



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Calidad de gestión educativa y clima laboral en la
institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017**

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

AUTOR:

Br. Huarcaya Quispe, Rosa

ASESOR:

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ-2018

Dedicatoria:

Con todo amor y cariño dedico este trabajo a todos los seres que forman parte de mi maravillosa familia y que son el motor y motivo para el logro de cada una de mis metas y objetivos.

Rosa Huarcaya

Agradecimiento:

A la Universidad “César Vallejo”, Escuela de Post Grado, Facultad de Educación y a su plana docente por haberme brindado la oportunidad de lograr ser un profesional competitivo y de calidad.

Al Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo, asesor del trabajo de investigación, quien brindó sus aportes científicos y tecnológicos en la elaboración y desarrollo de la tesis.

A la Comunidad Educativa de la institución “Santa Isabel” de la ciudad de Ayacucho por su valioso apoyo en la elaboración de esta investigación.

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento esta investigación titulada: “Calidad de gestión educativa y clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017”, dando cumplimiento a los requisitos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Maestra en Administración de la Educación.

La calidad de la educación constituye hoy en día uno de los problemas que aún están pendientes de superar en nuestro país. La gestión por su parte en el campo educativo presenta múltiples dificultades, por lo que, si se trata de la calidad de la gestión educativa nuestro sistema educativo aún tiene mucho por resolver y sobre todo por conocer en cada uno de los espacios en que se imparte la educación. La institución educativa “Santa Isabel” – Ayacucho, evidencia problemas que urgen analizar como lo son la calidad de gestión educativa y el clima laboral, dos aspectos que sin duda tienen una fuerte implicancia en cada uno de los procesos educativos que se dan con los estudiantes, con los docentes, directivos y padres. Por ello, la importancia de realizar esta investigación ya que permitirá conocer e incrementar la información sobre estos dos fenómenos que afectan a la educación ayacuchana y peruana.

Luego de muchos procesos presento este informe con la intención de que pueda ser evaluado y que al cumplir con los requisitos técnicos y científicos de la Escuela de Posgrado, determinen su aprobación.

Rosa Huarcaya Quispe

Autora

Índice

	pág.
PÁGINAS PRELIMINARES.....	I
Página del Jurado.....	li
Dedicatoria.....	lii
Agradecimiento.....	lv
Declaratoria de autenticidad.....	V
Presentación.....	Vi
Índice.....	Vii
Resumen.....	lx
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4. Formulación del problema.....	25
1.5. Justificación de estudio.....	26
1.6. Hipótesis.....	27
1.6.1. Hipótesis general	
1.6.2. Hipótesis específicas	
1.7. Objetivos.....	27
1.7.1. Objetivo general.....	27
1.7.2. Objetivos específicos.....	27
II. MÉTODO.....	28
2.1. Diseño de investigación	29
2.2. Variables, operacionalización.....	29
2.2.1. Variable 1: Calidad de Gestión Educativa.....	29
2.2.2. Variable 2: Clima Laboral.....	29
2.2.3. Operacionalización.....	30
2.3. Población, muestra y muestreo.....	31
2.3.1. Población.....	31
2.3.2. Muestra y muestro.....	31

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.....	32
2.4.1. Técnicas.....	32
2.4.2. Validez y confiabilidad.....	33
2.5. Métodos de análisis de datos.....	35
2.6. Aspectos éticos.....	38
III. RESULTADOS.....	37
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIONES.....	54
VI. RECOMENDACIONES.....	57
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS	62
Anexo N° 1: Acta de aprobación.	
Anexo N° 2: Declaración jurada.	
Anexo N° 3 Matriz de consistencia.	
Anexo N° 4 Matriz de Operacionalización.	
Anexo N° 5: Instrumento de recolección.	
Anexo N° 6: Constancia de aplicación.	
Anexo N°7: Registro fotográfico.	
Anexo N°8: Base de Datos.	
Anexo N°9: Validación de Instrumentos.	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la calidad de la gestión directiva y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.

El tipo de estudio es básico. Su diseño es de tipo descriptivo - correlacional. Se contó con una población de 35 docentes y una muestra censal idéntica a la población conformada por docentes de la institución educativa “Santa Isabel de la ciudad de Ayacucho. Para la recolección de datos se ha utilizado dos cuestionarios que fueron sometidos a la prueba confiabilidad de alfa Cronbach y validados a través del juicio de expertos. Los datos se procesaron estadísticamente estableciendo porcentajes y frecuencias, así como la comprobación de las hipótesis.

Los resultados del procesamiento estadístico en SPSS 21.0 indican que existe relación significativa entre la calidad de gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. El nivel de correlación es bajo y altamente significativo. El valor de Rho es igual a 0,476** y el “p” valor es igual a 0,004.

Palabras claves: Gestión, Calidad, Clima, Educación.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between managerial management and the work environment in the educational institution "Santa Isabel" - Ayacucho, 2017.

The type of study is basic. Its design is descriptive - correlational. It had a population of 35 teachers and a census sample identical to the population made up of teachers from the educational institution "Santa Isabel de la ciudad de Ayacucho. For data collection, two questionnaires were used that were submitted to the reliability test of Alpha Cronbach and validated through expert judgment. The data were processed statistically establishing percentages and frequencies, as well as the verification of the hypotheses.

The results of the statistical processing in SPSS 21.0 indicate that there is a significant relationship between the quality of educational management and the work environment in the educational institution "Santa Isabel" - Ayacucho, 2017. The level of correlation is low and highly significant. The value of Rho is equal to 0.476 ** and the "p" value is equal to 0.004.

Keywords: Management, Quality, Climate, Education.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En el ámbito mundial, según Carranza (2013, p. 9) “durante las cinco décadas pasadas, los países han marcado una transformación en materia económica, social, política, científica y tecnológica. Este avance en el siglo XXI es con mayor velocidad. Se generó innumerables problemas sociales que afectaron a la educación”. La UNESCO propone y promueve la ejecución de reformas educativas con la finalidad de la mejora de la calidad educativa, para elevar el nivel de vida de la humanidad.

A decir de Pozner (2003, p. 5): “Si bien se relaciona gestión con un cambio en el concepto mismo de las instituciones, no existe un acuerdo aún sobre su pertinencia y utilidad, se le relaciona con el mundo de las empresas productivas, se le desvaloriza, se le teme. Los planteles comienzan a organizarse alrededor de proyectos con diferentes denominaciones: Proyecto Educativo Institucional, Proyecto de Centro, Proyecto Pedagógico Institucional, etc”.

Se infiere que la gestión se ha ido desvalorando al intentar otorgarle como única finalidad la elaboración y cumplimiento de las actividades planificadas a través de un plan, programa o proyecto.

Carranza (2013, p. 12) “La gestión de las instituciones educativas contribuye a administrar la educación y exige tener capacidad, mayor profesionalismo y liderazgo en el uso de los instrumentos de gestión para la calidad educativa. La gestión esta empíricamente relacionada a la satisfacción del trabajador al encontrarse este en un ambiente o clima propicio y favorable para su desempeño”.

Por esta condición muchos países han orientado sus políticas a lograr un óptimo desarrollo de la gestión en las instituciones educativas con la finalidad de asegurar la existencia de condiciones laborales de interrelación, de empatía, cooperación y apoyo mutuo, en donde la comunicación resulte ser la base de la solución a los problemas y la razón de la integración de los directores, padres y estudiantes.

Casi todos los países que ha logrado alcanzar el máximo desarrollo en el campo educativo cuentan con una gestión de calidad en todos los niveles, por ello, siendo el logro de la calidad el fin supremo del proceso educativo es necesario que garanticemos la existencia de ciertas condiciones a fin de facilitar el logro de la misma; una de esas condiciones es contar con directivos que gestionen de manera eficaz y eficiente; otra es que el directivo se preocupe por mantener un clima favorable que resulte hacer de la institución la atmosfera positiva para su desarrollo y para la convivencia armoniosa de los trabajadores.

A nivel nacional, señala Villarreal (2014, p. 5) “si osamos en hacer una comparación con otros sistemas educativos, se aprecia que la política educativa peruana está regida por un marco de proceso de descentralización y fortalecimiento de la autonomía de las Instituciones Educativas que tienen como objetivo brindar un servicio de calidad, para ello se promueve capacitaciones para directivos que parecen no lograr las metas planteadas, ya que se denota baja capacidad de gestión, falta de conocimiento del cargo y por consecuencia resultados poco alentadores”. De otro lado en los estudios de las diferentes instituciones superiores es el clima laboral uno de los aspectos más estudiados, sin llegar a mejorar el mismo de manera significativa y por el contrario resulta ser este aspecto el elemento más deteriorado en algunas instituciones. Sin embargo, hay crisis en la gestión educativa en algunas zonas del país, sobre todo en la sierra y selva. Por ello es fundamental investigar la relación entre el la calidad de gestión educativa y el clima laboral. Debido a que gestionar implica contribuir al logro de un clima laboral positivo en las Instituciones Educativas generando mecanismos de efectividad, y hacer más fácil la tarea de alcanzar la calidad educativa, respondiendo a los retos y exigencias del mundo globalizado.

A nivel institucional, se observa que en la institución educativa “Santa Isabel” del distrito Chumbes – Ayacucho, la gestión es deficiente, sin orientación a realizar procesos de calidad, preocupándose por el desarrollo de las horas efectivas de clase, dejando de lado la planificación

de estrategias pedagógicas que eviten la improvisación en el aula. Ello se debe a que existe un desconocimiento en la administración educativa por parte de los directivos y parece ser reto de toda la comunidad educativa para encontrar un directivo con capacidad de liderazgo entre sus integrantes, y que sea parte de nuevas forma de conducción de la institución; los directivos no cumplen con el horario establecido de atención en la institución educativa, notándose la ausencia de ellos; los docentes forman grupos antagónicos entre sus miembros, lo que imposibilita buscar o alcanzar la calidad educativa que se propone la Institución debido a la ruptura de las relaciones interpersonales.

Todo lo anteriormente mencionado, evidencia la carencia en la capacidad de gestionar demostrando un dominio efectivo de cada uno de los procesos que requiere la gestión como parte de sus mecanismos de acción. Así como también la existencia de un clima que no resulta favorable para los procesos educativos que garanticen una educación de calidad.

Surge la necesidad, de realizar una investigación que permita conocer los nexos entre la calidad de gestión educativa y clima laboral, estudio que permitirá realizar las propuestas que permitan la solución al problema descrito.

1.2. Trabajos previos

Con la única intención de comprender mejor la problemática se revisó investigaciones llevadas a cabo en años anteriores, destacándose las siguientes:

A nivel internacional se identificado los estudios de:

Aguilar (2012), en su tesis: “La calidad de la gestión educativa en el nivel básico y su incidencia en el rendimiento escolar desde la perspectiva administrativa a lo interno de las instituciones educativas del distrito zona metropolitana de Guadalajara, México”. Para optar el grado de magister

en educación. Tiene como objetivo: Identificar las habilidades directivas de liderazgo y comunicación que ejercen los administrativos para la mejora continua en la implementación de reformas educativas y la incidencia en el rendimiento escolar de los alumnos del distrito N°04 de educación del municipio de El Progreso departamento de Yoro. El tipo de investigación que se ha utilizado es NO experimental, con diseño correlacional. La Población se conformó por 24 escuelas; tomando como muestra a 8 escuelas y recolectando información a través de una guía de entrevista. Las conclusiones son: la relación es de nivel $Rho = ,671$; significativa al $,05$. Por tanto, la relación es directa y se entiende que a mayor calidad de la gestión mayor rendimiento escolar de los estudiantes. Además, a través de la capacitación se logra el cambio de actitud de los directivos logrando cambiar su forma de ver y actuar al interior de las instituciones educativas. Se evidencio también que el Marco Legal no se ajusta a los propósitos de las políticas educativas, se necesita mayor apoyo de las autoridades educativas, y apoyo de todos los actores educativos.

