



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Clima laboral y cumplimiento de los compromisos de Gestión Escolar  
en la I.E. N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016”**

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

**AUTORA**

**Br. María Jhesi Vásquez Díaz**

**ASESOR**

**Dr. Ludwin Villanueva García**

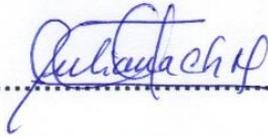
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y Calidad Educativa**

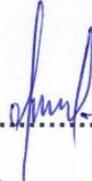
**PERÚ - 2017**



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo  
Presidente



Dra. Juliana Chumbe Muñoz  
Secretaria



Dr. Ludwin Villanueva García  
Vocal

### **Dedicatoria**

A mi familia por su apoyo y motivación para seguir superándome profesionalmente.

María Jhesi.

## **Agradecimiento**

A la directora y docentes de la I.E. N° 00907 de Villa Hermosa, Soritor, por su participación y apoyo en la recolección de información para el desarrollo de la presente investigación.

A los Docentes de la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado por todas las orientaciones y conocimientos compartidos con nosotros durante todo este tiempo.

Al Dr. Ludwin Villanueva García, por su asesoría muy pertinente durante todo el proceso de ejecución de esta investigación.

María Jhesi.

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima laboral y cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N°00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016”, con la finalidad de determinar el tipo de clima laboral y el nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en dicha institución educativa, en cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

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

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

## Índice

Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Declaratoria de autenticidad.....	iv
Presentación .....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	vii
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN .....	13
1.1 Realidad Problemática .....	13
1.2 Trabajos Previos.....	14
1.3 Teorías Relacionadas al Tema.....	16
1.4 Formulación del problema .....	25
1.5 Justificación.....	25
1.6 Hipótesis.....	26
1.7 Objetivos .....	26
II. MÉTODO .....	28
2.1 Diseño de investigación.....	28
2.2 Variable - Operacionalización.....	28
2.3 Población y Muestra .....	30
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad .....	30
2.5 Métodos de Análisis de datos.....	31
2.6 Aspectos éticos .....	33
III. RESULTADOS.....	34

IV. DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES .....	43
VI. RECOMENDACIONES.....	44
VII. REFERENCIAS .....	45
ANEXOS .....	48
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	
Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo N° 03: Ficha de validación de instrumento	
Anexo N° 04: Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach	
Anexo N° 05: Autorización para aplicar instrumentos	
Anexo N° 06: Repositorio biblioteca	
Anexo N° 07: Acta de originalidad de tesis.	

## Índice de tablas

TABLA N°1	Clima laboral que se percibe en la Institución Educativa N° 00907- Villa Hermosa, 2016, según dimensiones.....	35
TABLA N°2	Nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 00907- Villa Hermosa, 2016, según dimensiones .....	39

## Índice de figuras

FIGURA N°1	Clima laboral que se vivencia en la Institución Educativa N° 00907- Villa Hermosa, 2016, según dimensiones .....	38
FIGURA N°2	Nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 00907- Villa Hermosa, 2016, según dimensiones .....	42

## RESUMEN

El objetivo del presente estudio determinar el tipo de clima laboral y el nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la I.E N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016.

El tipo de investigación fue descriptivo simple con dos variables, con una muestra de 21 trabajadores, a quienes se les aplicó dos instrumentos de recojo de información tipo cuestionario. El presente estudio no contó con hipótesis de trabajo por la naturaleza de la investigación.

Los resultados revelaron que el clima laboral en la I.E. N° 00907, es favorable con un 71% y el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar ha alcanzado el nivel de logro con 80 puntos.

Llegando a concluir que el clima laboral es favorable y los compromisos de gestión escolar se han cumplido, alcanzando el nivel logro, lo que indica que los trabajadores de la I.E. I.E N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, han mejorado considerablemente en las diferentes dimensiones del clima laboral y en el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar durante el año 2016.

*Palabras clave: Clima laboral y compromisos de gestión escolar.*

## **ABSTRACT**

The objective of the present study was to determine the type of work climate and the level of compliance with the school management commitments in the I.E N° 00907, Villa Hermosa - Soritor, 2016.

The type of research was simple descriptive with two variables, with a sample of 21 workers, who were applied two instruments of information collection type questionnaire. The present study had no working hypothesis due to the nature of the research.

The results revealed that the working environment in the I.E. N° 00907, is favorable with 71% and the fulfillment of the commitments of school management has reached the level of achievement with 80 points.

The conclusion is that the working environment is favorable and the commitments of school management have been fulfilled, reaching the achievement level, which indicates that the workers of the I.E. I.E No. 00907, Villa Hermosa - Soritor, have improved considerably in the different dimensions of the work climate and in the fulfillment of the commitments of school management during the year 2016.

*Keywords: Labor climate and school management commitments*

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad Problemática**

El clima laboral es uno de los aspectos más importantes en una organización, ya que el trabajador además de tener necesidades materiales, cumplir metas y objetivos económicos personales, también tiene la necesidad de un ambiente con condiciones favorables, en todos los aspectos, para desempeñar su trabajo.

Brow y Moberg (1990) establecen que el clima está referido a un conjunto de características del ambiente interno organizacional y por lo cual son percibidos por los miembros de ésta. Así mismo, según Hellrieger y Slocum (1974), establecen que el clima organizacional es la descripción de una serie de caracteres que son observables por los empleados y no es posible medirlo directamente, sin embargo, puede ser gestionado y modificado. Expone también que los individuos que forman parte de un subsistema determinado deben tener percepciones semejantes sobre su clima.

En el campo educativo, desde hace unos años se ha venido promoviendo una gestión educativa generadora de un clima favorable o convivencia escolar armoniosa entre estudiantes, docentes, administrativos y padres de familia, a fin de generar un ambiente interno adecuado para el progreso de los aprendizajes de los estudiantes. En ese esfuerzo, el Ministerio de Educación ha establecido los Compromisos de Gestión Escolar, los cuales deben cumplirse obligatoriamente en todas las instituciones educativas a nivel nacional. Dichos compromisos se definen como las prácticas sustanciales de la gestión para asegurar que los estudiantes aprendan. Por tal motivo, todas las acciones de la Institución Educativa giran en torno a los compromisos. Así mismo, para lograr su operatividad, cuentan con indicadores observables y medibles, los cuales permiten verificar su cumplimiento y reflexionar sobre los mismos.

Los compromisos de gestión escolar para el 2016, están relacionados con el progreso de los aprendizajes, la permanencia y culminación del año escolar,

calendarización, convivencia escolar, instrumentos de gestión y el acompañamiento a la práctica pedagógica (MINEDU, 2015, p.11)

En la institución educativa N°00907 – Villa Hermosa del distrito de Soritor, durante el año 2016 se ha observado mayor interés hacia el cumplimiento de los Compromisos de Gestión Escolar normados por el Ministerio de Educación, es así que se observó cierto involucramiento de los padres de familia y comunidad en su conjunto en algunas acciones de su competencia, así como por parte de los docentes mayor interés en la retención de los estudiantes y en el logro de mejores resultados de aprendizaje; y por parte del director el monitoreo más frecuente y su preocupación por generar una convivencia escolar armoniosa.

Frente a esta realidad, surgió la idea de realizar una investigación descriptiva simple con dos variables, a fin de conocer ampliamente cómo es el clima laboral actual y cuál es el nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la institución educativa N°00907. Esta información servirá como línea de base para el inicio de las acciones educativas para los siguientes años, así mismo ofrecerá la oportunidad de reflexionar y seguir mejorando la práctica pedagógica.

## **1.2 Trabajos Previos**

### **Internacional**

Guzmán, M. (2010), en su tesis “Clima escolar en el marco de la gestión directiva de escuelas municipales de la Región Metropolitana”, Chile, investigación de tipo cualitativa, usando como técnica de recolección de datos la entrevista, con una muestra de 10 directores. Entre sus conclusiones señala que los directores consideran relevante ocuparse de la relación que establecen con los profesores y que la calidad de esa relación se da cuando el director ejerce su liderazgo y orienta hacia las metas de la institución.

Gutiérrez, C. (2014), en su investigación “Clima organizacional en las comunidades educativas”, investigación de tipo cualitativo, entre sus conclusiones menciona que conocer el clima organizacional o escolar dentro de una institución educativa contribuirá al desarrollo de una excelente

convivencia, además de que los estudiantes logren un real aprendizaje de los contenidos y valores. Así mismo, indica que la falta de recursos del establecimiento aporta a un clima desfavorable en los estudiantes.

### **Nacional**

Gamarra, H. (2014), en su tesis titulada “Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas”, investigación de tipo cualitativo descriptivo, con una muestra de 8 personas entre docentes y directores a quienes se les aplicó una guía de entrevista semiestructurada. Entre sus conclusiones menciona que existe percepción de satisfacción en la categoría confianza, mientras que existe insatisfacción laboral en la categoría presión, así mismo presentan una percepción de satisfacción respecto al apoyo recibido del director, pero la categoría del reconocimiento ocasionó percepciones de insatisfacción laboral.

Alarcón, S. (2013), en su tesis “Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana”, investigación de tipo descriptiva, con una muestra de 10 directores de instituciones educativas, las técnicas utilizadas fueron la encuesta, revisión documental y ficha bibliográfica. Entre sus conclusiones más importantes menciona que el nivel de conocimiento de gestión educativa es determinante para la calidad educativa. Esto se ve reflejado en los reconocimientos nacionales e internacionales que obtuvieron los estudiantes en materias diversas.

### **Regional**

Farro, M. (2010), en su tesis doctoral titulada “Estrategia de Gestión Basada en un enfoque sistémico y holístico para optimizar el clima organizacional en la facultad de ciencias de salud de la UNSM – T”, investigación de tipo descriptiva, con una muestra estratificada de 62 docentes y 6 administrativos aplicando la técnica de la encuesta, focus group y entrevista a profundidad. Entre sus conclusiones menciona que las actividades y comportamiento de la plana directiva de la Universidad y de la facultad tienen un efecto determinante sobre los niveles de motivación de todos los individuos de la organización. Así mismo expone que la motivación y la satisfacción surgen de fuentes internas

y de condiciones que provea el clima organizacional. Los jefes de la universidad tienen la responsabilidad de desarrollar un clima motivador para todos los trabajadores, para lo cual deben involucrar a todos los actores en los procesos de planificación y toma de decisiones.

### **1.3 Teorías Relacionadas al Tema**

#### **Clima Laboral**

El clima laboral u organizacional es estudiado por numerosos investigadores sociales, entre los que destacan: Forehand y Gilmer, Halpins y Crofts; Litwin y Stringer y Likert.

Según Forehand y Gilmer, citados por Segredo (2013) el clima organizacional es "el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman" (p. 388).

Para Halpins y Crofts el clima laboral es "la opinión que el trabajador se forma de la organización" y para Litwin y Stringer, es "el efecto subjetivo percibido del sistema, que forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, las creencias, los valores y la motivación de los trabajadores" (Brunet, 2011).

