



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Autoevaluación Institucional y su concomitancia con el Clima
Organizacional en el I.E Benito Juárez N° 073 - SJL – 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública|

AUTOR:

Br. José Luis Yamunaqué Rivas

ASESOR:

Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Talento

LIMA - PERÚ

2017

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **JOSE LUIS YAMUNIQUE RIVAS** cuyo título es: "**AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL Y SU CONCOMITANCIA CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL I.E. BENITO JUAREZ N° 073 – SJL - 2017**"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número) quince(letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 25 de agosto del 2017

PIP Sanchez Diaz Sebastian

 Dr. Sanchez Díaz Sebastián
 PRESIDENTE

X Guerra Torres Dwithg Ronnie

 Dr. Guerra Torres Dwithg Ronnie
 SECRETARIO

PIP Guzman Meza Maritza Emperatriz

 Dra. Guzman Meza Maritza Emperatriz
 VOCAL



[Signature]

Elaboró

Dirección de Investigación

Revisó



Responsable del SGC



[Signature]

Aprobó

Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria

Para los dos pilares de mi vida que son mis padres, al gran amor de mi vida Gissela y a mis queridos hermanos Elmer, Javier y Lalo a todos ellos que siempre me están apoyando incondicionalmente en la ardua travesía de mis estudios académicos.

Agradecimientos

A mi prima Mary por su apoyo incondicional y a mis amigos de la maestría.

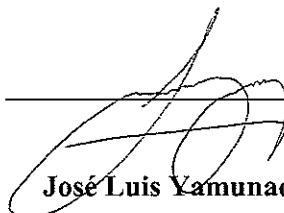
Declaración de autoría

Yo, José Luis Yamunaqué Rivas, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Autoevaluación institucional y la concomitancia con el clima organizacional de la I.E. Benito Juárez N° 073 – SJL - 2017”, presentada, en XX folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 03 de junio del 2017



José Luis Yamunaqué Rivas

DNI: 43308901

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la sección de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Magister en Gestión Pública, se presenta el trabajo de investigación denominado “Autoevaluación Institucional y su concomitancia con el Clima Organizacional en el I.E Benito Juárez N° 073 - SJL – 2017”, cuya finalidad es demostrar la relación existente entre las referidas variables en los Docentes de la Institución Educativa Benito Juárez de San Juan de Lurigancho.

La aplicación de la presente tesis se desarrolló de la siguiente forma capítulo I presenta la introducción, antecedentes, el marco teórico, justificación, problema, hipótesis. En el capítulo II se desarrolló el marco metodológico, en el capítulo III, se explicaron los resultados, en el capítulo IV la discusión en capítulo V se realizó el análisis inferencial estadístico para posteriormente dar a conocer las recomendaciones en el capítulo VI, en el capítulo VII las referencias bibliográficas y finalmente el capítulo VIII los anexos.

El autor

Índice

| | |
|--|-----------|
| Página del Jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimientos | iv |
| Declaración de autoría | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Resumen | x |
| Abstract | xii |
| I. INTRODUCCIÓN | 14 |
| 1.1. Antecedentes | 15 |
| 1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística | 18 |
| Fundamentación teórica de la primera variable Autoevaluación Institucional. | 19 |
| <i>Enfoque sistémico en la evaluación.</i> | 19 |
| <i>La Evaluación educativa.</i> | 20 |
| <i>Características de la evaluación.</i> | 21 |
| <i>La evaluación institucional.</i> | 23 |
| <i>La autoevaluación</i> | 24 |
| Fundamentación de la segunda variable Clima institucional. | 29 |
| 1.3. Justificación | 34 |
| 1.4. Problema | 34 |
| Problema General: | 36 |
| Problemas Específicos | 36 |
| 1.5. Hipótesis: | 37 |
| Hipótesis General | 37 |
| Hipótesis Específica | 37 |
| 1.6. Objetivos: | 37 |
| Objetivo General | 37 |
| Objetivo Específico. | 38 |
| II. MARCO METODOLÓGICO | 39 |
| 2.1. Variables | 40 |
| Autoevaluación Institucional. | 40 |
| Clima Institucional | 40 |

| | |
|---|-----|
| 2.2. Operacionalización de variables | 42 |
| 2.3. Metodología | 45 |
| 2.4. Tipos de Estudio | 45 |
| 2.5. Diseño | 46 |
| 2.6. Población, muestra y muestreo | 46 |
| Población. | 46 |
| Muestra. | 46 |
| Muestreo. | 47 |
| 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 47 |
| Técnica. | 47 |
| Instrumentos de recolección de Datos. | 47 |
| Validación y confiabilidad de los instrumentos | 50 |
| 2.8. Métodos de análisis de datos | 51 |
| III. RESULTADOS | 52 |
| 3.1. Descripción de los resultados | 53 |
| Caracterización de la muestra | 53 |
| Análisis Descriptivo | 54 |
| Tablas Cruzadas | 61 |
| Prueba de Normalidad | 65 |
| Contrastación de la hipótesis | 66 |
| IV. DISCUSIÓN | 73 |
| V. CONCLUSIONES | 76 |
| VI. RECOMENDACIONES | 79 |
| VII. REFERENCIAS | 82 |
| VIII. ANEXOS | 88 |
| Autoevaluación institucional y su concomitancia con el clima organizacional de la I.E. Benito Juárez N° 073 - SJL – 2017 | 99 |
| Summary | 100 |
| Introducción | 101 |
| Antecedentes del Problema | 101 |
| DECLARACIÓN JURADA | 110 |

Lista de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 <i>Componentes de la evaluación</i> | 21 |
| Tabla 2 <i>Características de la evaluación desde enfoque cualitativo</i> | 22 |
| Tabla 3 <i>Autoevaluación institucional</i> | 42 |
| Tabla 4 <i>Clima organizacional</i> | 43 |
| Tabla 5 <i>Población de la I.E. Benito Juárez N° 073</i> | 46 |
| Tabla 6 <i>Ficha clima organizacional</i> | 47 |
| Tabla 7 <i>Ficha autoevaluación institucional</i> | 49 |
| Tabla 8 <i>Validación por juicio de expertos de las variables autoevaluación institucional - clima organizacional</i> | 50 |
| Tabla 9 <i>Caracterización de la muestra</i> | 53 |
| Tabla 10 <i>Distribución de frecuencias autievaluación institucional</i> | 54 |
| Tabla 11 <i>Distribución de frecuencias clima organizacional</i> | 55 |
| Tabla 12 <i>Distribución de frecuencias dimensión dirección institucional</i> | 56 |
| Tabla 13 <i>Distribución de frecuencias dimensión soporte al desempeño docente</i> | 57 |
| Tabla 14 <i>Distribución de frecuencias dimensión trabajo conjunto entre la familia y la comunidad</i> | 58 |
| Tabla 15 <i>Distribución de frecuencias dimensión uso de la información</i> | 59 |
| Tabla 16 <i>Distribución de frecuencias dimensión infraestructura y recursos para el aprendizaje</i> | 60 |
| Tabla 17 <i>Autoevaluación institucional * clima organizacional</i> | 61 |
| Tabla 18 <i>Dirección institucional * clima organizacional</i> | 62 |
| Tabla 19 <i>Soporte al desempeño docente * clima organizacional</i> | 63 |
| Tabla 20 <i>Trabajo conjunto entre la familia y la sociedad * clima organizacional</i> | 63 |
| Tabla 21 <i>Uso de la información * clima organizacionall</i> | 64 |
| Tabla 22 <i>Infraestructura y recursos para el aprendizaje * clima organizacional</i> | 65 |
| Tabla 23 <i>Pruebas de normalidad</i> | 66 |
| Tabla 24 <i>Correlaciones</i> | 67 |
| Tabla 25 <i>Correlaciones</i> | 68 |
| Tabla 26 <i>Correlaciones</i> | 69 |
| Tabla 27 <i>Correlaciones</i> | 70 |
| Tabla 28 <i>Correlaciones</i> | 71 |
| Tabla 29 <i>Correlaciones</i> | 72 |

Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó para optar el grado académico de maestro en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo.

La presente investigación titulada “Autoevaluación Institucional y su concomitancia con el Clima Organizacional en el I.E Benito Juárez N° 073 - SJL – 2017”, tiene finalidad determinar la concomitancia entre la autoevaluación institucional y clima organizacional. Cada variable se sustenta en sus respectivos autores, para la variable I he tomado la matriz de Evaluación para acreditación de II.EE de educación básica regular aprobado por el IPEBA y para la variable II al concepto de clima organizacional desarrollado por Méndez. El argumento es el siguiente: que desde la aprobación de la matriz de Evaluación para acreditación de las II.EE de educación básica regular; sin embargo, son pocas las II.EE. que han solicitado formalmente su acreditación; por ello, es necesario de que las autoridades educativas difundan y fomenten esta matriz para que puedan cumplir formalmente con su acreditación; en ese sentido, coadyuvará a la mejora del proceso enseñanza aprendizaje de los estudiantes lo que redundará en una educación de calidad y progreso para el desarrollo del país. Por ello, se busca determinar cuál es la concomitancia entre la autoevaluación institucional y el clima organizacional de la I.E. Benito Juárez N° 073.

Metodológicamente el presente trabajo de investigación cumplió los requerimientos de investigación propuestos por la universidad Cesar Vallejo. La formulación del problema general y de los específicos, partiendo de una situación de contexto, objetivo general y específicos, que va orientado a determinar la relación directa entre la autoevaluación institucional y el clima organizacional, y finalmente, negar o comprobar la hipótesis general y específicas. Además, de definir conceptualmente cada variable y cada dimensión. Los indicadores tienen el fin de medir cada dimensión, planteada, y estas a la vez están vinculadas directamente con las variables. El método utilizado es el método hipotético deductivo, del tipo no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal, determinándose la relación entre las variables planteadas. La población fue de 120 personas y la muestra de estudio de 100 docentes de la IE. Benito Juárez, los datos fueron recopilados a través de la técnica de la encuesta aplicándose dos cuestionarios el de la autoevaluación institucional y el cuestionario clima organizacional, versión española de la Perceived Stress scale PS de Remor y Carrobes, validados por juicio de

expertos y para la confiabilidad se utilizó alfa de Cronbach cuyos resultados fueron: 0,831 – 0,834 respectivamente, finalmente para el análisis inferencial de los datos se usó el estadístico de prueba de Z ($1 - \alpha/2$).

Finalmente, concluiríamos diciendo que la autoevaluación institucional y el clima organizacional, tuvo como resultado una correlación positiva moderada de 0.585.

Palabras clave: Autoevaluación institucional, clima institucional, proceso enseñanza – aprendizaje.

Abstract

The present research work is done to choose the academic degree of teacher in Public Management at the University Cesar Vallejo.

The present research entitled "Institutional self - evaluation and its concomitance with the Organizational Climate in the I.E Benito Juárez No. 073 - SJL - 2017", aims to determine the concomitance between institutional self - evaluation and organizational climate. Each variable is based on their respective authors. For variable I, I have taken the matrix of Evaluation for accreditation of II.EE of regular basic education approved by IPEBA and for variable II to the concept of organizational climate developed by Méndez. The argument is as follows: that since the approval of the Evaluation matrix for accreditation of the II.EE of regular basic education; However, there are few II.EE. Which have formally applied for accreditation; Therefore, it is necessary for the educational authorities to disseminate and promote this matrix so that they can formally fulfill their accreditation; In that sense, will contribute to the improvement of the teaching-learning process of the students, which will result in a quality education and progress for the country's development. Therefore, it is sought to determine the concomitance between the institutional self-evaluation and the organizational climate of the I.E. Benito Juárez N° 073.

Methodologically, the present research work meets the research requirements proposed by Cesar Vallejo University. The formulation of the general and specific problems, starting from a situation of context, general objective and specific, that is oriented to determine the direct relationship between institutional self-evaluation and the organizational climate, and finally, deny or check the general and specific hypotheses in addition, to define conceptually each variable and each dimension. The indicators are intended to measure each dimension, and these are linked directly with the variables. The method used is the deductive hypothetical method, non-experimental, descriptive correlational, cross-sectional type, determining the relationship between the variables.

The population was 120 people and the study sample of 100 EI teachers. Benito Juárez, the data were collected through the survey technique applying two questionnaires, the

institutional self-assessment and the organizational climate questionnaire, Spanish version of the Perceived Stress scale PS of Remor and Carrobes, validated by expert judgment and for the Reliability was used Cronbach's alpha whose results were: 0.831 - 0.834 respectively, finally for the inferential analysis of the data was used the test statistic Z (1-a / 2).

Finally, we conclude that institutional self-evaluation and organizational climate resulted in a moderate positive correlation of 0.585.

Key words: Institutional self - evaluation, institutional climate, teaching - learning

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Para Valencia (2016), en su investigación sobre “La autoevaluación institucional como mecanismo de mejoramiento de la gestión escolar en la I.E. Manuel Gonzales Prada del nivel secundario de Huaycán – ATE. Su propósito fue delimitar que correlación hay entre sus variables. Se aplicó un estudio del tipo aplicativo y de nivel descriptivo – correlacional. Su diseño es no experimental de corte transversal. Su población fue 317 personas, empleándose el método cuantitativo, utilizando el cuestionario. De acuerdo al autor, manifiesta que obtuvo como resultado que la I.E. es un ejemplo de gestión con fortalezas; permitiéndole ser un modelo educativo; sin embargo, presenta algunos puntos por mejorar; por tal motivo, sugirió que la I.E. debe diseñar una adecuada planificación, sustentándose desde un modelo sistémico, debiendo de ser aplicado como instrumento en la gestión y mejora de la calidad educativa.

Aldana (2013), en su investigación titulada “Gestión institucional y el clima laboral en las I.E.E. Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima” de la Oroya – Junín. Es una investigación de tipo básico, sus resultados benefician el conocimiento científico y es de nivel descriptivo. Su diseño es correlacional, estableciendo la correlación entre sus variables, su investigación se realizó en el año 2011, su muestra seleccionada fue de 92 docentes, representada por 90 docentes, añadiendo que de la totalidad de su muestra se exceptuaron a dos profesores debido a que no asistieron durante la aplicación del trabajo de campo. Mediante la técnica de la encuesta se aplicaron dos instrumentos (cuestionarios) a la muestra, tanto para recopilar información sobre gestión institucional como para clima laboral. Ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, atribuyéndoseles un aceptable nivel de validez; asimismo, se determinó su confiabilidad con el alfa de Cronbach. Su problema general fue que “relación existe entre la gestión institucional y el clima laboral en las IIEE N° 31746 Francisco Bolognesi” y N° 31519 “Nuestra Señora de Fátima de la Oroya, Provincia de Yauli, departamento de Junín”. Su objetivo general fue “establecer la relación que existe entre la gestión institucional y el clima laboral en las en las IIEE N° 31746 “Francisco Bolognesi” y N° 31519 “Nuestra Señora de Fátima de la Oroya, Provincia de Yauli, departamento de Junín”. Concluyo que los resultados de su investigación demostraron ausencia de relación estadísticamente significativa ($r= 0,056$), entre la variable: gestión institucional, y la variable: clima laboral. Significando que el clima laboral que

se da en un nivel medio no está en directa relación con la gestión institucional que, a su vez, también se da en un nivel regular en las IIEE N° 31746 “Francisco Bolognesi” y N° 31519 “Nuestra Señora de Fátima de la Oroya, Provincia de Yauli, departamento de Junín.

Areche (2013), en su tesis que tiene por título “La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga-Ayacucho, 2011”, tuvo como objetivo determinar en qué medida la gestión institucional se relaciona con la calidad del servicio educativo, según la percepción de los docentes y padre de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del colegio “Maria Auxiliadora”, Huamanga, Ayacucho, 2011. Su estudio es de tipo descriptivo-correlacional con enfoque cuantitativo, su diseño es no experimental de corte transversal. Su muestra fue de 145 padres de familia y 21 docentes. Se empleó el método cuantitativo y utilizo la técnica de la encuesta y se aplicó un cuestionario estructurado por ítems en escala de Likert. Su problema general fue en qué medida la gestión institucional se relaciona con la calidad en el servicio educativo, según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga-Ayacucho, 2011. Su objetivo general fue determinar en qué medida la gestión institucional se relaciona con la calidad en el servicio educativo, según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga-Ayacucho, 2011. Concluyo que existe una asociación significativa entre la gestión institucional y la calidad de servicio en la escuela, siendo esta relación positiva alta. Sugirió que la institución educativa, debe entender la evaluación como un proceso participativo, sistemático, ordenado y transparente de todos los miembros implicados, que comience con el diagnóstico y se desarrolle de manera paralela a la planeación y ejecución del proyecto educativo.

Molocho (2010), en su investigación titulada “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur -2009”, planteo como propósito determinar la influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 Lima Sur, así como también los componentes del clima institucional que intervienen en la gestión administrativa. Como instrumento de recolección de datos utilizó el cuestionario, donde se recolecto la escala de actitudes para el clima organizacional y la gestión

institucional. La investigación fue descriptivo – explicativo. Se usó el diseño correlacional, el método de estudio de las variables es cuantitativo, es una investigación de corte transversal. Se aplicó un muestreo no probabilístico, escogiéndose una muestra de 56 personas en donde participaron diferentes miembros de la UGEL N° 01, Se concluyó que el clima institucional influye en un 43.8% en la dirección administrativa de la sede administrativa de la UGEL N° 01 – Lima Sur.

Antecedentes Internacionales

Quintero y otros (2008), en su tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago”. Se realizó en Venezuela. Con una población de 82 trabajadores. Su muestra fue de 45 trabajadores. Su investigación es de tipo descriptivo cuantitativo, en la modalidad de campo. Se utilizó la técnica del muestreo probabilístico y el instrumento que aplicaron fue el cuestionario, para recoger la información para el estudio de investigación fue mediante 36 preguntas y 5 alternativas de respuestas. Concluyeron que el clima organizacional determinó el comportamiento de los trabajadores en una organización; asimismo, arribaron a la conclusión que el personal está parcialmente motivado, además se muestra una satisfacción por fases.

Chile, Redón (2009, p. 37), elaboró un ensayo titulado “Autoevaluación institucional y acreditación como aseguramiento de la calidad de la educación: Implicancias teóricas y prácticas”, abarcando el tema de los procesos de evaluación relacionado con la acreditación como aseguramiento de la calidad en la educación superior, cuyo fin es explicar las diversas acciones y significados relacionados con cada concepto, centrándose en la definición de evaluación como brújula dentro del proceso de acreditación y el sonado concepto de calidad. Concluyo que el proceso de acreditación ha incorporado una cierta lógica de razonamiento que no se encontraba de toda asentada en la gestión de muchas de nuestras instituciones de educación superior. Además, indico que esta lógica involucra un desplazamiento, en la fundamentación de los juicios de calidad, desde capacidad argumentativa a la evidencia, desde el juicio de valor al de consistencia, desde el énfasis en los insumos a la pregunta por los resultados. El supuesto básico de la acreditación institucional, como mecanismo de aseguramiento de la calidad es la

afirmación de que ella promueve un proceso de mejora continua en las instituciones.

Rodríguez (2005) en su trabajo de investigación titulada: “Desarrollo Institucional y del profesorado desde la evaluación como cultura innovadora”, cuyo objetivo del estudio fue, comprobar la hipótesis: A “consecuencia de la incorporación de un modelo de evaluación de la calidad en la enseñanza se produce un desarrollo en la institución y en el profesorado. La metodología empleada fueron distintos enfoques metodológicos con datos cualitativos y complementados por datos cuantitativos, aplicándose tres cuestionarios: con el cuestionario I se diagnosticó el desarrollo institucional y del profesorado, en el cuestionario II se procedió a indagar sobre el desarrollo institucional y del profesorado en los IFD y finalmente con el cuestionario III se verificó el desarrollo institucional y del profesorado en Europa, Países que han integrado la muestra”: Francia, España, Dinamarca, Alemania, Holanda, Irlanda, Suecia, Finlandia, Islandia, Noruega, Bélgica; las conclusiones arribadas indicó que el acompañamiento generó la construcción de una nueva realidad para cada Instituto de Formación Docente del estudio, pero, también, ha descubierto la que vivía cada organización.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

De conformidad a la Ley N° 28044, “Ley General de Educación” (LGE), nos precisa que el fin de la educación es contribuir a que todas las personas puedan acceder a una formación integral y de calidad; esto es, a efectos de desarrollar sus potencialidades de las personas, conllevando a que se puedan desenvolver plenamente, a través de factores que vinculen para lograr la calidad educativa; por ello, de conformidad al artículo 13° de la acotada norma, nos detalla cuales son los factores que comprenden para lograr la calidad en nuestra educación: a) Establecer políticas y directrices generales del proceso educativo; b) Definir los currículos a fin de que sean congruentes en los diferentes niveles y de acuerdo a las modalidades educativas; c) Efectuar inversiones que garanticen a todo los estudiantes salud, alimentación, materiales educativos e infraestructura adecuada;

Asimismo, se tiene que establecer estrategias de formación inicial a efectos de brindar una adecuada competencia; se debe de definir una adecuada carrera pública docente y administrativa; desarrollar estrategias a fin de poder brindar una adecuada infraestructura, equipamiento, servicios y materiales educativos a los docentes y estudiantes; desarrollar e

implementar proyectos donde se incentive a los estudiantes a la investigación e innovaciones educativas; fortalecer el clima laboral en las diferentes instituciones educativas a fin de mejorar la calidad educativa.

En ese sentido, mientras no haya un consenso y buenas deseos no va a ser viable lograr el progreso de nuestra educación en el país; y menos aún, de poder competir con los demás países de nuestra región. En ese sentido, es menester procurar un mayor compromiso de nuestras representantes del sector estatal, a fin de poder lograr acuerdos que puedan beneficiar a las personas que posean menores oportunidades y poder equiparlo con los que si puedan acceder a una educación de calidad; por tanto, se requiere políticas y directrices a efectos de poder realizar un plan curricular educativa acorde a la demanda actual de un mundo globalizado.

Actualmente, en el presente año el estado ha asignado S/. 26, 181 millones, es decir, el 18 % del presupuesto anual del estado, teniendo entre sus objetivos el poder brindar una educación integral de calidad, utilizar adecuadamente el uso de la tecnología y optimizar la formación ciudadana a los estudiantes. (Ley N° 30518).

Fundamentación teórica de la primera variable Autoevaluación Institucional.

Enfoque sistémico en la evaluación.

Según el maestro Bunge (1995), refiere:

Que todos los objetos son sistemas o componentes de sistemas, aplicables, para personas, sociedades y a sus mismos componentes, que busquen obtener un resultado. Además de ello, aplica también para las ideas, en atención a que considera que no existen ideas solas o independientes, referente al conocimiento, es decir que las ideas tiene relación unas con otras. (p.11)

Bertalanffy (1976), en su estudio de teoría general de sistemas, refiere que la escuela en sí misma es un sistema y a su vez es un subsistema de otros, por lo que, no conllevaría de que siempre va a ser rigurosamente sistemático. Siendo que el eje central de este enfoque es que cualquier actividad de que sea parte la institución influiría directamente en la actividad de toda la institución en sí.