Angulo (2013) en su investigación sobre: “Cultura Organizacional, Clima laboral y Liderazgo en Organizaciones Educativas”. Para optar grado de Doctor por la Universidad Valladolid de España, planteo como objetivo analizar las posibles relaciones existentes entre el clima laboral, la cultura organizacional y el liderazgo, y la eficacia de los centros educativos. Su diseño fue descriptivo – correlacional de corte transversal. La población conformada por docentes de 8 organizaciones educativas de Valladolid en el sector A-62. Se aplicó fichas de entrevista a una muestra de 234 maestros y maestras. Se Concluyó que: el profesorado percibe la “cultura”, el “clima”, el “liderazgo” y la “satisfacción laboral” de sus centros, de manera satisfactoria, en términos generales y de manera bastante homogénea. Se siente poco presionado y controlado, con buenas relaciones con los compañeros, apoyado por su director, comprometido con su función, quejoso del salario, reconocedor de la falta de innovación y satisfecho con su trabajo. Existen muy pocas diferencias en la consideración de la “cultura”, el “clima”, el “liderazgo” y la “satisfacción

laboral”, desde la perspectiva del sexo del profesorado, de la población donde se ubica el centro y del tamaño del centro, tanto en públicos como privados. Finalmente existe una correlación muy fuerte entre “cultura” y “liderazgo”, salvo en la dimensión humor de “liderazgo”. ($Rho = 0,876$; con significancia de 95%)

Samaniego (2013) en su investigación sobre “El clima laboral y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores de “Andelas” Cía. Ltda. de la Ciudad de Ambato”, sustentada en la Universidad de Ambato, Ecuador, para optar grado de magister en Gestión Pública, planteó como objetivo determinar la incidencia del clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. El diseño de investigación es descriptiva correlacional, se aplicó una encuesta a los 36 personas miembros de la empresa Andelas Cia. Ltda. se llegó a las siguientes conclusiones: Luego de haber respondido las preguntas, los encuestados a sabiendas ya de los aspectos que conforman el clima laboral, lo calificaron de la siguiente manera: Un 22% lo calificó como “favorable”. Un 72% “medianamente favorable” y un 6% desfavorable. Por lo que el clima laboral quedaría por una gran mayoría de los encuestados en la escala de “medianamente favorable”, es necesario analizar alternativas de mejora que lo coloquen en la escala de “favorable” en las próximas mediciones del mismo.

Salas & Lucín (2013) en su investigación: “Evaluación de la calidad del servicio educativo para determinar el nivel de la deserción estudiantil en la Unidad Educativa “Capitán Pedro Oscar Salas Bajaña”. El objetivo fue determinar la relación entre la calidad del servicio educativo y la deserción estudiantil en la Unidad Educativa Capitán Pedro Oscar Salas Bajaña. Para realizar esta investigación se realizó un análisis de la percepción de la comunidad educativa, referente a la gestión gerencial, por lo tanto, se realizó una investigación de tipo cuantitativo, utilizando un método inductivo – deductivo. El diseño fue descriptivo correlacional y se ha utilizado muestras probabilísticas e instrumentos de recopilación de información como son: encuestas, observación, entrevistas, cuestionarios

y fichas de entrevistas y se ha empleado la estadística para análisis de resultados, producto de la investigación que se hizo tanto a alumnos, docentes y padres de familia se llegó a la siguiente conclusión: la calidad del servicio educativo está relacionada con la deserción estudiantil en la Unidad Educativa Capitán Pedro Oscar Salas Bajaña, la significancia es bilateral e igual a 0,050 y la relación es de nivel medio e igual a 0,563.

A nivel nacional se ha podido identificar los estudios de:

Baca y Celodonio (2012) en su tesis titulada “El clima laboral y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4to grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa N° 7096 Príncipe de Asturias de Villa El Salvador”. Lima, Perú. Sustentada en la Universidad Enrique Guzmán y Valle, para optar el grado de magister en educación. Tuvo como objetivo encontrar la relación entre el clima laboral y el rendimiento académico de los alumnos del 4to grado de Educación Secundaria. Investigación de tipo descriptivo - correlacional que tuvo como población de estudio a 120 estudiantes del 4to grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa N° 7096 Príncipe de Asturias, de quienes se recogió datos a través de dos cuestionarios. Estos investigadores llegaron a las siguientes conclusiones: primera, el clima laboral es considerado bueno. El rendimiento académico es deficiente. Los resultados obtenidos reflejan que los alumnos de las 4 secciones presentan una valoración similar con respecto a cada uno de las dimensiones del clima laboral. Segunda, existe correlación entre las notas obtenidas de las actas promocionales y las notas obtenidas en las pruebas. Existe correlación moderada inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional, el clima laboral ($r = -0,853$) y el promedio de las notas de las actas promocionales. De igual forma existe correlación débil inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima laboral y el rendimiento académico ($r = -0,765$).

Núñez (2006) en su tesis titulada “Clima laboral y el desarrollo profesional de los docentes de la instituciones educativas bolivarianas de las regiones de Puno y Cusco”. Sustentada para optar el grado de Magister en

administración de la educación en la Universidad Nacional san Antonio de Abad, Cuzco, Perú. Tuvo como objetivo encontrar la relación entre clima laboral y el desarrollo profesional de los docentes de las instituciones educativas bolivarianas de las regiones de Puno y Cusco. Una investigación de tipo correlacional. Tuvo como población de estudio a 120 docentes de las instituciones educativas bolivarianas de las regiones de Puno y Cusco, a quienes se aplicó una encuesta recolectando datos a partir de cuestionarios y logrando concluir que: Los resultados muestran tres segmentos de comportamiento de sus trabajadores un grupo, de 40% promedios, identificados y comprometidos con la mejora continua de su Institución, otro 27% promedio de indiferentes y 23% de opositores, este panorama es un indicador que debe llamar la atención de los directivos y trabajadores de base, para realizar reajustes y contar con un plan de mejora del clima laboral. El 34% manifiesta que no se ha desarrollado profesionalmente aun.

Farfán (2011) Tesis Relación entre el clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria de instituciones públicas y privadas del distrito de Comas – 2011”. Sustentada para obtener el grado de Magister en Psicología Educativa, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima. Planteó como objetivo demostrar la relación que existe entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal docente de secundaria el estudio es de carácter no experimental, el diseño utilizado fue el descriptivo correlacional. El tipo de muestreo fue el probabilístico, el número de participantes estuvo compuesto de 367 profesores de ambos sexos, de diferente grado de nivel secundario de menores de los centros educativos estatales y particulares del distrito de Comas. Los instrumentos que se emplearon para la medición de las variables fueron la escala de Clima Social de R.H Moos y el Inventario Burnout de Maslach. En los resultados obtenidos se observaron niveles medios de Burnout, en los colegios estatales y particulares. En cuanto a la correlación de la dimensión autorrealización del clima laboral con el síndrome de burnout en la muestra total de estudio, se observó que la variable autonomía tiene una correlación positiva pero baja, con la dimensión agotamiento

emocional y con la dimensión despersonalización del síndrome de burnout. Esta misma variable autonomía del clima laboral, tuvo una correlación negativa baja con la dimensión realización personal.

Tafur (2014) en su tesis: "Gestión pedagógica y calidad del servicio educativo en la institución educativa 3056 Gran Bretaña del distrito de Independencia, año 2010", es un trabajo realizado con la valiosa colaboración de los docentes - Catedráticos y estudiantes del indicado colegio. Se llevó a cabo en el período 2010 y 2014 en Lima Perú. La metodología aplicada fue cuantitativa, descriptivo correlacional de corte transversal, no experimental. La población estuvo constituida por estudiantes del Colegio 3056 Gran Bretaña, El recojo de datos se realizó a través de un cuestionario tipo Likert. De acuerdo a los resultados, existe relación significativa entre la gestión pedagógica y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa 3056 Gran Bretaña del Distrito de Independencia, año 2010 con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$. la relación es alta con valor de $r = 0,876$

Jiménez (2014) en su tesis: "Relación entre la gestión de los directores y la calidad educativa en la Institución Educativa 70177, Molino Juli, Puno, 2014". La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de los directores y la calidad educativa en la Institución Educativa 70177, Molino Juli, Puno, 2014. La población de estudio estuvo conformada por 148 miembros de la comunidad educativa del a Institución Educativa 70177 de Puno. Se administraron dos cuestionarios, utilizando un diseño correlacional, a 107 personas, mediante un muestreo probabilístico con afijación proporcional. En conclusión, existe relación significativa entre la gestión de los directores y la calidad educativa en la Institución Educativa 70177, Molino Juli, Puno, 2014, porque los datos de la estadística descriptiva muestran porcentajes altos y la estadística inferencial, mediante el coeficiente r de Pearson ($r = 0.875$), confirma la correlación.

Chipana (2015) en su estudio: “Gestión pedagógica y la calidad educativa en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro”, es una tesis de tipo descriptivo – correlacional, basado en el enfoque cuantitativo, que tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de San Román y Azángaro – 2013; cuya hipótesis general es: existe una relación directa y positiva entre la gestión pedagógica y la calidad educativa. Por consiguiente la gestión pedagógica es la concepción teórica y práctica de la planificación, organización, dirección, coordinación y evaluación del trabajo pedagógico que permite desarrollar condiciones apropiadas para que los estudiantes sean partícipes de su propio aprendizaje; mientras que la calidad educativa, es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar los estudiantes para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida. Como hecho adicional, se ha procesado información a través de una encuesta a los docentes y directivos que hacen realidad la gestión pedagógica y enmarcar la calidad educativa desde el proceso de enseñanza – aprendizaje; así también se ha analizado los resultados de la prueba de evaluación censal de estudiantes, cuyo objetivo principal es el logro de estándares de aprendizaje en estudiantes de segundos grados de educación primaria en el año 2013. La muestra es de 381 docentes, directivos y jefes de área de gestión pedagógica. En suma, a través de la prueba estadística de Chi Cuadrada el valor de la $X^2 = 48.879$ en la hipótesis general; en tanto, existe una relación directa y positiva entre la gestión pedagógica con la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de estudio.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Calidad de gestión educativa

Valderrama (2015) calidad de la gestión educativa requiere un proceso de articulación entre los distintos actores del sector educativo y de las distintas acciones que desarrollan estos actores. En razón de lo anterior, el Ministerio ha venido desarrollando estrategias que apuntan al fortalecimiento de la gestión

institucional: Acompañamiento a los equipos directivos, Utilización y aprovechamiento de los sistemas de información, reconocimiento de la evaluación como insumo para el continuo mejoramiento. Utilización de herramientas de gestión, como: planes de mejoramiento institucional y la ejecución de procesos de certificación y por último la acreditación para establecimientos educativos

Palacios (2010) “La calidad de gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos”.

Morales (2010) “El concepto de calidad de gestión educativa se desarrolla como una estrategia utilizada para mejorar la competitividad, siendo la responsable de orientar todos los procesos organizacionales y por supuesto, la mejora continua. Por lo tanto es necesario entender, que se debe realizar un diseño en función a las realidades sociales y culturales, entornos políticos económicos, o estructura del sector en que la empresa u organización desarrolla su actividad”.

UNESCO (2014) la calidad de gestión educativa: “Consiste en crear un modelo de valores y creencias compartidas por toda la organización de manera que todos sus miembros orienten su trabajo hacia el desarrollo eficaz y eficiente de los aprendizajes que satisfagan las necesidades de cada uno de los estudiantes” (p. 12)

Según la UNESCO (2014) las dimensiones que forman parte de la gestión de calidad educativa son:

Dimensión 1. Gestión directiva

UNESCO (2014, p. 16) “Es la responsable de orientar, coordinar y articular los procesos institucionales e interinstitucionales, de tal manera que la institución busque siempre el mejoramiento continuo de la gestión educativa en su conjunto; para esto se requiere de acciones planeadas intencionadas, sistemáticas y participativas, con propósitos, metas y objetivos claramente establecidos y compartidos. Para el logro de este propósito es indispensable el concurso de la gestión directiva con un gran sentido de liderazgo, en especial de los directivos de la institución”.

Dimensión 2. Gestión pedagógica

UNESCO (2014, p. 17) Está relacionada con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza como asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica y como lo evalúa, además la manera de relacionarse con sus alumnos y los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros. La definición del término es una disciplina de desarrollo reciente, por ello su nivel de estructuración la convierte en una disciplina innovadora con múltiples posibilidades de desarrollo cuyo objeto educativo”.