Likert citado por Brunet (2011) lo define como "el comportamiento de los trabajadores el cual es causado en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben" (p. 28).

Respecto a la importancia del estudio de clima en las organizaciones, García (2009), afirma que el clima organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial. Actualmente diferentes empresas, debido al nivel de competitividad al que se ven enfrentadas, están haciendo uso o implementando instrumentos de medición y gestión organizacional, para determinar aquellos aspectos que puedan intervenir de manera negativa sobre ésta, donde su principal interés radica en mantener una buena armonía entre los trabajadores, determinada por un clima adecuado llevando a obtener un rendimiento positivo para dicha empresa.

Para Chiavenato (2000), el clima organizacional hace referencia al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, y se halla estrechamente relacionado con el grado de motivación reinante entre los trabajadores; por tal motivo, el papel del empleado es importante, su comportamiento se vincula con la particularidad de cada entidad u organización como un enlace directo para generarse el clima organizacional.

El clima en las instituciones educativas como lo sostiene Rodríguez (2004) es concebido como “el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo o tono a la institución” (p.2).

En referencia al clima escolar el ministerio de educación expone:

*Un clima escolar positivo existe cuando los estudiantes perciben a su IE como un lugar acogedor, en el que ellos se sienten protegidos, acompañados y queridos. Un contexto de este tipo brinda oportunidades óptimas para el desarrollo de las habilidades y competencias y genera confianza en la relevancia de lo que se aprende o en la forma en que se enseña. De este modo, se puede decir que un clima escolar positivo es favorable al logro de los aprendizajes (Ministerio de Educación, p. 36)*

De igual manera es importante resaltar lo expresado por Treviño et. al. (2010, en Unesco 2013), quien, en referencia a la relación del clima escolar con el aprendizaje, menciona que:

*Los resultados del reporte de factores asociados al logro cognitivo del Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo (SERCE), desarrollado por el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE) de OREALC/UNESCO Santiago, arrojaron que el clima escolar era la variable escolar que más consistentemente predecía el aprendizaje (p.4).*

### **Teorías acerca del Clima Laboral**

Los estudios acerca del clima organizacional se agrupan en tres enfoques o corrientes. Estos son: el estructuralista, el subjetivo y el de sistemas.

### **Teoría Estructuralista**

Esta teoría que tiene entre sus representantes a Forehand y Gilmer plantea que el clima es el vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento subjetivo de los trabajadores.

Toma en cuenta cinco variables estructurales: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones de metas. Se considera que el enfoque estructural es más objetivo porque se basa en variables que son constantes dentro de la organización y definidas por la dirección (García, 2009).

Según esta teoría, la percepción del trabajador se ve afectada por dos tipos de factores:

- Factores propios de la organización, por ejemplo, la interacción con los compañeros, condiciones objetivas como los horarios, estructura jerárquica, procesos, etc.
- Factores personales, son características individuales del trabajador, como la actitud ante el trabajo, grado de iniciativa, motivación, cumplimiento de compromisos con la institución.

En resumen, el enfoque estructuralista, no excluye la idea que la personalidad de cada individuo influya en el clima organizacional; sin embargo, en vista del carácter objetivo de este enfoque, se plantea que el clima está sujeto más a la determinación estructural de la organización.

### **Teoría Subjetiva**

Este enfoque representado por Halpin y Crofts plantea el clima organizacional como la opinión que el empleado se forma de la organización. Mencionan como elemento importante el “espíritu” cuyo significado es la percepción que el empleado tiene de sus necesidades sociales, si se satisfacen y si gozan del sentimiento de la labor cumplida. Otro factor importante tomado en cuenta en este enfoque, es la consideración, hasta qué punto el empleado juzga que el comportamiento de su superior es sustentado o emocionalmente distante.

Según esta teoría, el clima es un factor coyuntural en la vida de una organización, en ese sentido el clima se asienta sobre la cultura organizacional, un factor más permanente derivado de la historia, los valores y la tradición de la organización (Silva, 1996).

Los autores de esta teoría consideran al clima como la personalidad de la organización, y manifiestan que cuando se conocen diferentes organizaciones, se puede reconocer diferentes personalidades o en otras palabras distintos tipos de clima organizacional.

### **Teoría de Sistemas**

Planteada por Likert, quien expone que el comportamiento laboral está subordinado a las condiciones de la organización, así como a sus percepciones, esperanzas, capacidades y valores. Así mismo según esta teoría, la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Por tanto, si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va adoptar (Brunet, 2011, p. 32).

Esta teoría plantea cuatro factores principales que influyen sobre la percepción individual del clima y que también explican la naturaleza de los microclimas dentro de la organización. Estos factores son:

- Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.
- La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización, así como su salario.
- Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
- La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

Esta teoría plantea el surgimiento y establecimiento del clima participativo como el que puede facilitar la eficacia individual y organizacional de acuerdo con las teorías de la motivación que exponen que la participación motiva a las gentes a trabajar. Según esta teoría se prevé que toda organización que

emplea métodos que aseguren la realización de sus objetivos y a la vez las aspiraciones propias de cada uno de sus miembros, tendrá un mejor rendimiento. Es así como la productividad, la satisfacción, el ausentismo y el rendimiento de los empleados, son resultados de la organización que influyen sobre la percepción del clima. En consecuencia, Likert propone una teoría de análisis y de diagnóstico del sistema organizacional establecida sobre variables causales, intermediarias y finales las cuales sirven para identificar diferentes tipos de clima, que a su vez permiten hacer una representación concreta y dinámica de los diversos y posibles climas dentro de una organización (Ramos, 2012, p. 66).

Todos los enfoques destacan que el clima organizacional está determinado, no solamente por las percepciones de los trabajadores hacia su centro de trabajo, sino también las opiniones que exponen acerca de la autonomía, estructura, recompensas, apoyo, confianza, consideración, características que son relativamente permanentes en el entorno de toda organización.

### **Dimensiones del Clima Laboral**

Teniendo en referencia las teorías sobre el clima laboral de los autores previamente citados, se han identificado las siguientes dimensiones, las cuales fueron analizadas en la presente investigación:

#### **- La comunicación**

El estudio de la comunicación en una organización se realiza en dos aspectos primero como elemento indispensable de las relaciones interpersonales y segundo como herramienta de gestión “Sin comunicación no se lograría nada en las organizaciones. A los gerentes les conciernen dos tipos de comunicación: interpersonal y organizacional” (Robbins, 2004, p. 313)

El mismo autor, sigue mencionando que los elementos fundamentales que determinan una comunicación eficiente son: la rapidez, el respeto, el grado de aceptación entre los miembros de la organización.

Así mismo para Chiavenato (2007) la comunicación efectiva entre los miembros de una organización influye en el buen manejo de las relaciones humanas y en la connotación del clima laboral tanto que “La comunicación

constituye el área principal en el estudio de las relaciones humanas y de los métodos para modificar la conducta humana (p.65).

#### **- La Satisfacción**

Robbins (2005) menciona que una persona con alto nivel de satisfacción en el trabajo tiene actitudes positivas; por el contrario, una persona que está insatisfecha con su puesto de trabajo tiene actitudes negativas hacia él. A causa de ello los investigadores del comportamiento organizacional le han dado gran importancia a la satisfacción en el puesto. Ya que los puestos requieren de la interacción con compañeros de trabajo y jefes o subordinados, el cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo.

Según Luthans (2008) en Domínguez, Ramírez y García (2013) existe relación entre satisfacción y el clima organizacional, el autor menciona que “existen individuos satisfechos con sus empleos, pero que detestan la organización altamente burocrática para la que trabajan” (p. 63)

#### **- La confianza**

Según Robbins (2004) los equipos de alto desempeño en el trabajo se caracterizan por una alta confianza mutua entre sus miembros. Es decir, los miembros creen en la integridad, la personalidad y la capacidad de los demás.

#### **- La participación**

Según lo define Robbins (2004) “La participación en el trabajo es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía” (p. 287).

Por su parte Chiavenato (2009) propone que en los tiempos actuales las organizaciones están ampliando su visión y actuación estratégica. Todo proceso productivo se realiza con la participación conjunta de diversos socios. Cada uno de los cuales contribuye con algún recurso, las personas ya no son

más un recurso, se convierten en socias de una organización aportando con su participación plena.

Para Martínez (2006) Analizar los problemas de la partición del profesorado en el sistema educativo requiere profundizar en el análisis de las relaciones estructurales que enmarcan las posibilidades y los límites de la democracia, y comprender las diferentes prácticas culturales relacionadas con el ejercicio de la profesionalidad docente.

#### - **Aspectos de gestión**

La gestión institucional, asociada con el liderazgo, la motivación y la creación de un adecuado clima laboral por parte de los directivos, busca integrar las potencialidades de los diferentes sujetos, a partir del compromiso de todos con el proyecto educativo para mejorar la docencia y la administración de los recursos de la escuela.

Definitivamente, el buen clima escolar es el reflejo de todas las capacidades incorporadas en la escuela. “Una escuela con buen clima escolar es una organización profesional donde existe colaboración entre directivos y profesores, en la que participan las familias y los estudiantes, y en las que se promueve un trato respetuoso.” (Unesco, 2013, p.5).

#### **Gestión Escolar**

La gestión educativa es definida por el MINEDU (2011, p. 26), como una disciplina que aplica los principios generales de la gestión al campo educativo, donde la teoría, la política y la práctica interactúan en la conducción de la institución, complementando lo administrativo y pedagógico en busca de una educación de calidad centrada en los aprendizajes y en el respeto a la diversidad.

Es así que la gestión escolar incide directamente en el logro de los resultados de aprendizaje y en la formación de los estudiantes como personas y ciudadanos.

Así mismo, en el Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo Peruano, D.S. N° 009 – 2005 – ED, se hace referencia a las características de la Gestión mencionando las siguientes:

- Es descentralizada, porque se realiza en cada instancia de gestión y articula las mismas.
- Es simplificada y flexible, porque favorece la fluidez de los procesos y procedimientos de trabajo y permite que el sistema educativo se adapte a la diversidad de necesidades de aprendizaje y socialización de los estudiantes de todas las regiones.
- Es participativa y creativa, porque la sociedad interviene en forma organizada, democrática e innovadora, en la planificación, organización, seguimiento y evaluación de la gestión en cada una de las instancias de gestión descentralizada del sistema educativo, por medio de su respectivo Consejo Educativo Institucional (CONEI), Consejo Participativo Local de Educación (COPALE), Consejo Participativo regional de Educación (COPARE) y otras organizaciones de la comunidad educativa.
- Está centrada en los procesos de aprendizaje y socialización de los estudiantes.
- Es formativa porque contribuye al desarrollo de los integrantes de la comunidad educativa y se basa en la comunicación y transparencia.
- Es unitaria, sistemática y eficaz porque la gestión de cada instancia se articula con las otras y tiende al logro de sus objetivos.
- Es integral, porque comprende las dimensiones pedagógica, institucional y administrativa de la gestión educativa

### **Compromisos de Gestión Escolar**

En base a las características de la Gestión Educativa y frente a la variedad de tareas que la institución debe desarrollar, el Ministerio de Educación ha normado la implementación de Compromisos de Gestión Escolar anual en cada institución educativa, los cuáles se definen como las prácticas sustanciales de la gestión para asegurar que los estudiantes aprendan; los compromisos se expresan en indicadores que son de fácil verificación y sobre los cuales la institución educativa (IE) tiene capacidad de reflexionar e intervenir para la toma de decisiones orientadas a la mejora de los aprendizajes. El accionar de las instituciones educativas se centra en estos compromisos, que tienen como objetivo asegurar el progreso en los

aprendizajes, la permanencia y la culminación del año escolar (conclusión) a través de una planificación consensuada, un clima favorable y un proceso de acompañamiento a la práctica pedagógica.