Entonces resulta que en las escuelas (sistemas), no existen unidades aisladas, sino que todas interactúan y se orientan hacia un fin en común, cada parte tiene sus funciones específicas

para que tengan un logro deseable como un todo. Así lo refieren Azzerboni y Harf (2004).

Dicho de otro modo, es necesario de considerar una visión sistémica referente a la institución y dejar de lado las clásicas ideas de que las I.E. son solamente aulas, y docentes y estudiantes donde las dificultades que se suscitasen solo concernirían a los involucrados; sino que, todo ello repercutiría en la institución.

La Evaluación educativa.

Hay una gran variedad de definiciones, concepciones de evaluación educativa que enfoca sus funciones y finalidades.

Por ello, a lo largo de los años el concepto de evaluación ha tenido una gran transformación desde que Tyler definiese el concepto del término “evaluación educacional”; además de ello, el ámbito de estudio se ha ampliado, abordando los elementos de la evaluación educativa: parámetros de referencia, información, juicios de valor y toma de decisiones.

De otro lado, Stufflebeam y Shinkfield (1995), en el Joint Committee on Standards for Educational Evaluation refieren que "...la evaluación es el enjuiciamiento sistemático de la validez o mérito de un objeto..."(p. 90). Es decir, es necesario que toda evaluación es necesario a fin de poder recabar información positiva o negativa del lugar a evaluarse; aunado de ello, hay que considerar que en toda evaluación su fin es lograr la mejora continua, esto es, identificando las fortalezas y debilidades de los docentes en la presente investigación.

Posteriormente en los años 40 las instancias evaluadoras estuvieron ligadas netamente al aprendizaje de los estudiantes. Siendo que, en sus inicios la evaluación, estaba orientada a lograr la “eficacia”, en donde necesariamente se debía de tener información cuantitativa. Por ello, Tyler desde su teoría refería que el currículo organiza los objetivos pedagógicos, de acuerdo al modelo por objetivos; por ello, se contaba con una adecuada planificación de la evaluación educativa como un proceso.

De otro lado, en los años 70, la evaluación se le conoce como un proceso, abordando metodologías cualitativas: cuestionarios, entrevistas que coadyuven a las realidades que se pudieran presentar en un determinado sistema educativo.

Por ello, la evaluación actualmente demanda un proceso de enseñanza aprendizaje, que requiere la participación de todos los actores de la educación; en ese sentido, a mi opinión personal considero que la evaluación es un medio que busca perfeccionar y coadyuvar al sistema

educativo, debiéndosele denominar retroalimentación, porque buscaba optimizar y garantizar la mejora continua de la educación.

Características de la evaluación.

El origen del modelo de evaluación que pueda optar cualquier institución educativa, debe de presentar un conjunto de componentes básicos. Por ello, de acuerdo a los conceptos de diversos autores se expone lo siguiente:

De acuerdo con Ruiz (1999), refiere que los componentes de la evaluación son:

Tabla 1

Componentes de la evaluación

| Características | Importancia |
|------------------------|---|
| Integral y comprensiva | Porque varía de acuerdo al lugar donde se va aplicar, basándose en las clases de técnicas e instrumentos para recolectar la información requerida. |
| Indirecta | Porque, la evaluación es medida de acuerdo a las expresiones que se pueden visualizar. |
| Científica | Debido a que en los instrumentos, técnicas y métodos que se utilicen en la evaluación debe de procurar en recoger, analizar y estudiar la información solicitada. |
| Referencial | Porque cada acción valorada está ligada a los objetivos logrados, esto es, con las metas establecidas. |
| Continua | Porque todo los procesos están debidamente concatenados a fin de lograr una investigación dinámica. |
| Cooperativa | Porque en el proceso de la evaluación participan todos los actores educativos. |

Nota: Adaptado de Ruiz (1999).

Asimismo, según Guerra (1998), se refiere a la evaluación desde un enfoque cualitativo, cuyas características son las siguientes:

Tabla 2

Características de la evaluación desde enfoque cualitativo

| Características | Importancia |
|------------------------|--|
| Formativa | Porque ordena el desarrollo de enseñanza aprendizaje. |
| Continua | Porque se da a lo largo del proceso educativo. |
| Integral | Considera a todos sus componentes que se encuentran en la evaluación. |
| Individualizada | Se acomoda a la enseñanza - aprendizaje de cada estudiante de acuerdo a sus características. |
| Cualitativa | Centra su visión en el mejoramiento de las prácticas realizadas de los resultados obtenidos. |
| Democrática | Porque las evaluaciones son de conocimiento de todos los actores de la educación. |
| Contextualizada | Porque todas las evaluaciones debe de ser acorde a la realidad de la institución educativa. |

Nota: Adaptado de Ruiz (1998).

Por ello, se puede inferir, que, a pesar de las diferencias de ambos enfoques, lo rescatable son las semejanzas entre ambos autores, conllevándolos aspectos de integración, cooperativismo y continuidad.

Objetivos de la Evaluación.

De acuerdo con Guerra (1998), refiere que los fines de la evaluación es lograr obtener una información adecuada de los actores involucrados, como también debe de comprenderse el comportamiento de los estudiantes de manera individual y grupal; asimismo, debe obtenerse información objetiva de los componentes del proceso educativo, a efectos de lograr la mejora de la educación.

Asimismo, también debe realizarse un diagnóstico de resultados del desempeño de los estudiantes, el mismo que va a permitir evaluar los cambios del comportamiento en el procesos de enseñanza – aprendizaje; el mismo que va a permitir reconocer cuales son las dificultades de los estudiantes desde el modelo biopsicosocial a fin de poder obtener las medidas adecuadas y por ende desarrollar el proceso educativo a fin de lograr objetivos estimados.

Por ello, se debe de precisar que la evaluación es vital porque busca comprender cuál es la razón de ser de los programas, a través de un análisis objetivo buscando la mejora continua del proceso educativo. En ese sentido, es necesario la autoevaluación como instrumento porque va ayudar a la mejora continua y permanente de los objetivos lo que redundara en una enseñanza de calidad educativa.

La evaluación institucional.

La evaluación tiene un rol preponderante, en atención a que no solamente debe de considerársele como actores de la educación a los estudiantes y docentes, muy por el contrario, es importante la parte de gestión, como por ejemplo, una adecuada infraestructura, equipamiento tecnológico, material didáctico, y todo lo vinculado al proceso educativo.

De acuerdo, con Tapia (2011) refiere que: “El concepto evaluación está ligado a otros que lo determinan, desarrollándose como un proceso cíclico y continuo de diseñar, obtener y proporcionar información útil para enjuiciar alternativas de decisión” (p.45). En ese sentido, el precitado autor nos explica de que existen múltiples maneras de poder realizar la Evaluación Institucional; por lo que, a mi opinión personal digo que la evaluación es medible, buscando obtener un juicio profesional a fin de establecer un proceso comparativo de los objetivos claramente identificados; esto es, como instrumento busca identificar y reconocer la información obtenida como medio de apoyo a fin de poder contribuir en las tomas de decisiones.

De acuerdo, con Pérez (citado por Azzerboni y Harf, 2004), refiere que la evaluación se desarrolla la obtención de información a fin de poder manejar adecuadamente la institución educativa; es decir, valora y analiza los componentes de la institución educativa (sean alumnos, ambiente de la institución educativa, materiales pedagógicos, programas, etc.), lo cual va ayudar al momento de que se dirima las tomas de decisiones.

La evaluación es un proceso de análisis diseñado en la planeación; es decir, busca

recolectar la información adecuada de lo que se pretende evaluar, para su respectivo análisis. Por ello, es importante porque va a permitir ayudar a la toma de decisiones lo cual redundara en la mejora continua de la educación. (Ruiz, 1996, p. 18)

Por ello, es menester realizar periódicamente prácticas evaluativas que permitan ayudar a identificar la capacidad de cada institución educativa con el fin de poder saber en qué condiciones de gestión se encuentran, a efecto de lograr los propósitos educativos.

Dicho de otro modo, a mi opinión personal sugiero necesario focalizar y orientar los procesos educativos hacia un aprendizaje social: concientizando a los actores del proceso educativo, generando integración, cooperación, siendo que de esta manera se les deberá de asignar sus funciones y cuál es su compromiso dentro del proceso educativo.

En ese sentido, la evaluación se debe de entender como un proceso que contribuye a la mejora continua de la educación; esto es, generando retroalimentación en la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

Para Casanova (2004) refiere que la evaluación desde su enfoque sistemático, se debe de recolectar las información requerida para el proceso de enseñanza aprendizaje, el mismo que permitirá obtener un diagnostico acerca de cómo se desarrolla el proceso educativo en una determinada institución educativa, los cuales ayudaran en la toma de decisiones con el único fin de mejorar la calidad educativa.

En la presente investigación se utilizó el modelo de evaluación interna (autoevaluación), diseñado y elaborado por IPEBA órgano técnico del SINEACE, el mismo que ha sido fomentado a partir de niveles interiores a la institución educativa.

La autoevaluación

Que, de acuerdo al D.S. N° 018-2007-ED, reglamento de la Ley N° 28740, “Ley del SINEACE, en su artículo 12°, núm. 12.1 de la acotada norma define a la autoevaluación, “como el proceso que busca lograr la mejora de la calidad; esto es, con la cooperación de todos sus actores sociales, debiéndose tener en cuenta que son las mismas instituciones o programas educativas que se encargan de conducirlas”.

La Red Iberoamericana para la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior,

RIACES (2004). Glosario Internacional RIACES, define a la autoevaluación como el autoestudio o evaluación interna, en atención a que el proceso de evaluación debe seguir una metodología previa centrada en la mejora de la calidad educativa, en resumen la autoevaluación es un informe que busca monitorear y mejorar el funcionamiento de las instituciones educativas a fin de poder lograr los resultados esperados.

Asimismo, mediante resolución de Presidencia del Consejo Superior N° 071-2014-COSUSINEACE, de fecha 30 de junio de 2014, oficializan el acuerdo N° 513-2014, de la Sesión N° 162-2014, el Directorio del IPEBA aprobó la actualización de la matriz de Evaluación para acreditación de II.EE de educación básica regular; debiéndose de hacer de conocimiento a nivel nacional; esto es, que debe ser aplicado en atención a las necesidades y realidades de cada región de nuestro país.

Por ello, es conveniente que las instituciones educativas realicen sus autoevaluaciones, como un tema de cumplir con las normas vigentes en la materia, debiéndose tener presente las etapas de la acreditación, con la finalidad de obtenerla; para tal efecto, se puede utilizar diferentes mecanismos, herramientas que se podrá emplear los estándares, criterios y procedimientos aprobados por las instituciones encargadas de otorgar la acreditación; por lo que, el resultado obtenido será debidamente registrado y remitido a la institución competente para su respectiva evaluación, que dará a lugar al informe con la pruebas que respondan; esto es, en cumplimiento de los estándares pertinentes.

En la presente investigación se busca abordar el tema de la autoevaluación con fines de acreditación en concomitancia con el al clima organizacional del I.E. Benito Juárez N° 073 - SJL – 2017.

Dimensiones de Autoevaluación.

Esta matriz, propuesta por el IPEBA (2014), señala factores a evaluar los mismos que para el estudio de la variable autoevaluación institucional serán consideradas como dimensiones, y los definimos de la siguiente manera:

Dirección Institucional

Orientado a la organización de la institución educativa, en relación a la dirección y manejo de la institución; esto es, buscando obtener la mejora del proceso educativo, a fin de lograr los

objetivos trazados, conllevando a salvaguardar la formación integral de todos los estudiantes. Se detalla los aspectos a evaluar:

Desarrollar proyectos educativos con un enfoque de trabajo en conjunto, debiendo ser cooperativo e inclusivo con una visión hacia la mejora del proceso educativo.

Diseñar proyectos curriculares a fin de que los estudiantes respondan a las expectativas establecidas en relación al proceso educativo, desarrollándose de manera coherente con los Proyectos Educativos Institucionales (PEI), y el Diseño Curricular Nacional (DCN), de acuerdo a los requerimientos y exigencias de la comunidad.

Definir las funciones y responsabilidades de los diferentes actores educativos con el fin de la mejora continua en el proceso educativo. Fomentar el buen clima institucional a fin de poder obtener los resultados estimados.

Soporte al desempeño docente

La institución educativa comprende parámetros y lineamientos para una adecuada orientación al docente; esto es, a efectos que se logre cumplir con los objetivos establecidos en el currículo, para ello debe elaborarse una adecuada planificación de estrategias a fin de poder identificar las fortalezas y debilidades de los docentes lo cual es importante dentro del proceso educativo. Se detalla los aspectos a evaluar:

Que, las funciones deberán de realizarse de manera clara, cumpliendo con los objetivos establecidos, desarrollándose en todas las áreas, cuya finalidad es medir los niveles de poder verificar los niveles de desempeño de los docentes y estudiantes.

Desarrollar estrategias para el trabajo en conjunto entre los actores de la comunidad educativa, como también las demás instituciones educativas; esto es, a fin de poder obtener un adecuado diagnóstico de la práctica pedagógica. Reconocer las fortalezas y debilidades de los docentes realizando un adecuado seguimiento de su gestión de desempeño.

Trabajo conjunto con las familias y la comunidad

Esta dimensión brindará un adecuado soporte en el proceso educativo de los estudiantes, debiendo de implementarse acciones de trabajo, cooperación e inclusión de la familia y la sociedad. Los aspectos a evaluar son:

Diseñar estrategias de comunicación con las familias, a fin de que conozcan las políticas de educación cuyo propósito va a ser que mejore el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Realizar un trabajo planificado de estrategias entre los actores que intervienen en el proceso educativo a fin de poder conocer las necesidades de los estudiantes de la institución educativa, lo cual redundara en el desarrollo del proceso educativo.

Proponer y realizar competencias de trabajo participativo de los estudiantes a fin de poder potencializar sus talentos que puedan beneficiar a la sociedad.

Uso de la información

Brindar a los docentes herramientas de ayuda a fin de poder obtener los resultados estimados; para tal efecto, se deberá realizar procesos de evaluación y monitoreo de manera adecuada, a fin de poder desarrollar estrategias eficaces con el objetivo de que se logre las competencias establecidas en proceso educativo, con el propósito de coadyuvar al soporte del proceso educativo. Por lo que, se deberá de considerar lo siguiente:

Verificar la eficiencia de las actividades que realicen los docentes y estudiantes a través de las evaluaciones internas y externas del proceso educativo.

Los actores del proceso educativo deberán de realizar acciones de colaboración a fin de implementar estrategias que coadyuven en el proceso de evaluación y monitoreo de la I.E.

Diseñar técnicas y métodos evaluación y monitoreo a fin de coadyuvar a la mejora del proceso evaluativo, estableciendo mejoras del ciclo permanente.

Infraestructura y recursos para el aprendizaje

Esta dimensión va a permitir mejorar el desempeño de los estudiantes y docentes, así como las competencias estimadas en la I.E., a fin de poder cubrir sus necesidades y requerimientos, además de ello, deberá de contarse con normas de seguridad de acuerdo a la ubicación geográfica de cada I.E; por ello, debe de considerarse los siguientes aspectos:

Adecuadas instalaciones, equipamientos y materiales didácticos que brinden una eficiente gestión a los estudiantes y docentes a fin de coadyuvar al proceso de enseñanza-aprendizaje, desarrollando las competencias en todas las áreas curriculares.

Desarrollar planes que permitan mantener adecuadamente la infraestructura, el equipamiento y material pedagógico.

Establecer adecuadamente los recursos de infraestructura, de equipamiento y materiales que coadyuven a la mejora de la educación.

Desarrollar métodos a fin de informar oportunamente a la comunidad educativa sobre el uso y administración de los recursos, debiendo de efectuarse en el proceso educativo.

Autoevaluación Institucional

La evaluación busca mejorar el desarrollo escolar y propiciar una percepción de pensamiento analítico, objetivo, cuya misión y visión es la mejora continua del proceso educativo.

Hay dos procesos fundamentales en la autoevaluación de una institución siendo el primero, la evaluación interna y el segundo la evaluación externa. En ese sentido, para que una evaluación sea utilizada como herramienta para la mejora educativa, debe de considerarse en las políticas de estado, promoviendo evaluaciones permanentes en los alumnos, docentes y de la misma institución, lo que redundara en la mejora continua. (Mateo, 2005, p.106)

Según Ruiz (1999) refiere que la evaluación institucional:

Permite saber cuáles los niveles, funciones, actitudes, relaciones o comportamientos que generan problemas, conflictos e irregularidades, lo cual permite decidir un orden de prioridades para la toma de decisiones y la posterior evaluación parcial, localizada en tales aspectos, más detallada y profunda que la anterior. (p.113)

En ese sentido, es necesario precisar que la autoevaluación es una herramienta primordial que permitirá determinar la realidad de la I.E., con la finalidad de que va a permitir desarrollar la mejora educativa; esto es, a través de evaluaciones, monitoreos de manera permanente considerando el grado de importancia en la toma de decisiones, implementando estrategias en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Según Ruiz (1999) refiere de que evaluación “es un proceso integral y comprensivo. Significa que debe abarcar todas las variables del ámbito sujeto a la evaluación. Podrá utilizar cualquier tipo de técnicas e instrumentos para la recolección de información pertinente y en armonía con la correspondiente planificación” (p.56). Lo que la evaluación busca obtener es información que permita emitir un juicio sobre éste; además de ello, se puede observar y responder en el proceso científico sobre su desarrollo, siendo la razón de ser de que la evaluación busca obtener los logros propuestos por la institución, debiendo de trabajarse de manera

participativa, colaborativa e inclusiva.

Según Baruch (2007) refiere que la “autoevaluación es un método que va a permitir obtener la mejora continua de la I.E., debiéndose de comparar los resultados estimados; por lo que, los referidos resultados ayudaran identificar cuáles son sus componentes” (p.11).

Según Cardona (2002) manifiesta de que la “autoevaluación tiene una función vital en donde se deberá de trabajar de manera conjunta con todos los actores de la comunidad educativa a fin de obtener resultados a través de adecuadas evaluaciones y monitoreos, debiendo de establecerse propuestas de mejora” (p. 171).

Por ello, de acuerdo a lo precedentemente expuesto de acuerdo con los diferentes autores citados definen a la autoevaluación institucional, como una función primordial para asegurar el proceso educativo y poder obtener los resultados estimados, previo a un diagnóstico del nivel de gestión que desarrolle la I.E. Dicho de otro modo, es necesario saber cuáles son las debilidades y oportunidades a través de una adecuada evaluación y monitoreo; por tanto, es necesario la colaboración, participación, inclusión y compromiso de todo los actores del proceso educativo que coadyuven al proceso de autoevaluación.

Fundamentación de la segunda variable Clima organizacional.

Con relación al clima organizacional se debe de precisar que este término propiamente dicho, ha adquirido un valor preponderante en el desarrollo de toda organización o institución; por ello, en la presente investigación.

Concepto del Clima Organizacional.

Para empezar, es menester señalar que todos los centros de trabajo presentan una realidad distinta, presentando constantes cambios debido a múltiples factores, de modo que, a mi opinión personal definiría al clima organizacional como la percepción que tiene todo trabajador dentro de una organización, institución gubernamental o empresa privada, que va a coadyuvar a mejorar el desempeño laboral de todos sus colaboradores, mejorando la comunicación en todos sus niveles, generando mayor compromiso, mejorando las relaciones interpersonales y sobre todo generar una mayor estabilidad del centro de trabajo.

Por ello, en la presente investigación se ha estudiado la variable de clima organizacional, recopilando información de diferentes autores.

En primer lugar, de acuerdo a Forehand y Gilmer (1984), desde su enfoque estructuralista refieren que el clima organizacional es el conjunto de habilidades que describe a toda institución, distinguiéndolas de otras e influenciando en el quehacer diario de sus miembros. Asimismo, describe las soluciones a situaciones objetivas que se suscitan por la interacción de los miembros de la misma institución. Por tanto, a mi opinión personal debo de decir que el clima organizacional coadyuva a mejorar la organización y desarrollo de toda institución.

Brow y Moberg (1990) refieren que clima organizacional es considerado como la progresión de componentes que permiten mejorar el desempeño de cada uno de ellos dentro de una organización.

Asimismo, de acuerdo a Halpin y Croft (1963), desde su enfoque subjetivo refieren que el clima "... es la opinión o sugerencia que todo trabajador se crea de su organización" (p.171); por ello, desde mi opinión personal considero que es necesario porque ayuda a medir el clima organizacional, valorando las ideas, opiniones y sugerencias de los trabajadores, respecto a sus funciones, responsabilidades y necesidades que tiene cada uno dentro de la organización.

En ese sentido, de acuerdo a los acotados autores, se puede inferir que el clima organizacional coadyuva al desenvolvimiento de cada uno de los trabajadores dentro de su organización, abarcando factores subjetivos y perceptivos que son calificados como elementos del clima organizacional; por lo que, en el planteamiento del clima organización se debe de considerar al personal humano de cada institución, supervisión, monitoreo, comunicaciones para una adecuada estructura organizacional.

De otro lado, Litwin y Stringer en Dessler (1993) desde su enfoque integrado refieren que el "clima organizacional puede ser medido por las definiciones u opiniones de cada uno de los trabajadores" (p.182).

Para resumir, que hay una variada gama de definiciones sobre el clima organizacional; por ello, procederé a citar y exponer las más importantes para el desarrollo de la presente investigación, siendo los siguientes:

En primer lugar, para Anzola (2003) refiere que el clima organizacional se determina de acuerdo a las opiniones y percepciones de cada uno de los trabajadores dentro de la organización, afectando el desarrollo de sus comportamientos y funciones que le son asignadas.

De otro lado, para Chiavenato (2004) refiere que:

el clima organizacional cuenta con componentes necesarios como el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización, encontrándose vinculado con el grado de motivación de sus participantes, además de ello, es la calidad de la organización que es percibido por sus miembros e influenciando en sus comportamientos. (p. 345)

Por ello, a mi opinión personal considero que actualmente las I.EE. consideran al clima institucional como un factor clave para el proceso de evaluación y monitoreo, porque coadyuva a una adecuada administración de recursos de personal; en el desarrollo de sus funciones y roles asignados.

Para Gibson y otros (2003), refieren que el clima organizacional es el conjunto de características de toda organización, diferenciándose de las demás, porque debe ser continuo, además de ello influencia en el desempeño de los trabajadores; en tal sentido, se considera como propiedad de cada trabajador la opinión e impresión que se generen sobre su organización.

Considero que, quienes son los encargados de gestionar las instituciones consideran que parte del logro de los objetivos, es porque se cuenta con un adecuado ambiente laboral; por ello, coadyuva a obtener adecuados resultados a largo plazo; debiendo de ser sostenible en el tiempo.

Para Alcover de la Hera (2004) refiere que “ayuda a desarrollar políticas, prácticas de toda organización, el mismo que es percibido por los trabajadores de la organización. En efecto, el clima organizacional influye en la conducta unipersonal y grupal, estructural y primordialmente en sus procesos organizativos” (p.180).

