educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana,</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa del director y el clima laboral en la institución educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir la gestión educativa del director en la institución educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016, en las dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria. - Describir el clima laboral en la 	<p>Variable 01:</p> <p>Gestión educativa</p> <p>Definición conceptual:</p> <p>Es una disciplina que aplica los principios generales de la gestión al campo educativo, donde interactúan los planos de la teoría, la política y la práctica, mediante la participación corporativa en la conducción de la institución, donde lo administrativo y pedagógico se complementan buscando una educación de calidad centrada en los aprendizajes (MINEDU, 2011, p.26)</p> <p>Definición Operacional:</p> <p>La gestión educativa se expresará en la escala de “muy bueno”, “bueno”, “regular”, “malo” y “muy malo” en base a los indicadores de las dimensiones institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria. Para tal efecto se elaborará un instrumento Encuesta, el cual será validado por expertos antes de ser aplicado.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Variable 01</th> <th style="width: 20%;">Dimensiones</th> <th style="width: 65%;">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión Educativa</td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Institucional</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Conduce de manera participativa la planificación institucional. - Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, RI, PAT). - Socializa el manual de funciones y procedimientos. - Socializa y respeta los canales de comunicación formal. - Organiza las comisiones de trabajo. - Dirige el equipo administrativo y docente orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales. </td> </tr> </tbody> </table>	Variable 01	Dimensiones	Indicadores	Gestión Educativa	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Conduce de manera participativa la planificación institucional. - Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, RI, PAT). - Socializa el manual de funciones y procedimientos. - Socializa y respeta los canales de comunicación formal. - Organiza las comisiones de trabajo. - Dirige el equipo administrativo y docente orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.
Variable 01	Dimensiones	Indicadores						
Gestión Educativa	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Conduce de manera participativa la planificación institucional. - Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, RI, PAT). - Socializa el manual de funciones y procedimientos. - Socializa y respeta los canales de comunicación formal. - Organiza las comisiones de trabajo. - Dirige el equipo administrativo y docente orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales. 						