La implementación de los compromisos es liderada por el equipo directivo en una lógica de liderazgo pedagógico cuyo fin es involucrar a la comunidad educativa en el logro de aprendizajes. En ese sentido, es primordial el acompañamiento a la práctica docente con el fin de garantizar algunos indicadores que conlleven a obtener mejores resultados.

Para el año 2016, los compromisos establecidos por el Ministerio de Educación según R.M. N° 572-2015-MINEDU, para su estricto cumplimiento a nivel nacional fueron 6, los cuales se describen a continuación:

- Progreso Anual de los aprendizajes de los estudiantes de la institución educativa, el cual se cumplirá en la medida que la I.E. demuestre incremento en el porcentaje de estudiantes que lograr nivel satisfactorio en la ECE respecto al año anterior (en alumnos del 2do. y 4to. Grado de primaria y 2do. grado de secundaria) y en los demás grados en su rendimiento académico en todas las áreas respecto al año anterior.
- Retención anual e interanual de los estudiantes de la institución educativa, este compromiso se cumple cuando la I.E. mantiene el porcentaje de estudiantes que concluyen el año escolar y permanecen en la I.E.
- Cumplimiento de la calendarización planificada por la institución educativa, cuando la I.E. cumple el 100% de las horas lectivas planificadas por nivel educativo y asegura la asistencia puntual y permanencia de los docentes en las jornadas laborales. La R.M. N° 572 –MNDU 2015. Menciona el número de horas oficiales anuales obligatorias de cumplimiento de trabajo.
- Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica, cuando la I.E. incrementa el número de docentes monitoreados y acompañados en su práctica pedagógica, tomando en cuenta el uso pedagógico del tiempo, uso de herramientas y materiales educativos. De acuerdo al Marco del buen desempeño docente los directores cuentan con la atribución de promocionar y dirigir en la práctica pedagógica de un grupo de docentes.

Mediante el acompañamiento en el aula con la meta de lograr los aprendizajes establecidos previamente.

- Gestión de la convivencia escolar, cuyo cumplimiento se evidencia cuando las I.E. cuentan con comités de Tutoría, Orientación educativa y Convivencia Escolar y se encuentran operando oportunamente atendiendo los casos de violencia, utilizando el libro de registro de incidencias y el Síseve como medios para realizar el seguimiento.
- Instrumentos de Gestión educativa (Formulación del PEI e implementación del PAT), este último compromiso se cumple cuando la I.E. logra la participación de los actores educativos en la elaboración de los documentos de gestión y cuando las actividades contempladas en el PAT se realizan oportunamente.

#### **1.4 Formulación del problema**

##### **Problema General**

¿Cómo es el clima laboral y el nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la I.E N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016?

##### **Problemas Específicos**

- ¿Cómo es el clima laboral en la I.E N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016, en las dimensiones: comunicación, satisfacción, confianza, participación y aspectos de gestión?
- ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la I.E N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016, en las dimensiones: progreso anual de los aprendizajes, retención anual e interanual de los estudiantes, cumplimiento de la calendarización, acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica, gestión de la convivencia escolar e instrumentos de gestión educativa?

#### **1.5 Justificación**

Esta investigación se justifica por su **relevancia social**, ya que los estudios acerca de variables educativas siempre serán importantes para una sociedad, en este caso particular, el estudio del clima laboral y el

cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, permitirán aportar con nuevos conocimientos al campo educativo en esta región. De igual manera, esta investigación tiene **implicancias prácticas**, ya que los docentes de la institución educativa de Villa Hermosa, así como las instituciones cercanas a ella contarán con información importante y minuciosa acerca de estas variables de estudio, lo cual les servirá para la reflexión pedagógica. También se justifica por su **valor teórico**, ya que los resultados formarán parte del conocimiento científico en materia educativa en nuestra región, los cuales al ser utilizadas de manera apropiada ayudarán a mejorar la calidad de la gestión de las instituciones educativas. Pero además, cuenta con **utilidad metodológica**, ya que se han creado dos instrumentos de recojo de información, uno para medir el clima laboral y otro para la verificación del cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, ambos han sido validados por expertos. Los cuales estarán a disposición de otros investigadores en otros lugares a fin de seguir explorando en este campo.

## **1.6 Hipótesis**

La presente investigación no cuenta con hipótesis por ser una investigación descriptiva simple (Hernández, 2014).

## **1.7 Objetivos**

### **General**

Describir el clima laboral y el nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la I.E N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016.

### **Específicos**

- Describir el clima laboral en la I.E N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016, en las dimensiones: comunicación, satisfacción, confianza, participación y aspectos de gestión.
  
- Identificar el nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la I.E N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016, en las dimensiones: progreso anual de los aprendizajes, retención anual e

interanual de los estudiantes, cumplimiento de la calendarización, acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica, gestión de la convivencia escolar e instrumentos de gestión educativa.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

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

$$M \longrightarrow O_1 \quad O_2$$

Donde:

M = Muestra de docentes y directora de la I.E. N° 00907, Villa Hermosa, Soritor 2016.

O<sub>1</sub> = Variable 1: Clima laboral.

O<sub>2</sub> = Variable 2: Compromisos de gestión escolar.

### 2.2 Variable - Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>VARIABLE 01:</b> Clima Laboral	Son cualidades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados (Chiavenato, 2000).	Se expresa en clima laboral "Muy desfavorable", "Desfavorable", "Medianamente favorable", "Favorable" y "Muy favorable", según los indicadores de comunicación, satisfacción, confianza, participación y aspectos de Gestión. Para la medición de los indicadores se usó el cuestionario sobre evaluación del clima laboral validado mediante juicio de expertos.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de comunicación entre profesores, directora y estudiantes.</li> <li>- Respeto en la comunicación.</li> <li>- Rapidez y agilidad en el traslado de información.</li> <li>- Aceptación de las propuestas de los miembros de la comunidad educativa.</li> </ul>	Ordinal:  Muy desfavorable  Desfavorable  Medianamente favorable  Favorable  Muy favorable
			Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de satisfacción de directora y docentes.</li> <li>- Reconocimiento del trabajo que se realiza en la I.E.</li> <li>- Autonomía de los trabajadores.</li> <li>- Motivación.</li> </ul>	
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confianza entre los actores educativos</li> <li>- Sinceridad entre actores educativos</li> </ul>	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en actividades de la Institución Educativa</li> <li>- Equipos y reuniones de trabajo del profesorado.</li> </ul>	
			Aspectos de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección.</li> <li>- Gestión.</li> <li>- Control.</li> <li>- Monitoreo.</li> </ul>	

Variable única	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>VARIABLE 02:</b> Compromisos de Gestión Escolar	Son prácticas de la gestión educativa consideradas sustanciales, en las cuales las instituciones educativas centran su accionar, para asegurar el logro de los aprendizajes. (MINEDU, 2015, p. 11)	Los compromisos de Gestión Escolar se expresan en nivel de cumplimiento o de acuerdo a la escala: inicio, proceso, logrado, en base a los indicadores de las dimensiones propuestas. Para tal efecto se elaboró un instrumento Ficha de Chequeo, la cual fue validada por expertos antes de ser aplicada.	Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes de la institución educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantea metas y objetivos viables a partir de los resultados de la evaluación de los (las) estudiantes.</li> <li>- Implementa actividades relacionadas al compromiso 1 propuestas en el PAT.</li> <li>- Consolida los resultados de la evaluación (bimestre – trimestre) para verificar avances en relación a las metas planteadas.</li> <li>- Participación de los actores de la comunidad educativa en los procesos de reflexión y toma de decisiones hacia el logro de metas de aprendizaje.</li> </ul>	<b>ORDINAL:</b>  En inicio  En proceso  Logrado
			Retención anual e interanual de estudiantes en la institución Educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantiene la actualización de datos de permanencia, conclusión y retiro de estudiantes.</li> <li>- Se han identificado causas internas que generan el retiro de los estudiantes.</li> <li>- Toma acciones de prevención para reducir el riesgo de abandono escolar en aspectos previamente identificados.</li> </ul>	
			Cumplimiento de la calendarización planificada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se cuenta con la calendarización 2016.</li> <li>- Se cuenta con un registro de las horas efectivas</li> <li>- Se toma acciones de recuperación de horas no laboradas.</li> <li>- Se indicará el número y porcentaje de horas lectivas cumplidas a la fecha.</li> </ul>	
			Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispone de la matriz de monitoreo con los datos completos y actualizados de las visitas ejecutadas hasta la fecha.</li> <li>- Elabora y publica el cronograma de acompañamiento y monitoreo a los docentes.</li> <li>- Socializa con el equipo de docentes la ficha de monitoreo y acompañamiento.</li> </ul>	
			Gestión de la convivencia Escolar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La I.E. está afiliada al SISEVE.</li> <li>- La I.E. ha actualizado los datos de la afiliación al SISEVE.</li> <li>- La I.E. cuenta con un Comité de Tutoría y orientación al Educando (TOE).</li> <li>- El Reglamento Interno está actualizado a las normas vigentes.</li> <li>- Atiende los conflictos en coordinación con el comité de tutoría.</li> </ul>	
Instrumento de Gestión Educativa: formulación del PEI e implementación del PAT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La IE cuenta con el Plan Anual de Trabajo formulado</li> <li>- o según los criterios establecidos en la Norma Técnica.</li> <li>- La IE cuenta con el Plan Anual de Trabajo formulado según los criterios establecidos en la Norma Técnica.</li> <li>- La IE implementa las actividades planificadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT).</li> </ul>				

## 2.3 Población y Muestra

### Población

La población objeto de estudio estuvo constituida por 21 personas. La cual se detalla a continuación:

Tipo de Personal	N°
Directora	01
Docentes	20
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>

Fuente: Planilla de trabajadores

### Muestra

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

### Muestreo

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

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad

### Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Se elaboraron dos cuestionarios. El primero para medir el clima laboral en la institución, el cual fue adaptado del instrumento aplicado por Albañil (2015), estuvo elaborada con alternativas tipo Likert, el cual consta de 42 ítems: 15 en la dimensión comunicación, 12 en la dimensión satisfacción, 6 en la dimensión confianza, 6 en participación y 3 en aspectos de gestión. Las respuestas están codificadas: Muy desfavorable 0, Desfavorable 1, Medianamente favorable 2, favorable 3 y Muy favorable 4.