Dimensión 3. Gestión administrativa.

UNESCO (2014, p. 18) “La gestión administrativa es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. Se realiza a través de 4 funciones específicas: planeación, organización, dirección y control. En los últimos años, algunos autores añadieron una función más, que vale la pena tener en cuenta: la integración del personal. Es un conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo”.

Dimensión 4. Gestión comunitaria.

UNESCO (2014, p. 18) “La gestión comunitaria es un conjunto de estrategias y acciones desarrolladas por autoridades locales orientadas a la consecución de un objetivo o para resolver

problemas específicos. Como campo de acción organizada propio de las autoridades locales, la gestión comunitaria se puede definir como "un conjunto interdependiente de actores individuales o colectivos, naturales e institucionales, que compiten unos con otros tanto por la definición de los problemas a cuya solución hay que (pueden) contribuir como por la elaboración de las soluciones que se darán a esos problemas".

1.3.2. Clima laboral

Martel (2015, p. 35) "El Clima Laboral es producto de las percepciones y estas percepciones están matizadas por las actividades, interacciones y experiencias de cada uno de los miembros. Si entendemos que la organización son las personas que están en ella, se nos empieza a poner interesante el tema, pues cada persona constituye un micro mundo, que forma el gran todo que es la empresa".

Al respecto Pintado (2007 p.187) sostuvo que "el clima laboral es aquel que refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del ambiente". En lo expresado por este autor se evidencia que el ambiente de trabajo tiene una estrecha relación con la cultura institucional que se configura en cada institución.

Pardo (2010, p. 75) "El clima laboral no es otra cosa el **medio** en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la **productividad empresarial**. Si eres capaz de conseguir una mayor productividad con un buen clima laboral, tienes todo lo necesario para conseguir grande éxitos en tu empresa, de aquella manera, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un **bajo rendimiento**".

Martin (2012, p. 39) define que: “El clima laboral o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. (p.103)

Entre las dimensiones del clima laboral se puede identificar las siguientes:

Dimensión 1. Comunicación.

Martin (2012, p. 42) “Es una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en las organizaciones para relacionar las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal y con la sociedad. Nos permite conocer al recurso humano y evaluar su desempeño y productividad, a través de entrevistas y recorridos por las diversas áreas de trabajo.

Dimensión 2. Motivación.

Martin (2012, p. 42) “Es la acción y efecto de motivar. Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona. La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano, no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones”.

Dimensión 3. Relaciones interpersonales.

Martin (2012, p. 44) “Es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción

social. Son asociaciones entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, entre otros. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, los entornos laborales”.

Dimensión 3. Identidad.

Martin (2012, p. 45) “Es la conciencia que una persona tiene respecto de sí misma y que la convierte en alguien distinto a los demás. Aunque muchos de los rasgos que forman la identidad son hereditarios o innatos, el entorno ejerce una gran influencia en la conformación de la especificidad de cada sujeto. En este sentido, la idea de identidad se asociada con algo propio, una realidad interior que puede quedar oculta tras actitudes o comportamientos”.

1.4. Formulación del Problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017?

Problemas específicos

P.E1. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017?

P.E2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017?

P.E3. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017?

P.E4. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017?

1.5. **Justificación del estudio**

Al exponer las razones por las cuales se lleva a cabo esta investigación, se pone de manifiesto los tres aspectos relevantes que justifican la realización del estudio.

Justificación teórica, Los resultados de esta investigación, basados en el desarrollo temático que se describe en este estudio, podrá ser utilizada por la ciencia, como apoyo para generar nuevos conocimientos, y de esta manera poder interpretar y conocer mejor el problema, arribando a si a las definiciones y teorías que permitan plantear soluciones viables para el problema de la mala gestión y el clima laboral negativo

Justificación práctica, aspecto por el cual esta investigación permitirá conocer algunos procedimientos y pondrá de manifiesto algunas recomendaciones que harán posible la solución al problema existente en el ámbito educativo, mejorándose de esta manera la calidad educativa en el contexto en el que se circunscribe la problemática. Pudiendo aplicarse estos mismos procedimientos en instituciones educativas aledañas y similares.

Justificación metodológica, Esta investigación pondrá de manifiesto la utilidad de cada uno de los instrumentos que se diseñará y empleará con el fin de realizar el análisis y medición de las variables, así como el conjunto de procedimientos o técnicas que se apliquen para la recolección de datos, el procesamiento de los mismos y la presentación de los resultados de manera organizada y sistemática.

Justificación social: Los beneficiarios de esta investigación son directamente los docentes y estudiantes y en general la sociedad en su conjunto, debido a que se conocerán los mecanismos que permitan mejorar la gestión educativa en las instituciones de la localidad de Ayacucho y del país en general.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

- Existe relación significativa entre la calidad de gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.

Hipótesis específicas

- H.E1. Existe relación significativa entre la gestión directiva y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.
- H.E2. Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.
- H.E3. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.
- H.E4. Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general

- Determinar la relación entre la calidad de gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.

Objetivos específicos

- O.E1. Describir la relación entre la gestión directiva y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017
- O.E2. explicar la relación entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 201717.
- O.E3. Describir la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.
- O.E4. Describir la relación entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.

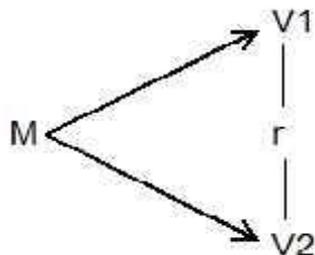
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

“Los diseños son aquellas representaciones esquemáticas de un plan, una estructura que no solo corresponde a las preguntas de investigación, si no también determina el tipo de variables y la forma en que deben ser controladas, manipuladas, observadas y medidas” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 120).

El investigador, buscará determinar la existencia de relación entre las variables calidad de gestión educativa y clima laboral.

De manera esquemática el diseño de la investigación queda expresada de la manera siguiente:



En donde:

M = docentes de la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho

V1 = Calidad de gestión educativa

V2 = Clima laboral.

r = Coeficiente de correlación.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

“Al referirnos a las variables de investigación se puede señalar que son los fenómenos cuyas propiedades o características cambian, pudiendo ser observables y medibles”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010) p. 43).

Las variables que forman parte de esta investigación son:

Variable 1: Calidad de gestión educativa

Variable 2: Clima laboral

2.2.2. Operacionalización

Tabla 1: Operacionalización de las variables calidad de gestión educativa y clima laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA	UNESCO (2014) la calidad de gestión educativa: "Consiste en crear un modelo de valores y creencias compartidas por toda la organización de manera que todos sus miembros orienten su trabajo hacia el desarrollo eficaz y eficiente de los aprendizajes que satisfagan las necesidades de cada uno de los estudiantes" (p. 12)	La medición de la calidad de gestión educativa se llevara a cabo a través de sus cuatro dimensiones que: Gestión directiva, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria.	Gestión directiva	Misión	Ordinal Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) En parte (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
				Visión	
				Principios educacionales	
			Gestión pedagógica	Implementación de recursos educativos	
				Diseño de estrategias de enseñanza y aprendizaje.	
				Desarrollo curricular	
			Gestión administrativa	Planificación	
				Organización	
				Control y evaluación	
			Gestión comunitaria	Responsabilidad social	
				Integración comunitaria	
				Movilización de la sociedad civil.	
CLIMA LABORAL	Martin (2012) define que: "El clima laboral o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. (p.103)	La variable clima laboral se operacionalizará de acuerdo a sus dimensiones: comunicación, motivación, relaciones interpersonales e identidad.	Comunicación	Comunicación formal.	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Estilos comunicativos	
				Actividades de fortalecimiento y desarrollo.	
			Motivación	Intrínseca	
				Extrínseca	
				Interés y compromiso.	
			Relaciones interpersonales	Afectividad	
				Empatía	
				Asertividad	
			Identidad	Compromiso laboral	
				Desprendimiento	
				Satisfacción	

2.3. Población y muestra

Población

Dentro de las investigaciones, el conjunto de sujetos que presentan el problema en común son denominados población.

“La población es el conjunto de individuos, personas o instituciones que son motivo de investigación, debido a que presentan una problemática en común” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 183).

En esta investigación la población estará conformada por los docentes de la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho. Los cuales suman un total de 35 docentes.

Tabla 2

Distribución poblacional de los docentes de la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017

I.E “Santa Isabel”	Cantidad	
	Nº	%
Docentes Varones	20	58
Docentes Mujeres	15	42
TOTAL	35	100

Muestra

“La muestra es el subconjunto o parte de la población que mantiene como característica en común, el problema a estudiar”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 191)

Debido a que la muestra es finita y está conformada por un número limitado de sujetos, se tomará como muestra de estudio al total de los docentes que conforman la población. Es decir que la muestra es idéntica a la población.

Muestreo

No probabilístico – censal

Señala Hernández, Fernández & Baptista (2010), que “la muestra de tipo no probabilístico es aquella que se selecciona considerando únicamente el criterio del investigador y la accesibilidad al manejo y la recolección de datos muestrales”. (p. 127)

Criterios de selección

Al tenerse una población heterogénea, se ha considera como criterios que de inclusión y exclusión a los siguientes:

Criterios de inclusión:

Docentes en condición de nombrados y/o contratados.

Criterios de exclusión:

Personal directivo.

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

Técnicas

“Las técnicas son un conjunto de procedimientos sistematizados y operacionados que sirven para la recolección de datos sobre un determinado estudio o problema”. (Barriga, 2010, p. 74).

La encuesta, que es una técnica que permite recoger información por medio de preguntas y organizadas en un documento impreso, en el cual cada sujeto sometido a medición dejara constancia de su opinión o criterio sobre una determinada problemática.

Instrumentos

Como instrumentos se utilizaran dos cuestionarios de preguntas cerradas, los cuales estarán conformados por 24 ítems cada uno y buscaron recoger información sobre la calidad de gestión educativa y el clima laboral. Las preguntas estaban orientadas a los docentes de la institución educativa

“Santa Isabel” – Ayacucho. La escala de cada instrumento es tipo Likert, con 5 índices. Los índices para ambas variables: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3); casi nunca (2); nunca (1)

Validez

Se diseñaron dos instrumentos: un cuestionario de 24 preguntas sobre calidad de gestión educativa y un cuestionario con la misma cantidad de ítems sobre el clima laboral.

El cuestionario de calidad de gestión educativa, antes de su aplicación en el grupo objetivo, se validó estadísticamente con el análisis factorial confirmatorio aplicándose la prueba de KMO y Bartlett, al poseer el instrumento una medida KMO de correlaciones parciales =0.849 (mayor a 0,050) con un sig.=0.000; (menor a 0,050) el instrumento tienen 85% acumulado de la varianza total explicada para 4 componentes.

En cuanto a los resultados de la prueba de KMO y Bartlett, sobre el cuestionario para clima laboral se tuvo una medida KMO de correlaciones parciales =0.823 (mayor a 0,050) con un sig.=0.000; (menor a 0,050) el instrumento tiene 82% acumulado de la varianza total explicada para 4 componentes.

Además de la validación estadística se los expertos también emitieron su criterio de jueces sobre los instrumentos de esta investigación e indicaron que el contenido de ambos cuestionarios era válido para ser aplicados a la muestra de estudio debido a que cumple con los propósitos de esta investigación. El criterio de expertos quedó registrado en la ficha de validación, en donde se manifestaron los aspectos de relevancia y suficiencia de cada ítem.

Para corroborar la validez de los cuestionarios, se tomó en cuenta las apreciaciones de 03 expertos en metodología de la investigación y/o

administración, los cuales dejaron constancia de su criterio de jueces en las fichas que se adjuntan en los anexos.

Los expertos que validaron los cuestionarios se describen a continuación:

Tabla 3.

Criterio de Jueces sobre los cuestionarios para calidad de gestión educativa y el clima laboral 2017

Expertos	Criterio
	Aplicable
	Aplicable
	Aplicable

FUENTE: ficha de validación de expertos.

Confiabilidad

Se realizara una prueba piloto, seleccionándose 25 docentes con características similares a las unidades de análisis de la muestra de estudio, recolectando información con la finalidad de conocer el nivel de confiabilidad de los cuestionarios a utilizar.