<p>2016, en las dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria?</p> <p>¿Cómo es el clima laboral en la Institución Educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016, en las dimensiones: ambiente físico, características estructurales, ambiente social y características personales?</p>	<p>Institución Educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016, en las dimensiones: ambiente físico, características estructurales, ambiente social y características personales.</p> <p>Hipótesis: Hi: Existe relación positiva entre la gestión educativa del director y el clima laboral en la Institución Educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016.</p> <p>Hipótesis específicas: Hi₁: El nivel de la gestión educativa del director en la institución educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016, en las dimensiones: institucional,</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="918 228 1115 603"></td> <td data-bbox="1115 228 1341 603">Pedagógica</td> <td data-bbox="1341 228 2101 603"> <ul style="list-style-type: none"> - Monitorea y orienta los procesos de planificación curricular. - Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el proceso de evaluación de los aprendizajes. - Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas. - Monitorea el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes. - Promueve la actualización docente. - Monitorea el desarrollo de la tutoría y orientación educativa. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="918 603 1115 890"></td> <td data-bbox="1115 603 1341 890">Administrativa</td> <td data-bbox="1341 603 2101 890"> <ul style="list-style-type: none"> - Promueve el uso correcto y transparente de los recursos económicos de la institución educativa. - Realiza de manera participativa la distribución de tiempos de jornadas de trabajo de docentes, administrativos, personal de servicio. - Vela por el uso correcto y cuidado de los recursos materiales de la institución educativa. - Mantiene relación de coordinación con las instancias del MINEDU. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="918 890 1115 1222"></td> <td data-bbox="1115 890 1341 1222">Comunitaria</td> <td data-bbox="1341 890 2101 1222"> <ul style="list-style-type: none"> - Promueve la participación de las familias y otras instituciones de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje. - Mantiene una buena comunicación con los padres y madres de familia. - Participa en proyectos de proyección social. - Participa en redes con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles, etc. en temas relacionados con los derechos de los niños (as) y adolescentes y temas sociales. </td> </tr> </table> <p>Variable 02: Clima laboral Definición conceptual: Conjunto de características del lugar de trabajo percibidas por los trabajadores, la cual es una fuerza primordial para influir en su conducta laboral. (Reyes, 2001).</p>		Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Monitorea y orienta los procesos de planificación curricular. - Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el proceso de evaluación de los aprendizajes. - Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas. - Monitorea el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes. - Promueve la actualización docente. - Monitorea el desarrollo de la tutoría y orientación educativa. 		Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve el uso correcto y transparente de los recursos económicos de la institución educativa. - Realiza de manera participativa la distribución de tiempos de jornadas de trabajo de docentes, administrativos, personal de servicio. - Vela por el uso correcto y cuidado de los recursos materiales de la institución educativa. - Mantiene relación de coordinación con las instancias del MINEDU. 		Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve la participación de las familias y otras instituciones de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje. - Mantiene una buena comunicación con los padres y madres de familia. - Participa en proyectos de proyección social. - Participa en redes con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles, etc. en temas relacionados con los derechos de los niños (as) y adolescentes y temas sociales.
	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Monitorea y orienta los procesos de planificación curricular. - Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el proceso de evaluación de los aprendizajes. - Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas. - Monitorea el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes. - Promueve la actualización docente. - Monitorea el desarrollo de la tutoría y orientación educativa. 									
	Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve el uso correcto y transparente de los recursos económicos de la institución educativa. - Realiza de manera participativa la distribución de tiempos de jornadas de trabajo de docentes, administrativos, personal de servicio. - Vela por el uso correcto y cuidado de los recursos materiales de la institución educativa. - Mantiene relación de coordinación con las instancias del MINEDU. 									
	Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve la participación de las familias y otras instituciones de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje. - Mantiene una buena comunicación con los padres y madres de familia. - Participa en proyectos de proyección social. - Participa en redes con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles, etc. en temas relacionados con los derechos de los niños (as) y adolescentes y temas sociales. 									

	<p>pedagógica, administrativa y comunitaria, es bueno.</p> <p>Hi₂:</p> <p>El nivel del clima laboral en la institución educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016, en las dimensiones: ambiente físico, características estructurales, ambiente social y características personales, es bueno.</p>	<p>Definición Operacional: Se expresará en clima laboral “muy bueno”, “bueno”, “regular”, “malo” y “muy malo”, según los indicadores de ambiente físico, características estructurales, ambiente social y características personales. Para la medición de los indicadores se usará el cuestionario sobre evaluación del clima laboral oportunamente validado.</p> <table border="1" data-bbox="938 403 2096 940"> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Variable 02: Clima Laboral</td> <td style="text-align: center;">Ambiente Físico</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Espacio físico - Señalizaciones, espacios de desplazamiento. - Equipos. - Muebles - Temperatura - Nivel de contaminación </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Características estructurales</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Estructura formal - Comportamiento organizacional - Estilo de dirección </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Ambiente social</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Compañerismo - Comunicación - Solución de Conflictos </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Características personales</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Aptitudes - Actitudes </td> </tr> </table>	Variable 02: Clima Laboral	Ambiente Físico	<ul style="list-style-type: none"> - Espacio físico - Señalizaciones, espacios de desplazamiento. - Equipos. - Muebles - Temperatura - Nivel de contaminación 	Características estructurales	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura formal - Comportamiento organizacional - Estilo de dirección 	Ambiente social	<ul style="list-style-type: none"> - Compañerismo - Comunicación - Solución de Conflictos 	Características personales	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitudes - Actitudes
Variable 02: Clima Laboral	Ambiente Físico	<ul style="list-style-type: none"> - Espacio físico - Señalizaciones, espacios de desplazamiento. - Equipos. - Muebles - Temperatura - Nivel de contaminación 									
	Características estructurales	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura formal - Comportamiento organizacional - Estilo de dirección 									
	Ambiente social	<ul style="list-style-type: none"> - Compañerismo - Comunicación - Solución de Conflictos 									
	Características personales	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitudes - Actitudes 									
Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos									
<p>El diseño de la investigación fue correlacional de corte transversal, con el siguiente esquema (Hernández, R. 2010):</p> 	<p>Población:</p> <p>La población objeto de estudio estuvo constituida por 21 trabajadores de la I.E. N° 0056 José Antonio Encinas Franco, distrito de Pilluana, 2016.</p> <p>Muestra:</p>	<p>Técnicas: se utilizó la técnica de encuesta.</p> <p>Instrumentos : cuestionario</p> <p>Análisis de datos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. La información se procesó mediante la siguiente medida estadística: el promedio aritmético, desviación estándar y coeficiente de variación. b. Los datos se presentan en tablas ordinales, categorizadas de acuerdo a la escala Likert. c. El procesamiento de los datos se realizó en forma electrónica mediante el Software SPSS. 									