El segundo cuestionario para medir los Compromisos de Gestión Escolar, el cual fue adaptado del plan de asesoría a la Gestión de Equipos Directivos -

soporte Pedagógico del MINEDU (2015), estuvo elaborada con alternativas tipo Likert, el cual consta de 30 ítems: 4 en la dimensión progreso anual de los aprendizajes, 3 en la dimensión retención anual e interanual de estudiantes, 4 en la dimensión cumplimiento de la calendarización, 8 en la dimensión acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica, 6 en gestión de la convivencia escolar y 5 en instrumentos de gestión. Las respuestas están codificadas: Inicio 0, En proceso 1, Logrado 2.

Ambos instrumentos estuvieron diseñados en coherencia con los indicadores y dimensiones de las variables de estudio (Anexo 01).

### **Validación**

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

### **Confiabilidad**

Asimismo, se utilizó el coeficiente de Crombach para el análisis de confiabilidad (Anexo 04).

## **2.5 Métodos de Análisis de datos**

- a. Las variables “Clima laboral” y “Compromisos de gestión escolar”, se codificaron de la siguiente manera:

Clima laboral		Compromisos de gestión escolar	
Muy desfavorable	1	En Inicio	1
Desfavorable	2	En Proceso	2
Medianamente favorable	3	Logrado	3
Favorable	4	-	-
Muy favorable	5	-	-

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

Clima Laboral	Escala de medición
Muy desfavorable	[42-75]
Desfavorable	[76-109]
Medianamente favorable	[110-143]
Favorable	[144-177]
Muy favorable	[178-210]

Comunicación	Satisfacción	Confianza	Participación	Aspectos de la gestión
[15-27]	[12-60]	[6-10]	[6-10]	[3-4]
[28-39]	[21-30]	[11-15]	[11-15]	[5-7]
[40-51]	[31-40]	[16-20]	[16-20]	[8-10]
[52-63]	[41-50]	[21-25]	[21-25]	[11-13]
[64-75]	[51-60]	[26-30]	[26-30]	[14-15]

c. La variable “Compromisos de gestión escolar” es un solo instrumento dado que se estudia a una institución Educativa y fue analizada según dimensiones.

Dimensión 1 (D1): Progreso anual de los aprendizajes.

Dimensión 2 (D2): Retención anual e interanual de estudiantes.

Dimensión 3 (D3): Cumplimiento de la calendarización.

Dimensión 4 (D4): Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.

Dimensión 5 (D5): Gestión de convivencia escolar.

Dimensión 6 (D6): Instrumento de gestión educativa.

Compromisos de gestión escolar	Escala de medición
Inicio	[30-50]
Proceso	[51-70]
Logrado	[71-90]

D1	D2	D3	D4	D5	D6
[4-6]	[3-5]	[4-6]	[8-13]	[6-10]	[5-8]
[7-9]	[6-7]	[7-9]	[14-19]	[11-14]	[9-12]
[10-12]	[8-9]	[10-12]	[20-24]	[15-18]	[13-15]

d. Se utilizó las medidas de tendencia central y de estabilidad.

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

Moda 
$$Mo = Li + \frac{d_1}{d_1 + d_2}$$

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

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

Los datos fueron presentados en tablas y figuras estadísticas construidas según estándares establecidos para la investigación (Vásquez, 2003).

El procesamiento de los datos se hizo en forma electrónica mediante el Software SPSS v22.

## **2.6 Aspectos éticos**

Antes de realizar la investigación se solicitó el permiso de la dirección de la institución educativa. Se explicó a los docentes que los datos tienen carácter netamente de investigación y no de supervisión. Se ha mantenido en confidencialidad los nombres de cada uno de los participantes.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1:**  
**Clima laboral que se percibe en la Institución Educativa N° 00907- Villa Hermosa, 2016,**  
**según dimensiones**

	Tipos		n°	%
Comunicación	Muy desfavorable	(15-27)	0	0
	Desfavorable	(28-39)	0	0
	Medianamente favorable	(40-51)	7	33
	Favorable	(52-63)	12	57
	Muy favorable	(64-75)	2	10
	Total		21	100
		$\bar{x} \pm s = 54.57 \pm 6.62$	C.V% = 12.13%	
Satisfacción	Muy desfavorable	(12-20)	0	0
	Desfavorable	(21-30)	0	0
	Medianamente favorable	(31-40)	4	19
	Favorable	(41-50)	15	71
	Muy favorable	(51-60)	2	10
	Total		21	100
		$\bar{x} \pm s = 45.81 \pm 5.44$	C.V% = 11.88%	
Confianza	Muy desfavorable	(6-10)	0	0
	Desfavorable	(11-15)	1	5
	Medianamente favorable	(16-20)	8	38
	Favorable	(21-25)	11	52
	Muy favorable	(26-30)	1	5
	Total		21	100
		$\bar{x} \pm s = 21.10 \pm 3.87$	C.V% = 18.34%	
Participación	Muy desfavorable	(6-10)	0	0
	Desfavorable	(11-15)	1	5
	Medianamente favorable	(16-20)	3	14
	Favorable	(21-25)	15	71
	Muy favorable	(26-30)	2	10
	Total		21	100
		$\bar{x} \pm s = 22.48 \pm 3.11$	C.V% = 13.83%	
Aspectos de la gestión	Muy desfavorable	(3-4)	0	0
	Desfavorable	(5-7)	1	5
	Medianamente favorable	(8-10)	5	24
	Favorable	(11-13)	13	62
	Muy favorable	(14-15)	2	10
	Total		21	100
		$\bar{x} \pm s = 11.10 \pm 2.02$	C.V% = 18.20%	
Clima laboral	Muy desfavorable	(42-75)	0	0
	Desfavorable	(76-109)	0	0
	Medianamente favorable	(110-143)	4	19
	Favorable	(144-177)	15	71
	Muy favorable	(178-210)	2	10
	Total		21	100
		$\bar{x} \pm s = 155.05 \pm 18.11$	C.V% = 11.68%	

Fuente: Aplicación del cuestionario a docentes de la I.E. N° 00907

En la tabla 1 se describe el clima laboral que se percibe en la Institución Educativa N° 00907 de Villa Hermosa, durante el año 2016, observándose que en la dimensión comunicación, el 33% de los profesores manifiestan que existe una

comunicación medianamente favorable, el 57% favorable, y el 10% muy favorable. Indicando que: el nivel de comunicación entre los profesores y la directora es medianamente favorable en un 48%, frente al respeto que existe en la comunidad educativa entre todos los profesores es medianamente favorable en un 33%, sobre la rapidez y agilidad del traspaso de información entre la directora y el profesorado es medianamente favorable en 38%, sobre el grado de aceptación de las propuestas de los miembros de la comunidad educativa entre todos los profesores es desfavorable en 19%, entre los profesores y la directora es medianamente favorable en 33% y de alumnos hacia los profesores también es medianamente favorable en un 29%. Con promedio de  $54.57 \pm 6.62$  y baja variabilidad de 12.13%, describiéndose como un nivel de comunicación en un clima favorable en la Institución Educativa.

En la dimensión satisfacción, el 19% de los profesores manifiestan que el nivel es medianamente favorable, el 71% favorable, y el 10% muy favorable. Indicando que: el grado de satisfacción con el cumplimiento de las funciones de la directora es medianamente favorable en un 38%, del profesorado con resultados de su propio trabajo académico es medianamente favorable en un 10% y de la directora con su trabajo del profesorado es medianamente favorable en 33%; sobre el reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa entre la directora y el profesorado es medianamente favorable en 33%; en cuanto al nivel de autonomía pedagógica en 5%, organizativa en 10% y de gestión en 5% existente en la Institución Educativa es desfavorable; a nivel de motivación es medianamente favorable con el trabajo en aula 10%, entre la directora y los profesores 24% y entre los profesores hacia la directora 33%. Con promedio de  $45.81 \pm 5.44$  y baja variabilidad de 11.88%, describiéndose como un nivel de satisfacción en un clima laboral favorable en la Institución Educativa.

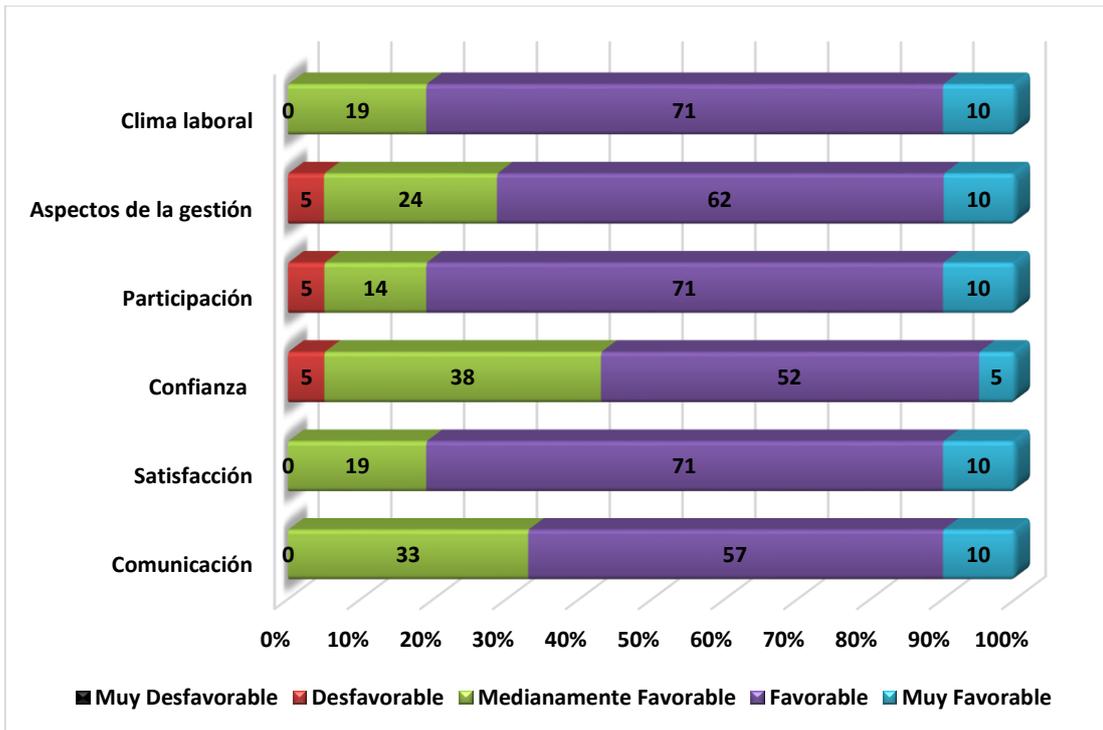
En la dimensión confianza, el 5% de los profesores manifiestan que el nivel es desfavorable, el 38% es medianamente favorable, el 52% favorable, y el 5% muy favorable. Indicando que: el grado de confianza que se vive en la Institución Educativa es medianamente favorable, entre el profesorado 10%, entre la directora y los profesores 10% y entre los profesores hacia la directora 5%; sobre el grado de sinceridad en la Institución Educativa es medianamente favorable, entre el

profesorado 14% y entre la directora y los profesores 10%. Con promedio de  $21.10 \pm 3.87$  y baja variabilidad de 18.34%, describiéndose como un nivel de confianza en un clima laboral favorable en la Institución Educativa.