De acuerdo, a Martínez Santos en Bris (2008), refiere que el “clima organizacional influye en el desempeño unipersonal y grupal, presente dos características esenciales: La primera es la estructura considerándose los aspectos físicos y la segunda son los procesos donde se desarrollan los caracteres intrínsecos de la institución” (p.108).

En la presente investigación me basare en lo desarrollado por Méndez (2006), quien refiere que el clima organizacional “se produce por el individuo según las condiciones en las que encuentra; asimismo, es la estructura de la organización en el marco de las variables que orientan su comportamiento” (p. 85).

Dimensiones

Con respecto al citado autor, refiere que las dimensiones se presentan en el comportamiento de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, siendo los siguientes:

Objetivos

Está orientado, porque desarrolla el concepto de que todo trabajador tiene una visión y misión en cada institución, el cual es el resultado del proceso de adaptación. Para tal fin, debe de ser constante, en atención a que toda institución se encuentra en constantes innovaciones y cambios ya sean instituciones públicas o privadas; por ello, cumplen una importante función porque considera cuales son los objetivos individuales que deben de estar entrelazados con los objetivos principales de toda organización.

Cooperación

Desarrolla el concepto de trabajar en conjunto, ya que es muy importante a fin de poder obtener las metas estimadas por la institución, conllevando al logro de los objetivos en común consenso con los demás colaboradores; por ello, la integración en el trabajo es positivo porque genera satisfacción dentro de la organización siempre que las relaciones laborales sea las mas idóneas. Dicho de otro modo, la cooperación de los miembros coadyuvara al cumplimiento de las metas establecidas por la institución.

Liderazgo y recompensa

Genera un sentimiento de pertenencia a la organización; por lo que, resulta un elemento importante de mucho valor dentro de la organización; siendo, la sensación de lograr y compartir los objetivos personales con la organización.

Asimismo, el factor de motivación refiere al crecimiento personal, reconocimiento profesional, en la ejecución de tareas y actividades que desarrolla todo colaborador dentro de una organización.

Toma de Decisiones

Está orientado con la gestión de la dirección, debiéndose de implementar y desarrollar estrategias que deben ser aplicados a los cargos directivos de alta dirección, líderes y docentes de la institución; debido a que las decisiones tomadas afectaran a los miembros de la institución; por ello, solo los trabajadores solo acatan los lineamientos o políticas de la organización; sin embargo, para fomentar un buen clima organizacional se requiere escuchar las sugerencias de todo los trabajadores a efectos de desarrollar nuevas estrategias; para tal efecto, se necesita el trabajo en conjunto para lograr las metas estimadas de la institución.

Estándares de desempeño interpersonales

Está orientado a la mejora de las relaciones interpersonales de los trabajadores dentro de las instituciones, manifestándose a través de los procesos de cooperación entre trabajadores. De modo que, serán factores concluyentes para poder propiciar una adecuada integración y motivación; por lo que, estos factores son buenos indicadores para propiciar un buen clima institucional.

Identidad y motivación

Genera un sentimiento de pertenencia a la organización; por lo que, resulta un elemento importante de mucho valor dentro de la organización; siendo, la sensación de lograr y compartir los objetivos personales con la organización. Asimismo, el factor de motivación refiere al crecimiento personal, reconocimiento profesional, en la ejecución de tareas y actividades que desarrolla todo colaborador dentro de una organización.

Control y monitoreo

Estos factores son desarrollados por los directivos porque a través de estos mecanismos van a conocer si el trabajo planificado se está realizando a cabalidad; permitiendo además de ello, verificar el cumplimiento de las metas trazadas en el tiempo estimado; por lo que, debe de cumplirse con las metas estimadas; esto es, con el fin de poder elegir para la institución lo más conveniente; más aún, si se presentan errores en el desarrollo del proceso pudiendo ser debidamente corregidos proponiendo alternativas que brinden eficiencia en el proceso.

1.3. Justificación

Es teórica y práctica, la primera debido a que se ha compilado conceptos actuales de las variables autoevaluación institucional y clima organizacional; asimismo, se ha recabado a la matriz de IPEBA en donde se ha desarrollado dimensiones que son viables para la obtención de la acreditación de la calidad educativa básica regular, y es práctica, dado que los instrumentos aplicados son a los miembros que conforman la I.E.

Su justificación se desarrolla desde un punto metodológico, dado que, el modelo a seguir se encuentra delimitado por el IPEBA, esto es, que de conformidad al artículo 26°, inciso b, precisa que dentro de los objetivos del Directorio, son:

Ayudar al cumplimiento de los niveles óptimos de calidad dentro de todos los procesos, servicios y resultados, procurando que las dimensiones de estudio se acerquen a los requerimientos y consiste en la identificación del problema y la posterior búsqueda de soluciones. (IPEBA, 2016, p. 6).

1.4. Problema

Actualmente los sistemas educativos de cada país en su progreso del proceso educativo, han desarrollado diferentes políticas y diversos programas internacionales, asignando e invirtiendo grandes recursos económicos, con el único fin de buscar alternativas que coadyuven a mejorar y brindar educación de calidad.

Que, cada país ha desarrollado su propia definición en cuanto a la calidad educativa, buscando alternativas para evaluar y monitorear y evaluar las ILEE a fin de poder obtener resultados que ayuden a diagnosticar cuales son las debilidades en nuestro sistema educativo; por ello, la autoevaluación es una herramienta necesaria que coadyuvara a la eficiencia y logro de nuestro sistema educativo.

Por ello, es necesario que se desarrollen evaluaciones dentro nuestro sistema educativo, los mismos que van a definir cuáles son los requerimientos y necesidades de las instituciones educativas, docentes y profesores.

En ese sentido, la educación en nuestro país, presenta deficiencias, viéndose reflejados

en el Plan Bicentenario, dado que busca obtener resultados poco viables por la premura del tiempo, así como, otro problema es la falta del consenso político a lo largo de nuestra historia; mencionando además de ello, que a finales de los años 90 e inicio del nuevo milenio, estaba más que claro que nuestro sistema educativo se había quedado estancado; porque en comparación de otros países en los últimos años se ha visto reflejado los pésimos resultados en los exámenes PISA; por tanto, si no hay un adecuado sistema educativo, menos aún, se va a poder exigir el poder solucionar los problemas de pobreza, delincuencia, justicia, progreso, etc.

Además de ello, se debe de mencionar que nuestra educación a lo largo de los años ha mostrado un atraso, viéndose reflejado en los adolescentes y jóvenes con déficit de comprensión lectora, esto es, a causa de múltiples factores: entre ellos a que el erario público no era el adecuado, porque en comparación a otros países estamos muy lejos del presupuesto que asignan anualmente, el estado no lo ha tenido agendado como prioridad, generando brecha entre los menos favorecidos generando una educación sin calidad. Por todo ello, con el discurrir de los años el estado se vio en la imperiosa necesidad de formular un Proyecto Educativo Nacional.

En el Perú, en el año 2003 se promulgo la Ley N° 28040 “Ley General de Educación”, en donde en su artículo 13°, define cual es el fin de la educación, refiriendo “que todas las personas deben alcanzar un nivel óptimo en su formación a fin de poder enfrentar los retos que se le presenten en el discurrir de su vida”.

Posteriormente, en enero del año 2007 como Política de Estado se aprobó mediante Resolución Suprema N° 001-2007-ED, el Proyecto Educativo Nacional (PEN) que precisa que hasta el año 2021, cuales son los objetivos que se deben de alcanzar ; es decir, que la educación sea de calidad para todos, que los estudiantes conjuntamente con las instituciones logren un adecuado aprendizaje, que los docentes se encuentre debidamente preparados a efectos de que puedan ejercer su labor con profesionalismo, todo ello redundara en una educación optima obteniendo como resultado de que los estudiantes logren aprendizajes pertinentes y de calidad.

Además de ello, se debe tener en cuenta que en el PEN hace décadas se ha hecho más notorio la desigualdad que hay entre los niños o adolescentes de nuestras regiones generando la brecha y oportunidades de que puedan acceder a una educación de calidad; aunado a ello, es que no se ha contado con políticas educativas de largo plazo, falta de consenso de los partidos políticos y menos aún el poco compromiso de nuestros gobernantes.

En ese sentido, la educación no es solo que los docentes dicten clases en un salón, por

cuanto engloba un conjunto de factores y atribuciones que de darse generarían calidad, dicho de otra modo, el PEN ha posibilitado que en diversas regiones haya importantes experiencias en donde se ha realizado trabajo en conjunto entre todo los actores del proceso educativo, elaborándose proyectos Educativos Regionales que han coadyuvado al desarrollado de la descentralización educativa.

Asimismo, mediante Ley N° 28740, se creó el SINEACE, entidad encargada de que las instituciones educativas públicas y privadas brinden educación de calidad, a través de los resultados de autoevaluación y evaluación externa. Teniendo como órgano técnico del SINEACE al Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de Educación Básica (IPEBA), cuya misión es mejorar la calidad educativa, elaborándose para tal efecto la matriz de evaluación de la gestión de la calidad, teniendo como base los enfoques evaluativos de la equidad y diversidad, dado que nuestro país es pluricultural; por ello, las instituciones educativas públicas y privadas tienen que diseñar y desarrollar políticas que mejore la calidad educativa en beneficio de los alumnos, docentes y todo los actores del proceso educativo.

Actualmente, es un instrumento indispensable a fin de poder medir el desarrollo e implementación de los sistemas educativos y poder determinar si las políticas educativas son debidamente puestas en práctica.

Además, es necesario tener en cuenta que la comunidad influye en el clima organizacional de las II.EE. para ello es necesario la cooperación de trabajo en conjunto, el uso adecuado de la tecnología, adecuada infraestructura y recursos necesarios para el aprendizaje, la legislación laboral, políticas educativas y el pleno desarrollo de la misma I.E.

Problema General:

¿Cuál es la concomitancia entre la autoevaluación y el Clima organizacional en la IE Benito Juárez N° 073?

Problemas Específicos

- ¿Cuál es la concomitancia entre la dirección institucional y el clima organizacional en la IE? Benito Juárez N° 073.
- ¿Cuál es la concomitancia entre el soporte al desempeño docente y el clima organizacional en la IE? Benito Juárez N° 073.

- ¿Cuál es la concomitancia entre el trabajo conjunto entre la familia y la comunidad con el clima organizacional en la IE? Benito Juárez N° 073.
- ¿Cuál es la concomitancia entre el uso de la información y el clima organizacional en la IE? Benito Juárez N° 073.
- ¿Cuál es la concomitancia entre la infraestructura y recursos para el aprendizaje y el clima organizacional en la IE? Benito Juárez N° 073.

1.5. Hipótesis:

Hipótesis General

Hay concomitancia directa entre la autoevaluación y el clima organizacional en la IE. Benito Juárez N° 073.

Hipótesis Específica

H1: Existe concomitancia directa entre la dirección institucional y el clima organizacional en la IE. Benito Juárez N° 073.

H2: Existe concomitancia entre el soporte al desempeño docente y el clima organizacional en la IE. Benito Juárez N° 073.

H3: Existe concomitancia entre el trabajo conjunto entre las familias y la comunidad y el clima organizacional en la IE. Benito Juárez N° 073.

H4: Existe concomitancia entre el uso de la información y el clima organizacional en la IE. Benito Juárez N° 073.

H5: Existe concomitancia entre la infraestructura y recursos para el aprendizaje y el clima organizacional en la IE. Benito Juárez N° 073.

1.6. Objetivos:

Objetivo General

Establecer la concomitancia que existe entre la autoevaluación y el clima organizacional en la IE. Benito Juárez– SJL – 2017.

Objetivo Específico.

- Establecer la concomitancia que existe entre la gestión institucional y el clima organizacional en la IE Benito Juárez N° 073.
- Establecer la concomitancia que existe entre el soporte al desempeño docente y el clima organizacional en la IE. Benito Juárez N° 073.
- Establecer la concomitancia que existe entre el trabajo conjunto de la familia y la comunidad con el clima organizacional en la IE. Benito Juárez N° 073.
- Establecer la concomitancia que existe entre el uso de la información y el clima organizacional en la IE. Benito Juárez N° 073.
- Establecer la concomitancia que existe entre la infraestructura y recursos para el aprendizaje y el clima organizacional en la IE. Benito Juárez N° 073.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

Autoevaluación Institucional.

Busca ayudar a investigar cuales son los aspectos de mejora del proceso educativo, debiendo de ser las mismas instituciones a través de sus programas educativos que coadyuven a la mejora continua, para ello es primordial contar con la participación de los diferentes actores de la comunidad educativa, considerándose como sus dimensiones la dirección institucional, porque mantiene la línea de gestión de manejo de la I.E., a fin orientar a la mejora permanente del proceso educativo, cuyo fin es lograr los objetivos planteados y el cumplimiento de su formación plena e integral de los estudiantes; por ello, el soporte al desempeño docente debe de contar con una adecuada orientación para el logro de los objetivos estimados en el currículo, siendo necesario implementar competencias, estrategias pedagógicas para reconocer cuales son las debilidades y fortalezas del personal docente.

Asimismo, es necesario el trabajo conjunto con la familia y la comunidad educativa, por parte de todo los actores de la educación, para poder identificar las fortalezas y debilidades de los estudiantes, requiriéndose el compromiso de todos los actores del proceso educativo; además de ello, el uso de la información cumple un rol preponderante, porque ayuda a obtener filtros adecuados de monitoreo y evaluación, en permitiendo identificar cuáles son los aspectos que ayuden en la obtención de los resultados estimados, finalmente la infraestructura y recursos para el aprendizaje es necesario porque permitirá al docente desarrollar su labor y al estudiante desarrollar sus conocimientos y habilidades, debiendo de considerar el equipamiento o material pedagógico, una adecuada infraestructura que respondan a las necesidades de los estudiantes y docentes, debiéndose tener en cuenta las zonas geográficas y realidades donde se ubican la II.EE.

Clima Institucional

Méndez (2006), refiere que el clima organizacional “es la opinión de cada uno de sus miembros, de acuerdo a la estructura de la organización en el marco de sus componentes que dirigen sus conductas; asimismo, debe de considerarse a la percepción que todo trabajador tiene sobre los procesos internos de la organización; por ello, el citado autor, considera como dimensión al objetivo porque desarrolla el concepto que tiene todo trabajador respecto a la visión y misión

de la institución, el cual es el resultado del proceso de adaptación; además de ello, desarrolla como dimensión a la cooperación siendo preponderante para la obtención de los resultados estimados con los demás colaboradores; por ello, la integración en el trabajo es positivo generando satisfacción dentro de la organización.

Asimismo, el liderazgo y recompensa orientan a que una persona dirija a un grupo de personas a desarrollar sus fortalezas y mejorar sus debilidades a fin de poder lograr los objetivos, asimismo la recompensa conlleva al reconocimiento y premio de los miembros dentro de la organización por el trabajo realizado de manera eficiente, esta dimensión coadyuva a un clima organizacional adecuado, se debe de considerar también a la dimensión toma de decisiones como la gestión de la dirección debiéndose de implementar y desarrollar estrategias que deben ser aplicados por los cargos directivos, considerando que las resoluciones de los problemas afectaran a todos sus miembros.

Además, los estándares de desempeño busca acrecentar las relaciones interpersonales de sus miembros dentro de la organización, manifestándose a través de los procesos de cooperación; de otro lado, la identidad y motivación generaran un sentimiento de pertenencia a la organización, resultando un elemento importante de mucho valor dentro de la organización, la motivación denota el crecimiento personal; esto es, por el reconocimiento profesional, en la ejecución de tareas y actividades que desarrolla todo colaborador dentro de una organización, el control y monitoreo es desarrollado por los directivos porque a través de estos mecanismos se conoce si el trabajo planificado se está realizando a cabalidad, permitiendo verificar el cumplimiento de las metas trazadas, asimismo coadyuva poder elegir lo más conveniente para la institución; más aún, si se presentan errores en el desarrollo del proceso los mismos que deberán ser corregidos oportunamente, proponiendo alternativas que brinden eficiencia en el proceso.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 3

Autoevaluación Institucional

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítem | Escala de medición | Rango | |
|---------------------------------|---|---|------------|------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Autoevaluación Institucional | Dirección Institucional | Mejora del Proceso Educativo | 1,2,3 | | | |
| | | Orientar a una gestión eficiente | 4,5 | | | |
| | Soporte al desempeño docente | Orientar la labor del docente | 6, 7, 8. | Muy de Acuerdo (5) | Bajo [25- | |
| | | Identificar fortalezas y debilidades | 9 | De acuerdo (4) | 91[| |
| | | Brindar soporte al desempeño docente | 10,11 | indeciso (3) | | |
| | Trabajo conjunto con las familias y la comunidad | Establecer estrategias de trabajo en conjunto, de la familia y la comunidad. | 12, 13, 14 | En descuerdo (2) | Muy en desacuerdo (1) | Medio [92- 158[|
| | | Fortalecer el compromiso de los | 15, 16 | | | Alto [159- |

| | | | | |
|--|--|---|----------------|------|
| | | actores del proceso educativo. | | 225] |
| | | Utilizar información obtenida a partir de procesos de evaluación y monitoreo | 17, 18, 19, 20 | |
| | | Distribuir adecuadamente los recursos que brinden soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje | 21, 22, 23 | |
| | Uso de la información | | | |
| | Infraestructura y recursos para el aprendizaje | Implementar normas de seguridad de acuerdo a la zona geográfica de cada I.E. | 24, 25 | |

Tabla 4

Clima Organizacional

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítem | Escala de medición | Rango |
|----------|-------------|--------------|------------|--------------------|-------|
| Clima | Objetivos | Cumplimiento | de 1, 2, 3 | Muy | de |

| | | | | |
|-------------------------|---|----------------|-----------------------|----------------|
| Organizacional | las reglas y procedimientos. | | Acuerdo (5) | |
| | Definición de obligaciones, tareas y políticas | 4,5, | De acuerdo (4) | Bajo [25-91[|
| | Compromiso de los docentes | 5, 6, 7. | En desacuerdo (2) | |
| Cooperación | Resolución de conflictos en equipo | 8 | Muy en desacuerdo (1) | Medio [92-158[|
| Liderazgo y Recompensa | Reconocimiento | 09, 10, 11. | (1) | |
| | Confianza que genera la dirección de la I.E. | 12, 13, 14. | | Alto [159-225] |
| Toma de decisiones | Participación en la toma de decisiones en asuntos concernientes a la I.E. | 15, 16, 17, 18 | | |
| Estándares de desempeño | | | | |
| Identidad y Motivación | Valoración de fortalezas y debilidades. | 19, 20,21 | | |
| | Sentido de identidad | 22 | | |

con la I.E.

Control y Cumplimiento de 23, 24, 25.
monitoreo las metas en el
tiempo estimado

2.3. Metodología

De acuerdo a Hernández y otros (2014), refiere que el método cuantitativo, es la medición de las características de los fenómenos sociales, recolectando datos a fin de corroborar las hipótesis, partiendo de la medición numérica y su análisis estadístico a efectos de poder establecer patrones de comportamiento.

La presente investigación se ha aplicado el método hipotético deductivo bajo el enfoque cuantitativo, partiendo de la formulación de un problema, cuyo fin es corroborar la hipótesis planteada en base al análisis estadístico, elaborándose instrumentos desde los fundamentos teóricos, con una aplicación de muestra homogénea conformada por 100 docentes de la I.E. Benito Juárez N° 073.

2.4. Tipos de Estudio

El presente estudio es de tipo correlacional, de acuerdo con Alarcón (1991), refiere que se inicia en la observación de comportamiento producido en forma natural por la acción de variables sobre las cuales no se ha ejercido ninguna manipulación ni control experimental, describiendo y comparando comportamientos, operando en escenarios naturales donde los individuos realizan sus acciones.

Por otro lado, Hernández y otros (2014), refieren que la investigación es correlacional debido a que establece la relación entre las variables formuladas, pudiendo ser además de ello, conceptos o categorías que se investigue.

2.5. Diseño

El diseño de investigación es no experimental transaccional. Según Hernández Fernández y Baptista (2014), consideran una investigación no experimental transaccional, porque explica los sucesos del entorno natural a través del análisis, no obstante no existe manipulación intencional de las variables u objeto de estudio, solo se procedió a describir y analizar tal cual se muestran en la realidad. En la presente investigación el propósito es establecer la relación entre las variables autoevaluación institucional y el clima institucional en la IE. Benito Juárez N° 073 SJL”.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población.

De acuerdo Hernández y otros (2014), refieren que la población es el conjunto de todos los casos en mención que coinciden con características designadas.

Para la presente investigación se ha considerado como población a los docentes del nivel primario, secundario de la I.E. Benito Juárez N° 073 - SJL.

Tabla 5

Población de la I.E. Benito Juárez N° 073

| N° | I.E. Benito Juárez | Sub-total |
|----|---------------------------|-----------|
| 01 | Docentes Nivel Primaria | 35 |
| 02 | Docentes Nivel secundaria | 65 |

Muestra.

Según Hernández y otros (2014), refieren que la muestra es un sub-grupo de la población o universo de factores que pertenecen al grupo que coinciden especificaciones designadas que se le denomina población.

La muestra está conformada por 100 personas, detallados de la siguiente manera: del nivel primaria 35 docentes y del nivel secundario 65 docentes.

Muestreo.

Según Hernández y otros (2014), refieren que el muestreo no probabilístico puede considerarse muestras dirigidas, porque el procedimiento de selección depende del criterio que tenga el investigador.

Por ello, en la presente investigación es muestreo del tipo no probabilístico intencional, porque el investigador lo ha realizado de acuerdo a su investigación realizada.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica.

De acuerdo, con Morone (2012), refiere que la encuesta, es un método que ayuda a recolectar datos, a través de un listado de preguntas detalladas y ordenadas, cuya finalidad es recolectar información y datos que coadyuven para un análisis estadístico desde el enfoque cuantitativo.

La presente investigación, se ha utilizado la técnica de la encuesta, aplicados a los docentes de la I.E., utilizándose la escala de medición tipo Likert.

Instrumentos de recolección de Datos.

Sánchez y Reyes (2015), refieren que la técnica es el medio para recolectar información de una realidad de acuerdo a los fines de la investigación.

Cuestionario

Por ello, de acuerdo a los acotados autores, refieren que un cuestionario es el documento o formato escrito donde se establece cuestiones o preguntas afines a los objetivos de la investigación.

Se ha adaptado para la presente investigación la Matriz de Evaluación de la Calidad de la Gestión de las Instituciones de Educación Básica Regular Versión 2.0, a fin de poder para calcular la autoevaluación institucional; se ha utilizado y adaptado para medir la variable de clima institucional el Instrumento de Medición del Clima Organizacional en Empresas Colombianas (I.M.C.O.C), diseñado por el profesor Carlos Eduardo Méndez Álvarez.