Los datos recolectados fueron procesados de manera estadística, aplicándose la prueba de alfa de Cronbach para conocer el porcentaje de confiabilidad de ambos instrumentos.

Los resultados de la prueba Alfa se obtuvieron al procesar los datos recolectados con la formula siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum s^2i}{s^2t} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

$\sum S^2i$: Sumatoria de las varianzas de cada ítem

S^2t : Varianza de los totales

K: Número de ítems (válidos)

Los valores que permitieron conocer el nivel de confiabilidad +1 y -1, en donde la confiabilidad resulta ser más alta en cuanto el valor de Alfa este más cercano al valor de +1 y en consecuencia el instrumento era confiable y pudo ser utilizado para la recolección de datos.

Los resultados de la prueba de confiabilidad se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 4

Valores de la prueba de Alfa de Cronbach para calidad de gestión educativa y el clima laboral 2017

VARIABLES	VALOR DE ALFA	Nº DE ITEMS
Calidad de servicio	.892	24
Rentabilidad	.893	24

FUENTE: Base de datos prueba piloto

En la tabla 4 se puede evidenciar que el valor de la prueba alfa para la variable calidad de gestión educativa es 0,892 y para la variable clima laboral es de 0,893. En ambos casos los instrumentos tienen una fuerte confiabilidad.

En el caso del cuestionario sobre calidad de gestión educativa tiene un porcentaje de confiabilidad de 89% y el cuestionario sobre clima laboral es de 89%.

2.5. Métodos de análisis de datos

En esta investigación, el método utilizado corresponde al método cuantitativo, el cual se apoyara en la estadística descriptiva e inferencial.

La estadística descriptiva, fue empelada con la finalidad de procesar, organizar e interpretar los datos en tablas y figuras, se utilizó para ello, los valores de porcentajes y frecuencias con la finalidad de explicar el

comportamiento de las variables calidad de gestión educativa y clima laboral.

La estadística inferencial, Dio a conocer la validez de las premisas al hacer uso de un parámetro o estadígrafo, con la finalidad de generalizar las propiedades de la muestra a toda la población de estudio.

Prueba de hipótesis, Para poder determinar la prueba a utilizar, fue necesario determinar la normalidad de los datos recolectados. Para este caso se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov (K – S). esta prueba indico que existía una distribución normal de los datos y en consecuencia se utilizó el coeficiente de Spearman como estadígrafo para conocer la validez de cada una de las hipótesis de estudio.

2.6. Aspectos éticos

En el desarrollo de esta investigación se tuvo en cuenta los aspectos éticos que permitieron señalar que los datos recolectados no fueron manipulados de manera intencional o alterados para cambiar los resultados obtenidos. Los resultados han sido presentados tal y como se recolectaron de la muestra de estudio

En cuanto se refiere a la idoneidad del trabajo, este respeta los aspectos legales y formales de las normas de redacción internacional. Del mismo modo en esta investigación se descarta faltas a la ética como: Ocultar a los participantes la naturaleza de la investigación o hacerles participar sin que lo sepan. Exponer a los participantes a actos que podrían perjudicarles o disminuir su propia estimación. Invadir la intimidad de los participantes. Privar a los participantes de los beneficios.

III. RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva

Tabla 5

Porcentajes sobre calidad de gestión educativa y clima laboral

		VARIABLE 2: CLIMA LABORAL			Total
		Negativo (24-56>	Indiferente (56-88>	Positivo (88-120)	
VARIABLE 1: CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA	Alto (88-120)		5,7%	45,7%	51,4%
	Medio (56-88>		31,4%	5,7%	37,1%
	Bajo (24-56>	5,7%		5,7%	11,4%
Total		5,7%	37,1%	57,1%	100,0%

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

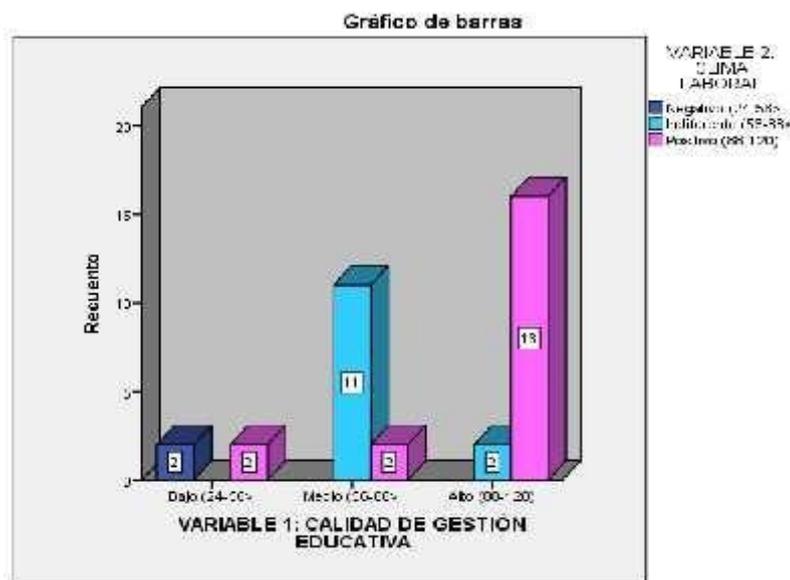


Gráfico 1

Frecuencias sobre calidad de gestión educativa y clima laboral

En la tabla 5 y gráfico 1 se muestran los resultados porcentuales y las frecuencias calidad de gestión educativa en donde el 51,5(18) docentes indican que es de nivel alto, el 37,1%(13) docentes indica que es de nivel medio y el 11,4%(4) docentes indican que es de nivel bajo. Del mismo modo sobre el clima laboral expresa el 57,1%(20) docentes que es positivo, el 37,1%(13) docentes señala que es indiferente y el 5,7%(2) docentes señalan que es negativo. Por tanto, tenemos que la calidad educativa es de nivel alto y el clima es positivo, según el 50% de la muestra de docentes.

Tabla 6
Porcentajes sobre gestión directiva y clima laboral

		VARIABLE 2: CLIMA LABORAL			Total
		Negativo (24-56>	Indiferente (56-88>	Positivo (88-120)	
Gestión directiva	Alto (22-30)		17,1%	42,9%	60,0%
	Medio (14-22>		8,6%	8,6%	17,1%
	Bajo (6-14>	5,7%	11,4%	5,7%	22,9%
Total		5,7%	37,1%	57,1%	100,0%

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

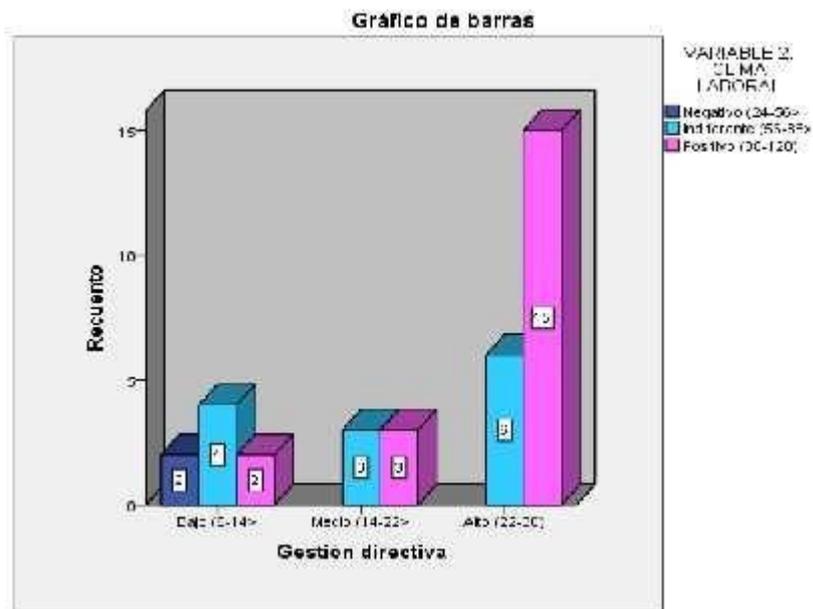


Gráfico 2

Frecuencias sobre gestión directiva y clima laboral.

En la tabla 6 y gráfico 2 se describen datos porcentuales y frecuencias sobre la dimensión denominada gestión directiva. Se puede observar que el 60%(21) docentes indican que es de nivel alto, el 22,9%(8) docentes indican que es de nivel bajo y el 17,1% (6) docentes indican que es de nivel medio. Sobre el clima laboral expresan el 57,1%(20) docentes que es positivo, el 37,1%(13) docentes señala que es indiferente y el 5,7%(2) docentes señalan que es negativo. En resumen se tiene que poco más de la mitad de docentes considera que la gestión directiva es de nivel alto y aproximadamente para la mitad de docentes el clima laboral es positivo en la institución.

Tabla 7

Porcentajes sobre gestión pedagógica y clima laboral

		VARIABLE 2: CLIMA LABORAL			Total
		Negativo (24-56>	Indiferente (56-88>	Positivo (88-120)	
Gestión pedagógica	Alto (22-30)		11,4%	34,3%	45,7%
	Medio (14-22>		25,7%	20,0%	45,7%
	Bajo (6-14>	5,7%		2,9%	8,6%
Total		5,7%	37,1%	57,1%	100,0%

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

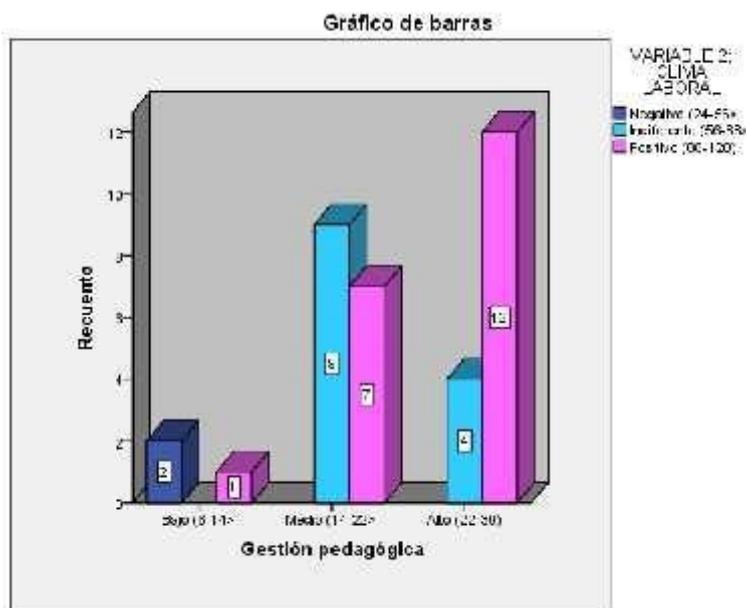


Gráfico 3

Frecuencias sobre gestión pedagógica y clima laboral

En la tabla 7 y gráfico 3 se muestra los resultados del análisis descriptivo sobre la dimensión denominada gestión pedagógica. Se puede describir que para el 45,7%(16) docentes es de nivel alto, también este mismo porcentaje de docentes 45,7% (16) indica que es de nivel medio y el 8,6%(3) docentes expresa que es de nivel bajo. En cuanto al clima laboral el 57,1%(20) docentes indica que es positivo, el 37,1%(13) docentes señala que es indiferente y el 5,7%(2) docentes señalan que es negativo. Es decir que la gestión pedagógica oscila entre los niveles medio y alto y el clima laboral es positivo.