<p>Donde:</p> <p>M = Muestra de trabajadores de la Institución Educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016.</p> <p>O1 = variable 1: gestión educativa.</p> <p>O2 = variable 2: clima laboral.</p> <p>r = relación de las variables de estudio</p>	<p>En esta investigación se trabajó con toda la población muestral, haciendo un total de 21 trabajadores.</p> <p>La técnica de muestreo que se utilizó en el estudio es el muestreo no probabilístico por criterio del investigador, es decir se seleccionaron por conveniencia las unidades muestrales.</p>	
--	--	--

ANEXO 04
Base de datos

Institucional	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
1 Conduce de manera participativa la planificación institucional	0	0	0	0	6	29	10	48	5	24
2 Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, RI, PAT)	0	0	0	0	9	43	6	29	6	29
3 Socializa el manual de funciones y procedimientos	0	0	1	5	8	38	7	33	5	24
4 Socializa y respeta los canales de comunicación formal	0	0	1	5	4	19	12	57	4	19
5 Organiza las comisiones de trabajo	0	0	0	0	4	19	7	33	10	48
6 Dirige el equipo administrativo y docente orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales	0	0	1	5	7	33	9	43	4	19

Pedagógica	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
7 Monitorea y orienta los procesos de planificación curricular	0	0	0	0	7	33	12	57	2	10
8 Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el proceso de evaluación de los aprendizajes	0	0	0	0	8	38	11	52	2	10
9 Estimula las iniciativas de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas	0	0	1	5	6	29	9	43	5	24
10 Monitorea el uso óptimo del tiempo a favor de los aprendizajes	0	0	0	0	12	57	6	29	3	14
11 Promueve la actualización docente	0	0	1	5	5	24	11	52	4	19
12 Monitorea el desarrollo de la tutoría y orientación educativa	0	0	0	0	5	24	8	38	8	38

Administrativa	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
13 Promueve el uso correcto y transparente de los recursos económicos de la institución educativa	0	0	0	0	9	43	7	33	5	24
14 Realiza de manera participativa la distribución de tiempos de jornadas de trabajo de docentes, administrativos, personal de servicio	0	0	0	0	6	29	11	52	4	19
15 Vela por el uso correcto y cuidado de los recursos materiales de la institución educativa	0	0	0	0	4	19	12	57	5	24
16 Mantiene relación de coordinación con las instancias del MINEDU	0	0	0	0	4	19	11	52	6	29

Comunitaria	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
17 Promueve la participación de las familias y otras instituciones de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje	0	0	0	0	8	38	11	52	2	10
18 Mantiene una buena comunicación con los padres y madres de familia	0	0	0	0	9	43	11	52	1	5
19 Participa en proyectos de proyección social	0	0	1	5	9	43	9	43	2	10
20 Participa en redes con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles, etc. en temas relacionados con los derechos de los niños (as) y adolescentes y temas sociales	0	0	2	10	10	48	7	33	2	10