Tabla 6

Ficha Clima Institucional

| Ficha Técnica | |
|-------------------------------|---|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de Clima Institucional |
| Autor | Adaptado |
| Tipo de Instrumento | Cuestionario |
| Objetivo | Determinar los indicadores en sus dimensiones de objetivos, cooperación, liderazgo y recompensa, toma de decisiones, estándares de desempeño, identidad y motivación; y, control y monitoreo. |
| Muestra | Personal docente de los niveles primaria y secundaria. |
| Aplicación | I.E. Benito Juárez N° 073. |
| Número de Ítems | 25 |
| Aplicación | Directa |
| Tiempo de aplicación | 35 minutos |
| Norma de aplicación | Cada docente deberá marcar cada pregunta formulada, de acuerdo lo que considere conveniente. |
| Escala | De Likert, a fin de evaluar la intensidad de acuerdo a lo que el encuestado contesta a la interrogante planteada. |
| Niveles y Rangos | <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre |

Tabla 7

Ficha Autoevaluación institucional

| Ficha Técnica | |
|-------------------------------|--|
| Nombre del Instrumento | Autoevaluación Institucional |
| Autor | Adaptado |
| Tipo de Instrumento | Cuestionario |
| Objetivo | Medir los indicadores de autoevaluación institucional teniendo como dimensiones de dirección institucional, soporte al desempeño docente, trabajo en conjunto con las familias y la comunidad, uso de la información e infraestructura y recursos para el aprendizaje. |
| Muestra | Personal docente de los niveles primaria y secundaria. |
| Aplicación | I.E. Benito Juárez N° 073. |
| Número de Ítems | 25 |
| Aplicación | Directa |
| Tiempo de aplicación | 35 minutos |
| Norma de aplicación | Cada docente deberá marcar cada pregunta formulada, de acuerdo lo que considere conveniente. |
| Escala | De Likert, a fin de evaluar la intensidad de acuerdo a lo que el encuestado contesta a la interrogante planteada. |
| Niveles y Rangos | <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre |

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Para Anastasi y otro (1988), refieren que la validez “tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace”. Es decir, debe precisarse cuál es el grado con el que se infiere la conclusión a partir del resultado obtenido. (p.113).

Asimismo, el método de medición tiene validez, cuando se mide uno o más variables; por ello, mide uno o más variables, cumpliendo su finalidad, para lo cual fue elaborado.

Validez de contenido del instrumento

En la presente investigación se ha considerado un grupo de 3 expertos, donde sus dictámenes fueron vitales, porque los expertos arribaron a la conclusión que los instrumentos presentan una validez significativa, hallando congruencia, importancia y transparencia, lo cual permite asegurar el objetivo de la presente investigación; además de ello, establece su consistencia interna.

Tabla 8

Validación por juicio de expertos de las variables autoevaluación institucional – clima organizacional.

| N° | Experto | Resultados |
|----|----------------------------|------------|
| 1 | Dr. Muñoz Ledesma Sabino | Aplicable |
| 2 | Dr. Glenda Rodríguez Urday | Aplicable |
| 3 | Dr. Maritza E. Guzmán Meza | Aplicable |

Confiabilidad del instrumento

V1: Autoevaluación Institucional

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0,831 | 25 |

El análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach asciende a 0.831, el cual es significativo, permitiéndonos concluir que el instrumento es confiable.

V2: Clima Institucional**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,834 | 25 |

Los datos nos permiten arribar que el análisis de la confiabilidad por consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach asciende a 0.834, el cual es significativo, permitiéndonos concluir que el instrumento es confiable.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el presente estudio, los datos se analizaron de la siguiente manera:

La variable y dimensiones fueron analizadas empleando estadísticos descriptivos e inferenciales, tales como tablas de frecuencias y gráficos en porcentajes. Los mismos que nos ayudaron a conocer la relación entre la autoevaluación institucional y el clima institucional de la I.E. Benito Juárez N° 073.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

En la presente sección contiene la información en tablas y gráficos, la misma que corresponde a los resultados obtenidas de las variables y dimensiones desarrolladas, además de ello, los instrumentos fueron aplicados a 100 docentes de los niveles: primaria y secundaria, de la I.E. Benito Juárez N° 073 - UGEL 05 SJL.

Caracterización de la muestra

Tabla 9

Caracterización de la muestra

| | | Nivel Educativo | | | |
|---------|------------|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje |
| | | | | Valido | Acumulado |
| Validos | Primaria | 35 | 35.0 | 35.0 | 35.0 |
| | Secundaria | 65 | 65.0 | 65.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | | |

Análisis Descriptivo

Tabla 10

Distribución de frecuencias autoevaluación institucional

| <i>Distribución de frecuencias Autoevaluación Institucional</i> | | | | |
|---|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
| Validos | Casi | 24 | 24.0 | 24.0 |
| | Siempre | 76 | 76.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | |

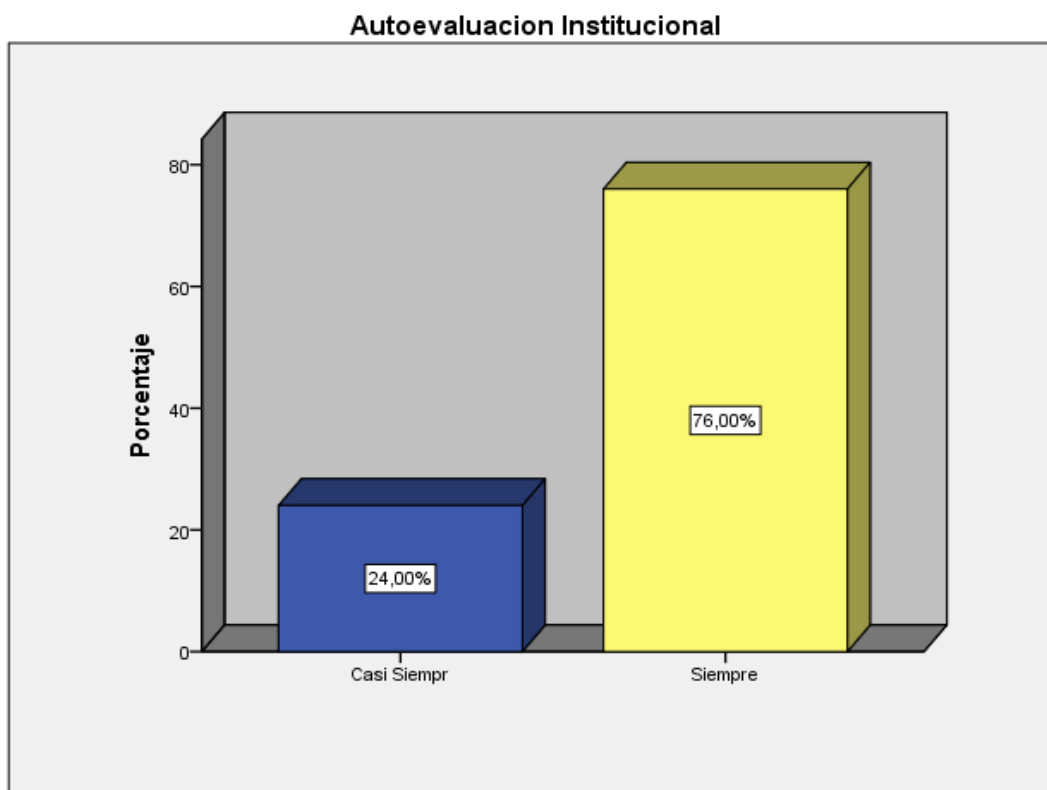


Figura 1. Distribución de frecuencias Autoevaluación Institucional

Según la tabla 10 y la figura 1, se observa que el 76.00% de los docentes encuestados

manifestó que siempre se aplica la variable autoevaluación institucional, mientras que para el 24.00% de los docentes encuestados manifestó que la citada variable se aplica casi siempre.

Tabla 11

Distribución de frecuencias clima organizacional

| <i>Distribución de frecuencias Clima Organizacional</i> | | | | | |
|---|---------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje | Porcentaje |
| | | | | Valido | Acumulado |
| Validos | Casi | 12 | 12,0 | 12,0 | 12,0 |
| | Siempre | | | | |
| | Siempre | 88 | 88,0 | 88,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

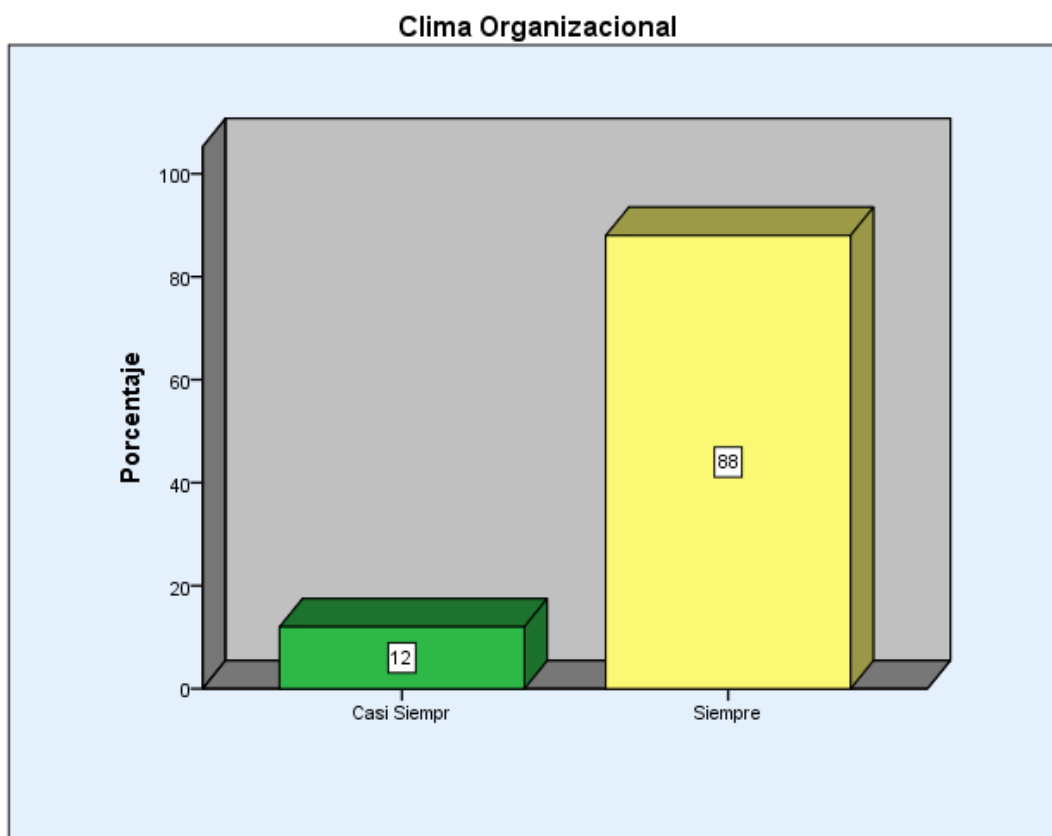


Figura 2. Distribución de frecuencias Clima Organizacional.

Según la tabla 11 y la figura 2, se observa que el 88.00% de los docentes encuestados manifestó que siempre se aplica el clima organizacional, mientras que para el 12.00% precisan que la citada variable se aplica casi siempre.

Tabla 12

Distribución de frecuencias dirección institucional

| <i>Distribución de frecuencias Dirección Institucional</i> | | | | | |
|--|--------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
| Validos | A veces | 2 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| | Casi Siempre | 68 | 68,0 | 68,0 | 70,0 |
| | Siempre | 30 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Siempre | 30 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

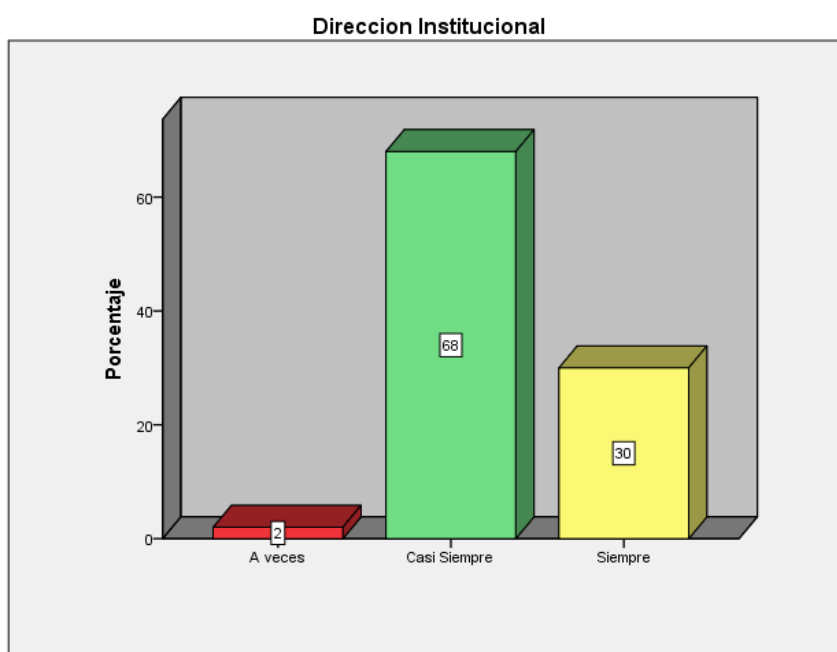


Figura 3. Distribución de frecuencias de la dimensión Dirección Institucional

Según la tabla 12 y la figura 3, se observa que el 30.00% de los docentes encuestados manifestó que siempre se aplica la Dirección Institucional, mientras que para el 68.00% precisan que la citada dimensión se aplica casi siempre; asimismo, para el 2.0% manifestó que se aplica a veces.

Tabla 13

Distribución de frecuencias dimensión soporte al desempeño docente

| Distribución de frecuencias Dimensión Soporte al Desempeño Docente | | | | | |
|---|--------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
| Validos | A veces | 1 | 1,00 | 1,00 | 1,0 |
| | Casi Siempre | 64 | 64,00 | 64,00 | 65,0 |
| | Siempre | 35 | 35,00 | 35,00 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |
| | | | | | |

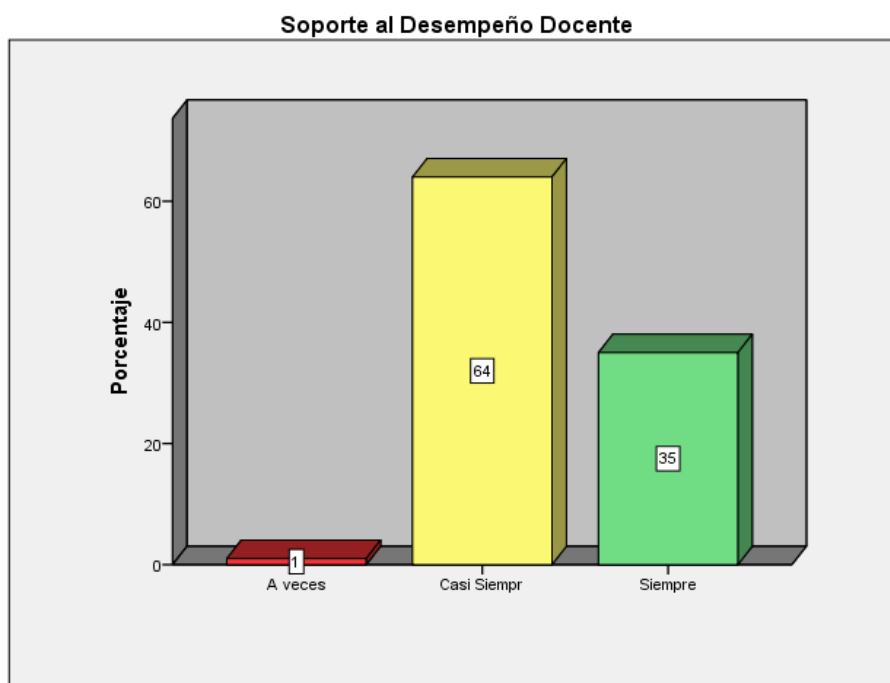


Figura 4. Distribución de frecuencias Dimensión Soporte al desempeño docente

Según la tabla 13 y la figura 4, se observa que el 35.00% de los docentes encuestados manifestó que se aplica siempre el Soporte al Desempeño Docente, mientras que para el 64.00% manifestó que la citada dimensión se aplica casi siempre; asimismo, para el 1.0% manifestó que se aplica a veces.

Tabla 14

Distribución de frecuencias dimensión trabajo conjunto entre la familia y la comunidad

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---------|--------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Validos | A veces | 2 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| | Casi Siempre | 64 | 64,0 | 64,0 | 66,0 |
| | Siempre | 34 | 34,0 | 34,0 | 100,0 |
| | Siempre | 34 | 34,0 | 34,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

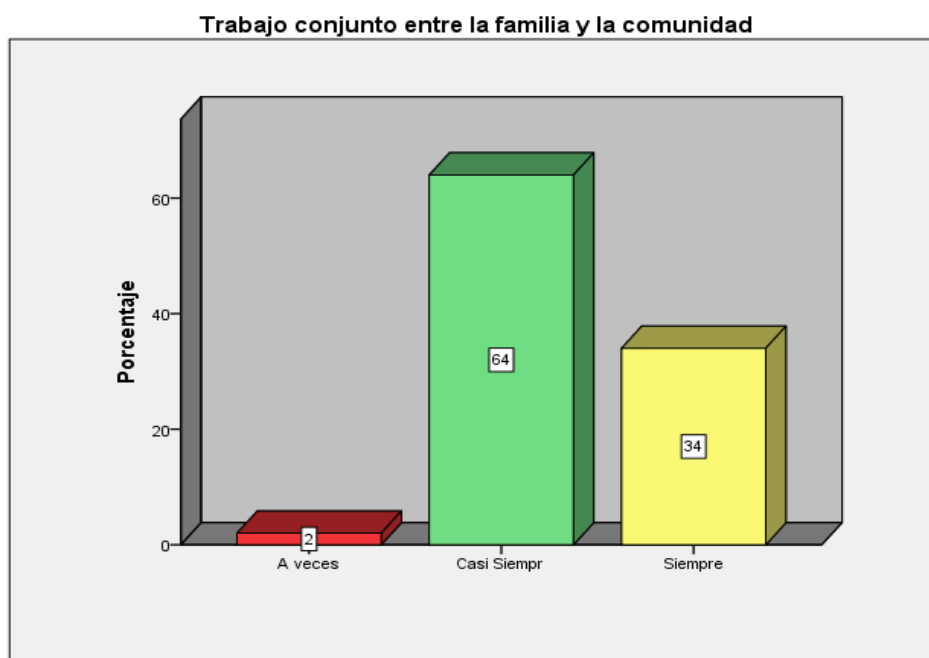


Figura 5. Distribución de frecuencias de la dimensión Trabajo conjunto entre la familia y la comunidad

Según la tabla 14 y la figura 5, se observa que el 34.00% de los docentes encuestados manifestó que se aplica siempre la dimensión trabajo conjunto entre la familia y la comunidad, mientras que para el 64.00% manifestó que la citada dimensión se aplica casi siempre; asimismo, para el 2.0% manifestó que se aplica a veces.

Tabla 15

Distribución de frecuencias dimensión Uso de la Información

| <i>Distribución de frecuencias Uso de la Información</i> | | | | | |
|--|---------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
| Validos | A veces | 5 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| | Casi | 63 | 63,0 | 63,0 | 68,0 |
| | Siempre | | | | |
| | Siempre | 32 | 32,0 | 32,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

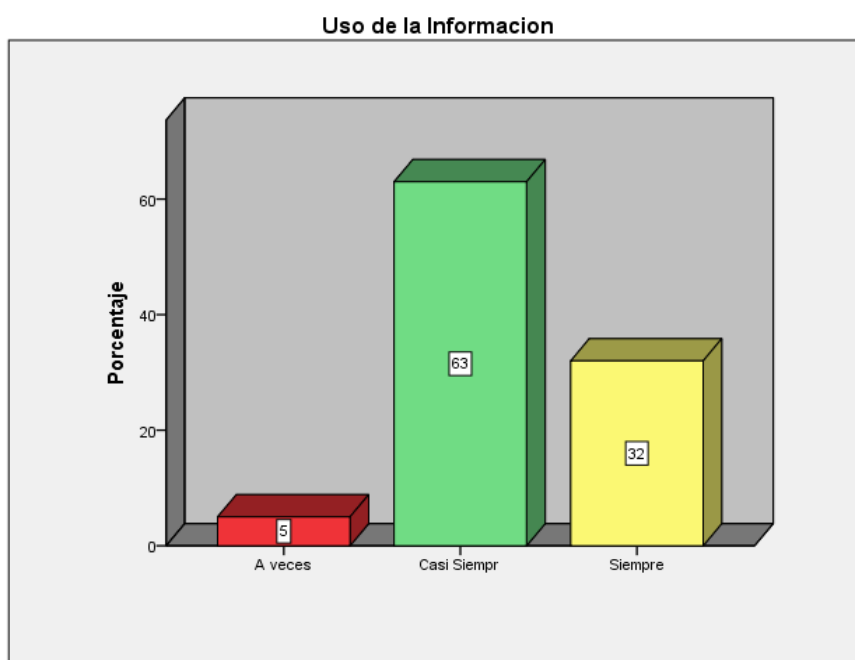


Gráfico 6. Distribución de frecuencias de la dimensión uso de la información

Según la tabla 15 y la figura 6, se observa que el 32.00% de los docentes encuestados

manifestó que se aplica siempre la dimensión uso de la información, mientras que para el 64.00% manifestó que la citada dimensión se aplica casi siempre; asimismo, para el 2.0% manifestó que se aplica a veces.

Tabla 16

Distribución de frecuencias dimensión Infraestructura y recursos para el aprendizaje

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulado |
|---------|--------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Validos | A veces | 2 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| | Casi Siempre | 62 | 62,0 | 62,0 | 64,0 |
| | Siempre | 36 | 36,0 | 36,0 | 100,0 |
| | Siempre | 36 | 36,0 | 36,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

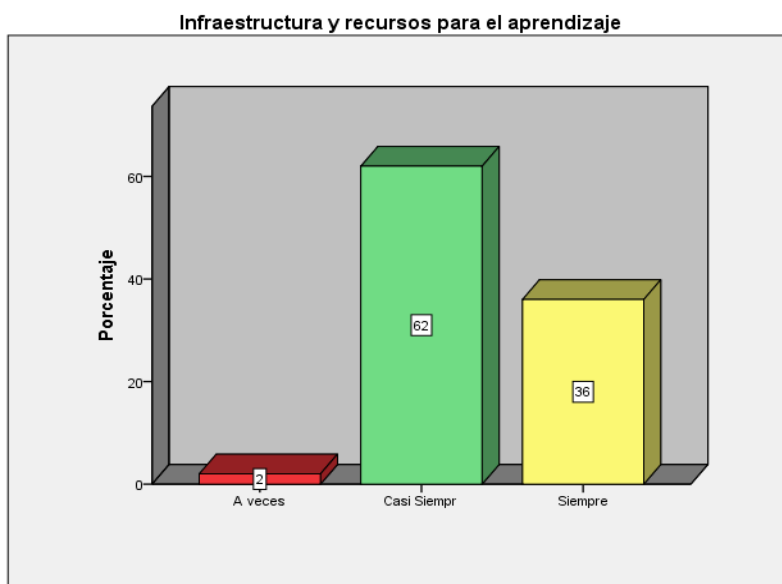


Grafico 7. Distribución de frecuencias de dimensión Infraestructura y recursos para el aprendizaje

Según la tabla 16 y la figura 7, se observa que el 36.00% de los docentes encuestados manifestó que siempre se aplica la dimensión infraestructura y recursos para el aprendizaje, mientras que para el 62.00% precisan que la citada dimensión se aplica casi siempre; asimismo, para el 2.0% precisan que se aplica a veces; es decir un nivel bajo.