En la dimensión participación, el 5% de los profesores manifiestan que el nivel es desfavorable, el 14% es medianamente favorable, el 71% favorable, y el 10% muy favorable. Indicando que: el nivel de participación en actividades en la institución Educativa es desfavorable, entre la directora y los profesores 5% y entre los profesores hacia la directora 5%; sobre los equipos y reuniones de trabajo del profesorado en la Institución Educativa es desfavorable, en el trabajo en equipo 10%, entre la directora y los profesores 5% y entre los profesores hacia la directora 5%. Con promedio de  $22.48 \pm 3.11$  y baja variabilidad de 13.83%, describiéndose como un nivel de participación en un clima laboral favorable en la Institución Educativa.

En la dimensión aspectos de la gestión, el 5% de los profesores manifiestan que el nivel es desfavorable, el 24% es medianamente favorable, el 62% favorable, y el 10% muy favorable. Indicando que: a nivel de dirección gestión, control y monitoreo en la Institución Educativa es desfavorable; en la gestión que se practica 5% en los procesos de control que se utiliza 5% y en los procesos de monitoreo que se realiza 5%. Con promedio de  $11.10 \pm 2.02$  y baja variabilidad de 18.20%, describiéndose como un nivel en aspectos de la gestión favorable en la Institución Educativa.

Luego se afirma que el clima laboral que se percibe en la Institución Educativa es medianamente favorable en un 19%, favorable en un 71% y 10% en muy favorable. Con promedio de  $155.05 \pm 18.11$  y baja variabilidad de 11.68%, describiéndose como un clima laboral favorable, en comunicación, satisfacción, confianza, participación y aspectos de la gestión.



**Figura 1:**  
**Clima laboral que se vivencia en la Institución Educativa N° 00907- Villa Hermosa, 2016 - según dimensiones**

**Tabla 2:**  
**Nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 00907- Villa Hermosa, 2016 - según dimensiones**

Dimensiones	Cumplimiento	Puntaje	Escala
Progreso anual de los aprendizajes	Logrado	11	[10-12]
Retención anual e interanual de estudiantes	Proceso	7	[6-7]
Cumplimiento de la calendarización	Logrado	12	[10-12]
Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica	Logrado	20	[20-24]
Gestión de convivencia escolar	Logrado	16	[50-18]
Instrumento de gestión educativa	Logrado	14	[13-15]
Compromisos de Gestión Escolar	Logrado	80	[71-80]

Fuente: Aplicación del cuestionario a docentes de la I.E. N° 00907

En la tabla 2, se observa que el nivel de cumplimiento del progreso anual de aprendizaje de los estudiantes en la Institución educativa se ha logrado en un 75%, teniendo el logro en el planteamiento de metas y objetivos viables a partir de resultados de la evaluación de los estudiantes, en la implementación de actividades relacionadas propuestas en el PAT y en la consolidación de resultados de la evaluación que verifican los avances en relación a metas planteadas. En cambio, la participación de los diversos actores de la comunidad educativa en los procesos de reflexión y toma de decisiones orientadas al logro de metas de aprendizaje, se encuentran en proceso de lograrlo en 25%.

En cuanto a la retención anual e interanual de estudiantes en la Institución Educativa está en proceso de lograrlo o mejorar en un 33%. Indicando que sólo se ha logrado mantener la actualización de los datos de permanencia, conclusión y retiro de estudiantes. En cambio, en un 67% se tiene en proceso la identificación de causas internas que generen el retiro de los estudiantes y la toma de acciones

de prevención para reducir el riesgo de abandono escolar en aspectos previamente identificados.

Hay un logro en el cumplimiento de la calendarización planificada por la Institución Educativa en un 100%, indicando que cuenta con la calendarización 2015 de acuerdo a la Norma Técnica 2015 (RM 556 – 2014 MINEDU), con un registro de las horas efectivas, con la toma acciones de recuperación de horas no laboradas según las orientaciones de la Norma Técnica y con indicar el número y porcentaje de horas lectivas cumplidas a la fecha.

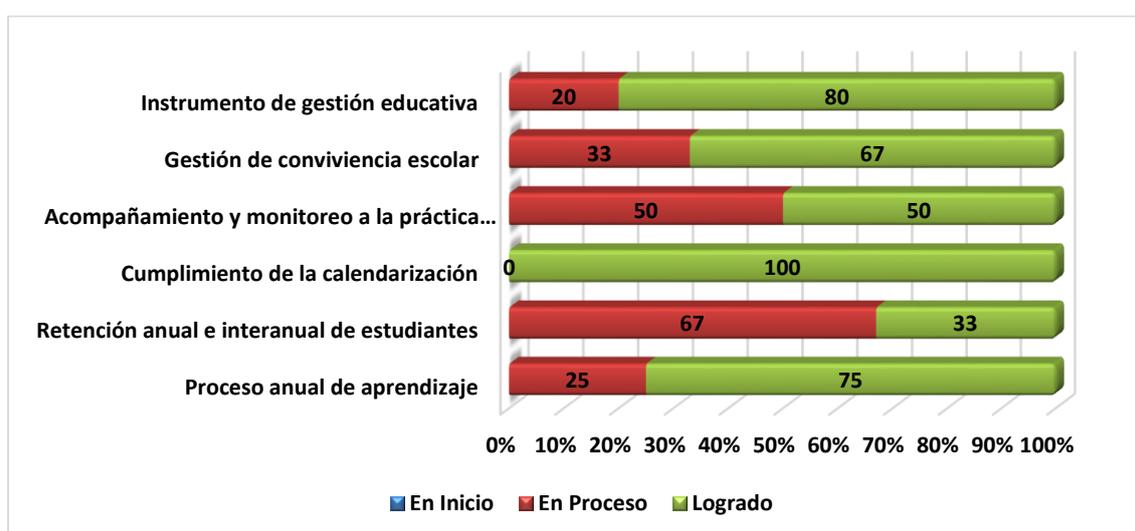
Ha logrado en un 50% el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la Institución Educativa indicando que se ha logrado plantear estrategias para incrementar el tiempo efectivo dedicado a actividades pedagógicas durante las sesiones de aprendizaje en el monitoreo y acompañamiento en aula, garantizar que la planificación curricular de los docentes contengan los procesos pedagógicos pertinentes, promover, en forma conjunta, estrategias de mejora frente a dificultades identificadas y promover compromisos en el docente para mejorar su práctica en el aula. En cambio, están en proceso de lograrlo el 50% restante, la matriz de monitoreo con los datos completos y actualizados de las visitas ejecutadas a la fecha, la elaboración y publicación del cronograma de acompañamiento y monitoreo a los docentes, la socialización de la ficha de monitoreo y acompañamiento con el equipo de docentes y plantear estrategias (bibliografía sugerida, vídeos, sesiones sugeridas, entre otros) para incrementar el número de docentes que usan adecuadamente materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje y reforzamiento en el monitoreo y acompañamiento en aula.

La gestión de convivencia escolar se ha logrado en un 67%, viendo que la Institución Educativa está afiliada al SISEVE, ha actualizado los datos de la afiliación al SISEVE ([www.siseve.peha](http://www.siseve.peha)) como también las normas vigentes el Reglamento Interno, cuenta con el Plan Anual de Trabajo formulado según los criterios establecidos en la Norma Técnica 2015, ha implementado las actividades planificadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT) y cuenta con un directorio de aliados estratégicos DEMUNA: comisaría, fiscalía, posta de salud. En cambio, están en

proceso de lograrlo en 33%, un Comité de Tutoría y orientación al Educando (TOE) y la atención a los conflictos en coordinación con el comité de tutoría.

Se ha logrado en un 80% la elaboración de los Instrumentos de Gestión Educativa como la formulación del Proyecto Educativo Institucional y la Implementación del Plan Anual de Trabajo, indicando que este se ha logrado elaborar formulado según los criterios establecidos en la Norma Técnica 2015, implementar actividades planificadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT), la planificación del segundo día de logro teniendo en cuenta los resultados de las metas de aprendizaje y la ejecución de la jornada de reflexión con la participación de los docentes, empleando información sistematizada del proceso de acompañamiento y monitoreo, para la revisión y reajuste de los instrumentos de programación. Mientras que falta aún por lograr la participación de los actores educativos en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional en un 20%.

Finamente se ha identificado el nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 00907, en las dimensiones: progreso anual de los aprendizajes, retención anual e interanual de los estudiantes, cumplimiento de la calendarización, acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica, gestión de la convivencia escolar e instrumentos de gestión educativa.



**Figura 2:**  
**Nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la Institución Educativa N° 00907- Villa Hermosa, 2016 - según dimensiones**

#### **IV. DISCUSIÓN**

Realizado el procesamiento estadístico de los datos obtenidos, se ha encontrado que el clima laboral en la I.E N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016, es favorable en un 71% y que el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar ha alcanzado los 80 puntos, ubicándolo en el nivel de Logro.

Estos resultados indican que la gestión educativa en dicha institución está generando un clima laboral y convivencia escolar adecuada para que los agentes educativos puedan desempeñarse de manera óptima en el ejercicio de sus funciones. Coincidiendo con los resultados de Guzmán (2010), quien en su tesis “Clima escolar en el marco de la gestión directiva de escuelas municipales de la Región Metropolitana”, realizado en Chile, entre sus conclusiones menciona que los directores consideran relevante ocuparse del tipo de relación que establecen con los profesores y que la calidad de esa relación se da cuando el director ejerce su liderazgo orientado hacia las metas de la institución mas no hacia objetivos personales.

En los resultados por dimensiones de la variable clima laboral, se encontró que en la dimensión “comunicación”, el clima es favorable en un 57%, en la dimensión “satisfacción”, el clima es favorable en un 71%, en la dimensión “confianza”, es favorable en un 52%, en la dimensión “participación”, es favorable en un 71% y en la dimensión “aspectos de gestión”, también es favorable con un 62%. Estos resultados revelan que en todas las dimensiones de la variable clima laboral, la medida obtenida es favorable, lo que indica que existe una comunicación adecuada entre docentes, estudiantes y director; así mismo las mismas condiciones y características del trabajo generan satisfacción laboral entre los docentes; existe también confianza, lo cual genera a su vez el involucramiento, identificación y participación de los docentes en las diversas actividades hacia el logro de los objetivos institucionales; y todo ello se debe a que están de acuerdo con la mayoría de los aspectos de la gestión del director.

Estos resultados coinciden en parte y difieren en otros aspectos con los resultados obtenidos por Gamarra (2014), quien en su tesis titulada “Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima

Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas”, encontró que existe percepción de satisfacción en la categoría confianza, mientras que existe insatisfacción laboral en la categoría presión, así mismo encontró una percepción de satisfacción acerca del apoyo recibido por parte del director; sin embargo, la categoría del reconocimiento ocasionó percepciones de insatisfacción laboral.

En los resultados por dimensiones de la variable compromisos de gestión escolar se ha obtenido un nivel de logro con un 75% en la dimensión “progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes”; en la dimensión “retención anual e interanual de estudiantes” se ha obtenido el nivel de proceso con 67%; mientras que en la dimensión “cumplimiento de la calendarización” se ha obtenido el nivel de logro con un 100%; en la dimensión “acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica” se ha alcanzado el nivel de logro con un 50%; en la dimensión “gestión de la convivencia escolar” el nivel obtenido es logro con un 67% y finalmente en la dimensión “instrumentos de gestión educativa” también se ha obtenido el nivel de logro con un 80%.

Tanto los resultados globales como los específicos de esta investigación, dan cuenta que la gestión en la institución educativa N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, durante el año 2016, ha promovido un clima laboral favorable y un nivel alto en el cumplimiento de los compromisos de gestión, esto indica que durante este año se dieron las condiciones adecuadas para el logro de los objetivos institucionales, cuyo eje central es la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en todas las áreas y una formación integral en valores, conocimientos y habilidades, a lo cual en síntesis se le puede llamar calidad educativa. Tal conclusión coincide con Alarcón (2013), quien en su tesis “Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana”, concluye indicando que el nivel de conocimiento de gestión educativa es determinante para la calidad educativa.

## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1** El clima laboral en la I.E. N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016, es favorable con un 71% y el nivel de cumplimiento de los compromisos de Gestión Escolar durante el año 2016 es logro con 80 puntos, que derivan del análisis de sus dimensiones.
- 5.2** El clima laboral en la I.E. N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016 es favorable en todas sus dimensiones, en “comunicación”, con un 57%, en “satisfacción”, con un 71%, en “confianza”, con un 52%, en “participación” con un 71% y en “aspectos de gestión”, con un 62%.
- 5.3** El nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016, es “logro” en las dimensiones “progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes” con un 75%; en “cumplimiento de la calendarización” con un 100%; en “acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica” con un 50%; en “gestión de la convivencia escolar” con un 67%, en “instrumentos de gestión educativa” con un 80%; mientras que en la dimensión “retención anual e interanual de estudiantes” el nivel es “proceso” con 67%;

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1 A la dirección,** continuar con el fortalecimiento del clima laboral en las diferentes dimensiones, pero sobre todo en la dimensión “confianza” que debe existir entre los trabajadores y la “comunicación” que debe ser más respetuosa y debe mejorar la rapidez y agilidad en el intercambio de información entre la directora y los docentes, ya que estos aspectos obtuvieron los puntajes más bajos en los resultados de esta investigación.
- 6.2 A las docentes,** mayor involucramiento en la gestión institucional, para el cumplimiento de los compromisos de gestión, sobre todo para lograr la retención anual e interanual de los estudiantes y facilitar el monitoreo a la práctica pedagógica por parte de la dirección. De esta manera los compromisos de gestión serán sostenibles en el tiempo.
- 6.3 A los investigadores en educación,** continuar con este tipo de estudios en otros lugares a fin de colaborar con el fortalecimiento de la educación en las instituciones educativas de nuestra región. Esto se recomienda con el propósito de contar en nuestra región, con información que permita realizar un análisis más amplio de los aciertos y dificultades que tienen las instituciones educativas en el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar y en la generación del clima laboral.

## VII. REFERENCIAS

- Alarcón, S. (2013). Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana. [Tesis]. Universidad San Martín de Porres. Recuperado de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1168/1/alarcon\\_msz.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1168/1/alarcon_msz.pdf)
- Albañil, A. (2015). El Clima Laboral y la participación en la institución educativa Enriquez López Albújar de Piura. [Tesis]. Universidad de Piura. Recuperado de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE\\_EDUC\\_130.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?sequence=1)
- Brunet L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México, D. F.: Editorial Trillas.
- Brow, W. y Moberg, D. (1990). *Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral*. México: Limusa.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el Capital Humano de las Organizaciones* (Octava ed.). Mc Graw Hill. Recuperado de <http://eva.sepyc.gob.mx:8383/greenstone3/sites/localsite/collect/ciencia1/index/assoc/HASH018e/cf358ac9.dir/12990031.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. Octava edición. Mc Graw Hill. México.
- Domínguez, L.; Ramírez., Á., y García Méndez, A. (2013). *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. Revista Nacional de Administración.
- Farro, M. (2010). *Estrategia de Gestión Basada en un enfoque sistémico y holístico para optimizar el clima organizacional en la facultad de ciencias*

- de la salud de la UNSM – T. [Tesis]. Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. Recuperado de <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/346/3/Mar%C3%ADa%20Elena%20Farro%20Roque.pdf>
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Recuperado de <http://sociedadyeconomia.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/2526>
- Gamarra, H. (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. [Tesis]. Pontífica Universidad Católica del Perú. Recuperado de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/GAMARRA\\_RAMIREZ\\_HELEN\\_PERCEPCION\\_COMAS.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/GAMARRA_RAMIREZ_HELEN_PERCEPCION_COMAS.pdf)
- Gutiérrez, C. (2014). *Clima organizacional en las comunidades educativas*. Universidad Austral de Chile, Recuperado de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2014/ffg984c/doc/ffg984c.pdf>
- Guzmán, M. (2010). *Clima escolar en el marco de la gestión directiva de escuelas municipales de la Región Metropolitana*. [Tesis]. Pontífica Universidad Católica de Chile. Recuperado de [http://dspace2.conicyt.cl/bitstream/handle/10533/76625/GUZMAN\\_MARIA\\_1371M.pdf?sequence=1](http://dspace2.conicyt.cl/bitstream/handle/10533/76625/GUZMAN_MARIA_1371M.pdf?sequence=1)
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Editorial Mc. Graw Hill: México D.F.
- Hellrieger, D y Slocum, J. (1974). *Organizational Climate : Measures research and contingencies*. *The Academy of Management Journal*, Vol. 17, No2, p 255-280
- Martínez, J. (2006). *El profesorado ante los discursos y las culturas de la participación*. Revista cuatrimestral del concejo escolar del estado.

- MINEDU. (2015). *Manual de Gestión Escolar. Directivos construyendo escuela*. Lima Perú.
- McClelland, D. (1965). *Toward a theory of motive acquisition*. *American Psychologist*, 20, 321-333.
- Segredo, A. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>
- Ramos, D. (2012). *Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Recuperado de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/21111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Robbins, S., Stephen. (1998). *Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. (6ta Edición). México: Editorial Prentice Hispanoamericana.
- Robbins, S. (2004). *Administración. Décima edición*. Prentice-Hall. México.
- Robbins, S. (2005). *El comportamiento organizacional: teoría y práctica*. Séptima edición. Prentice - Hall Hispanoamérica.
- Rodríguez, N. (2004). *El Clima Escolar*. Revista digital "Investigación y Educación".
- Silva, Manuel (1996). *El clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención*. Barcelona.
- Vásquez, E. (1990). *Estadística para la Investigación Científica*. Publicación Auspiciada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Chiclayo, Perú.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.

# **ANEXOS**

**Anexo N° 01: Matriz de consistencia**

**Título: “Clima laboral y cumplimiento de los compromisos de Gestión Escolar en la I.E. N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016”**

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES DE ESTUDIO			
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo es el clima laboral y el nivel del cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la I.E N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar el tipo de clima laboral y el nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la I.E N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> - Describir el tipo de clima laboral en la I.E N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016, en las dimensiones: comunicación, satisfacción, confianza, participación y aspectos de gestión. - Identificar el nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en la I.E N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016, en las dimensiones: progreso anual de los aprendizajes, retención anual e interanual de los estudiantes, cumplimiento de la calendarización, acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica, gestión de la convivencia escolar e instrumentos de gestión educativa.</p>	<p><b>VARIABLE 01:</b> Clima Laboral</p>	<p><b>Variable</b></p>	<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p>
			<p>Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de comunicación entre profesores, directora y estudiantes.</li> <li>- Respeto en la comunicación.</li> <li>- Rapidez y agilidad en el traslado de información.</li> <li>- Aceptación de las propuestas de los miembros de la comunidad educativa.</li> </ul>	
			<p>Satisfacción</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de satisfacción de directora y docentes.</li> <li>- Reconocimiento del trabajo que se realiza en la I.E.</li> <li>- Autonomía de los trabajadores.</li> <li>- Motivación.</li> </ul>	
			<p>Confianza</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confianza entre los actores educativos</li> <li>- Sinceridad entre actores educativos</li> </ul>	
			<p>Participación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en actividades de la Institución Educativa</li> <li>- Equipos y reuniones de trabajo del profesorado.</li> </ul>	
		<p>Aspectos de Gestión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección.</li> <li>- Gestión.</li> <li>- Control.</li> <li>- Monitoreo.</li> </ul>		
		<p><b>VARIABLE 02:</b> Compromisos de Gestión Escolar</p>	<p>Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes de la institución educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantea metas y objetivos viables a partir de los resultados de la evaluación de los (las) estudiantes.</li> <li>- Implementa actividades relacionadas al compromiso 1 propuestas en el PAT.</li> <li>- Consolida los resultados de la evaluación (bimestre – trimestre) para verificar avances en relación a las metas planteadas.</li> </ul>	
			<p>Retención anual e interanual de estudiantes en la institución Educativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantiene la actualización de datos de permanencia, conclusión y retiro de estudiantes.</li> <li>- Se han identificado causas internas que generan el retiro de los estudiantes.</li> <li>- Toma acciones de prevención para reducir el riesgo de abandono escolar en aspectos previamente identificados.</li> </ul>	
			<p>Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispone de la matriz de monitoreo con los datos completos y actualizados de las visitas ejecutadas hasta la fecha.</li> <li>- Elabora y publica el cronograma de acompañamiento y monitoreo a los docentes.</li> <li>- Socializa con el equipo de docentes la ficha de monitoreo y acompañamiento.</li> <li>- Durante el monitoreo y acompañamiento en aula, plantea estrategias para incrementar el tiempo efectivo dedicado a actividades pedagógicas durante las sesiones de aprendizaje.</li> </ul>	
			<p>Gestión de convivencia Escolar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La I.E. está afiliada al SISEVE.</li> <li>- La I.E. ha actualizado los datos de la afiliación al SISEVE.</li> <li>- La I.E. cuenta con un Comité de Tutoría y orientación al Educando (TOE).</li> <li>- El Reglamento Interno está actualizado a las normas vigentes.</li> </ul>	

			<i>Instrumento de Gestión Educativa: formulación del PEI e implementación del PAT</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La IE cuenta con el Plan Anual de Trabajo formulad</li> <li>- o según los criterios establecidos en la Norma Técnica.</li> <li>- La IE cuenta con el Plan Anual de Trabajo formulado según los criterios establecidos en la Norma Técnica.</li> <li>- La IE implementa las actividades planificadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT)</li> </ul>
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION Y ANALISIS DE DATOS		
<p>El diseño de la investigación será descriptivo simple con dos variables de corte transversal, con el siguiente esquema (Hernández, R. 2010):</p> <p style="text-align: center;">O<sub>2</sub>O<sub>1</sub></p> <p style="text-align: center;">M →</p> <p>Donde:  M = Muestra de docentes y directora de la I.E. N° 00907, Villa Hermosa, Soritor 2016.  O<sub>1</sub> = Variable 1: Clima Laboral.  O<sub>2</sub> = Variable 2: Compromisos de Gestión Escolar.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b>  La población objeto de estudio estuvo constituida por 21 personas.</p> <p><b>MUESTRA</b>  En esta investigación se trabajó con toda la población muestral, haciendo un total de 21 trabajadores.</p> <p>La técnica de muestreo que se utilizó es el muestreo no probabilístico por criterio del investigador, es decir se seleccionaron por conveniencia todas las unidades muestrales.</p>	<p>TÉCNICA: la encuesta.  INSTRUMENTO: Cuestionario.  INSTRUMENTOS: Ficha de Observación  ANÁLISIS DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizaron las pruebas estadísticas: media aritmética, moda, desviación estándar y coeficiente de variación.</li> <li>- Los datos fueron presentados en tablas y figuras estadísticas construidas según estándares establecidos para la investigación (Vásquez, 2003).</li> <li>- El procesamiento de los datos se hizo en forma electrónica mediante el Software SPSS v22.</li> </ul>		

## Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

Estimado(a) Profesor (a):

El presente cuestionario que presentare a continuación es voluntario. El anonimato de las personas queda garantizado por la investigadora.

#### DATOS SOBRE EL ENCUESTADO (A)

♦ **Cargo que desempeña**

a) Director (a)

b) docente

♦ **Tiempo de servicio**

a) De 1 a 5 años

b) de 6 a 11 años

c) de 12 a 15 años

**INDICACIONES:** A continuación se le presenta ítems, señale la respuesta que considere correcta con relación al clima laboral en la Institución Educativa.

Muy desfavorable	Desfavorable	Medianamente favorable	favorable	Muy favorable
1	2	3	4	5

#### 1. COMUNICACIÓN

¿Cuál crees que es el tipo de comunicación que existe en la I.E?					
Entre todos los profesores	1	2	3	4	5
De los profesores hacia la directora	1	2	3	4	5
De la directora hacia el profesorado	1	2	3	4	5
Entre los profesores y el alumno	1	2	3	4	5

Sobre el respeto que existe en la comunidad educativa					
Entre todos los profesores	1	2	3	4	5
Entre los profesores y la directora	1	2	3	4	5
Entre la directora y el profesorado	1	2	3	4	5

Sobre el nivel de rapidez/ agilidad en el traslado de información					
Entre todos los profesores	1	2	3	4	5
Entre los profesores y la directora	1	2	3	4	5
Entre la directora y el profesorado	1	2	3	4	5

Sobre el grado de aceptación de las propuestas de los miembros comunidad educativa					
Entre todos los profesores	1	2	3	4	5
Entre los profesores y la directora	1	2	3	4	5
Entre la directora y el profesorado	1	2	3	4	5
Delos profesores hacia el alumno					
De los alumno hacia los profesores.	1	2	3	4	5

#### 2. SATISFACCION

¿Cuál crees que es el grado de satisfacción en la comunidad educativa?					
Satisfacción con el cumplimiento de las funciones de la directora	1	2	3	4	5
Satisfacción del profesorado con resultado de su propio trabajo/ Académico.	1	2	3	4	5
Satisfacción de la directora con su trabajo del profesorado	1	2	3	4	5

¿ Sobre el reconocimiento del trabajo que se realiza en la I.E					
Entre todos los profesores	1	2	3	4	5
Entre los profesores hacia la directora	1	2	3	4	5
Entre la directora y el profesorado	1	2	3	4	5

<b>¿Cómo consideras que es el nivel de autonomía existente en la I.E?</b>					
Autonomía pedagógicas	1	2	3	4	5
Autonomía organizativa	1	2	3	4	5
Autonomía de gestión.	1	2	3	4	5

<b>Valore el nivel de motivación con los siguientes aspectos.</b>					
Con su trabajo de aula.	1	2	3	4	5
Entre la directora y los profesores.	1	2	3	4	5
Entre los profesores hacia la directora	1	2	3	4	5

### 3. CONFIANZA

<b>¿A su criterio cual es el grado de confianza que se vive en la I.E?</b>					
Entre el profesorado	1	2	3	4	5
Entre la directora y los profesores.	1	2	3	4	5
Entre los profesores hacia la directora	1	2	3	4	5

<b>¿Cómo percibe el grado de sinceridad en su I.E?</b>					
Entre el profesorado	1	2	3	4	5
Entre la directora y los profesores.	1	2	3	4	5
Entre los profesores hacia la directora	1	2	3	4	5

### 4. PARTICIPACION

<b>Valore el nivel de participación en actividades de la Institución Educativa</b>					
Entre el profesorado	1	2	3	4	5
Entre la directora y los profesores.	1	2	3	4	5
Entre los profesores hacia la directora	1	2	3	4	5

<b>Sobre los equipos y reuniones de trabajo del profesorado en la I.E</b>					
¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la I.E?	1	2	3	4	5
Entre la directora y los profesores.	1	2	3	4	5
Entre los profesores hacia la directora	1	2	3	4	5

### 5. ASPECTOS DE LA GESTION

<b>Dirección Gestión/ control y Monitoreo</b>					
Cómo evalúa el logro de la gestión que se practica en la I.E	1	2	3	4	5
Cómo evalúa el logro de los procesos de control que se utiliza en la I.E	1	2	3	4	5
Cómo evalúa los procesos de monitoreo que se realiza en la I.E	1	2	3	4	5

*Fuente: Adaptado del instrumento aplicado por Asteria Albañil Ordinola (2015)*

## INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS COMPROMISOS DE GESTION ESCOLAR

Estimado(a) Profesor (a):

El presente cuestionario que presentare a continuación es voluntario. El anonimato de las personas queda garantizado por la investigadora.

#### DATOS SOBRE EL ENCUESTADO (A)

- ♦ **Cargo que desempeña:** Director (a)      b) docente
- ♦ **Tiempo de servicio:** a) De 1 a 5 años      b) de 6 a 11 años      c) de 12 a 15 años

**INDICACIONES:** A continuación se le presenta ítems y marque la respuesta que considere correcta con relación a la gestión de su Institución Educativa.

#### Escala de Valoración

En Inicio	En proceso	Logrado
1	2	3

<b>Compromiso 1.</b> Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes de la institución educativa.				
ITEMS	1	2	3	Fuente
Plantea metas y objetivos viables a partir de los resultados de la evaluación de los (las) estudiantes.				Cuadro de metas y objetivos del PAT.
Implementa actividades relacionadas al compromiso 1 propuestas en el PAT.				PAT - Actividades
Consolida los resultados de la evaluación (bimestre – trimestre) para verificar avances en relación a las metas planteadas.				
Los diversos actores de la comunidad educativa participan en los procesos de reflexión y toma de decisiones, orientados al logro de metas de aprendizaje.				

<b>Compromiso2.</b> Retención anual e interanual de estudiantes en la institución Educativa.				
ITEMS	1	2	3	Fuente
Mantiene la actualización de datos de permanencia, conclusión y retiro de estudiantes				Cuadro de metas y objetivos del PAT.
Se han identificado causas internas que generan el retiro de los estudiantes.				PAT - Actividades
Toma acciones de prevención para reducir el riesgo de abandono escolar en aspectos previamente identificados. .				

<b>Compromiso3.</b> Cumplimiento de la calendarización planificada por las Instituciones Educativas.				
ITEMS	1	2	3	Fuente
La IE cuenta con la calendarización 2016.				Cuadro de metas y objetivos del PAT.
Cuenta con un registro de las horas efectivas.				PAT - Actividades
Toma acciones de recuperación de horas no laboradas según las orientaciones de la Norma Técnica.				Actividades propuestas en el PAT
Indicar el número y porcentaje de horas lectivas cumplidas a la fecha.				PAT

<b>Compromiso 4.</b> Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la Institución Educativa.				
ITEMS	1	2	3	Fuente
Dispone de la matriz de monitoreo con los datos completos y actualizados de las visitas ejecutadas hasta la fecha.				Ficha de acompañamiento y monitoreo
Elabora y publica el cronograma de acompañamiento y monitoreo a los docentes.				Ficha de acompañamiento y monitoreo

Socializa la con el equipo de docentes la ficha de monitoreo y acompañamiento.			Ficha de acompañamiento y monitoreo
Durante el monitoreo y acompañamiento en aula, plantea estrategias para incrementar el tiempo efectivo dedicado a actividades pedagógicas durante las sesiones de aprendizaje.			Ficha de acompañamiento y monitoreo
Garantiza que la planificación curricular de sus docentes contenga los procesos pedagógicos pertinentes.			Ficha de acompañamiento y monitoreo
Durante el monitoreo y acompañamiento en aula, ha planteado estrategias (bibliografía sugerida, videos, sesiones sugeridas, entre otros) para incrementar el número de docentes que usan adecuadamente materiales y recursos educativos durante la sesión de aprendizaje y reforzamiento.			Ficha de acompañamiento y monitoreo
Promueve, en forma conjunta, estrategias de mejora frente a las dificultades identificadas.			Ficha de acompañamiento y monitoreo
Promueve compromisos, en el docente, para mejorar su práctica en el aula.			Ficha de acompañamiento y monitoreo

<b>Compromiso 5. Gestión de convivencia Escolar.</b>			
La I.E. está afiliada al SISEVE.			Plataforma virtual del SISEVE
La I.E. ha actualizado los datos de la afiliación al SISEVE ( <a href="http://www.siseve.pe">www.siseve.pe</a> ).			R.D. de conformación del Comité
La I.E. cuenta con un Comité de Tutoría y orientación al Educando (TOE).			Libro de actas
El Reglamento Interno está actualizado a las normas vigentes.			Reglamento Interno
Atiende los conflictos en coordinación con el comité de tutoría			Cuaderno de incidencia
La I.E. cuenta con un directorio de aliados estratégicos (DEMUNA, comisaría, fiscalía, posta de salud). La IE cuenta con el Plan Anual de Trabajo formulado según los criterios establecidos en la Norma Técnica 2015. La IE implementa las actividades planificadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT).			Directorio de aliados estratégicos en lugar visible

<b>Compromiso 6. Instrumento de Gestión Educativa: formulación del PEI e implementación del PAT</b>			
La IE cuenta con el Plan Anual de Trabajo formulado según los criterios establecidos en la Norma Técnica 2015.			PAT – 2015
La IE cuenta con el Plan Anual de Trabajo formulado según los criterios establecidos en la Norma Técnica 2015. La IE implementa las actividades planificadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT).			Matriz de Implementación del PAT.
El equipo directivo planifica el segundo día de logro para comunicar a la comunidad educativa los resultados de las metas de aprendizaje.			PAT – 2015
Ejecuta jornadas de reflexión con la participación de los docentes, empleando información sistematizada del proceso de acompañamiento y monitoreo, para la revisión y reajuste de los instrumentos de programación.			PAT – 2015
La IE logra la participación de los actores educativos en la elaboración del PEI.			PEI.

Fuente: Adaptado del plan de asesoría a la Gestión de Equipos Directivos - soporte Pedagógico (2015)

**Anexo N° 03: Ficha de validación de instrumento**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir el Clima Laboral  
 Objetivo:

Datos del experto:  
 Apellidos y nombres: Neyra Guerrero Carmen Rosa  
 Grado Académico: Magister  
 Centro de Trabajo: Acompañante Pedagógico

**ASPECTOS DE VALIDACION**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables			X		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				X	

**OPINION DE APLICACIÓN**

Listo para ser aplicado.

PROMEDIO DE

3.9

EVALUACION:

Moyobamba 09 de enero del 2017

Firma:

DNI:

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

Carmen Rosa Neyra Guerrero  
 ACOMPAÑANTE PEDAGOGICO

00832943

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Questionario para medir los Compromisos de Gestión  
 Objetivo:

Datos del experto:  
 Apellidos y nombres: Neyra Guerrero Carmen Rosa  
 Grado Académico: Magister  
 Centro de Trabajo: Acompañante Pedagógico

### ASPECTOS DE VALIDACION

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				X	

### OPINION DE APLICACIÓN

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

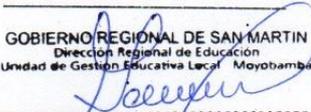
PROMEDIO DE

4.0

EVALUACION:

Moyobamba 09 de enero del 2017

Firma:  
DNI:

  
 GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN  
 Dirección Regional de Educación  
 Unidad de Gestión Educativa Local Moyobamba  
 -----  
 Mg. Carmen Rosa Neyra Guerrero  
 ACOMPAÑANTE PEDAGOGICO  
00832943

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir el clima Laboral.  
 Objetivo:  
 Datos del experto:  
 Apellidos y nombres: Ruiz Vargas Irma Elizabeth  
 Grado Académico:  
 Centro de Trabajo: Especialista PEEL - Ugel Moyobamba.

### ASPECTOS DE VALIDACION

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				X	

### OPINION DE APLICACIÓN

listo para ser aplicado

PROMEDIO DE EVALUACION:

4.0

Moyobamba 11 de enero del 2017

Firma:

DNI:

  
Mag. Irma E. Ruiz Vargas  
 ESPECIALISTA PEEL - UGEL MOYOBAMBA  
 CPPe 2341396166  
 DNI 41396166

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir los Compromisos de Gestión  
 Objetivo:  
 Datos del experto:  
 Apellidos y nombres: Ruiz Vargas Irma Elizabeth  
 Grado Académico: \_\_\_\_\_  
 Centro de Trabajo: Especialista PEEL - Ugel Moyobamba

### ASPECTOS DE VALIDACION

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				X	

### OPINION DE APLICACIÓN

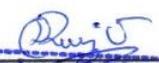
\_\_\_\_\_  
Listo para Ser Aplicado  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

PROMEDIO DE EVALUACION:

4.1

Moyobamba 11 de enero del 2017

Firma:  
DNI:

  
Mag. Irma E. Ruiz Vargas  
 ESPECIALISTA PEEL - UGEL MOYOBAMBA  
 CPPe 2341396166

DNI: 41396166

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir el Clima Laboral.

Datos del experto

Apellidos y nombres: Gina Marcela Recalde Carranza

Grado Académico: Magister

Centro de Trabajo: I.E Sara A. Bullón la Madrid -Lambayeque

### ASPECTOS DE VALIDACION

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				x	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				x	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				x	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos					x
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				x	
METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico				x	
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				x	

### OPINION DE APLICACIÓN

Lista para ser aplicada.

PROMEDIO DE

4.2

EVALUACION:

Moyobamba 13 de enero del 2017

  
 Mag. Gina M. Recalde Carranza  
 DOCENTE I.E. "SARA A. BULLÓN LA MADRID" - LAMBAYEQUE  
 CPPe 2340231639

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir los compromisos de Gestión Escolar.

Datos del experto

Apellidos y nombres: Gina Marcela Recalde Carranza

Grado Académico: Magister

Centro de Trabajo: I.E Sara A. Bullón la Madrid -Lambayeque

### ASPECTOS DE VALIDACION

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				x	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				x	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				x	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				x	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				x	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				x	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				x	
METODOLOGÍA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico				x	
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.				x	

### OPINION DE APLICACIÓN

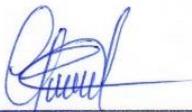
Lista para ser aplicada.

PROMEDIO DE

4.0
-----

EVALUACION:

Moyobamba 13 de enero del 2017



D.N. 40231839  
**Mag. Gina M. Recalde Carranza**  
DOCENTE I.E. SARA A. BULLÓN LA MADRID - LAMBAYEQUE  
C.P.I.C. 8340231839

Anexo N° 04: Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL**

N° de unidades de análisis	Ítems													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4
4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
6	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3
7	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4
8	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3
S	0.67	0.49	0.40	0.49	0.78	0.66	0.66	0.66	0.40	0.66	0.83	0.77	0.77	0.40
S <sup>2</sup>	0.45	0.24	0.16	0.24	0.61	0.44	0.44	0.44	0.16	0.44	0.69	0.60	0.60	0.16

N° de unidades de análisis	Ítems													
	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3
2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3
3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4
6	3	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S	0.49	0.49	0.30	0.50	0.49	0.49	0.67	0.67	0.78	0.78	0.63	0.46	0.46	0.64
S <sup>2</sup>	0.24	0.24	0.09	0.25	0.24	0.24	0.45	0.45	0.61	0.61	0.40	0.21	0.21	0.41

N° de unidades de análisis	Ítems														Total
	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129
2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154
3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	132
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	134
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	155
6	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	3	4	142
7	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	145
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	152
9	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	161
10	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	153
S	0.64	0.49	0.70	0.75	0.50	0.49	0.66	0.67	0.80	0.67	0.66	0.66	0.67	0.67	110.01
S <sup>2</sup>	0.41	0.24	0.49	0.56	0.25	0.24	0.44	0.45	0.64	0.45	0.44	0.44	0.45	0.45	16.27

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

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

$$r = 0,8763$$

Donde:

$S_i$  : desviación estándar poblacional de los ítems.

$S_i^2$  : varianza poblacional de los ítems.

$n$  : Número de docentes participantes en la aplicación del instrumento de medición.

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

Con un nivel de probabilidad del 95%, el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos del test aplicado a 10 unidades de análisis sobre el clima laboral es de 0,8763, el cual es superior al parámetro establecido de +0,70 (sugerido en el manual de evaluación como el coeficiente mínimo aceptable para garantizar la efectividad de cualquier tipo de estimación sobre confiabilidad). Significando que el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos por las unidades de análisis de una muestra piloto, es altamente confiable en un 87,63%. Entonces se puede inferir que el instrumento de medición elaborado está apto a ser aplicados al grupo de docentes que forman parte de la investigación en la Institución Educativa N° 00907 de Villa Hermosa.

Anexo N° 05: Autorización para aplicar instrumentos



**DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UGEL MOYOBAMBA**

**“Año del Buen Servicio al Ciudadano”**

**CONSTANCIA SOBRE REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN (TESIS)**

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00907, DE LA LOCALIDAD VILLA HERMOSA, DISTRITO SORITOR, PROVINCIA MOYOBAMBA, REGIÓN SAN MARTÍN; QUE SUSCRIBE,**

**HACE CONSTAR:**

Que, la profesora **MARÍA JHESI VÁSQUEZ DIAZ**, identificado con DNI N° 44500276, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo- sede Moyobamba; solicitó, se le facultó y realizó la aplicación de instrumentos (cuestionarios) de recojo de información para su investigación (tesis) titulada **“Clima laboral y cumplimiento de los compromisos de Gestión Escolar en la I.E. N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016”**. En tal sentido acredito que la mencionada docente realizó su estudio antes indicado en esta institución educativa.

Se expide la presenta a solicitud de la interesada, para los fines que crea conveniente.

Villa Hermosa, 16 de Junio del 2017.

  
**PROF. IRMA KARINA IDROGO VASQUEZ**  
**DIRECTORA**  
**DNI N° 41255083**

Anexo N° 06: Repositorio Biblioteca.

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo María Jhesi Vásquez Díaz....., identificado con DNI (  )  
OTRO ( ) N°: 44500276....., egresado de la Escuela de POSGRADO de la Universidad  
César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
"Clima laboral y cumplimiento de los compromisos de  
Gestión Escolar I.E N° 00907, Villa Hermosa - Soritor,  
2016"..... en el Repositorio  
Institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo  
822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Observaciones:

.....  
.....  
.....

M. J. Vásquez Díaz

FIRMA

DNI: 44500276.....

FECHA: 22-02-2018.....

Anexo N° 07: Acta de originalidad de tesis.

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

La Dra. ANA NOEMI SANDOVAL VERGARA, ha revisado la tesis del estudiante Br. **VÁSQUEZ DÍAZ MARÍA JHESI** titulada: **“CLIMA LABORAL Y CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR EN LA I.E. 00907, VILLA HERMOSA – SORITOR, 2016”**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa **TURNITIN**

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

Tarapoto, 22 de febrero de 2018



  
Dra. Ana Noemi Sandoval Vergara  
Escuela de Posgrado  
UCV-TARAPOTO

“Clima laboral y cumplimiento de los compromisos de Gestión Escolar en la I.E. N° 00907, Villa Hermosa – Soritor, 2016”

INFORME DE ORIGINALIDAD

**24%**

INDICE DE SIMILITUD

**23%**

FUENTES DE INTERNET

**1%**

PUBLICACIONES

**14%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<a href="http://www.ugel05.gob.pe">www.ugel05.gob.pe</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>2</b>	<a href="http://www.micentroeducativo.pe">www.micentroeducativo.pe</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<a href="http://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co">cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<a href="http://www.tesis.luz.edu.ve">www.tesis.luz.edu.ve</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	Submitted to Universidad Del Magdalena Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<a href="http://rikchay.blogspot.com">rikchay.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<a href="http://www.clad.org.ve">www.clad.org.ve</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>