Ambiente físico	Total desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total acuerdo	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
1 La distribución física de mi área me permite trabajar cómodamente y eficientemente	0	0	1	5	0	0	16	76	4	19
2 Existen señalizaciones, extintores y espacio suficiente en pasillos y escaleras para el desplazamiento adecuado del personal	1	5	0	0	0	0	17	81	3	14
3 Los equipos y materiales de trabajo son adecuados para realizar con efectividad mi función	0	0	1	5	2	10	17	81	1	5
4 Los muebles son ergonómicos y me permiten trabajar con comodidad	0	0	1	5	6	29	11	52	3	14
5 La temperatura en mi área de trabajo es la adecuada	3	14	8	38	2	10	8	38	0	0
6 La limpieza de los ambientes de mi centro de trabajo es el adecuado	0	0	4	19	1	5	15	71	1	5

Características estructurales	Total desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total acuerdo	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
	7 Todos los trabajadores conocen la estructura formal de la institución	0	0	2	10	7	33	10	48	2
8 Las tareas asignadas son de acuerdo al puesto de trabajo	0	0	2	10	1	5	15	71	3	14
9 Los puestos se asignan de acuerdo a la formación profesional y capacidades del trabajador	0	0	1	5	3	14	15	71	2	10
10 Se respetan los niveles de organización y las líneas de autoridad	0	0	0	0	3	14	15	71	3	14
11 La innovación es característica de nuestra organización	0	0	0	0	4	19	13	62	4	19
12 Recibo mi pago a tiempo	0	0	1	5	1	5	2	10	17	81
13 En la institución se reconoce la buena labor realizada por los trabajadores	0	0	0	0	2	10	16	76	3	14
14 Mi institución es flexible y se adapta a los cambios	0	0	0	0	1	5	16	76	4	19
15 El director tiene un estilo de dirección de tipo participativo	0	0	0	0	2	10	11	52	8	38
16 Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	0	0	1	5	1	5	15	71	4	19
17 Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la organización	0	0	0	0	1	5	16	76	4	19

Ambiente social	Total desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total acuerdo	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
	18 Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses entre los trabajadores	0	0	0	0	0	0	15	71	6
19 Las relaciones son buenas entre los trabajadores	0	0	0	0	0	0	17	81	4	19
20 Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito	0	0	4	19	1	5	13	62	3	14
21 Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo	0	0	2	10	0	0	16	76	3	14
22 Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo	0	0	0	0	0	0	16	76	5	24
23 Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	0	0	6	29	1	5	13	62	1	5
24 En la institución, los conflictos se solucionan mediante el diálogo y la conciliación	0	0	0	0	1	5	14	67	6	29

Características personales	Total desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total acuerdo	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
25 Mi centro de trabajo me da la oportunidad de desplegar todas mis capacidades	0	0	1	5	1	5	16	76	3	14
26 Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales	0	0	1	5	1	5	17	81	2	10
27 Siento que mi trabajo contribuye al alcance de los objetivos de la institución	0	0	0	0	0	0	18	86	3	14
28 El ambiente de trabajo hace que me sienta motivado para seguir realizando mis labores	0	0	0	0	1	5	18	86	2	10
29 Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	0	0	2	10	2	10	12	57	5	24
30 Estoy comprometido con los objetivos de la institución educativa	0	0	1	5	0	0	16	76	4	19
31 Me interesa el desarrollo de mi institución	0	0	1	5	0	0	15	71	5	24

Tabla general de la variable gestión educativa, según dimensiones

Unidades de análisis	Institucional	Pedagógica	Administrativa	Comunitaria	Gestión Educativa
1	20	18	13	12	63
2	18	21	16	16	71
3	15	16	11	8	50
4	23	19	12	12	66
5	15	16	11	12	54
6	17	16	10	8	51
7	15	14	9	12	50
8	12	14	9	6	41
9	22	23	15	15	75
10	11	12	9	9	41
11	17	12	13	10	52
12	15	15	10	9	49
13	18	15	12	9	54
14	15	18	8	8	49
15	18	18	12	12	60
16	15	12	10	10	47
17	22	23	16	12	73
18	21	19	13	9	62
19	22	21	16	9	68
20	13	15	10	10	48
21	24	18	14	9	65