Tablas Cruzadas

Tabla 17

*Autoevaluación institucional*clima organizacional*

| Autoevaluación institucional - Clima Organizacional | | | | | |
|--|--------------|----------------|------------------------------|-------|--------|
| | | | Autoevaluación Institucional | | Total |
| | | | Medio | Alto | |
| Clima organizacional | Casi Siempre | Recuento | 11 | 13 | 24 |
| | | % dentro de V2 | 45,8% | 54,2% | 100,0% |
| Clima organizacional | Siempre | Recuento | 1 | 75 | 76 |
| | | % dentro de V2 | 1,3% | 98,7% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 12 | 88 | 100 |
| | | % dentro de V2 | 12,0% | 88,0% | 100,0% |

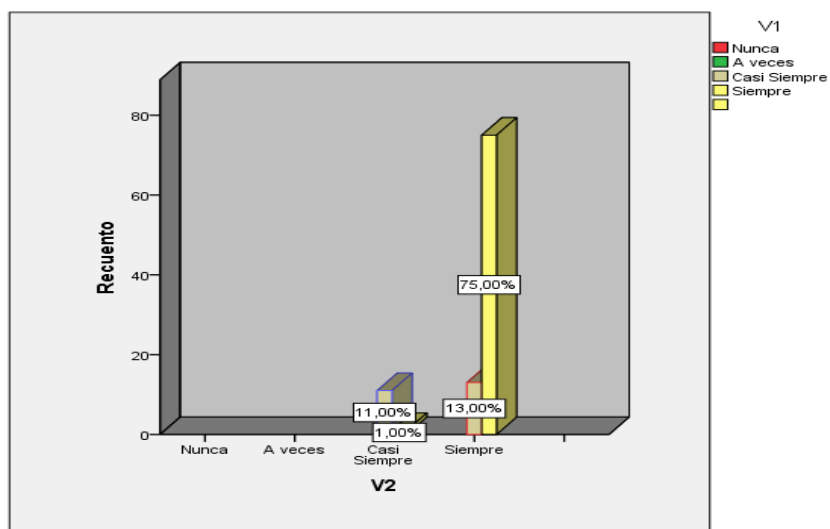


Gráfico 8. Tabla cruzada Autoevaluación institucional - Clima Organizacional

Según la tabla 17 y la figura 8, se observa que el 88% de los docentes manifestó que la autoevaluación institucional está en un nivel alto, mientras que para el 12.0% está en un nivel medio.

Tabla 18

*Dirección Institucional * Clima Organizacional*

| | | Clima Organizacional | | Total | |
|----------------------------|----------------|-----------------------------|---------|--------|--------|
| | | Casi Siempre | Siempre | | |
| Dirección Institucional | A veces | Recuento | 0 | 2 | 2 |
| | | % dentro de D1 | 0,0% | 100,0% | 100,0% |
| | Casi Siempre | Recuento | 9 | 59 | 68 |
| | | % dentro de D1 | 13,2% | 86,8% | 100,0% |
| | Siempre | Recuento | 3 | 27 | 30 |
| | | % dentro de D1 | 10,0% | 90,0% | 100,0% |
| Total | Recuento | 12 | 88 | 100 | |
| | % dentro de D1 | 12,0% | 88,0% | 100,0% | |

Según la tabla 18, se observa que el 88% de los docentes manifestó que siempre se presenta el clima institucional, mientras que el 12.0% manifestó que casi siempre se presenta la citada variable; además de ello, el 90.0% manifestó que siempre se presenta la dirección institucional y el clima institucional se da casi siempre en un 12.0%.

Tabla 19

*Soporte al Desempeño Docente * Clima Organizacional*

| | | | Clima Organizacional | | Total |
|---|--------------|----------------|-----------------------------|----------------|--------------|
| | | | Casi Siempre | Siempre | |
| <i>Soporte al Desempeño Docente - Clima Organizacional</i> | | | | | |
| Soporte al Desempeño Docente | A veces | Recuento | 0 | 1 | 1 |
| | | % dentro de D2 | 0,0% | 100,0% | 100,0% |
| | Casi Siempre | Recuento | 7 | 57 | 64 |
| | | % dentro de D2 | 10,9% | 89,1% | 100,0% |
| | Siempre | Recuento | 5 | 30 | 35 |
| | | % dentro de D2 | 14,3% | 85,7% | 100,0% |
| | Total | Recuento | 12 | 88 | 100 |
| | | % dentro de D2 | 12,0% | 88,0% | 100,0% |

Según la tabla 19, se observa que el 88% de los docentes manifestó que siempre se presenta el clima institucional, mientras que el 12.0% manifestó que casi siempre se presenta la citada variable; además de ello, el 85,7% manifestó que siempre se presenta el soporte al desempeño docente y el clima institucional se da casi siempre en un 14.3%.

Tabla 20

*Trabajo conjunto entre la familia y la sociedad * Clima Organizacional*

| | | | Clima Organizacional | | Total |
|--|--------------|----------------|-----------------------------|----------------|--------------|
| | | | Casi Siempre | Siempre | |
| <i>Trabajo conjunto entre la familia y la sociedad - Clima Organizacional</i> | | | | | |
| Trabajo conjunto entre la familia y la sociedad | A veces | Recuento | 0 | 2 | 2 |
| | | % dentro de D3 | 0,0% | 100,0% | 100,0% |
| | Casi Siempre | Recuento | 5 | 59 | 64 |
| | | % dentro de D3 | 7,8% | 92,2% | 100,0% |
| | Siempre | Recuento | 7 | 27 | 34 |
| | | % dentro de D3 | 20,6% | 79,4% | 100,0% |

| | | | | |
|-------|----------------|-------|-------|--------|
| Total | Recuento | 12 | 88 | 100 |
| | % dentro de D3 | 12,0% | 88,0% | 100,0% |

Según la tabla 20, se observa que el 88% de los docentes manifestó que siempre se presenta el clima institucional, mientras que el 12.0% manifestó que casi siempre se presenta la citada variable; además de ello, el 79,4% manifestó que siempre se presenta el trabajo conjunto entre la familia y la sociedad, mientras que el clima organizacional se da casi siempre en un 20.6%.

Tabla 21

*Uso de la Información * Clima Organizacional*

| | | Clima Organizacional | | Total |
|--|--------------|-----------------------------|---------|--------|
| | | Casi Siempre | Siempre | |
| Uso de la Información <i>n</i> | A veces | Recuento | 0 | 5 |
| | | % dentro de D4 | 0,0% | 100,0% |
| | Casi Siempre | Recuento | 8 | 63 |
| | | % dentro de D4 | 12,7% | 87,3% |
| | Siempre | Recuento | 4 | 32 |
| | | % dentro de D4 | 12,5% | 87,5% |
| | Total | Recuento | 12 | 100 |
| | | % dentro de D4 | 12,0% | 88,0% |

Según la tabla 21, se observa que el 88% de los docentes manifestó que siempre se presenta el clima institucional, mientras que el 12.0% manifestó que casi siempre se presenta la citada variable; además de ello, el 87,5,% manifestó que siempre se presenta el uso de la información, mientras que el clima organizacional se da casi siempre en un 12.5%.

Tabla 22

Infraestructura y recursos para el aprendizaje - Clima Organizacional

| | | | Clima Organizacional | | Total |
|--|----------------|----------------|----------------------|---------|--------|
| | | | Casi Siempre | Siempre | |
| Infraestructura y recursos para el aprendizaje | A veces | Recuento | 0 | 2 | 2 |
| | | % dentro de D5 | 0,0% | 100,0% | 100,0% |
| | Casi | Recuento | 5 | 57 | 62 |
| | | % dentro de D5 | 8,1% | 91,9% | 100,0% |
| | Siempre | Recuento | 7 | 29 | 36 |
| | | % dentro de D5 | 19,4% | 80,6% | 100,0% |
| Total | Recuento | 12 | 88 | 100 | |
| | % dentro de D5 | 12,0% | 88,0% | 100,0% | |

Según la tabla 21, se observa que el 88% de los docentes manifestó que siempre se presenta el clima institucional, mientras que el 12.0% manifestó que casi siempre se presenta la citada variable; además de ello, el 80,6% manifestó que siempre se presenta la dimensión infraestructura y recursos para el aprendizaje, mientras que el clima organizacional se da casi siempre en un 19.4%.

Prueba de Normalidad

H0: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal

H1: Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal

Nivel de Significancia: 0.05

Estadístico de prueba:

Sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, acepta H1

Tabla 23

Pruebas de normalidad

| Pruebas de normalidad | | | |
|--|-------------|--------------|------|
| | | Shapiro-Wilk | |
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Autoevaluación Institucional | ,530 | 100 | ,000 |
| Dirección Institucional | ,651 | 100 | ,000 |
| Soporte al Desempeño docente | ,647 | 100 | ,000 |
| Trabajo en conjunto entre la familia y la comunidad | ,670 | 100 | ,000 |
| Uso de la Información | ,715 | 100 | ,000 |
| Infraestructura y recursos para el aprendizaje | ,677 | 100 | ,000 |
| a. Corrección de la significación de Lilliefors | | | |

De acuerdo a la tabla 23, el $\text{sig} = 0.000 < 0.05$, existe evidencia estadística para rechazar H_0 , entonces se acepta que los datos de la muestra no provienen de una distribución normal por lo tanto para la prueba de hipótesis se usara estadística no paramétrica.

Contrastación de la hipótesis**Prueba de Hipótesis****Hipótesis General**

H_0 : No existe relación significativa entre la autoevaluación institucional y el clima organizacional en la IE Benito Juárez N° 073 – SJL – 2017

H_G : Existe relación significativa entre la autoevaluación institucional y el clima organizacional en la IE Benito Juárez – SJL – 2017.

Nivel de Significancia: 0.05

Estadístico de prueba: $\text{Sig} < 0.05$, rechazar H_0

$\text{Sig} > 0.05$, acepta H_0

Tabla 24

Correlaciones

| | | Correlaciones | |
|-----------------|----|----------------------------|--------|
| | | V1 | V2 |
| Rho de Spearman | V1 | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,585** |
| | | N | 100 |
| | V2 | Coeficiente de correlación | ,585** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 100 |

Nota: **. *La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

De acuerdo a la tabla 24, el sig = 0.004 < 0.05, existe evidencia estadística para rechazar H0, entonces se acepta que existe relación significativa entre la autoevaluación institucional y el clima organizacional en la I.E. Benito Juárez N° 073 – S.J.L. – 2017, además el Rho= 0.585, el cual nos indican que la relación es positiva moderada entre clima organizacional y autoevaluación institucional.

Hipótesis Específica 1:

H0: No existe relación significativa entre la dirección institucional y el clima institucional en la I.E. Benito Juárez N° 073

HE1: Existe relación significativa entre la dirección institucional y el clima institucional en la I.E. Benito Juárez N° 073

Nivel de Significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, acepta H0

Tabla 25

Correlaciones

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|----|----------------------------|-------|-------|
| | | V2 | D1 | |
| Rho de Spearman | V2 | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,399 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,025 |
| | | N | 100 | 100 |
| | D1 | Coeficiente de correlación | ,399 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,025 | . |
| | | N | 100 | 100 |

Nota: *. *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

De acuerdo a la tabla 25, el $\text{sig} = 0.25 < 0.05$, existe evidencia estadística para aceptar la H0, entonces se acepta que existe relación significativa entre la autoevaluación y el clima organizacional en la I.E. Benito Juárez N° 073 – SJL – 2017, además el $\text{Rho} = 0.399$, el cual nos indican que la relación es positiva bajo entre clima organizacional y dirección institucional.

Hipótesis Específica 2:

H0: No existe concomitancia significativa entre el soporte al desempeño docente y el clima institucional en la I.E. Benito Juárez N° 073 – SJL – 2017.

HE2: Existe concomitancia significativa entre el soporte al desempeño docente y el clima institucional en la I.E. Benito Juárez N° 073 – SJL – 2017.

Nivel de Significancia: 0.05

Estadístico de prueba: $\text{Sig} < 0.05$, rechazar H0

$\text{Sig} > 0.05$, acepta H0

Tabla 26

Correlaciones

| Correlaciones | | | |
|----------------------|----|----------------------------|-------|
| | | V2 | D2 |
| Rho de Spearman | | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | V2 | Sig. (bilateral) | ,392 |
| | | N | .027 |
| | | N | 100 |
| | | Coeficiente de correlación | 100 |
| | D2 | Sig. (bilateral) | ,392 |
| | | ,027 | .027 |
| | | 100 | 100 |

Nota: *. *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

De acuerdo a la tabla 26, el $\text{sig} = 0.27 < 0.05$, existe evidencia estadística para aceptar H_0 , entonces se acepta que Existe relación significativa entre el soporte al desempeño docente y el clima organizacional en la I.E. Benito Juárez N° 073 – SJL – 2017, además el $\text{Rho} = 392$, el cual indica que la relación es positiva bajo entre clima institucional y Soporte al desempeño docente.

Hipótesis Específica 3:

H_0 : No existe concomitancia significativa entre el trabajo conjunto entre las familias y la comunidad y el clima institucional en la I.E. Benito Juárez N° 073 – SJL – 2017.

H_{E3} : Existe concomitancia significativa entre el trabajo conjunto entre las familias y la comunidad y el clima organizacional en la I.E. Benito Juárez N° 073 – SJL – 2017.

Nivel de Significancia: 0.05

Estadístico de prueba: $\text{Sig} < 0.05$, rechazar H_0

$\text{Sig} > 0.05$, acepta H_0

Tabla 27

Correlaciones

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|----|----------------------------|-------|-------|
| | | V2 | D3 | |
| Rho de Spearman | V2 | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,435 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,023 |
| | | N | 100 | 100 |
| | D3 | Coeficiente de correlación | ,435 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,023 | . |
| | | N | 100 | 100 |

Nota: *. *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

De acuerdo a la tabla 27, el $\text{sig} = 0.23 < 0.05$, existe evidencia estadística para aceptar a H_0 , entonces se acepta que Existe relación significativa entre el trabajo conjunto entre las familias y la comunidad y el clima organizacional en la I.E. Benito Juárez N° 073 – SJL – 2017, además el $\text{Rho} = 0.404$, el cual nos indican que la relación es positiva bajo entre clima institucional y Trabajo conjunto entre las familias.

Hipótesis Específica 4:

H_0 : No existe concomitancia significativa entre el uso de la información y el clima institucional en la I.E. Benito Juárez N° 073 – SJL – 2017.

H_{E4} : Existe concomitancia significativa entre el uso de la información y el clima organizacional en la I.E. Benito Juárez N° 073 – SJL – 2017.

.Nivel de Significancia: 0.05

Estadístico de prueba: $\text{Sig} < 0.05$, rechazar H_0

$\text{Sig} > 0.05$, acepta H_0

Tabla 28

Correlaciones

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|----|----------------------------|-------|-------|
| | | V2 | D4 | |
| Rho de Spearman | V2 | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,382 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,032 |
| | | N | 100 | 100 |
| | D4 | Coeficiente de correlación | ,382 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,032 | . |
| | | N | 100 | 100 |

Nota: *. *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Dado que el sig = 0.032 < 0.05, existe evidencia estadística para aceptar la H0, entonces se acepta que Existe relación significativa entre el uso de la información y el clima organizacional en la I.E. Benito Juárez N° 073 – SJL – 2017, además el Rho= 0.382, el cual nos indican que la relación es positiva bajo entre clima institucional y el uso de la información.

Hipótesis Específica 5:

H0: No existe concomitancia significativa entre la infraestructura y recursos para el aprendizaje y el clima institucional en la I.E. Benito Juárez N° 073 – SJL – 2017.

HE5: Existe concomitancia significativa entre la infraestructura y recursos para el aprendizaje y el clima institucional en la I.E. Benito Juárez N° 073 – SJL – 2017.

.Nivel de Significancia: 0.05

Estadístico de prueba: Sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, acepta H0

Tabla 29

Correlaciones

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|----|-----------------------------|-------|-------|
| | | V2 | D5 | |
| Rho de Spearman | | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,348 |
| | V2 | Sig. (bilateral) | . | ,049 |
| | | N | 100 | 100 |
| | | Coefficiente de correlación | ,348 | 1,000 |
| | D5 | Sig. (bilateral) | ,049 | . |
| | | N | 100 | 100 |

Nota: *. *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Dado que el $\text{sig} = 0.49 < 0.05$, existe evidencia estadística para aceptar la H_0 , entonces se acepta que existe concomitancia significativa entre la infraestructura y recursos para el aprendizaje y el clima organizacional en la I.E. Benito Juárez N° 073 – SJL – 2017, además el $\text{Rho} = 0.348$, el cual nos indican que la relación es positiva bajo entre clima institucional y Recursos para el aprendizaje.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación es apropiada desde el enfoque cuantitativos; por lo que, considero que se ha podido trabajar con el método cualitativo, con diseño cuasi-experimental con un control de variables.

Asimismo, en el desarrollo de la presente investigación se suscitaron algunos inconvenientes que suelen darse en muchas instituciones del estado, como por ejemplo, el inconveniente de la restricción parcial en la I.E. por parte de las autoridades directivas, aduciendo que van interrumpir las labores de los docentes, también que no les gusta que se apliquen investigaciones que puedan cuestionar su desempeño en la dirección, además de ello, los docentes incidieron que no cuentan con tiempo, debido a que en sus ratos libres tienen cumplir con el llenado de sus formatos de monitoreo para poder presentarlos a tiempo, respecto a lo académico al momento de recabar la información del tema abordado se presentó el inconveniente que no hay mucha bibliografía, respecto a los antecedentes cuya finalidad es poder efectuar una comparación de los resultados obtenidos.

Asimismo, debe de considerarse que los resultados de la presente investigación coadyuvaría a otros realidades, en atención a que la muestra es significativa, contando con un muestreo no probabilístico intencional, dicho de otro modo, puede ser accesible a los futuros investigadores que desarrollen esta variable en la diferentes I.EE., considerando que los resultados logrados han sido aceptables.

Valencia (2016), en su investigación “La autoevaluación institucional como mecanismo de mejoramiento de la gestión escolar en la I.E. Manuel Gonzales Prada”, evaluó y describió acerca de la variable autoevaluación institucional de I.E., para recoger información que nos muestren sobre la relación existente entre sus variables; por ello, los resultados nos permitió afirmar que existe una relación significativa entre las variables autoevaluación institucional y el mejoramiento de la gestión escolar. Concluyéndose que la autoevaluación institucional es una fortaleza que permite que la I.E. sea un ejemplo de gestión educativa permitiendo ser un referente educativo. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos en la I.E, luego de analizar los resultados y contrastar con las hipótesis debido a que existe relación entre las dimensiones y las variables indicándonos que la metodología utilizada en ambas investigaciones fue la adecuada la cuantitativa, y el tipo de investigación correlacional también fue el adecuado, precisándose que en la presente investigación se pudo trabajar con una muestra más grande lo que facilito que puede coadyuvar a otros contextos.

Asimismo, analizando la tesis elaborada por Molocho (2010), titulada “Influencia del Clima organizacional en la Gestión institucional de la Sede Administrativa”, se evaluaron y describieron las variables Clima Organizacional y Gestión Institucional, se ejecutó en la UGEL 01 – Lima Sur, los resultados nos permitieron afirmar que existe una influencia no tan significativa puesto que se concluyó que la variable clima institucional solo influye un 43.8 % en la gestión institucional. A diferencia de la investigación realizada donde se concluye que si existe una relación significativa dado que el $\text{sig} = 0.004 < 0.05$; por tanto, nos indica que la relación es positiva moderada. Se infiere entonces que como la muestra tomada (plana docente), de la presente investigación ha influido en la determinación del nivel de significancia dado de que son los mismos docentes quienes intervienen directamente en el proceso de enseñanza - aprendizaje por lo mismo, en la autoevaluación de sus procesos. A diferencia de la tesis en mención dado que se trabajó con el personal administrativo de diferentes órganos de la UGEL y estos responden en su mayoría de manera independiente debido a la autonomía interna de sus oficinas.

Rodríguez (2005), en su trabajo de investigación “Desarrollo Institucional y del Profesorado desde la evaluación como cultura innovadora”. Considero un enfoque cuantitativo, utilizo la técnica de la encuesta su instrumento fue un cuestionario y concluyo que las buenas prácticas de evaluación influyen en el desarrollo de la institución educativa, del mismo modo en los docentes, en resumen de manera más concreta en el interés que genero hacia la evaluación institucional y la mejora continua.

Asimismo, la presente investigación usando la misma metodología encontramos una aceptación favorable hacia la autoevaluación institucional y que esto determina el clima laboral de los docentes según nuestros resultados estadísticos obtenidos.

Por ello, la correlación existente entre la autoevaluación institucional y el clima organizacional se da través de caracteres que van a permitir brindar un soporte necesario a un buen clima institucional, en consecuencia nuevamente coincidimos en la fundamentación teórica del estudio en mención, desarrollándose la teoría de sistemas, en donde se refirió que solo va a ser válido los resultados obtenidos si repercuten en las acciones de mejora. Basados en este enfoque considero a la selección, recolección y procesamiento de información, para prever en todo el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje sin necesidad de abocarse un solo aspecto.

V. CONCLUSIONES

Primera: Que, en cuanto a la hipótesis general planteada, se concluye que la autoevaluación institucional se relaciona con el clima institucional en la I.E. Benito Juárez N° 073 – SJL – 2017, dado que el $\text{sig} = 0.004 < 0.05$, es la evidencia estadística para rechazar H_0 ; además el $\text{Rho} = 0,585$; lo cual nos indica que la percepción de los docentes acerca de la relación de la autoevaluación y clima institucional es positiva moderada.

Segunda: Que, para la primera hipótesis específica, se afirma que existe una relación significativa entre la dimensión dirección institucional y la variable clima organizacional en la I.E. Benito Juárez N° 073, dado que el $\text{sig} = 0.25 < 0.05$; es la evidencia estadística para rechazar H_0 ; asimismo, el $\text{Rho} = 0,399$; lo cual nos indican, que la percepción que tienen los docentes sobre el nivel de relación que existe entre la dirección institucional y la variable clima organizacional es positiva bajo.

Tercera: Que, para la segunda hipótesis específica, se afirma que existe una relación significativa entre la dimensión soporte al desempeño docente y la variable clima organizacional en la I.E. Benito Juárez N° 073, dado que el $\text{sig} = 0.27 < 0.05$; es la evidencia estadística para rechazar H_0 ; asimismo, el $\text{Rho} = 0,392$; lo cual nos indican, que la percepción que tienen los docentes sobre el nivel de relación que existe entre el soporte al desempeño docente y el clima organizacional es positiva baja.