Tabla 8

Porcentajes sobre gestión administrativa y clima laboral

		VARIABLE 2: CLIMA LABORAL			Total
		Negativo (24-56>	Indiferente (56-88>	Positivo (88-120)	
Gestión administrativa	Alto (22-30)		11,4%	48,6%	60,0%
	Medio (14-22>		20,0%	2,9%	22,9%
	Bajo (6-14>	5,7%	5,7%	5,7%	17,1%
Total		5,7%	37,1%	57,1%	100,0%

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

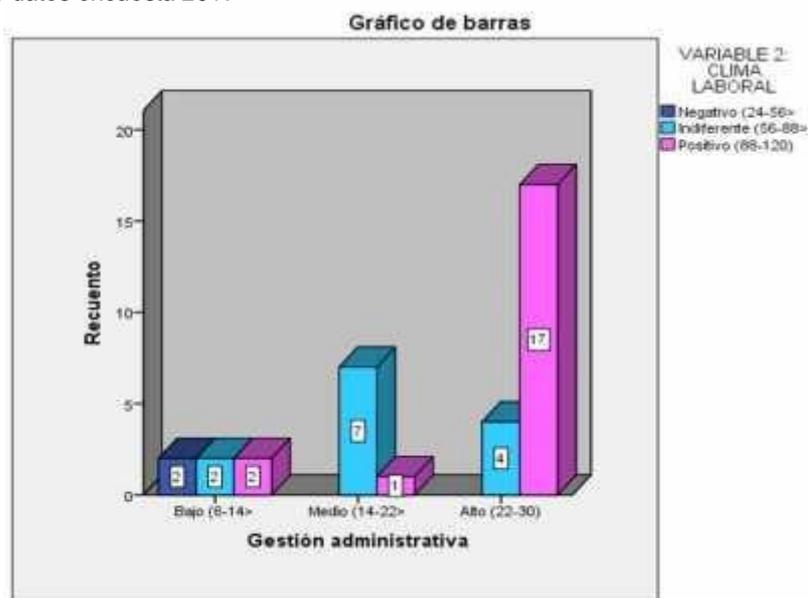


Grafico 4.

Frecuencias sobre gestión administrativa y clima laboral

En la tabla 8 y grafico 4 se puede observar los resultados porcentuales sobre la gestión administrativa. El 60%(21) docentes manifiesta que es de nivel alto, el 22,9%(8) docentes indican que es de nivel medio y el 17,1%(6) docentes indican que es de nivel bajo. Sobre el clima laboral el 57,1%(20) docentes señala que es positivo, el 37,1%(13) docentes señala que es indiferente y el 5,7%(2) docentes señalan que es negativo. Se puede resumir que, la gestión administrativa es considera de nivel alto por poco más de la mitad de los docentes de muestra, en tanto que el clima es considera positivo, por aproximadamente la mitad de los sujetos que formaron la muestra de estudio.

Tabla 9

Porcentajes sobre gestión comunitaria y clima laboral

	VARIABLE 2: CLIMA LABORAL			Total	
	Negativo (24-56>	Indiferente (56-88>	Positivo (88-120)		
Gestión comunitaria	Alto (22-30)		17,1%	51,4%	68,6%
	Medio (14-22>		17,1%		17,1%
	Bajo (6-14>	5,7%	2,9%	5,7%	14,3%
Total	5,7%	37,1%	57,1%	100,0%	

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

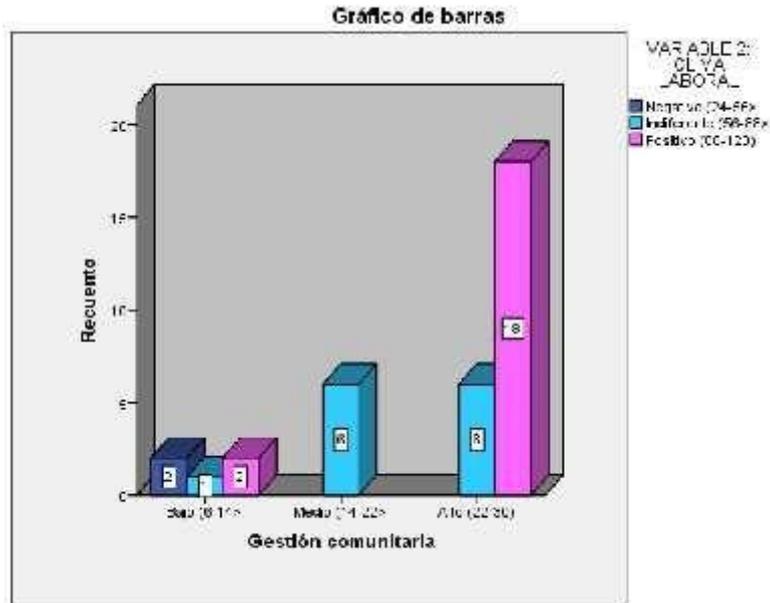


Gráfico 5

Frecuencias sobre gestión comunitaria y clima laboral

En la tabla 9 y gráfico 5 se puede observar los resultados porcentuales y las frecuencias sobre la dimensión gestión comunitaria. Se aprecia que para el 68,6%(24) docentes es de nivel alto, para el 17,1%(6) docentes es de nivel medio y para el 14,3%(6) docentes es de nivel bajo. Sobre el clima laboral los encuestados expresan que para el 57,1%(20) docentes es positivo, el 37,1%(13) docentes señala que es indiferente y el 5,7%(2) docentes señalan que es negativo. Es decir que aproximadamente para las tres cuartas parte de la muestra la gestión comunitaria es de nivel alto y la mitad de los docentes de la muestra consideran que el clima laboral es positivo.

3.2. Estadística inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Para este procedimiento se eligió la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, debido a que la muestra es mayor a 30 unidades de análisis. ($n > 30$).

Tabla 10

Prueba de bondad de ajustes de Kolmogorov – Smirnov para las variables calidad de gestión educativa y clima laboral.

		VARIABLE 1: CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA	VARIABLE 2: CLIMA LABORAL
N		35	35
Parámetros normales ^{a,b}	Media	83,17	86,03
	Desviación típica	19,328	14,298
Diferencias más extremas	Absoluta	,154	,205
	Positiva	,091	,100
	Negativa	-,154	-,205
Z de Kolmogorov-Smirnov		,909	1,211
Sig. asintót. (bilateral)		,012	,006

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

En la tabla 10 describe los resultados del análisis de la normalidad a través de la prueba de Kolmogorov – Smirnov, en donde la significancia $P = 0,12$ que corresponde a la variable calidad de gestión educativa y $P = 0,006$ que corresponde al clima laboral, resultan ser menores al valor de $0,050$; por lo que, se asumen que la distribución de los datos de ambas variables es no normal (heterogénea). Es necesario utilizar la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para poder comprobar la validez de las hipótesis planteadas. Esta prueba es válida debido a que ambas variables han sido categorizadas y se han establecido rangos, con escalas ordinales y variables cualitativas.

3.2.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la calidad de gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la calidad de gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017

Condición estadística:

P > 0,05 = acepta hipótesis nula (Ho)

P < 0,05 = rechaza hipótesis nula (Ha)

Nivel de significancia: 95% de confianza.

Tabla 11

Correlación entre calidad de gestión educativa y clima laboral

		VARIABLE 1: CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA	VARIABLE 2: CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de		**
	VARIABLE 1: CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA	1,000	,476
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	35	35
Rho de Spearman	Coeficiente de		**
	VARIABLE 2: CLIMA LABORAL	,476**	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	35	35

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

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

En la tabla 11 se tiene el resultado de la prueba de correlación de Spearman. Se detalla que el valor de Rho es igual a 0,476** y el “p” valor es igual a 0,004 que resulta menor a 0,050. Se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre la calidad de gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. La correlación es de nivel bajo y significativa al 99%. Por tanto, es probable que al mejorar la calidad de gestión educativa, se mejore el clima laboral de esta institución.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la gestión directiva y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.

Hi: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017

Tabla 12

Correlación entre la gestión directiva y el clima laboral

		Gestión directiva	VARIABLE 2: CLIMA LABORAL
Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,380*
	Sig. (bilateral)	.	,024
	N	35	35
VARIABLE 2: CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	,380*	1,000
	Sig. (bilateral)	,024	.
	N	35	35

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

En la tabla 12 se tiene el resultado de la prueba de correlación de Spearman. En donde se observa que el valor de Rho es igual a 0,380* y el valor de “p” es igual a 0,244 que resulta menor que 0,050. Se rechaza la hipótesis nula y se infiere que Existe relación significativa entre la gestión directiva y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. El nivel de la correlación es bajo y la significancia de 95%. Además la correlación indica que de mejorar la gestión directiva existe la probabilidad de mejorar el clima en la institución.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.

Hi: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017

Tabla 13

Correlación entre la gestión pedagógica y el clima laboral

		Gestión pedagógica	VARIABLE 2: CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,463**
	Sig. (bilateral)	.	,005
	N	35	35
VARIABLE 2: CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	,463**	1,000
	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	35	35

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

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

En la tabla 13 se muestra el resultado de la prueba de correlación de Spearman. En donde el valor de Rho es igual a 0,463** y el valor de “p” es igual a 0,005 que resulta menor que 0,050. Se rechaza la hipótesis nula y se infiere que Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. El nivel de la correlación es bajo y significativo al 99% y de tipo “a mayor X mayor Y”. Por tanto, es probable que al mejorar la gestión pedagógica en al institución, se pueda mejorar el clima laboral. Sin atribución de causalidad entre las variables.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.

Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017

Tabla 14

Correlación entre la gestión administrativa y el clima laboral

		Gestión administrativa	VARIABLE 2: CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,337*
	Sig. (bilateral)	.	,048
	N	35	35
VARIABLE 2: CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	,337*	1,000
	Sig. (bilateral)	,048	.
	N	35	35

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

En la tabla 14 se tiene el resultado de la prueba de correlación de Spearman. Se puede precisar que el valor de Rho es igual a 0,337* y la significancia es de “p” = 0,048 que resulta menor que 0,050. Se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. El nivel de la correlación es bajo y significativo al 95%. Por tanto, es probable que al mejorar la gestión administrativa en la institución, se pueda mejorar el clima laboral. Sin atribución de causalidad entre las variables.

Hipótesis específica 3

Ho: Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.

Hi: Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.

Tabla 15

Correlación entre la gestión comunitaria y el clima laboral

		Gestión comunitaria	VARIABLE 2: CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,428*
	Gestión comunitaria	Sig. (bilateral)	,010
		N	35
	Coeficiente de correlación	,428*	1,000
	VARIABLE 2: CLIMA LABORAL	Sig. (bilateral)	,010
		N	35

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

FUENTE: Base de datos encuesta 2017

En la tabla 15 se tiene el resultado de la prueba de correlación de Spearman. Se detalla que el valor de Rho es igual a 0,428* y el “p” valor es igual a 0,010 que resulta menor a 0,050. Se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. La correlación es de nivel bajo y significativa al 95%. Por tanto, es probable que al mejorar la gestión comunitaria, se mejore el clima laboral de esta institución. Debido a la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión gestión comunitaria y la variable clima laboral

IV. DISCUSSION

Esta investigación tuvo como objetivo la determinar la relación entre la calidad de gestión directiva y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. Para cumplir con este objetivo se diseño dos cuestionarios que fueron sometidos a una prueba piloto para poder conocer el valor de su confiabilidad. Se obtuvo valores de 89% para los instrumentos que median la calidad de gestión directiva y el clima laboral. De igual manera se sometió al criterio de jueces para poder determinar la validez, siendo validados por 03 jueces expertos en investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

En cuanto a los instrumentos se determinó que el aspecto limitante correspondía a que fueron diseñados para recolectar información u opinión de los docentes, por lo que, su uso es exclusivo y único para este tipo de unidades de análisis.

En cuanto al análisis interno de los valores que se describen en la tabla cruzada sobre la calidad de gestión educativa y el clima laboral se pudo evidenciar que para el 51% de los docentes la calidad de gestión educativa es alta; en tanto que para el 57% el clima laboral de la institución es positivo. Estos porcentajes describen la existencia de una relación lineal entre ambos aspectos. Además, los valores de la prueba de correlación de Spearman detallan que el valor de Rho es igual a 0,476** y el “p” valor es igual a 0,004 que resulta menor a 0,050. Se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre la calidad de gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. La correlación es de nivel bajo y significativa al 99%. Por tanto, es probable que, al mejorar la calidad de gestión educativa, se mejore el clima laboral de esta institución. Estos resultados son similares a los que evidencio Aguilar (2012), en su tesis: “La calidad de la gestión educativa en el nivel básico y su incidencia en el rendimiento escolar desde la perspectiva administrativa a lo interno de las instituciones educativas del distrito zona metropolitana de Guadalajara, México, donde Las conclusiones son: la relación es de nivel $Rho = ,671$; significativa al ,05. Por tanto, la relación es directa y se entiende que a mayor calidad de la gestión mayor rendimiento escolar de loes estudiantes. Además,

a través de la capacitación se logra el cambio de actitud de los directivos logrando cambiar su forma de ver y actuar al interior de las instituciones educativas, esta investigación demuestra que la calidad de gestión guarda relación no solo con el clima sino, también con el rendimiento escolar. Así mismo, Angulo (2013) en su investigación sobre: “Cultura Organizacional, Clima laboral y Liderazgo en Organizaciones Educativas”, señala que hay correlación muy fuerte entre “cultura” y “liderazgo”, salvo en la dimensión humor de “liderazgo”. ($Rho = 0,876$; con significancia de 95%) podemos inferir que el liderazgo tiene relación con el clima. Otro de los estudios que refuerzan los resultados que hemos alcanzado corresponde el estudio de Salas & Lucín (2013) titulado “Evaluación de la calidad del servicio educativo para determinar el nivel de la deserción estudiantil en la Unidad Educativa “Capitán Pedro Oscar Salas Bajaña”, aquí se señala que la calidad del servicio educativo está relacionada con la deserción estudiantil en la Unidad Educativa Capitán Pedro Oscar Salas Bajaña, la significancia es bilateral e igual a 0,050 y la relación es de nivel medio e igual a 0,563. También el estudio de Baca y Celodonio (2012) titulado “El clima laboral y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4to grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa N° 7096 Príncipe de Asturias de Villa El Salvador”, indica que existe correlación moderada inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional, el clima laboral ($r = -0,853$) y el promedio de las notas de las actas promocionales. De igual forma existe correlación débil inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima laboral y el rendimiento académico ($r = -0,765$). Esto indica que mientras menos instruccionales sean los docentes mejor será el clima laboral. Se tiene también el estudio de Tafur (2014) en su tesis: “Gestión pedagógica y calidad del servicio educativo en la institución educativa 3056 Gran Bretaña del distrito de Independencia, año 2010”, en donde se ha determinado que existe relación significativa entre la gestión pedagógica y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa 3056 Gran Bretaña del Distrito de Independencia, año 2010 con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$. la relación es alta con valor de $r = 0,876$. Y finalmente el estudio de Chipana (2015) denominado “Gestión pedagógica y la calidad educativa en las Unidades de Gestión Educativa Local

de San Román y Azángaro, en donde a través de la prueba estadística de Chi Cuadrada el valor de la $X^2 = 48.879$ en la hipótesis general; y existe una relación directa y positiva entre la gestión pedagógica con la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local. Como se ha podido establecer el clima laboral no solo está relacionado alta o medianamente a la calidad de gestión, sino que también está correlacionado a muchos otros factores.

En cuanto a la dimensión gestión directiva si consideramos que es la encargada de orientar, coordinar y articular los procesos institucionales e interinstitucionales, de tal manera que la institución busque siempre el mejoramiento continuo de la gestión educativa en su conjunto al analizar los porcentajes internos de la tabla cruzada se puede identificar que el 43% de los docentes de la institución educativa “Santa Isabel” – Ayacucho este proceso se cumple en un nivel alto y a su vez este mismo porcentaje indica que el clima es positivo. Todo esto se valida con los resultados de la prueba de correlación de Spearman. En donde se observa que el valor de Rho es igual a 0,380* y el valor de “p” es igual a 0,244 que resulta menor que 0,050. Se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre la gestión directiva y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. El nivel de la correlación es bajo y la significancia de 95%. Además, la correlación indica que de mejorar la gestión directiva existe la probabilidad de mejorar el clima en la institución

Sobre la dimensión gestión pedagógica los resultados internos de la tabla cruzada indican que según el 34% de los docentes la gestión pedagógica es de nivel alto. Se puede establecer que el docente utiliza formas que logran de manera óptima la realización de los procesos de enseñanza y asume a cabalidad el currículo y lo traduce en una planeación didáctica evaluándolo de manera adecuada, relacionándose con sus alumnos y los padres de familia de manera que garantiza el aprendizaje de sus estudiantes. En referencia al clima laboral este mismo porcentaje señala que es positivo. Se valida estos resultados con la prueba de hipótesis en donde el valor de Rho es igual a 0,463** y el valor de “p” es igual a 0,005 que resulta menor que 0,050. Se

rechaza la hipótesis nula y se infiere que Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. El nivel de la correlación es bajo y significativo al 99% y de tipo “a mayor X mayor Y”. Por tanto, es probable que, al mejorar la gestión pedagógica en la institución, se pueda mejorar el clima laboral. Sin atribución de causalidad entre las variables.

En referencia a los resultados de la dimensión gestión administrativa el análisis de los resultados que se detallan en porcentajes indican que para el 49% la gestión administrativa es de nivel alto y en lo referente al clima laboral esta misma cifra de los docentes encuestados manifestaron que es positivo. Se puede inferir que las autoridades utilizan de manera óptima los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. Queda demostrada la existencia de una relación lineal, con los resultados de la prueba de correlación de Spearman. Se puede precisar que el valor de Rho es igual a 0,337* y la significancia es de “p” = 0,048 que resulta menor que 0,050. Se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. El nivel de la correlación es bajo y significativo al 95%. Por tanto, es probable que, al mejorar la gestión administrativa en la institución, se pueda mejorar el clima laboral. Sin atribución de causalidad entre las variables.

Finalmente, sobre la dimensión el 52% de los docentes sometidos a las encuestas indican que es de nivel alto y que el clima laboral de la institución es de positivo. Si tomamos en cuenta que la gestión comunitaria es un conjunto de estrategias y acciones desarrolladas por autoridades locales orientadas a la consecución de un objetivo o para resolver problemas específicos. Se puede inferir que los directivos de la institución están altamente comprometidos con involucrar a las autoridades de su localidad y lograr de este modo los objetivos que se han trazado como parte de su plan anual de trabajo. Queda demostrada la relación al evidenciar los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde se detalla que el valor de

Rho es igual a 0,428* y el “p” valor es igual a 0,010 que resulta menor a 0,050. Se rechaza la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. La correlación es de nivel bajo y significativa al 95%. Por tanto, es probable que, al mejorar la gestión comunitaria, se mejore el clima laboral de esta institución. Debido a la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión gestión comunitaria y la variable clima laboral.

V. CONCLUSIONES

Luego de analizar los datos se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Se ha determinado que existe relación significativa entre la gestión directiva y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. El valor de Rho es igual a 0,476** y el “p” valor es igual a 0,004 que resulta menor a 0,050 y se evidencia una correlación de nivel bajo y significativa al 99%. Por tanto, es probable que al mejorar la calidad de gestión educativa, se mejore el clima laboral de esta institución.

Se puede describir que existe relación significativa entre la gestión directiva y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. El nivel de la correlación es bajo y la significancia de 95%. Además la correlación indica que de mejorar la gestión directiva existe la probabilidad de mejorar el clima en la institución. El valor de Rho es igual a 0,380* y el valor de “p” es igual a 0,244 que resulta menor que 0,050.

Es posible explicar que existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. Debido a que el valor de Rho es igual a 0,463** y el valor de “p” es igual a 0,005 que resulta menor que 0,050. El nivel de la correlación es bajo y significativo al 99% y de tipo “a mayor X mayor Y”. Por tanto, es probable que al mejorar la gestión pedagógica en la institución, se pueda mejorar el clima laboral. Sin atribución de causalidad entre las variables.

Se puede describir que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. El nivel de la correlación es bajo y significativo al 95%. Por tanto, es probable que al mejorar la gestión administrativa en la institución, se pueda mejorar el clima laboral. Sin atribución de causalidad entre las variables. El valor de Rho es igual a 0,337* y la significancia es de “p” = 0,048 que resulta menor que 0,050.

Es posible describir que existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017, dicha correlación es de nivel bajo y significativa al 95%. Por tanto, es probable que al mejorar la gestión comunitaria, se mejore el clima laboral de esta institución. Debido a la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión gestión comunitaria y la variable clima laboral. El resultado de la prueba de correlación de Spearman detalla que el valor de Rho es igual a 0,428* y el “p” valor es igual a 0,010 que resulta menor a 0,050 y se rechaza la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

Considerando los resultados obtenidos me permito realizar las siguientes recomendaciones:

- Establecer convenios con instituciones locales y regionales a fin de que se pueda fortalecer la calidad de la gestión en los docentes y principalmente directivos.
- Diseñar estrategias de intercambio de experiencias a partir de los GIAS, con la finalidad de que se pueda fortalecer la gestión pedagógica a nivel institucional.
- Debido a que la correlación entre la calidad de gestión educativa y el clima laboral es baja, es necesario que se proponga realizar investigaciones sobre otros aspectos que probablemente estén relacionados con el clima laboral.
- Diseñar taller a fin involucrar a los padres dentro de la gestión comunitaria con la finalidad de reforzar el clima laboral e institucional.
- Convocar a la participación civil de las principales instituciones locales y regionales. Invitar a expertos en gestión y calidad educativa para la realización de jornadas de actualización.

**IV. REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS**

Aguilar, P. (2012) tesis: “*La calidad de la gestión educativa en el nivel básico y su incidencia en el rendimiento escolar desde la perspectiva administrativa a lo interno de las instituciones educativas del distrito zona metropolitana de Guadalajara, México*”. Universidad Autónoma de Guadalajara. México.

Angulo, R. (2013) Tesis. “*Cultura Organizacional, Clima laboral y Liderazgo en Organizaciones Educativas*”. Universidad Valladolid. España,

Baca, G. y Celodonio, N. (2012) Tesis. “*El clima laboral y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4to grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa N° 7096 Príncipe de Asturias de Villa El Salvador*”. Lima, Perú.

Barriga, E. (2010) *Metodología de la investigación científica*. Ed. San Marcos. Perú.

Carranza, S. (2013) *La educación en el siglo XXI*. Ed. Macedo. España.

Farfán, L. (2011) Tesis “*Relación entre el clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria de instituciones públicas y privadas del distrito de Comas – 2011*”. Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación científica*. McGraw-Hill Education. México

Martin, F. (2012) *Administración escolar para el cambio*. Ed. Durand. Costa Rica.

Morales, D. (2010) *La calidad total en las instituciones de gestión pública*. Ed. Aula Abierta. Chile

Ñaupas, H. y Mejía, E. (2011) *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa*. Ediciones de la U. Perú.

Núñez, H. (2006) Tesis. “*Clima laboral y el desarrollo profesional de los docentes de la instituciones educativas bolivarianas de las regiones de Puno y Cusco*”. Universidad Nacional san Antonio de Abad, Cuzco, Perú.

Palacios, E. (2010) *Propuesta de una gestión de calidad en educación a distancia*. Ed. La Muralla. Buenos Aires, Argentina.

Pardo, J. (2010) *Dirección y organización de instituciones públicas*. Ed. Novedades educativas. Buenos Aires, Argentina.

Pozner, B. (2003) *La gestión un cambio en la forma de pensar y actuar*. Ed. Buenavista. México.

Pintado, C. (2007) *Climas educativos y violencia juvenil*. Ed. Noveduc. Buenos Aires, Argentina.

Samaniego, A. (2013) Tesis. *“El clima laboral y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores de “Andelas” Cía. Ltda. de la Ciudad de Ambato”*. Universidad de Ambato, Ecuador,

UNESCO (2014) *La calidad de gestión en la educación latino americana*. Ed. Márquez. España.

ANEXOS

Anexo 01: Acta de Aprobación

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación, del ciclo IV; y revisor del trabajo académico titulado: titulado

“Calidad de gestión educativa y clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.” del estudiante: **Huarcaya Quispe , Rosa** , he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 18 %, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, 17 de marzo del 2018



Francisco Alejandro Espinoza Polo
Desarrollo del Proyecto de Investigación
DNI: 17839286

Anexo 02: Declaración Jurada

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Rosa Huarcaya Quispe, estudiante de la Escuela de posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo-región Huamanga; declaro que el trabajo académico titulado **Calidad de gestión educativa y clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017** es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- ✓ He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado 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 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.
- ✓ Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- ✓ De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Huamanga, marzo del 2018.



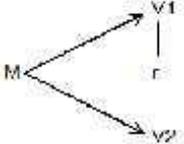
Huarcaya Quispe Rosa
DNI: 41764568

Anexo 03: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SANTA ISABEL” - AYACUCHO, 2017

Autor: Rosa Huarcaya Quispe.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la calidad de gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.	HIPOTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la calidad de gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.	CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA	Gestión directiva	TECNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario	TIPO: No experimental NIVEL: Correlacional DISEÑO: Descriptivo correlacional 
PROBLEMA ESPECIFICOS P.E1. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017? P.E2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017?	OBJETIVOS ESPECIFICOS O.E1. Describir la relación entre la gestión directiva y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017 O.E2. explicar la relación entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.	HIPÓTESIS ESPECIFICAS H.E1. Existe relación significativa entre la gestión directiva y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. H.E2. Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.		Gestión pedagógica		
				Gestión administrativa		
				Gestión comunitaria		
			CLIMA LABORAL	Comunicación	TECNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario	M= docentes de la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho. V1= calidad de gestión educativa. V2= Clima laboral. POBLACION: 35 docentes de la institución educativa
			Motivación			
			Relaciones interpersonales			

<p>“Santa Isabel” - Ayacucho, 2017? P.E3. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017? P.E4. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017?</p>	<p>Isabel” - Ayacucho, 2017. O.E3. Describir la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. O.E4. Describir la relación entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.</p>	<p>“Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. H.E3. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017. H.E4. Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho, 2017.</p>		<p>Identidad</p>		<p>“Santa Isabel” - Ayacucho. MUESTRA: 35 docentes de la institución educativa “Santa Isabel” - Ayacucho. MUESTREO No probabilístico – Censal.</p>
--	---	--	--	------------------	--	--

Anexo 04: Matriz de Operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES SOBRE CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SANTA ISABEL” - AYACUCHO, 2017

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA	UNESCO (2014) la calidad de gestión educativa: “Consiste en crear un modelo de valores y creencias compartidas por toda la organización de manera que todos sus miembros orienten su trabajo hacia el desarrollo eficaz y eficiente de los aprendizajes que satisfagan las necesidades de cada uno de los estudiantes” (p. 12)	La medición de la calidad de gestión educativa se llevara a cabo a través de sus cuatro dimensiones que: Gestión directiva, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria.	Gestión directiva	Misión	1,2,	Ordinal Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) En parte (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
				Visión	3,4,	
				Principios educativos	5,6,	
			Gestión pedagógica	Implementación de recursos educativos	7,8,	
				Diseño de estrategias de enseñanza y aprendizaje.	9,10,	
				Desarrollo curricular	11,12,	
			Gestión administrativa	Planificación	13,14,	
				Organización	15,16,	
				Control y evaluación	17,18,	
			Gestión comunitaria	Responsabilidad social	19,20,	
				Integración comunitaria	21,22,	
				Movilización de la sociedad civil.	23,24.	
CLIMA LABORAL	Martin (2012) define que: “El clima laboral o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. (p.103)	La variable clima laboral se operacionalizará de acuerdo a sus dimensiones: comunicación, motivación, relaciones interpersonales e identidad.	Comunicación	Comunicación formal.	1,2,	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Estilos comunicativos	3,4,	
				Actividades de fortalecimiento y desarrollo.	5,6,	
			Motivación	Intrínseca	7,8,	
				Extrínseca	9,10,	
				Interés y compromiso.	11,12,	
			Relaciones interpersonales	Afectividad	13,14,	
				Empatía	15,16,	
				Asertividad	17,18,	
			Identidad	Compromiso laboral	19,20,	
				Desprendimiento	21,22,	
				Satisfacción	23,24.	

Anexo 05: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE GESTION EDUCATIVA

NOMBRE:..... EDAD:..... Años.

DNI:..... GENERO: Masculino Femenino:

Estimado docente en este cuestionario se te presenta un listado de 24 ítems los cuales debes responder de manera VERAZ, marcando una de las cinco (05) opciones de la escala.

El propósito es registrar tu criterio sobre la calidad de gestión en la institución educativa en la cual laboras.

Nº	ITEMS	ESCALA				
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
Gestión directiva						
1	En la institución los docentes tienen bien definida su misión.	5	4	3	2	1
2	Los docentes actúan en concordancia a la misión institucional.	5	4	3	2	1
3	Institucionalmente se ha trazado metas para el futuro.	5	4	3	2	1
4	En cuanto al servicio que se espera brindar, se tiene una visión clara y precisa.	5	4	3	2	1
5	La gestión educativa considera los principios educacionales.	5	4	3	2	1
6	Se ha instaurado una filosofía institucional que orienta el trabajo docente.	5	4	3	2	1
Gestión pedagógica						
7	Se gestiona pedagógicamente considerando los recursos con los cuales cuenta la institución.	5	4	3	2	1
8	Los docentes gestionan sus propios recursos educativos.	5	4	3	2	1
9	Los docentes son conscientes que no se puede improvisar y que necesitan diseñar sesiones de aprendizaje.	5	4	3	2	1
10	Cada docente prevé los medios y materiales que requiere para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	5	4	3	2	1
11	Los docentes están comprometidos en alcanzar desarrollar la mayor cantidad de contenidos del currículo educativo.	5	4	3	2	1

12	Se contextualiza según las necesidades de los estudiantes.	5	4	3	2	1
Gestión administrativa						
13	La planificación es un elemento de la gestión administrativa que no puede eludirse.	5	4	3	2	1
14	El personal en su conjunto respeta las actividades planificadas.	5	4	3	2	1
15	Se evidencia que en la institución existe organización por parte de los directivos y docentes.	5	4	3	2	1
16	Los padres de familia de la institución están organizados para apoyar en la educación de sus hijos e hijas.	5	4	3	2	1
17	Las actividades tienen un mecanismo de control, al cual se respeta.	5	4	3	2	1
18	Cada actividad realizada es sometida a un proceso de evaluación, para buscar mejorar.	5	4	3	2	1
Gestión comunitaria						
19	La institución realiza acciones de apoyo comunitario en su localidad.	5	4	3	2	1
20	Se ha logrado comprometer a los padres en la realización de actividades en favor de los más pobres de su localidad.	5	4	3	2	1
21	La gestión educativa se basa en el trabajo en equipo que realizan directivos, docentes, estudiantes y padres.	5	4	3	2	1
22	Cuando de colaborar se trata, la comunidad en su conjunto apoya a la institución educativa.	5	4	3	2	1
23	Las principales autoridades de la localidad están comprometidas con la educación de los estudiantes.	5	4	3	2	1
24	La gestión ha logrado convenios con instituciones en favor de los estudiantes.	5	4	3	2	1

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

NOMBRE:..... EDAD:..... Años.

DNI:..... GENERO: Masculino Femenino:

Estimado docente se te presenta un cuestionario de 24 ítems los cuales te invito a responder de manera libre y espontánea, marcando con una "X" una de las cinco opciones que tienes en la escala. El objetivo es registrar tu opinión sobre clima laboral. Debes ser absolutamente veraz.

Nº	ITEMS	ESCALA				
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
Comunicación						
1	Se siente valorado por que la comunicación en su institución se produce de manera formal.	5	4	3	2	1
2	En la institución se hace conocer todas las acciones o actividades programadas aun cuando parezcan de poca importancia.	5	4	3	2	1
3	Se practica un estilo de comunicación basada en la asertividad.	5	4	3	2	1
4	El estilo de comunicación que se practica en la institución es democrático.	5	4	3	2	1
5	Se desarrollan actividades de confraternidad entre docentes, estudiantes y padres de familia.	5	4	3	2	1
6	Se llevan a cabo actividades para fortalecer la buena convivencia entre los estudiantes.	5	4	3	2	1
Motivación						
7	El docente demuestra estar motivado por sí mismo	5	4	3	2	1
8	Los docentes expresan que tienen aspectos personales que los motivan a dar lo mejor de sí.	5	4	3	2	1
9	Uno de los aspectos que motiva al docente desempeñarse de la mejor manera es la buena gestión de los directivos.	5	4	3	2	1
10	Existen estímulos por parte de los padres que obligan a cada docente a demostrar que es el mejor.	5	4	3	2	1
11	Existe un alto nivel de interés por alcázar las metas institucionales.	5	4	3	2	1
12	Todos los trabajadores demuestran estar comprometidos con las tareas educativas en la institución.	5	4	3	2	1
Relaciones interpersonales						
13	Las relaciones entre docentes se dan en un ambiente de afectividad.	5	4	3	2	1

14	Existe alto nivel de afectividad entre estudiantes.	5	4	3	2	1
15	Se ha instaurado una conducta empática entre docentes.	5	4	3	2	1
16	Los estudiantes son empáticos con sus compañeros.	5	4	3	2	1
17	La asertividad de los docentes fortalece la convivencia institucional.	5	4	3	2	1
18	Los estudiantes han aprendido a ser empáticos al actuar.	5	4	3	2	1
Identidad						
19	Cuando es necesario los trabajadores brindan más de su tiempo sin esperar retribución alguna.	5	4	3	2	1
20	Se evidencia el compromiso de los trabajadores con su labor.	5	4	3	2	1
21	No hay reparos cuando se trata de colaborar en favor de los educandos de la institución.	5	4	3	2	1
22	Los trabajadores están prestos a colaborar con alguna causa que realmente merezca atención inmediata.	5	4	3	2	1
23	Los integrantes de la institución demuestran estar satisfechos con la labor de sus autoridades.	5	4	3	2	1
24	Se evidencia la satisfacción de los padres con la labor de docentes y directivos.	5	4	3	2	1

Anexo 06: Constancia de aplicación



El QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA "SANTA ISABEL" DEL CENTRO POBLADO DE CHUMBES DEL DISTRITO DE OCROS DE LA PROVINCIA DE HUAMANGA, REGION DE AYACUCHO.

CONSTANCIA

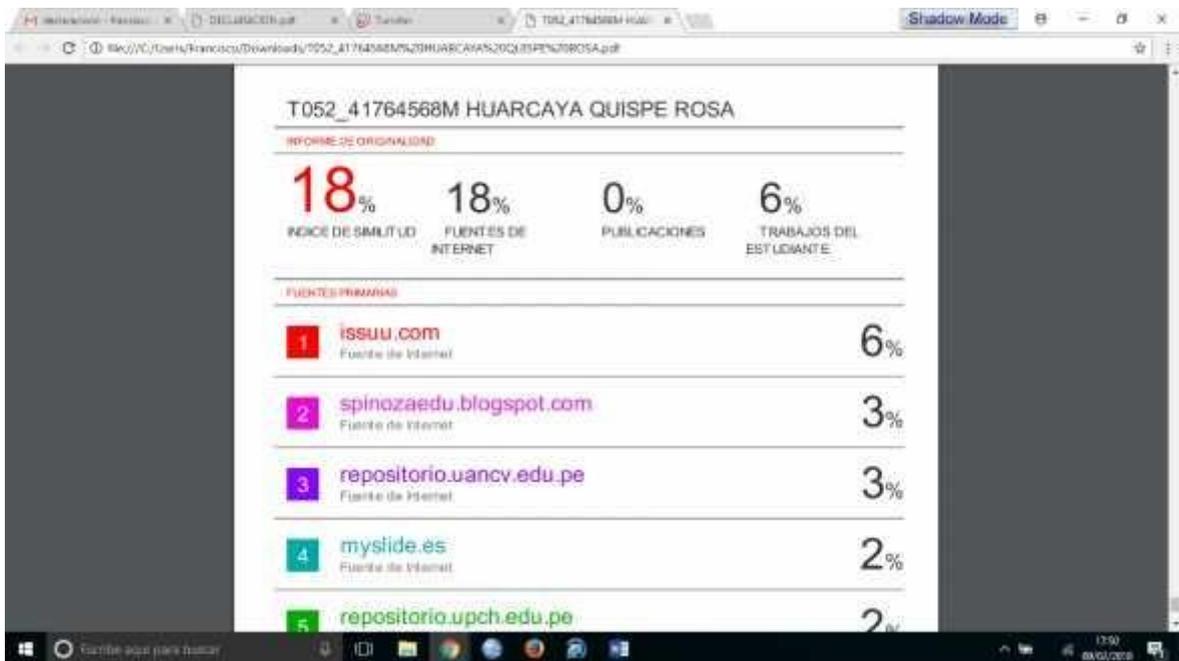
Que, la profesora HUARCAYA QUISPE, Rosa identificado con DNI N.41764566, ha realizado la aplicación del cuestionario de la tesis denominado "Calidad de Gestión Educativa y Clima laboral en la Institución Educativa "Santa Isabel". Ayacucho, dirigido a los Docentes y personal Administrativo que laboran en la Institución

Se expide la presente constancia a petición del interesado, para los fines que estime por conveniente.

Chumbes. 26 de diciembre del 2017

Ce.
Archivo-2017.

Anexo 07: Registro fotográfico



Anexo 08: Base de Datos

VARIABLE 1: CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA																																						
Nº	Gestión directiva						M	R	Gestión pedagógica						M	R	Gestión administrativa						M	R	Gestión comunitaria						M	R	D1	D2	D3	D4	M	R
	p1	p2	p3	p4	p5	p6			p7	p8	p9	p10	p11	p12			p13	p14	p15	p16	p17	p18			p19	p20	p21	p22	p23	p24								
1	3	5	5	3	3	5	24	3	5	3	3	5	4	1	21	2	5	3	4	3	4	3	22	3	5	3	4	3	4	5	24	3	24	21	22	24	91	3
2	3	1	1	3	1	2	11	1	1	3	1	2	4	5	16	2	5	3	4	4	4	4	24	3	5	3	4	4	2	5	23	3	11	16	24	23	74	2
3	3	5	5	3	3	5	24	3	5	3	3	5	4	5	25	3	5	3	4	3	4	3	22	3	5	3	4	3	4	5	24	3	24	25	22	24	95	3
4	3	5	5	3	3	5	24	3	5	3	3	5	4	5	25	3	5	3	4	4	4	4	24	3	5	3	4	4	4	5	25	3	24	25	24	25	98	3
5	3	5	5	3	3	5	24	3	5	3	3	5	1	1	18	2	5	3	4	4	4	4	24	3	5	3	4	4	4	5	25	3	24	18	24	25	91	3
6	3	5	5	3	3	5	24	3	5	3	3	5	4	4	24	3	1	3	1	1	1	1	8	1	1	3	1	1	2	4	17	1	24	24	8	17	68	2
7	3	1	5	4	3	1	17	2	5	4	3	1	4	3	20	2	5	3	4	4	4	4	24	3	5	3	4	4	4	5	23	3	17	20	24	23	84	2
0	3	5	5	3	3	5	24	3	5	3	3	5	1	1	18	2	5	3	4	4	4	4	22	3	5	3	4	4	4	4	23	3	24	18	22	23	87	2
9	3	1	5	1	2	1	13	1	5	1	2	1	4	4	17	2	3	4	4	3	4	3	21	2	3	4	4	3	4	4	22	3	13	17	21	22	73	2
10	3	5	5	3	3	5	24	3	5	3	3	5	4	3	23	3	5	3	4	3	4	3	22	3	5	3	4	3	4	3	22	3	24	23	22	22	91	3
11	3	1	1	3	3	1	12	1	1	3	3	1	1	1	10	1	2	3	1	1	1	1	9	1	2	3	1	1	2	1	10	1	12	10	9	10	41	1
12	3	4	5	3	3	4	22	3	5	3	3	4	4	4	23	3	4	3	4	3	4	3	21	2	4	3	4	3	1	4	19	2	22	23	21	19	85	2
13	3	1	1	3	3	1	12	1	1	3	3	1	3	3	14	2	1	3	4	3	4	3	18	2	1	3	4	3	3	3	17	2	12	14	18	17	61	2
14	3	5	5	3	3	3	22	3	5	3	3	3	4	3	21	2	3	3	4	3	4	3	20	2	3	3	4	3	4	3	20	2	22	21	20	20	83	2
15	3	5	5	3	1	3	20	2	5	3	1	3	4	4	20	2	3	2	2	3	2	3	15	2	3	2	2	3	4	4	18	2	20	20	15	18	73	2
16	3	5	1	3	3	4	19	2	1	3	3	4	4	4	19	2	4	3	3	3	3	3	19	2	4	3	3	4	1	18	2	19	19	19	18	75	2	
17	3	2	2	3	1	1	12	1	2	3	1	1	3	4	14	2	5	4	3	4	3	4	23	2	5	4	3	4	3	4	23	3	12	14	23	23	72	2
18	3	5	5	4	3	4	24	3	5	4	3	4	4	4	24	3	4	3	3	4	3	4	21	2	4	3	3	4	4	4	22	3	24	24	21	22	91	3
19	3	5	5	4	3	4	24	3	5	4	3	4	4	1	21	2	4	4	3	4	3	4	22	3	4	4	3	4	4	4	23	3	24	21	22	23	90	3
20	3	5	5	5	3	5	26	3	5	5	3	5	4	4	26	3	5	4	4	4	4	4	25	3	5	4	4	4	4	4	25	3	26	26	25	25	102	3
21	2	2	1	3	1	1	10	1	1	3	1	1	1	3	10	1	2	1	1	1	1	1	7	1	2	1	1	1	2	1	8	1	10	10	7	8	35	1
22	1	5	1	3	3	5	18	2	1	3	3	5	4	5	21	2	5	4	4	4	4	4	25	3	5	4	4	4	4	5	26	3	18	21	25	26	90	3
23	3	4	5	3	3	5	23	3	5	3	3	5	4	3	23	3	5	3	4	4	4	4	24	3	5	3	4	4	4	3	23	3	23	23	24	23	93	3
24	3	5	5	3	3	1	20	2	5	3	3	1	4	1	17	2	5	3	4	4	4	4	24	3	5	3	4	4	4	4	24	3	20	17	24	24	85	2
25	3	5	5	3	3	5	24	3	5	3	3	5	1	1	18	2	2	3	1	1	1	1	9	1	2	3	1	1	4	4	15	2	24	18	9	15	66	2
26	4	5	5	4	2	5	25	3	5	4	2	5	5	4	25	3	5	4	5	4	5	4	27	3	5	4	5	4	5	4	27	3	25	25	27	27	104	3
27	4	5	5	4	3	4	25	3	5	4	3	4	5	4	25	3	4	4	1	3	4	3	22	3	4	4	4	3	5	4	24	3	25	25	22	24	96	3
28	4	5	5	5	3	5	27	3	5	5	3	5	5	5	28	3	5	3	5	4	5	4	25	3	5	3	5	4	5	5	27	3	27	28	26	27	108	3
29	4	5	5	4	3	4	23	2	5	4	3	4	4	5	25	3	4	3	4	4	4	5	25	3	4	3	4	4	4	5	25	3	23	25	25	25	98	3
30	4	4	5	4	3	4	24	3	5	4	3	4	5	5	26	3	4	3	4	4	4	4	23	3	4	3	4	4	4	5	25	3	24	26	23	25	98	3
31	5	5	5	4	3	5	27	3	5	4	3	5	4	5	26	3	5	4	5	4	5	4	27	3	5	4	5	4	4	5	27	3	27	26	27	27	107	3
32	5	5	5	4	3	5	27	3	5	4	3	5	3	4	24	3	5	4	5	4	5	4	27	3	5	4	5	4	3	4	25	3	27	24	27	26	103	3
33	1	1	1	3	3	1	10	1	1	3	3	1	3	1	12	1	3	1	2	1	2	1	10	1	3	1	2	1	3	1	11	1	10	12	10	11	43	1
34	4	5	5	4	3	5	26	3	5	4	3	5	4	4	25	3	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	4	4	28	3	26	25	30	28	109	3
35	2	1	1	4	3	1	12	1	1	4	3	1	3	2	14	2	1	4	2	2	2	2	13	1	1	4	2	2	1	2	12	1	12	14	13	12	51	1

VARIABLE 2: CLIMA LABORAL

Nº	Comunicación					Motivación					Relaciones interpersonales						Identidad					E	R			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21			p22	p23	p24
1	3	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	4	5	94	3
2	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	2	5	3	1	1	3	1	2	3	3	5	3	4	5	80	2
3	3	3	4	5	3	3	5	3	4	3	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	4	5	92	3
4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	4	5	94	3
5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	4	5	95	3
6	3	3	4	4	4	3	1	3	1	1	2	4	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	4	4	79	2
7	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	3	1	5	4	3	1	3	3	5	3	4	5	89	3
8	4	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	5	5	3	3	5	4	4	5	3	4	5	96	3
9	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	5	1	2	1	3	4	3	4	4	5	81	2
10	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	3	3	5	5	3	3	5	3	4	5	3	4	5	93	3
11	2	1	1	3	1	3	2	3	1	1	2	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	45	1
12	4	1	5	2	4	3	4	3	4	3	1	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	2	82	2
13	3	4	5	3	5	3	1	3	4	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	4	1	3	5	3	71	2
14	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	3	3	3	5	4	3	3	4	4	73	2
15	3	5	4	5	5	3	3	2	2	3	4	4	3	5	5	3	1	3	3	5	3	3	4	5	86	2
16	3	3	1	3	5	4	4	3	3	3	4	1	3	5	1	3	3	4	3	3	4	3	1	3	73	2
17	3	3	4	5	5	3	5	4	3	4	3	4	3	2	2	3	1	1	3	3	5	4	4	5	82	2
18	3	3	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	3	4	3	5	5	93	3
19	3	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	95	3
20	3	3	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	3	3	5	4	3	5	96	3
21	3	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	3	3	5	4	4	5	53	1
22	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	1	5	1	3	3	5	3	4	5	4	4	5	92	3
23	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	5	95	3
24	1	1	2	2	1	3	5	3	4	4	4	4	3	5	5	3	3	1	3	4	5	3	4	5	78	2
25	3	4	4	5	4	3	2	3	1	1	4	4	3	5	5	3	3	5	3	4	5	3	4	5	86	2
26	3	3	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	4	100	3
27	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	96	3
28	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	94	3
29	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	104	3
30	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5	4	102	3
31	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	100	3
32	2	1	3	1	1	3	3	1	2	1	3	1	1	1	1	3	3	1	5	5	3	4	5	5	59	2
33	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	105	3
34	1	2	3	4	2	3	1	4	2	2	1	2	2	1	1	4	3	1	5	5	3	4	5	5	66	2
35	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	92	3

Anexo 09: Validación de instrumentos.



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre clima laboral"

OBJETIVO: Determinar la relación entre la calidad de gestión educativa y el clima laboral.

DIRIGIDO A: docentes de la institución educativa "Santa Isabel" - Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Humberto Napoleón Espinoza Tasilla

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
			✓	

Humberto N. Espinoza Tasilla
Especialista en ~~EDUCACIÓN~~ EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre calidad de gestión educativa"

OBJETIVO: Determinar la relación entre la calidad de gestión educativa y el clima laboral.

DIRIGIDO A: docentes de la institución educativa "Santa Isabel" - Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Humberto Napoleón Espinoza Tasilla

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	---------------------------------	------------	-----------------------


Humberto N. Espinoza Tasilla
Especialista en educación
FIRMA DEL EVALUADOR



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre calidad de gestión educativa"

OBJETIVO: Determinar la relación entre la calidad de gestión educativa y el clima laboral.

DIRIGIDO A: docentes de la institución educativa "Santa Isabel" - Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Henry I. Chávarry Chávez.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
			X	


Dr. Henry I. Chávarry Chávez
Mag. en Investigación Científica
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre clima laboral"

OBJETIVO: Determinar la relación entre la calidad de gestión educativa y el clima laboral.

DIRIGIDO A: docentes de la institución educativa "Santa Isabel" - Ayacucho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Edgar Lino Gamarra.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
			△	


FIRMA DE: Edgar Lino Gamarra
Especialista en Administración Educativa



ESCUELA DE POSTGRADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre calidad de gestión educativa"

OBJETIVO: Determinar la relación entre la calidad de gestión educativa y el clima laboral

DIRIGIDO A: docentes de la institución educativa "Santa Isabel" - Ayacucho

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Edgar Lino Gamarra

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
			<input checked="" type="checkbox"/>	


Dr. Edgar Lino Gamarra
Especialista en FIRMAS DEL EVALUADOR