Tabla general de la variable clima laboral, según dimensiones

Unidades de análisis	Ambiente Físico	Características Estructurales	Ambiente Social	Características Personales	Clima Laboral
1	15	33	21	19	88
2	18	40	27	28	113
3	13	33	17	21	84
4	18	32	21	16	87
5	18	33	20	21	92
6	15	34	19	20	88
7	13	31	21	21	86
8	17	35	22	21	95
9	14	39	26	25	104
10	14	29	19	21	83
11	17	37	21	21	96
12	16	33	17	15	81
13	18	35	20	19	92
14	15	39	21	21	96
15	14	31	21	21	87
16	12	21	21	22	76
17	21	44	24	25	114
18	16	32	22	22	92
19	20	32	24	22	98
20	14	29	21	21	85
21	19	35	17	26	97

ANEXO N° 05

Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable gestión educativa

N° de unidades de análisis	Ítems												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3
5	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2
6	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	4	4
7	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4
8	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	4
9	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
10	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3
S	0.75	0.78	0.75	0.66	0.70	0.98	0.64	0.64	0.70	0.80	0.70	0.83	0.77
S ²	0.56	0.61	0.56	0.44	0.49	0.96	0.41	0.41	0.49	0.64	0.49	0.69	0.60

N° de unidades de análisis	Ítems								Puntaje
	14	15	16	17	18	19	20		
1	2	3	3	3	2	2	1	56	
2	3	3	3	3	3	3	3	63	
3	2	2	2	2	2	1	1	45	
4	3	3	3	4	3	4	4	69	
5	3	3	2	3	2	2	2	50	
6	4	4	4	3	3	2	2	59	
7	3	3	3	2	2	3	2	51	
8	4	4	4	3	2	2	2	51	
9	3	2	2	2	2	2	2	63	
10	4	4	3	3	3	3	3	49	
S	0.70	0.70	0.70	0.60	0.49	0.80	0.87	53.04	
S ²	0.49	0.49	0.49	0.36	0.24	0.64	0.76	10.82	

Para la medición de la confiabilidad se ha utilizado el método de la incorrelación de los ítems, utilizando la fórmula de correlación propuesta por Cronbach, cuyo coeficiente se conoce bajo el nombre de coeficiente de alfa (Brown, 1980, p.105):

$$r = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$$r = 0,8379$$

Donde:

S_i : desviación estándar poblacional de los ítems.

S_i^2 : varianza poblacional de los ítems.

n : número de participantes en la aplicación del instrumento de medición.

El instrumento de medición elaborado por la investigadora ha sido sometido al estudio del coeficiente de la consistencia interna de los ítems, a través del método de intercorrelación de los reactivos, cuando éstos no son valorados dicotómicamente.

Con un nivel de probabilidad del 95%, el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos del test aplicado a 10 unidades de análisis sobre gestión educativa es de 0,8379, el cual es superior al parámetro establecido de +0,70 (sugerido en el manual de evaluación como el coeficiente mínimo aceptable para garantizar la efectividad de cualquier tipo de estimación sobre confiabilidad). Significando que el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos por las unidades de análisis de una muestra piloto, es altamente confiable en un 83,79%. Entonces se puede inferir que el instrumento de medición elaborado está apto a ser aplicados al grupo de docentes que forman parte de la investigación en la institución educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016.

Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable clima laboral

Nº de unidades de análisis	Ítems												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	3	0	4	3	0	4	2	3	2	3	3	4	3
2	3	3	3	3	1	1	3	3	4	4	4	4	3
3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3
4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2
6	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3
7	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3
8	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	4	3
9	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
10	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	3
S	0.45	1.00	0.78	0.87	1.02	1.02	0.64	0.70	0.75	0.83	0.78	1.02	0.45
S ²	0.20	1.01	0.61	0.76	1.04	1.05	0.41	0.49	0.56	0.69	0.61	1.05	0.20

Nº de unidades de análisis	Ítems													
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	
2	3	4	4	4	3	3	1	3	3	1	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	1	
8	3	4	3	3	4	4	1	4	4	1	4	4	3	
9	3	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	3	3	
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
S	0.00	0.66	0.30	0.30	0.54	0.40	0.90	0.45	0.40	1.02	0.60	0.45	0.64	
S ²	0.00	0.44	0.09	0.09	0.29	0.16	0.81	0.20	0.16	1.04	0.36	0.20	0.41	

Nº de unidades de análisis	Ítems					Puntaje
	27	28	29	30	31	
1	3	3	3	3	3	89
2	3	3	1	1	1	86
3	3	3	3	3	3	89
4	3	3	3	3	3	90
5	3	3	3	3	3	93
6	3	3	3	3	4	92
7	3	2	2	2	2	64
8	3	3	3	3	3	91
9	3	3	4	3	3	106
10	3	3	3	3	3	87
S	0.00	0.30	0.75	0.64	0.75	95.61
S ²	0.00	0.09	0.56	0.41	0.56	14.55

Para la medición de la confiabilidad se ha utilizado el método de la incorrelación de los ítems, utilizando la fórmula de correlación propuesta por Cronbach, cuyo coeficiente se conoce bajo el nombre de coeficiente de alfa (Brown, 1980, p.105):

$$r = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$$r = 0,8761$$

Donde:

S_i : desviación estándar poblacional de los ítems.

S_i^2 : varianza poblacional de los ítems.

n : número de participantes en la aplicación del instrumento de medición.

El instrumento de medición elaborado por la investigadora ha sido sometido al estudio del coeficiente de la consistencia interna de los ítems, a través del método de intercorrelación de los reactivos, cuando éstos no son valorados dicotómicamente.

Con un nivel de probabilidad del 95%, el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos del test aplicado a 10 unidades de análisis sobre el clima laboral es de 0,8761, el cual es superior al parámetro establecido de +0,70 (sugerido en el manual de evaluación como el coeficiente mínimo aceptable para garantizar la efectividad de cualquier tipo de estimación sobre confiabilidad). Significando que el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos por las unidades de análisis de una muestra piloto, es altamente confiable en un 87,61%. Entonces se puede inferir que el instrumento de medición elaborado está apto a ser aplicados al grupo de docentes que forman parte de la investigación en la institución educativa N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, 2016.

ANEXO 02

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : WESTER TRIGOSO LA TORRE
 Institución en la que trabaja /Cargo : DIRECTOR DE LA I.E JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO
 Nombre del Instrumento : ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL
 Autor del instrumento : ANA MARIA BANCES DÁVILA

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

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 permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan 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 se relacionan con los indicadores de cada dimensión					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y e instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL					45	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APTO PARA SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN : **4.5**

Fecha: ENERO DEL 2017



D.N.I: 01100839
 CELULA / R.P.M: 945099937

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : WESTER TRIGOSO LA TORRE
 Institución en la que trabaja /Cargo: DIRECTOR DE LA I.E JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO
 Nombre del Instrumento : ENCUESTA PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA
 Autor del instrumento : ANA MARIA BANCES DÁVILA

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

III. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

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 permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan 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 se relacionan con los indicadores de cada dimensión					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica e instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL					44	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APTO PARA SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN : **4.4**

Fecha: ENERO DEL 2017



D.N.I : 01100839
 CELUJA / R.P.M: 945099937

ANEXO 02

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Irma Elizabeth Ruiz Vargas
 Institución en la que trabaja /Cargo: Acompañante UGEL Moyobamba
 Nombre del Instrumento : Encuesta para Medir La Gestión Educativa
 Autor del instrumento : Ana María Bancos Ovula

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

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 permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.			x		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan 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 se relacionan con los indicadores de cada dimensión				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y e instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					x
TOTAL					43	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Listo para ser aplicado


 Mag. Irma E. Ruiz Vargas
 ESPECIALISTA PEEL - UGEL MOYOBAMBA
 CPN 2941398166

Moyobamba, 05 de enero del 2017

Fecha

D.N.I. 41.39.6166

CELULA / R.P.M. 959515702

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Irma Elizabeth Ruiz Vargas
 Institución en la que trabaja /Cargo: UGEL Moyobamba Acompañante
 Nombre del Instrumento : Encuesta para medir el Clima laboral
 Autor del instrumento : Ana Maria Bances Divila

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

III. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

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 permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan 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 se relacionan con los indicadores de cada dimensión				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica e instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						50

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lista para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 5.0


Mag. Irma E. Ruiz Vargas
 ESPECIALISTA PEEL - UGEL MOYOBAMBA
 CPPD 234130166

Moyobamba, 05 de enero del 2017
 Fecha

D.N.I. 41.39.6.1.6.6

CELULA / R.P.M. 959515702

ANEXO 02

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Carmen Rosa Neyra Guerrero
 Institución en la que trabaja /Cargo: Acompañante Pedagógica PEL Moyobamba
 Nombre del Instrumento : Encuesta Para medir la gestión Educativa
 Autor del instrumento : Ana María Bances Dávila

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

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 permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan 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 se relacionan con los indicadores de cada dimensión					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y e instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL					4.3	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Apto para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.3

Enero del 2017

D.N.I.....

CELULA / R.P.M.....

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
 Dirección Regional de Educación
 Unidad de Gestión Educativa Local - Moyobamba

Carmen Rosa Neyra Guerrero
 Mg. Carmen Rosa Neyra Guerrero
 ACOMPAÑANTE PEDAGÓGICO

00222943

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Carmen Rosa Neyra Guerrero
 Institución en la que trabaja /Cargo : Acompañante Pedagógica de PEL Motobamba
 Nombre del Instrumento : Encuesta para medir el clima Laboral
 Autor del instrumento : Ara Maria Banco Davila

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

III. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

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 permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.			X		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación del Proyecto.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan 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 se relacionan con los indicadores de cada dimensión					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica e instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL					44	

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Apto para ser Aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.4

Enero del 2017
Fecha

D.N.I.....

CELULA / R.P.M.....

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Dirección Regional de Educación
Unidad de Gestión Educativa Local - Motobamba

Carmen Rosa Neyra Guerrero
Mg. Carmen Rosa Neyra Guerrero
ACOMPANANTE PEDAGÓGICO

00832943



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



Institución Educativa Integrada N° 0056 – “JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO”
Distrito de PILLUANA, Provincia de PICOTA y Región SAN MARTÍN – UGEL – Picota
CODIGO MODULAR: 0274886 (INICIAL) CODIGO MODULAR: 0298539 (PRIMARIA) – CODIGO MODULAR: 0523183 (SECUNDARIA)

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

CONSTANCIA

El director de la Institución Educativa Integrada N° 0056 “José Antonio Encinas Franco” del distrito de Pilluana, provincia de Picota, región San Martín hace constar que:

Que la profesora **Ana María Bances Dávila** identificada con DNI N° 16740213 aplicó una encuesta para recoger información para su Tesis denominada: **“La gestión educativa del director y clima laboral en la institución educativa N° 0056 José Antonio Encinas Franco del distrito de Pilluana, 2016”** el 23 de enero del presente año. Para lo cual acredito la veracidad de lo realizado.

Pilluana, 16 de junio del 2017

Atentamente.



I.E.I. N° 0056 – “JAEF” – Josencinas2015@gmail.com
Móvil # 945099937
Jr. Iquitos s/n