Cuarta: Que, para la tercera hipótesis específica, se afirma que existe una relación significativa entre la dimensión trabajo conjunto entre las familias y la comunidad y la variable clima organizacional de la I.E. Benito Juárez N° 073, dado que el $\text{sig} = 0.23 < 0.05$; es la evidencia estadística para rechazar H_0 ; asimismo, el $\text{Rho} = 0,404$; lo cual nos indican, que la percepción de los docentes sobre el nivel de relación que existe entre trabajo conjunto entre las familias y la comunidad y el clima organizacional es positiva bajo.

Quinta: Que, para la cuarta hipótesis específica, se afirma que existe una relación significativa entre la dimensión uso de la información y la variable clima organizacional en la I.E. Benito Juárez N° 073, dado que el $\text{sig} = 0.032 < 0.05$; es la evidencia estadística para H_0 ; asimismo, el

Rho = 0,382; lo cual nos indican, que la percepción de los docentes sobre el nivel de relación que existe entre el uso de la información y el clima organizacional es positiva baja.

Sexta: Por último, para la quinta hipótesis específica, se afirma que existe una relación significativa entre la dimensión infraestructura y recursos para el aprendizaje y la variable clima organizacional de la I.E. Benito Juárez N° 073, dado que el sig = 0.49 < 0.05; es la evidencia estadística para rechazar H0; asimismo, el Rho = 0,348; lo cual nos indican, que la percepción de los docentes sobre el nivel de relación que existe entre infraestructura y recursos para el aprendizaje y el clima organizacional es positiva bajo.

VI. RECOMENDACIONES

Que, en relación de los resultados obtenidos, se procede a enumerar algunas recomendaciones, tanto para la institución donde se ha desarrollado el presente estudio como a otros investigadores:

Primera: Que, referido a la primera conclusión podemos decir que evaluar una institución es considerado uno de los aspectos más difíciles de tratar debido a las múltiples posturas con las que se trata el proceso y los diversos aspectos que van a influir e intervenir en el desarrollo de todo el proceso de enseñanza – aprendizaje, por ello, recomiendo seguir trabajando en la autoevaluación institucional para el mejoramiento en la gestión escolar y de esa manera lograr que la institución educativa pueda presentarse a un proceso de acreditación básica regular y así contribuir con el buen clima institucional.

Segunda: Que, en cuanto a la segunda conclusión, se recomienda que se propicie la participación activa de los docentes en cuanto a lo referido a la visión compartida por la dirección, en cuanto a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje, específicamente en lo concerniente a la visión, misión y elaboración del proyecto educativo.

Tercera: Que, respecto a la tercera conclusión, se recomienda que la dirección considere la conformación de equipos docentes capaz de implementar y desarrollar estrategias. Así como, identificar las necesidades de capacitación de los mismos para el logro de las competencias.

Cuarta: Que, de acuerdo a la cuarta conclusión, se recomienda propiciar una mejor cooperación por parte de las familias y la comunidad, y que sean estos los que participen del proceso de la autoevaluación institucional y den soporte al proceso de enseñanza aprendizaje.

Quinta: Que, respecto a la quinta conclusión, se recomienda sistematizar los procesos de evaluación, a fin de poder identificar todo los aspectos que faciliten o dificulten el proceso de enseñanza aprendizaje.

Sexta: Que, respecto a la sexta conclusión, se recomienda gestionar potenciar una mejor infraestructura y recursos para el aprendizaje que estos respondan a las necesidades de los

alumnos y docentes.

Finalmente, es recomendable plantearse una investigación cualitativa debido a que de alguna manera el nivel de conocimiento es más profundo porque amerita corroborar los hallazgos con lo que se observa en la población estudiada. Considero que se puede trabajar con un diseño cuasi experimental teniendo un control de variables.

VII. REFERENCIAS

- Alcóver de la Hera, C. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: Editorial S.A. Mc Graw Hill / Interamericana de España.
- Anastasi, A., Urbina, S. (1998). *Tests Psicológicos*. México: Editorial Prentice Hill.
- Areche, V. (2013). *La gestión institucional y la calidad del servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° Y 5° de secundaria del colegio "María Auxiliadora" de Huamanga-Ayacucho, 2011*. (Tesis para optar el grado de Magíster en Educación, Universidad Mayor de San Marcos, Perú).
- Azzerboni y Harf. (2004). *Conduciendo la escuela. Manual de gestión directiva y evaluación institucional*. Buenos Aires, Argentina: Novedades educativas.
- Baruch, Z. (2007). *Evaluación del Programa Escuelas de Calidad en el nivel de Educación Primaria en el Estado de Puebla. El caso de Asesores Técnico -Pedagógicos, Supervisores y Jefes de Sector: Un Estudio Cualitativo*. (Tesis para optar el grado de Magister en Calidad de la Educación. Departamento de Ciencias de la Educación, Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades, Universidad de las Américas Puebla, México)
- Bris, M. (2008). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Universidad Alcalá, Recuperado de <http://ddd.uab.es/pub/educar/0211819Xn27p108>
- Brow, W.; y, Moberg, D. (1990). *Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral*. México: Editorial Limusa.
- Bunge, M. (1995) *Sistemas sociales y filosofía*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Sudamericana.
- Cardona, J. (2002). *Metodología innovadora de evaluación de centros educativos*. Madrid, España: Editorial Sanz y Torres S.L.

- Casanova, M. (2004). *Evaluación y calidad de centros educativos*. Madrid, España: Editorial La Muralla.
- Chiavenato, I. (2004). *Organización y administración. La dinámica del éxito en las Organizaciones*. México: Editorial Thompson.
- Davis, K y Newstrom, J. (1991). *El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Forehand, G y Gilmer, B. (1984). *Environmental variation in studies of organizational behavior*, Recuperado de <http://psycnet.apa.org/record/1965-06619-001>
- Gibson, J. Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2003). *Las Organizaciones. Comportamiento, Estructura y Procesos*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Halpin, A. y Croft, D. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: IL Midwest. Administration Center of the University of Chicago.
- Hernández, R. Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-Hill.
- IPEBA (2014). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión educativa? Matriz y Guía de autoevaluación de la gestión educativa en instituciones de Educación Básica Regular* Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/acreditacion/educacion-basica-y-tecnico-productiva/documentos-tecnicos-y-herramientas/>
- Litwin y Stringer (1968), citados por (Fernández y Gurley, 2003) *Teoría de clima organizacional*. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Teoría-De-Litwin-y-Stringer-Clima/267721.html>

Ley N° 28044. "*Ley General de Educación*". El Peruano, Lima - Perú, 28 de julio de 2003.

Mateo, J. (2005) *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. España: Editorial Universidad de Barcelona.

Méndez, E. (2006). *Clima organizacional en Colombia el IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Bogotá, Colombia: Editorial Centro editorial de la Universidad del Rosario.

Molochó, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional en la sede administrativa UGEL N° 01 – Lima Sur*. (Tesis para optar el grado de Magíster en Educación). Universidad Mayor de San Marcos, Perú.

Morone, G. (2012). *Métodos y técnicas de la investigación científica*. Sistema de Biblioteca Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Recuperado de:<http://www.rua.unam.mx/objeto/6852/metodos-y-tecnicas-de-la-investigacion-cientifica>

Pemberton, L. (2008). *Organizational Climate at Higher Education Institutions. Perceived by leaders participating in the Academic Quality Improvement Program*. USA: Saarbrücken.

Quintero, N., Africano, N. y Faria, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago, 2008. Revista *Negotium/Ciencias gerenciales.*, 9 (3) (2008), pp. 33–51 Venezuela, Recuperado de: <http://redylac.uaemex.mx>

- Red Iberoamericana para la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior, RIACES (2004). *Glosario Internacional RAICES*. Documento Madrid. 2004. Recuperado de: shorturl.at/boPWZ
- Redón, S. (2009). *Autoevaluación institucional y acreditación como aseguramiento de la calidad de la educación: implicancias teóricas y prácticas*. Chile: *Estudios Pedagógicos XXXV, N° 2: 269-284, 2009*. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718
- Rodríguez, R. (2005). *Desarrollo institucional y del profesorado desde la evaluación como cultura innovadora*. (Tesis para optar el grado de Doctor en Educación). Madrid: Editorial Universidad Nacional de Educación a distancia
- Ruiz, J. M. (1996). *La evaluación en el proceso de enseñanza-aprendizaje*, Canarias. Madrid, España: Editorial Narcea
- Ruiz, G. (1999). *Evaluación de instituciones educativas*. Lima, Perú: Editorial PUCP.
- Ruiz, J. M. (2004). *Como hacer una evaluación de Centros Educativos*. Madrid, España: Editorial Narcea.
- Ruiz, J. M (1999). *Como hacer una evaluación educativa*. (3ra ed.), Recuperado de: www.rieoei.Org.
- Santos Guerra, M. (1998) *Evaluar es comprender*. Argentina: Magisterio del Rio de la Plata.
- Sánchez y Reyes (2015), *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth S.R.L.

SINEACE (2016). *Modelo de acreditación para instituciones básicas*. Perú. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/acreditacion/educacion-basica-y-tecnicoproductiva>

Valencia (2016) “*La autoevaluación institucional como mecanismo de mejoramiento de la gestión escolar en la I.E. Manuel Gonzales Prada del nivel Secundario de Huaycán Ate*, (Tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad Enrique Guzmán y Valle, Perú.

VIII. ANEXOS

APENDICE A – MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Autoevaluación institucional y la concomitancia con el clima organizacional en la I.E. Benito Juárez – S.J.L - 2017

Autor:

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
|---|--|---|---|--|---|---------------------------|--------------------------------|
| <p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la concomitancia entre la autoevaluación y el Clima organizacional en la IE Benito Juárez N° 073?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la concomitancia entre la dirección institucional y el clima institucional en la IE Benito Juárez N° 073?</p> <p>¿Cuál es la concomitancia entre el soporte al desempeño docente y el clima institucional en la IE. Benito Juárez N° 073?</p> <p>¿Cuál es la concomitancia que existe entre el</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la concomitancia que existe entre la autoevaluación y el clima organizacional en la IE. Benito Juárez– SJL - 2017</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la concomitancia que existe entre la gestión institucional y el clima institucional en la IE Benito Juárez.</p> <p>Establecer la concomitancia que existe entre el soporte al desempeño docente y el clima institucional en la IE. Benito Juárez N° 073.</p> <p>Establecer la concomitancia que existe entre el</p> | <p>Hipótesis general:</p> <p>Hay concomitancia directa entre la autoevaluación y el clima organizacional en la IE. Benito Juárez N° 073.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe concomitancia directa entre la dirección institucional y el clima institucional en la IE. Benito Juárez N° 073.</p> <p>Existe concomitancia entre el soporte al desempeño docente y el clima institucional en la IE. Benito Juárez N° 073.</p> <p>Existe concomitancia directa entre el trabajo conjunto entre las familias y la</p> | Variable 1: Autoevaluación Institucional | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles o rangos |
| | | | Dirección Institucional. | Mejora del Proceso educativo | 1, 2, 3. | Muy de acuerdo | Bajo [25- 91[|
| | | | Soporte al desempeño docente. | Orientar a una gestión eficiente | 4, 5. | | |
| | | | | Trabajo conjunto entre la familia y la comunidad. | Orientar la labor del docente | 6, 7, 8 | De acuerdo |
| | | | | | Identificar las fortalezas y debilidades | 9 | |
| | | | | | Brindar Soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje | 10, 11. | Indeciso |
| | | | | Establecer estrategias de trabajo en conjunto, de la familia y la comunidad educativa. | 12, 13, 14. | | |
| | | | | Fortalecer el compromiso de los actores del proceso educativo. | 15, 16. | En desacuerdo | |
| | | | | Utilizar información obtenida a partir de procesos de evaluación y monitoreo. | 17, 18, 19, 20. | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|---|--|---------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| <p>¿Cuál es la concomitancia entre el trabajo conjunto entre la familia y la comunidad con el clima institucional en la IE. Benito Juárez N° 073?</p> | <p>trabajo conjunto de la familia y la comunidad con el clima institucional en la IE. Benito Juárez N° 073.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el uso de la información y el clima institucional en la IE. Benito Juárez N° 073.</p> | <p>comunidad y el clima institucional en la IE. Benito Juárez N° 073.</p> <p>Existe relación directa entre el uso de la información y el clima institucional en la IE. Benito Juárez N° 073.</p> | <p>Uso de la información.</p> <p>Infraestructura y recursos para el aprendizaje</p> | <p>Distribuir adecuadamente los recursos que brinden soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje</p> <p>Implementar normas de seguridad de acuerdo a la zona geográfica de cada I.E.</p> | <p>21, 22, 23</p> <p>24, 25.</p> | | |
| Variable 2: Clima Organizacional | | | | | | | |
| <p>¿Cuál es la concomitancia entre el uso de la información y el clima institucional en la IE. Benito Juárez N° 073?</p> | <p>Establecer la relación que existe entre la infraestructura y recursos para el aprendizaje y el clima institucional en la IE. Benito Juárez N° 073.</p> | <p>Existe relación directa entre la infraestructura y recursos para el aprendizaje y el clima institucional en la IE. Benito Juárez N° 073.</p> | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valores | Niveles o rangos |
| <p>¿Cuál es la concomitancia entre la infraestructura y recursos para el aprendizaje y el clima institucional en la IE. Benito Juárez N° 073?</p> | | | <p>Objetivos</p> | <p>Cumplimiento de las reglas y procedimientos.</p> <p>Definición de obligaciones, tareas y políticas.</p> | <p>1,2,3</p> <p>4</p> | Siempre | Bajo [25- 91[|
| | | | <p>Cooperación</p> | <p>Compromiso de los docentes.</p> <p>Resolución de conflictos en equipo.</p> | <p>5, 6, 7.</p> <p>8.</p> | Casi siempre | Medio [92 – 158[|
| | | | <p>Liderazgo y Recompensa</p> | <p>Reconocimiento</p> | <p>09, 10, 11.</p> | A veces | |
| | | | <p>Toma de decisiones</p> | <p>Confianza que genera la dirección de la I.E.</p> <p>Relación con los compañeros y directivos</p> | <p>12, 13, 14.</p> <p>15, 16, 17,</p> | Casi nunca | Alto [159 – 225] |

| | | | Estándares de desempeño | de la I.E. | 18. | Nunca | | |
|---|---|---|-------------------------|--|---|-------|--|--|
| | | | Identidad y Motivación | Valoración de fortalezas y debilidades. | 19, 20, 21. | | | |
| | | | | Sentido de identidad con la I.E. | 22. | | | |
| | | | Control y Monitoreo | Cumplimiento de las metas en el tiempo estimado. | 23, 24, 25. | | | |
| Tipo y diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | | | Estadística a utilizar | | | |
| <p>Tipo: Correlacional</p> <p>Alcance: Determinar la concomitancia entre autoevaluación institucional y el clima institucional; de acuerdo a las características que permiten medirlas; la investigación se realiza a través de preguntas precisas a efectos de poder recolectar los datos,</p> | <p>Población: 100 docentes</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico intencional.</p> <p>Tamaño de muestra: 100% de la población.</p> | <p>Variable 1: Autoevaluación Institucional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Yamunaqué Rivas José Luis Año: 2017 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: I.E. Benito Juárez Forma de Administración: Directa</p> | | | <p>DESCRIPTIVA:</p> <p>INFERENCIAL:</p> | | | |
| | | <p>Variable 2: Clima Institucional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> | | | | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>determinando un universo, sobre referida información.</p> <p>Diseño: Correlacional Transversal, porque los datos no corresponden a una serie de tiempo, es decir a un momento en el tiempo.</p> <p>Método: Cuantitativo</p> | | <p>Autor: Yamunaqué Rivas José Luis Año: 2017 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: I.E. Benito Juárez Forma de Administración: Directa</p> | |
|---|--|--|--|

APENDICE B

CUESTIONARIO

La presente encuesta tiene por objetivo conocer aspectos relacionados a la AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA I.E. BENITO JUAREZ N° 073. La información proporcionada será válida y significativa, siendo estrictamente confidencial para fines de estudio, se le agradece por su apoyo y colaboración brindada.

***Instrucciones:* Lea las preguntas de forma minuciosa, y con la veracidad del caso marque con un aspa (x) un solo casillero la respuesta según sea su caso, por favor marcar todos los ítems.**

| CODIGO | Muy de acuerdo | De acuerdo | Indeciso | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
|-----------|----------------|------------|----------|---------------|-------------------|
| CATEGORIA | MA | A | I | D | Med |
| PUNTAJE | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Escala:

Muy de acuerdo : MA = 5
 De acuerdo : A = 4
 Indeciso : I = 3
 En desacuerdo : D = 2
 Muy en desacuerdo : MED = 1

| DIRECCION INSTITUCIONAL | Nivel de autoevaluación | | | | |
|--|-------------------------|---|---|---|-----|
| | MA | A | I | D | MED |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. Está enterado acerca de la visión y misión de la I.E. | | | | | |
| 2. Está enterado si la dirección tiene definido los planes y programas de acuerdo a las políticas y objetivos de la I.E. | | | | | |
| 3. Está enterado si el diseño curricular ha sido desarrollado con propuestas que reflejen de manera adecuada la visión, misión, objetivos y valores de la I.E. | | | | | |
| 4. Considera necesario que la Dirección informe a los trabajadores de la I.E. sobre cuáles son sus roles y funciones, así como su contribución hacia el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 5. Considera necesario que la institución implemente estrategias para desarrollar un buen clima institucional de confianza y de respeto. | | | | | |
| SOPORTE AL DESEMPEÑO DOCENTE | Nivel de autoevaluación | | | | |
| | MA | A | I | D | MED |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Está enterado si la dirección supervisa y monitorea de manera permanente la labor docente en el aula. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--------------------------------|----------|----------|----------|------------|
| 7. La dirección reconoce sus capacidades pedagógicas para atender a los estudiantes de acuerdo a los grados y especialidades de la I.E. | | | | | |
| 8. Elabora programaciones curriculares que orienten la definición de unidades y sesiones de aprendizaje. | | | | | |
| 9. Desarrolla estrategias para fomentar un clima de aula de confianza y respeto entre los estudiantes que coadyuve al desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. | | | | | |
| 10. Implementa estrategias que aseguren el soporte necesario de los estudiantes para desarrollar las competencias estimadas en los grados y especialidades a través de evaluaciones y monitoreo de su desempeño individual y grupal. | | | | | |
| 11. Considera necesario que todos los estudiantes comprendan la finalidad de cada sesión de aprendizaje en base a evaluaciones y monitoreo del proceso educativo. | | | | | |
| TRABAJO CONJUNTO CON LAS FAMILIAS Y LA COMUNIDAD | Nivel de autoevaluación | | | | |
| | MA | A | I | D | MED |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Considera necesario que se establezca estrategias conjuntamente con las familias a fin de determinar cuáles son las necesidades de los estudiantes, con el objetivo de poder desarrollar estrategias educativas que mejoren su proceso educativo. | | | | | |
| 13. Considera necesario que se garantice que las familias comprendan el proceso de aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 14. Considera necesario desarrollar estrategias de manera conjunta con la familia, comunidad e institución educativa que coadyuven a la formación integral de los estudiantes | | | | | |
| 15. Considera necesario desarrollar estrategias a fin de que los estudiantes diseñen y apliquen sus proyectos sostenibles dentro de la comunidad. | | | | | |
| 16. Considera necesario desarrollar estrategias que informen sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes, a fin de compartir sus fortalezas y debilidades de los mismos. | | | | | |
| USO DE LA INFORMACION | Nivel de autoevaluación | | | | |
| | MA | A | I | D | MED |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Considera necesario determinar los aspectos organizacionales, las herramientas de gestión y soportes pedagógicos en función del desempeño de los estudiantes para poder identificar sus fortalezas y debilidades de los mismos. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--------------------------------|----------|----------|----------|------------|
| 18. Considera necesario realizar un diagnóstico de los resultados del rendimiento académico escolar, a fin de diseñar estrategias que coadyuven a la mejora del proceso educativo de los estudiantes. | | | | | |
| 19. Considera necesario diseñar estrategias institucionales a fin de mejorar el uso eficiente de los recursos, material pedagógico y del tiempo para obtener los resultados estimados. | | | | | |
| 20. Considera necesario monitorear y evaluar la implementación de acciones de mejora/plan de mejora para identificar su efectividad, y proponer las mejoras necesarias. | | | | | |
| INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE | Nivel de autoevaluación | | | | |
| | MA | A | I | D | MED |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Considera necesario que la I.E. cuente con una adecuada infraestructura que responda a las necesidades educativas de los estudiantes. | | | | | |
| 22. Está enterado si la I.E. cuenta con equipo y material pedagógico de acuerdo a las necesidades de los docentes y estudiantes, para el desarrollo de las competencias del currículo y el perfeccionamiento del proceso de enseñanza – aprendizaje. | | | | | |
| 23. Está enterado si los estudiantes y docentes tienen acceso a la infraestructura, equipamiento y material pedagógico que requieran para el desarrollo de todas las competencias del currículo y el mejoramiento del proceso educativo. | | | | | |
| 24. Está enterado si la I.E. cuenta con una infraestructura que responda a normas de seguridad, salubridad, características climáticas y geográficas de la zona, con el fin de coadyuvar en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 25. Considera que la I.E. cuenta con un plan orientado al cuidado y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y material pedagógico en condiciones adecuadas para el desarrollo del proceso educativo de los estudiantes. | | | | | |

CUESTIONARIO

CARGO: _____ Edad: _____ Sexo: M F
 CONDICIÓN: Nombrado Contratado

La presente encuesta tiene por objetivo conocer aspectos relacionados al CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA I.E. BENITO JUAREZ N° 073. La información proporcionada será válida y significativa, siendo estrictamente confidencial para fines de estudio, se le agradece por su apoyo y colaboración brindada.

Instrucciones: Lea las preguntas de forma minuciosa, y con la veracidad del caso marque con una aspa (x) un solo casillero la respuesta según sea su caso, por favor marcar todos los Ítems.

| CODIGO | Muy de acuerdo | De acuerdo | Indeciso | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
|-----------|----------------|------------|----------|---------------|-------------------|
| CATEGORIA | MA | A | I | D | MED |
| PUNTAJE | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Escala

Muy de acuerdo : MA = 5
 De acuerdo : A = 4
 Indeciso : I = 3
 En desacuerdo : D = 2
 Muy en desacuerdo : MED = 1

| OBJETIVOS | Nivel de autoevaluación | | | | |
|---|-------------------------|---|---|---|-----|
| | MA | A | I | D | MED |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Está enterado que los objetivos y políticas de la I.E son parte de su función y desempeño docente. | | | | | |
| 2. Considera usted que realiza su trabajo, en función a los objetivos de la I.E. | | | | | |
| 3. Considera usted que de su desempeño docente depende el cumplimiento de los objetivos de la I.E. | | | | | |
| 4. Considera necesario que la I.E. sea piloto de nuevas propuestas pedagógicas. | | | | | |
| COOPERACION | Nivel de Autoevaluación | | | | |
| | MA | A | I | D | MED |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Considera que asume con responsabilidad las comisiones de trabajo a las que se le convocan. | | | | | |
| 6. Considera que ayuda al personal nuevo contratado para que estén a gusto y logren los resultados de la I.E. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--------------------------------|----------|----------|----------|------------|
| 7. La dirección asigna trabajos de acuerdo a las capacidades de los docentes. | | | | | |
| 8. Tiene iniciativa para solucionar los problemas que se presenten en el desarrollo del proceso de enseñanza –aprendizaje en la I.E. | | | | | |
| LIDERAZGO Y RECOMPENSA | Nivel de Autoevaluación | | | | |
| | MA | A | I | D | MED |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 09. La dirección felicita al personal que realiza de manera eficiente su trabajo. | | | | | |
| 10. La dirección valora positivamente al personal que realiza sus funciones de manera innovadora. | | | | | |
| 11. El director respeta y valora las opiniones y sugerencias del personal de la I.E. | | | | | |
| TOMA DE DECISIONES | Nivel de Autoevaluación | | | | |
| | MA | A | I | D | MED |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Actúa con independencia del Director en cuanto a funciones y responsabilidades asignadas. | | | | | |
| 13. El director se reúne habitualmente con los docentes para dialogar y obtener opiniones de los proyectos venideros de la I.E. | | | | | |
| 14. Se valora sus propuestas aportadas en la I.E. | | | | | |
| ESTANDARES DE DESEMPEÑO | Nivel de Autoevaluación | | | | |
| | MA | A | I | D | MED |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Considera necesario reunirse con sus colegas periódicamente para enfrentar las dificultades del proceso educativo compartiendo experiencias del proceso enseñanza - aprendizaje. | | | | | |
| 16. Considera que tiene comunicación fluida con los directivos de la I.E. | | | | | |
| 17. Considera que el personal directivo participa en comisiones de trabajo con los docentes. | | | | | |
| 18. Considera que tiene buena relación con sus colegas de la I.E y que participa en otras actividades pedagógicas (capacitaciones, charlas, talleres, etc.), fuera de la I.E. | | | | | |
| IDENTIDAD Y MOTIVACION | Nivel de Autoevaluación | | | | |
| | MA | A | I | D | MED |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|--------------------------------|----------|----------|----------|------------|
| 19. Considera usted que la dirección reconoce las competencias disciplinarias y pedagógicas de los docentes. | | | | | |
| 20. Considera que la I.E. reconoce el esfuerzo de los docentes, por implementar mejoras en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. | | | | | |
| 21. Se incentiva a los docentes a fin de que cumplan con sus sesiones de aprendizaje. | | | | | |
| 22. Se siente identificado con los planes y programas de la I.E. | | | | | |
| CONTROL Y MONITOREO | Nivel de Autoevaluación | | | | |
| | MA | A | I | D | MED |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. La dirección supervisa y monitorea adecuadamente a fin de cumplir con las metas establecidas en la I.E. | | | | | |
| 24. Se cumple con los objetivos planteados en el PAT | | | | | |
| 25. Considera necesario que el monitoreo docente está alineado hacia el cumplimiento de los objetivos del PEI. | | | | | |

Apéndice D: Artículo Científico

Autoevaluación institucional y su concomitancia con el clima organizacional de la I.E.

Benito Juárez N° 073 - SJL – 2017

jluisyamunaque@gmail.com

Escuela de Postgrado
Universidad Cesar Vallejo

Resumen

En la investigación de Autoevaluación Institucional y su concomitancia con el clima organizacional de la I.E. Benito Juárez N° 073 – SJL - 2017, se tuvo como objetivo general Determinar la concomitancia que existe entre la autoevaluación institucional y el clima organizacional, La metodología que se aplicó para esta investigación fue hipotético deductivo, el tipo de estudio de la investigación fue descriptivo y correlacional de diseño no experimental de corte transversal, la población fue de 100 personas, a quienes se aplicó un cuestionario teniendo la confiabilidad a través del alpha de cronbach, siendo procesados en el SPSS versión N° 22.

La conclusión de la investigación indica que existe una correlación positiva moderada entre la autoevaluación institucional y el clima organizacional en la I.E. Benito Juárez N° 073, San Juan de Lurigancho 2017, con una prueba significativa, con p-valor=0.004 <0.05, y un coeficiente de Rho de Spearman = 0.585.**

Palabras claves: Gestión estratégica del Presupuesto Público – Seguridad Ciudadana

Summary

In the research of Institutional Self-evaluation and its concomitance with the organizational climate of the I.E. Benito Juárez N ° 073 - SJL - 2017, had as general objective To determine the concomitance that exists between the institutional self - evaluation and the organizational climate, The methodology that was applied for this research was hypothetical deductive, the type of study of the research was descriptive And correlational non-experimental cross-sectional design, the population was 100 people, to whom a questionnaire was applied having reliability through the alpha of cronbach, being processed in the SPSS version N ° 22.

The conclusion of the research indicates that there is a moderate positive correlation between the institutional self-evaluation and the organizational climate in the I.E. Benito Juarez No. 073, San Juan de Lurigancho 2017, with a significant test, with p-value = 0.004 <0.05, and a Rho coefficient of Spearman = 0.585 **.

Keywords: Institutional self - evaluation, institutional climate, teaching - learning

Introducción

La nueva visión de la gestión pública es formar una administración de manera gerencial teniendo en cuenta la eficacia y eficiencia donde se implementara una gestión estratégica para el presupuesto público con la finalidad de mejorar la calidad de los servicios, utilizando eficientemente los recursos públicos y gestionarlo de manera efectiva; ; Frente a esta realidad se vienen implementando nuevas políticas públicas en materia de seguridad ciudadana y de esta manera disminuir el índice de inseguridad ciudadana. somos testigos que ya desde hace varios años atrás uno de los principales problemas que aqueja a nuestro país, es primordial revisar las experiencias de otros países en torno a la seguridad ciudadana para tomar como punto de partida y buscar estrategias las posibles soluciones para este problema que afecta a todo nuestro país

Por todo lo anterior mencionado en la presente investigación vamos a estudiar la relación que guarda las variables de Gestión estratégica del presupuesto público y la seguridad ciudadana.

Antecedentes del Problema

La evaluación tiene un rol preponderante, en atención a que no solamente debe de considerársele como actores de la educación a los estudiantes y docentes, muy por el contrario, es importante la parte de gestión, como, por ejemplo, una adecuada infraestructura, equipamiento tecnológico, material didáctico, y todo lo vinculado al proceso educativo.

De acuerdo, con Tapia (2011) refiere que: “El concepto evaluación está ligado a otros que lo determinan, desarrollándose como un proceso cíclico y continuo de diseñar, obtener y proporcionar información útil para enjuiciar alternativas de decisión”. (p.45).

En ese sentido, el precitado autor nos explica de que existen múltiples maneras de poder realizar la Evaluación Institucional; por lo que, a mi opinión personal digo que la evaluación es medible, buscando obtener un juicio profesional a fin de establecer un proceso comparativo de los objetivos claramente identificados; esto es, como instrumento busca identificar y reconocer la información obtenida como medio de apoyo a fin de poder contribuir en las tomas de decisiones.

De acuerdo, con Pérez (citado por Azzerboni y Harf, 2004), refiere que la evaluación se desarrolla la obtención de información a fin de poder manejar adecuadamente la institución educativa; es decir, valora y analiza los componentes de la institución educativa (sean alumnos, ambiente de la institución educativa, materiales pedagógicos, programas, etc.), lo cual va ayudar al momento de que se dirima las

tomas de decisiones.

Según Ruiz (1996), refiere que la evaluación es un proceso de análisis diseñado en la planeación; es decir, busca recolectar la información adecuada de lo que se pretende evaluar, para su respectivo análisis. Por ello, es importante porque va a permitir ayudar a la toma de decisiones lo cual redundara en la mejora continua de la educación. (p. 18).

Por ello, es menester realizar periódicamente prácticas evaluativas que permitan ayudar a identificar la capacidad de cada institución educativa con el fin de poder saber en qué condiciones de gestión se encuentran, a efecto de lograr los propósitos educativos.

Dicho de otro modo, a mi opinión personal sugiero necesario focalizar y orientar los procesos educativos hacia un aprendizaje social: concientizando a los actores del proceso educativo, generando integración, cooperación, siendo que de esta manera se les deberá de asignar sus funciones y cuál es su compromiso dentro del proceso educativo.

En ese sentido, la evaluación se debe de entender como un proceso que contribuye a la mejora continua de la educación; esto es, generando retroalimentación en la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

Para Casanova (2004) refiere que la evaluación desde su enfoque sistemático, se debe de recolectar la información requerida para el proceso de enseñanza aprendizaje, el mismo que permitirá obtener un diagnostico acerca de cómo se desarrolla el proceso educativo en una determinada institución educativa, los cuales ayudarán en la toma de decisiones con el único fin de mejorar la calidad educativa. En la presente investigación se utilizó el modelo de evaluación interna (autoevaluación), diseñado y elaborado por IPEBA órgano técnico del SINEACE, el mismo que ha sido fomentado a partir de niveles interiores a la institución educativa.

▪ **Autoevaluación Institucional**

Que, de acuerdo al D.S. N° 018-2007-ED, reglamento de la Ley N° 28740, “Ley del SINEACE, define a la autoevaluación, como el proceso que busca lograr la mejora de la calidad; esto es, con la cooperación de todos sus actores sociales, debiéndose tener en cuenta que son las mismas instituciones o programas educativas que se encargan de conducirlos. (Art. 12°, núm. 12.1).

Asimismo, mediante resolución de Presidencia del Consejo Superior N° 071-2014-COSUSINEACE, de fecha 30 de junio de 2014, oficializan el acuerdo N° 513-2014, de la Sesión N° 162-2014, el Directorio del IPEBA aprobó la actualización de la matriz de Evaluación para acreditación de II.EE de educación

básica regular; debiéndose de hacer de conocimiento a nivel nacional; esto es, que debe ser aplicado en atención a las necesidades y realidades de cada región de nuestro país.

De acuerdo a Mateo (2005) refiere que hay dos procesos fundamentales en la autoevaluación de una institución siendo el primero, la evaluación interna y el segundo la evaluación externa. En ese sentido, para que una evaluación sea utilizada como herramienta para la mejora educativa, debe de considerarse en las políticas de estado, promoviendo evaluaciones permanentes en los alumnos, docentes y de la misma institución, lo que redundara en la mejora continua.

Según Ruiz (1999) refiere que la evaluación institucional “permite saber cuáles los niveles, funciones, actitudes, relaciones o comportamientos que generan problemas, conflictos e irregularidades, lo cual permite decidir un orden de prioridades para la toma de decisiones y la posterior evaluación parcial, localizada en tales aspectos, más detallada y profunda que la anterior”. (p.113).

Según Baruch (2007) refiere que la autoevaluación es un método que va a permitir obtener la mejora continua de la I.E., debiéndose de comparar los resultados estimados; por lo que, los referidos resultados ayudaran identificar cuáles son sus componentes (p.11).

Según Cardona (2002) manifiesta de que la autoevaluación tiene una función vital en donde se deberá de trabajar de manera conjunta con todos los actores de la comunidad educativa a fin de obtener resultados a través de adecuadas evaluaciones y monitoreos, debiendo de establecerse propuestas de mejora (p. 171).

- **Clima Organizacional**

De acuerdo a Forehand y Gilmer (1984), desde su enfoque estructuralista refieren que el clima organizacional es el conjunto de habilidades que describe a toda institución, distinguiéndolas de otras e influenciando en el quehacer diario de sus miembros. Asimismo, describe las soluciones a situaciones objetivas que se suscitan por la interacción de los miembros de la misma institución. Por tanto, a mi opinión personal debo de decir que el clima organizacional coadyuva a mejorar la organización y desarrollo de toda institución.

Brow y Moberg (1990) refieren que clima organizacional es considerado como la progresión de componentes que permiten mejorar el desempeño de cada uno de los miembros dentro de la organización.

Asimismo, de acuerdo a Halpin y Croft (1963), desde su enfoque subjetivo refieren que el clima “... es la opinión o sugerencia que todo trabajador se crea de su organización”; por ello, desde mi opinión personal considero que es necesario porque ayuda a medir el clima organizacional, valorando

las ideas, opiniones y sugerencias de los trabajadores, respecto a sus funciones, responsabilidades y necesidades que tiene cada uno dentro de la organización (p. 171).

De otro lado, Litwin y Stringer en Dessler (1993) desde su enfoque integrado refieren que el clima organizacional puede ser medido por las definiciones u opiniones de cada uno de los trabajadores (p.182).

Para resumir, que hay una variada gama de definiciones sobre el clima organizacional; por ello, procederé a citar y exponer las más importantes para el desarrollo de la presente investigación, siendo los siguientes:

En primer lugar, para Anzola (2003) refiere que el clima organizacional se determina de acuerdo a las opiniones y percepciones de cada uno de los trabajadores dentro de la organización, afectando el desarrollo de sus comportamientos y funciones que le son asignadas.

De otro lado, para Chiavenato (2004) refiere que el clima organizacional cuenta con componentes necesarios como el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización, encontrándose vinculado con el grado de motivación de sus participantes, además de ello, es la calidad de la organización que es percibido por sus miembros e influenciando en sus comportamientos. (p. 345).

Por ello, se debe de considerar que actualmente las II.EE. consideran al clima institucional como un factor clave para el proceso de evaluación y monitoreo, porque coadyuva a una adecuada administración de recursos de personal; en el desarrollo de sus funciones y roles asignados.

Para Gibson y otros (2003), refieren que el clima organizacional es el conjunto de características de toda organización, diferenciándose de las demás, porque debe ser continuo, además de ello influencia en el desempeño de los trabajadores; en tal sentido, se considera como propiedad de cada trabajador la opinión e impresión que se generen sobre su organización.

Considero que, quienes son los encargados de gestionar las instituciones consideran que parte del logro de los objetivos, es porque se cuenta con un adecuado ambiente laboral; por ello, coadyuva a obtener adecuados resultados a largo plazo; debiendo de ser sostenible en el tiempo.

Para Alcover de la Hera (2004) refiere que ayuda a desarrollar políticas, prácticas de toda organización, el mismo que es percibido por los trabajadores de la organización. En efecto, el clima organizacional influye en la conducta unipersonal y grupal, estructural y primordialmente en sus procesos organizativos (p.180).

De acuerdo, a Martínez Santos en Bris (2008), refiere que el clima organizacional influye en el

desempeño unipersonal y grupal, presente dos características esenciales: La primera es la estructura considerándose los aspectos físicos y la segunda son los procesos donde se desarrollan los caracteres intrínsecos de la institución. (p.108).

En la presente investigación me basare en lo desarrollado por Méndez (2006), quien refiere que el clima organizacional “se produce por el individuo según las condiciones en las que encuentra; asimismo, es la estructura de la organización en el marco de las variables que orientan su comportamiento”. (p. 85).

Metodología

El método de investigación utilizado fue el cuantitativo de tipo correlacional, con un diseño no experimental. La muestra seleccionada fue de 100 docentes de los niveles primaria y secundaria, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y se usó como instrumento el cuestionario, el mismo que fue adaptado de la siguiente manera: el instrumento usado para medir la variable autoevaluación institucional fue adaptado de Matriz de Evaluación de la Calidad de la Gestión de las Instituciones de Educación Básica Regular Versión 2.0, documento elaborado por el IPEBA; y para la variable clima institucional se adaptó el instrumento de Medición del Clima Organizacional en Empresas Colombianas (I.M.C.O.C), desarrollado por el profesor Carlos Eduardo Méndez Álvarez. Tipo de estudio exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo

| <i>Población de estudio</i> | |
|-----------------------------|----------|
| CARGO | CANTIDAD |
| Docentes Nivel Primaria | 35 |
| Docentes Nivel Secundaria | 65 |
| TOTAL | 100 |

Nota: Relación de Población

El instrumento que se usó para recolectar los datos de la Variable 1 Autoevaluación institucional y la Variable 2 clima organizacional fue una encuesta, utilizándose cuestionarios.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, la cual fue aplicada a la población y el SPSS versión N° 22 para la base de datos.

Resultados

Según los resultados de la tabla se tuvo un índice de correlación Rho de Spearman = 0.585**, siendo una correlación positiva moderada de acuerdo al nivel de significancia con $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice, existe relación directa entre la autoevaluación institucional y el clima organizacional de la I.E. Benito Juárez N° 073 - de San Juan de Lurigancho, 2017.

Discusión

De otro lado, la tesis elaborada por Valencia (2016), evaluó y describió acerca de la variable autoevaluación institucional que se da en la I.E. Manuel Gonzales Prada para recoger información que nos muestren sobre la relación existente entre sus variables; por ello, los resultados nos permitieron afirmar que existe una relación significativa entre las variables autoevaluación institucional y el mejoramiento de la gestión escolar. Concluyéndose que la autoevaluación institucional es una fortaleza que permite que la I.E. sea un ejemplo de gestión educativa permitiendo ser un referente educativo. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos en la I.E, luego de analizar los resultados y contrastar con las hipótesis debido a que existe relación entre las autoevaluación institucional y clima organizacional, indicándonos que la metodología utilizada en ambas investigaciones fue la adecuada la cuantitativa, y el tipo de investigación correlacional también fue el adecuado, precisándose que en el presente caso de nuestra investigación se pudo trabajar con una muestra más grande lo que facilitó coadyuvaría su aplicación a otros contextos.

Se recomienda al Director de la Unidad de Gestión Educativa N° 05 (UGEL), concientice y realice políticas de difusión de la autoevaluación institucional, en donde todos los actores del proceso educativo participen de manera activa, a fin de lograr la acreditación lo que redundara en la mejora de la calidad educativa del proceso enseñanza – aprendizaje.

Referencias

- Alcóver de la Hera, C. (2004). Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid: Editorial S.A. Mc Graw Hill / Interamericana de España.
- Anastasi, A., Urbina, S. (1998). Tests Psicológicos. México: Editorial Prentice Hill.
- Areche, V. (2013). La gestión institucional y la calidad del servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° Y 5° de secundaria del colegio “Maria Auxiliadora” de Huamanga-Ayacucho, 2011. (Tesis para optar el grado de Magíster en Educación, Universidad Mayor de San Marcos, Perú).
- Azzerboni y Harf. (2004). Conduciendo la escuela. Manual de gestión directiva y evaluación institucional. Buenos Aires, Argentina: Novedades educativas.
- Baruch, Z. (2007). Evaluación del Programa Escuelas de Calidad en el nivel de Educación Primaria en el Estado de Puebla. El caso de Asesores Técnico -Pedagógicos, Supervisores y Jefes de Sector: Un Estudio Cualitativo. (Tesis para optar el grado de Magister en Calidad de la Educación. Departamento de Ciencias de la Educación, Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades, Universidad de las Américas Puebla, México)
- Bris, M. (2008). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Universidad Alcalá, Recuperado de <http://ddd.uab.es/pub/educar/0211819Xn27p108>
- Brow, W.; y, Moberg, D. (1990). Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral. México: Editorial Limusa.
- Bunge, M. (1995) Sistemas sociales y filosofía. Buenos Aires, Argentina: Editorial Sudamericana.
- Cardona, J. (2002). Metodología innovadora de evaluación de centros educativos. Madrid, España: Editorial Sanz y Torres S.L.
- Casanova, M. (2004). Evaluación y calidad de centros educativos. Madrid, España: Editorial La Muralla.
- Chiavenato, I. (2004). Organización y administración. La dinámica del éxito en las Organizaciones. México: Editorial Thompson.
- Davis, K y Newstrom, J. (1991). El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento Organizacional. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Forehand, G y Gilmer, B. (1984). Environmental variation in studies of organizational behavior, Recuperado de <http://psycnet.apa.org/record/1965-06619-001>

- Gibson, J. Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2003). *Las Organizaciones. Comportamiento, Estructura y Procesos*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Halpin, A. y Croft, D. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: IL Midwest Administration Center of the University of Chicago.
- Hernández, R. Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-Hill.
- IPEBA (2014). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión educativa? Matriz y Guía de autoevaluación de la gestión educativa en instituciones de Educación Básica Regular* Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/acreditacion/educacion-basica-y-tecnico-productiva/documentos-tecnicos-y-herramientas/>
- Litwin y Stringer (1968), citados por (Fernández y Gurley, 2003) *Teoría de clima organizacional*. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Teoría-De-Litwin-y-Stringer-Clima/267721.html>
- Ley N° 28044. "Ley General de Educación". El peruano, Lima - Perú, 28 de julio de 2003.
- Mateo, J. (2005) *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. España: Editorial Universidad de Barcelona.
- Méndez, E. (2006). *Clima organizacional en Colombia el IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Bogotá, Colombia: Editorial Centro editorial de la Universidad del Rosario.
- Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional en la sede administrativa UGEL N° 01 – Lima Sur*. (Tesis para optar el grado de Magíster en Educación). Universidad Mayor de San Marcos, Perú.
- Morone, G. (2012). *Métodos y técnicas de la investigación científica*. Sistema de Biblioteca Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Recuperado de: <http://www.rua.unam.mx/objeto/6852/metodos-y-tecnicas-de-la-investigacion-cientifica>
- Pemberton, L. (2008). *Organizational Climate at Higher Education Institutions. Perceived by leaders participating in the Academic Quality Improvement Program*. USA: Saarbrucken.
- Quintero, N., Africano, N. y Faria, E. (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*, 2008. *Revista Negotium/Ciencias gerenciales.*, 9 (3) (2008), pp. 33–51 Venezuela, Recuperado de: <http://redylac.uaemex.mx>
- Red Iberoamericana para la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior, RIACES (2004). *Glosario Internacional RAICES*. Documento Madrid. 2004. Recuperado de: shorturl.at/boPWZ

- Redón, S. (2009). Autoevaluación institucional y acreditación como aseguramiento de la calidad de la educación: implicancias teóricas y prácticas. Chile: Estudios Pedagógicos XXXV, N° 2: 269-284, 2009. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718
- Rodríguez, R. (2005). Desarrollo institucional y del profesorado desde la evaluación como cultura innovadora. (Tesis para optar el grado de Doctor en Educación). Madrid: Editorial Universidad Nacional de Educación a distancia
- Ruiz, J. M. (1996). La evaluación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, Canarias. Madrid, España: Editorial Narcea
- Ruiz, G. (1999). Evaluación de instituciones educativas. Lima, Perú: Editorial PUCP.
- Ruiz, J. M. (2004). Como hacer una evaluación de Centros Educativos. Madrid, España: Editorial Narcea.
- Ruiz, J. M (1999). Como hacer una evaluación educativa. (3ra ed.), Recuperado de: www.rieoei.org.
- Santos Guerra, M. (1998) Evaluar es comprender. Argentina: Magisterio del Rio de la Plata.
- Sánchez y Reyes (2015), Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima, Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- SINEACE (2016). Modelo de acreditación para instituciones básicas. Perú. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/acreditacion/educacion-basica-y-tecnicoproductiva>
- Valencia (2016) "La autoevaluación institucional como mecanismo de mejoramiento de la gestión escolar en la I.E. Manuel Gonzales Prada del nivel Secundario de Huaycán Ate, (Tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Educación). Universidad Enrique Guzmán y Valle, Perú.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, José Luis Yamunaqué Rivas, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 43308901, con el artículo titulado:

“Autoevaluación Institucional y su concomitancia con el Clima Organizacional en el I.E Benito Juárez N° 073 - SJL – 2017” Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) 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 normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 01 de julio del 2017

Br. José Luis Yamunaqué Rivas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Dirección institucional | | | | | | | |
| 1 | Está enterado acerca de la visión y misión de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Está enterado si la dirección tiene definido los planes y programas de acuerdo a las políticas y objetivos de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Está enterado si el diseño curricular ha sido desarrollado con propuestas que reflejen de manera adecuada la visión, misión, objetivos y valores de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Considera necesario que la Dirección informe a los trabajadores de la I.E. sobre cuáles son sus roles y funciones, así como su contribución hacia el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Considera necesario que la institución implemente estrategias para desarrollar un buen clima institucional de confianza y de respeto | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: soporte al desempeño docente | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | Está enterado si la dirección supervisa y monitorea de manera permanente la labor docente en el aula. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La dirección reconoce sus capacidades pedagógicas para atender a los estudiantes de acuerdo a los grados y especialidades de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Elabora programaciones curriculares que orienten la definición de unidades y sesiones de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Desarrolla estrategias para fomentar un clima de aula de confianza y respeto entre los estudiantes que coadyuve al desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Implementa estrategias que aseguren el soporte necesario de los estudiantes para desarrollar las competencias estimadas en los grados y especialidades a través de evaluaciones y monitoreo de su desempeño individual y grupal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Considera necesario que todos los estudiantes comprendan la finalidad de cada sesión de aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| en base a evaluaciones y monitoreo del proceso educativo. | | | | | | | | | |
|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No |
| | DIMENSIÓN 3: trabajo conjunto con la familia y la comunidad | | | | | | | | |
| 12 | Considera necesario que se establezca estrategias conjuntamente con las familias a fin de determinar cuáles son las necesidades de los estudiantes, con el objetivo de poder desarrollar estrategias educativas que mejoren su proceso educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 13 | Considera necesario que se garantice que las familias comprendan el proceso de aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | Considera necesario desarrollar estrategias de manera conjunta con la familia, comunidad e institución educativa que coadyuven a la formación integral de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | Considera necesario desarrollar estrategias a fin de que los estudiantes diseñen y apliquen sus proyectos sostenibles dentro de la comunidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Considera necesario desarrollar estrategias que informen sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes, a fin de compartir sus fortalezas y debilidades de los mismos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 4: uso de la información | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No |
| 17 | Considera necesario determinar los aspectos organizacionales las herramientas de gestión y soportes pedagógicos en función del desempeño de los estudiantes para poder identificar sus fortalezas y debilidades de los mismos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Considera necesario realizar un diagnóstico de los resultados del rendimiento académico escolar, a fin de diseñar estrategias que coadyuven a la mejora del proceso educativo de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Considera necesario diseñar estrategias institucionales a fin de mejorar el uso eficiente de los recursos, material pedagógico y del tiempo para obtener los resultados estimados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Considera necesario monitorear y evaluar la implementación de acciones de mejora/plan de mejora para identificar su efectividad, y proponer las mejoras necesarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 5: infraestructura y recursos para el aprendizaje | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No |
| 21 | Considera necesario que la I.E. cuente con una adecuada infraestructura que responda a las | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| | | | | | | | | |
|-----------|--|---|---|---|---|---|--|--|
| | necesidades educativas de los estudiantes. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 22 | Está enterado si la I.E. cuenta con equipo y material pedagógico de acuerdo a las necesidades de los docentes y estudiantes, para el desarrollo de las competencias del currículo y el perfeccionamiento del proceso de enseñanza – aprendizaje. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 23 | Está enterado si los estudiantes y docentes tienen acceso a la infraestructura, equipamiento y material pedagógico que requieran para el desarrollo de todas las competencias del currículo y el mejoramiento del proceso educativo. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 24 | Está enterado si la I.E. cuenta con una infraestructura que responda a normas de seguridad, salubridad, características climáticas y geográficas de la zona, con el fin de coadyuvar en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 25 | Considera que la I.E. cuenta con un plan orientado al cuidado y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y material pedagógico en condiciones adecuadas para el desarrollo del proceso educativo de los estudiantes. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Miguel Ledezma Febles* DNI: *077000062*

Grado y Especialidad del validador: *Gr. e. Educación*


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

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

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

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

San Juan de Lurigancho 06 de junio del 2017.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Dirección institucional | | | | | | | |
| 1 | Está enterado acerca de la visión y misión de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Está enterado si la dirección tiene definido los planes y programas de acuerdo a las políticas y objetivos de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Está enterado si el diseño curricular ha sido desarrollado con propuestas que reflejen de manera adecuada la visión, misión, objetivos y valores de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Considera necesario que la Dirección informe a los trabajadores de la I.E. sobre cuáles son sus roles y funciones, así como su contribución hacia el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Considera necesario que la institución implemente estrategias para desarrollar un buen clima institucional de confianza y de respeto | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: soporte al desempeño docente | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | Está enterado si la dirección supervisa y monitorea de manera permanente la labor docente en el aula. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La dirección reconoce sus capacidades pedagógicas para atender a los estudiantes de acuerdo a los grados y especialidades de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Elabora programaciones curriculares que orienten la definición de unidades y sesiones de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Desarrolla estrategias para fomentar un clima de aula de confianza y respeto entre los estudiantes que coadyuve al desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Implementa estrategias que aseguren el soporte necesario de los estudiantes para desarrollar las competencias estimadas en los grados y especialidades a través de evaluaciones y monitoreo de su desempeño individual y grupal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | |
|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 11 | Considera necesario que todos los estudiantes comprendan la finalidad de cada sesión de aprendizaje en base a evaluaciones y monitoreo del proceso educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 3: trabajo conjunto con la familia y la comunidad | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No |
| 12 | Considera necesario que se establezca estrategias conjuntamente con las familias a fin de determinar cuáles son las necesidades de los estudiantes, con el objetivo de poder desarrollar estrategias educativas que mejoren su proceso educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 13 | Considera necesario que se garantice que las familias comprendan el proceso de aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | Considera necesario desarrollar estrategias de manera conjunta con la familia, comunidad e institución educativa que coadyuven a la formación integral de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | Considera necesario desarrollar estrategias a fin de que los estudiantes diseñen y apliquen sus proyectos sostenibles dentro de la comunidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Considera necesario desarrollar estrategias que informen sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes, a fin de compartir sus fortalezas y debilidades de los mismos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 4: uso de la información | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No |
| 17 | Considera necesario determinar los aspectos organizacionales las herramientas de gestión y soportes pedagógicos en función del desempeño de los estudiantes para poder identificar sus fortalezas y debilidades de los mismos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Considera necesario realizar un diagnóstico de los resultados del rendimiento académico escolar, a fin de diseñar estrategias que coadyuven a la mejora del proceso educativo de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Considera necesario diseñar estrategias institucionales a fin de mejorar el uso eficiente de los recursos, material pedagógico y del tiempo para obtener los resultados estimados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Considera necesario monitorear y evaluar la implementación de acciones de mejora/plan de mejora para identificar su efectividad, y proponer las mejoras necesarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| | DIMENSIÓN 5: infraestructura y recursos para el aprendizaje | | Si | No | Si | No | Si | No |
|-----------|--|--|----|----|----|----|----|----|
| 21 | Considera necesario que la I.E. cuente con una adecuada infraestructura que responda a las necesidades educativas de los estudiantes. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22 | Está enterado si la I.E. cuenta con equipo y material pedagógico de acuerdo a las necesidades de los docentes y estudiantes, para el desarrollo de las competencias del currículo y el perfeccionamiento del proceso de enseñanza – aprendizaje. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | Está enterado si los estudiantes y docentes tienen acceso a la infraestructura, equipamiento y material pedagógico que requieran para el desarrollo de todas las competencias del currículo y el mejoramiento del proceso educativo. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Está enterado si la I.E. cuenta con una infraestructura que responda a normas de seguridad, salubridad, características climáticas y geográficas de la zona, con el fin de coadyuvar en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | Considera que la I.E. cuenta con un plan orientado al cuidado y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y material pedagógico en condiciones adecuadas para el desarrollo del proceso educativo de los estudiantes. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Rodriguez Urday, Glenda Catherine DNI: 10287612.....

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Educación / Metodología.....

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Dirección institucional | | | | | | | |
| 1 | Está enterado acerca de la visión y misión de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Está enterado si la dirección tiene definido los planes y programas de acuerdo a las políticas y objetivos de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Está enterado si el diseño curricular ha sido desarrollado con propuestas que reflejen de manera adecuada la visión, misión, objetivos y valores de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Considera necesario que la Dirección informe a los trabajadores de la I.E. sobre cuáles son sus roles y funciones, así como su contribución hacia el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Considera necesario que la institución implemente estrategias para desarrollar un buen clima institucional de confianza y de respeto | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: soporte al desempeño docente | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | Está enterado si la dirección supervisa y monitorea de manera permanente la labor docente en el aula. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La dirección reconoce sus capacidades pedagógicas para atender a los estudiantes de acuerdo a los grados y especialidades de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Elabora programaciones curriculares que orienten la definición de unidades y sesiones de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Desarrolla estrategias para fomentar un clima de aula de confianza y respeto entre los estudiantes que coadyuve al desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Implementa estrategias que aseguren el soporte necesario de los estudiantes para desarrollar las competencias estimadas en los grados y especialidades a través de evaluaciones y monitoreo de su desempeño individual y grupal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Considera necesario que todos los estudiantes comprendan la finalidad de cada sesión de aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| en base a evaluaciones y monitoreo del proceso educativo. | | Si | No | Si | No | Si | No |
|---|---|----|----|----|----|----|----|
| | DIMENSIÓN 3: trabajo conjunto con la familia y la comunidad | | | | | | |
| 12 | Considera necesario que se establezca estrategias conjuntamente con las familias a fin de determinar cuáles son las necesidades de los estudiantes, con el objetivo de poder desarrollar estrategias educativas que mejoren su proceso educativo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 13 | Considera necesario que se garantice que las familias comprendan el proceso de aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | Considera necesario desarrollar estrategias de manera conjunta con la familia, comunidad e institución educativa que coadyuven a la formación integral de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | Considera necesario desarrollar estrategias a fin de que los estudiantes diseñen y apliquen sus proyectos sostenibles dentro de la comunidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Considera necesario desarrollar estrategias que informen sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes, a fin de compartir sus fortalezas y debilidades de los mismos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 4: uso de la información | Si | No | Si | No | Si | No |
| 17 | Considera necesario determinar los aspectos organizacionales las herramientas de gestión y soportes pedagógicos en función del desempeño de los estudiantes para poder identificar sus fortalezas y debilidades de los mismos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Considera necesario realizar un diagnóstico de los resultados del rendimiento académico escolar, a fin de diseñar estrategias que coadyuven a la mejora del proceso educativo de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Considera necesario diseñar estrategias institucionales a fin de mejorar el uso eficiente de los recursos, material pedagógico y del tiempo para obtener los resultados estimados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Considera necesario monitorear y evaluar la implementación de acciones de mejora/plan de mejora para identificar su efectividad, y proponer las mejoras necesarias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 5: infraestructura y recursos para el aprendizaje | Si | No | Si | No | Si | No |
| 21 | Considera necesario que la I.E. cuente con una adecuada infraestructura que responda a las | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| | | | | | | | | | |
|-----------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | necesidades educativas de los estudiantes. | | | | | | | | |
| 22 | Está enterado si la I.E. cuenta con equipo y material pedagógico de acuerdo a las necesidades de los docentes y estudiantes, para el desarrollo de las competencias del currículo y el perfeccionamiento del proceso de enseñanza – aprendizaje. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 23 | Está enterado si los estudiantes y docentes tienen acceso a la infraestructura, equipamiento y material pedagógico que requieran para el desarrollo de todas las competencias del currículo y el mejoramiento del proceso educativo. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 24 | Está enterado si la I.E. cuenta con una infraestructura que responda a normas de seguridad, salubridad, características climáticas y geográficas de la zona, con el fin de coadyuvar en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 25 | Considera que la I.E. cuenta con un plan orientado al cuidado y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y material pedagógico en condiciones adecuadas para el desarrollo del proceso educativo de los estudiantes. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DNI: 06035594

Grado y Especialidad del validador:

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

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

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

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

San Juan de Lurigancho 06 de junio del 2017.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Objetivos | | | | | | | |
| 1 | Está enterado que los objetivos y políticas de la I.E son parte de su función y desempeño docente labor. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Considera usted que realiza su trabajo, en función a los objetivos de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Considera usted que de su desempeño docente depende el cumplimiento de los objetivos de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Considera necesario que la I.E. sea piloto de nuevas propuestas pedagógicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: cooperación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Considera que asume con responsabilidad las comisiones de trabajo a las que se le convocan. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Considera que ayuda al personal nuevo contratado para que estén a gusto y logren los resultados de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La dirección asigna trabajos de acuerdo a las capacidades de los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Tiene iniciativa para solucionar los problemas que se presenten en el desarrollo del proceso de enseñanza –aprendizaje en la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: liderazgo y recompensa | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | La dirección felicita al personal que realiza de manera eficiente su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | La dirección valora positivamente al personal que realiza sus funciones de manera innovativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | El director respeta y valora las opiniones y sugerencias del personal de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 4: toma de decisiones | Si | No | Si | No | Si | No | |

| | | | | | | | | | |
|----|--|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|-----------|
| 12 | Actúa con independencia del Director en cuanto a funciones y responsabilidades asignadas. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 13 | El director se reúne habitualmente con los docentes para dialogar y obtener opiniones de los proyectos venideros de la I.E. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 14 | Se valora sus propuestas aportadas en la I.E. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| | DIMENSIÓN 5: estándares de desempeño interpersonales | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No |
| 15 | Considera necesario reunirse con sus colegas periódicamente para enfrentar las dificultades del proceso educativo compartiendo experiencias del proceso enseñanza - aprendizaje. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 16 | Considera que tiene comunicación fluida con los directivos de la I.E. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 17 | Considera que el personal directivo participa en comisiones de trabajo con los docentes. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 18 | Considera que tiene buena relación con sus colegas de la I.E. y que participa en otras actividades pedagógicas (capacitaciones, charlas, talleres, etc.), fuera de la I.E. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| | DIMENSIÓN 6: identidad y motivación | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No |
| 19 | Considera usted que la dirección reconoce las competencias disciplinarias y pedagógicas de los docentes. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 20 | Considera que la I.E. reconoce el esfuerzo de los docentes, por implementar mejoras en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 21 | Se incentiva a los docentes a fin de que cumplan con sus sesiones de aprendizaje. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 22 | Se siente identificado con los planes y programas de la I.E. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| | DIMENSIÓN 7: control y monitoreo | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No |

| | | | | | | | |
|-----------|--|---|--|---|--|---|--|
| 23 | La dirección supervisa y monitorea adecuadamente a fin de cumplir con las metas establecidas en la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Se cumple con los objetivos planteados en el PAT | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | 25. Considera necesario que el monitoreo docente está alineado hacia el cumplimiento de los objetivos del PEI. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Miguel Federman Febles* DNI: *07744062*

Grado y Especialidad del validador: *Ps. en Educación*

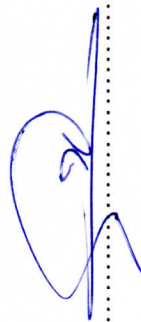
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho 06 de junio del 2017.



.....
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----------|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Objetivos | | | | | | | |
| 1 | Está enterado que los objetivos y políticas de la I.E son parte de su función y desempeño docente labor. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Considera usted que realiza su trabajo, en función a los objetivos de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Considera usted que de su desempeño docente depende el cumplimiento de los objetivos de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Considera necesario que la I.E. sea piloto de nuevas propuestas pedagógicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: cooperación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Considera que asume con responsabilidad las comisiones de trabajo a las que se le convocan. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Considera que ayuda al personal nuevo contratado para que estén a gusto y logren los resultados de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La dirección asigna trabajos de acuerdo a las capacidades de los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Tiene iniciativa para solucionar los problemas que se presenten en el desarrollo del proceso de enseñanza –aprendizaje en la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: liderazgo y recompensa | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | La dirección felicita al personal que realiza de manera eficiente su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | La dirección valora positivamente al personal que realiza sus funciones de manera innovativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | El director respeta y valora las opiniones y sugerencias del personal de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| DIMENSIÓN 4: toma de decisiones | | Si | No | Si | No | Si | No |
|---|--|----|----|----|----|----|----|
| 12 | Actúa con independencia del Director en cuanto a funciones y responsabilidades asignadas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 13 | El director se reúne habitualmente con los docentes para dialogar y obtener opiniones de los proyectos venideros de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | Se valora sus propuestas aportadas en la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 5: estándares de desempeño interpersonales | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 15 | Considera necesario reunirse con sus colegas periódicamente para enfrentar las dificultades del proceso educativo compartiendo experiencias del proceso enseñanza - aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Considera que tiene comunicación fluida con los directivos de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Considera que el personal directivo participa en comisiones de trabajo con los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Considera que tiene buena relación con sus colegas de la I.E y que participa en otras actividades pedagógicas (capacitaciones, charlas, talleres, etc.), fuera de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 6: identidad y motivación | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 19 | Considera usted que la dirección reconoce las competencias disciplinarias y pedagógicas de los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Considera que la I.E. reconoce el esfuerzo de los docentes, por implementar mejoras en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | Se incentiva a los docentes a fin de que cumplan con sus sesiones de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22 | Se siente identificado con los planes y programas de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| DIMENSIÓN 7: control y monitoreo | | Si | No | Si | No | Si | No |
|----------------------------------|--|----|----|----|----|----|----|
| 23 | La dirección supervisa y monitorea adecuadamente a fin de cumplir con las metas establecidas en la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Se cumple con los objetivos planteados en el PAT | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | 25. Considera necesario que el monitoreo docente está alineado hacia el cumplimiento de los objetivos del PEI. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Rodriguez Urdaz, Brenda Catherine DNI: 10287612

Grado y Especialidad del validador: Doctora en educación / Metodología

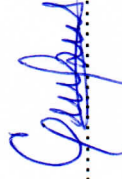
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho 06 de junio del 2017.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Objetivos | | | | | | | |
| 1 | Está enterado que los objetivos y políticas de la I.E son parte de su función y desempeño docente labor. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Considera usted que realiza su trabajo, en función a los objetivos de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Considera usted que de su desempeño docente depende el cumplimiento de los objetivos de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Considera necesario que la I.E. sea piloto de nuevas propuestas pedagógicas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: cooperación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Considera que asume con responsabilidad las comisiones de trabajo a las que se le convocan. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Considera que ayuda al personal nuevo contratado para que estén a gusto y logren los resultados de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La dirección asigna trabajos de acuerdo a las capacidades de los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Tiene iniciativa para solucionar los problemas que se presenten en el desarrollo del proceso de enseñanza –aprendizaje en la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: liderazgo y recompensa | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | La dirección felicita al personal que realiza de manera eficiente su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | La dirección valora positivamente al personal que realiza sus funciones de manera innovativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | El director respeta y valora las opiniones y sugerencias del personal de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 4: toma de decisiones | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | Actúa con independencia del Director en cuanto a funciones y responsabilidades asignadas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 13 | El director se reúne habitualmente con los docentes para dialogar y obtener opiniones de los proyectos venideros de la I.E. | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 14 | Se valora sus propuestas aportadas en la I.E. | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 5: estándares de desempeño interpersonales | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No |
| 15 | Considera necesario reunirse con sus colegas periódicamente para enfrentar las dificultades del proceso educativo compartiendo experiencias del proceso enseñanza - aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Considera que tiene comunicación fluida con los directivos de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Considera que el personal directivo participa en comisiones de trabajo con los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Considera que tiene buena relación con sus colegas de la I.E y que participa en otras actividades pedagógicas (capacitaciones, charlas, talleres, etc.), fuera de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 6: identidad y motivación | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No |
| 19 | Considera usted que la dirección reconoce las competencias disciplinarias y pedagógicas de los docentes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Considera que la I.E. reconoce el esfuerzo de los docentes, por implementar mejoras en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | Se incentiva a los docentes a fin de que cumplan con sus sesiones de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22 | Se siente identificado con los planes y programas de la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 7: control y monitoreo | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No |
| 23 | La dirección supervisa y monitorea adecuadamente a fin de cumplir con las metas establecidas en la I.E. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|--|--|
| 24 | Se cumple con los objetivos planteados en el PAT | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 25 | 25. Considera necesario que el monitoreo docente está alineado hacia el cumplimiento de los objetivos del PEI. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador: DNI: 060355774

Grado y Especialidad del validador:


¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho 06 de junio del 2017.



Yo, **MARITZA EMPERATRIZ GUZMAN MEZA**, docente de la Escuela Profesional de Posgrado de **Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo Sede Lima Este (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada:

"AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL Y SU CONCOMITANCIA CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL I.E. BENITO JUAREZ N° 073 - SJL - 2017", del (de la) estudiante **JOSE LUIS YAMUNAJE RIVAS**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho 15 de enero de 2019



M. Guzmán Meza

Firma

MARITZA EMPERATRIZ GUZMAN MEZA

DNI: 06035574



M. Guzmán Meza

| | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|---------------------------------|



M. Guzmán Meza

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. José Luis Yamunaque Rivas

ASESOR:

Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Talento

Resumen de coincidencias X

22 %

1 Entregado a Universida... 19 % >
Trabajo del estudiante

2 cybertesis.unism.edu... 1 % >
Fuente de Internet

3 www.scribd.com <1 % >
Fuente de Internet

4 dloe.minedu.gob.pe <1 % >
Fuente de Internet

5 Entregado a Pontificia... <1 % >
Trabajo del estudiante

6 repositorio.ute.edu.ec <1 % >
Fuente de Internet

7 thelibri.com <1 % >
Fuente de Internet



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo **JOSE LUIS YAMUNAJE RIVAS**, identificado con DNI N° **43308901**, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado de **GESTION PUBLICA** de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado:

"AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL Y SU CONCOMITANCIA CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL I.E. BENITO JUAREZ N° 073 - SJL - 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

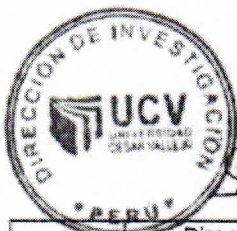
.....

.....

FIRMA

DNI: 43308901

FECHA: San Juan de Lurigancho 15 de enero de 2019.



[Handwritten signature]

| | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|---------------------------------|



[Handwritten signature]



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
MIGUEL ANGEL PEREZ DE LA ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JOSE LUIS YAMUNAJUE RIVAS

INFORME TÍTULADO:

“AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL Y SU CONCOMITANCIA CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL
I.E. BENITO JUAREZ N° 073 – SJL - 2017”.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTION PUBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 25 de agosto de 2017

NOTA O MENCIÓN: 15 (QUINCE)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN