



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Programa De Gestión Educativa Para Mejorar El Clima Laboral En Una Institución
Educativa De Guayaquil - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra En Administración De La Educación

AUTORA:

Br. Kelvis Maribel Mejía Valverde (ORCID: 0000-0002-5453-0225)

ASESOR:

Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Primero a Dios por darme la vida, la salud, la sabiduría e inteligencia para lograr todos mis objetivos;

A mis Padres: JOSÉ MEJÍA Y NORMA VALVERDE, las personas más importantes de mí, que han sido mi apoyo incondicional que con sus bendiciones me acompañaron todo este tiempo.

Kelvis Mejía V.

AGRADECIMIENTO

Al culminar mi trabajo, agradezco a Dios por ser mi guía y ser mi compañero en el transcurso de este tiempo, proporcionándome paciencia y sabiduría para avanzar y culminar con éxito todos mis propósitos y mis más importantes metas, como la que estoy logrando con su bendición.

A mis padres: JOSÉ MEJÍA Y NORMA VALVERDE, seres maravillosos que Dios me los dio sin merecerlos, gracias por todos sus esfuerzos, sacrificios, no hay forma de agradecerles por todo lo que me han dado.

A mi pareja Ing. Richard González por estar a mi lado en todo momento apoyándome incondicionalmente

A la universidad Cesar Vallejo de Piura - Perú por abrirme sus puertas y permitir escalonar un peldaño más en la educación, y cada uno de los docentes de esta prestigiosa institución que compartieron sus conocimientos los cuales nos tuvieron mucha paciencia, comprensión en este ciclo de estudio.

Kelvis

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 14:00PM del día 21 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: PROGRAMA DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL - 2019, presentada/o por el /la bachiller **MEJIA VALVERDE, KELVIS MARIBEL**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

_____ *Aprobar por mayoría* _____

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como *Apta* para recibir el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

PIURA, 21 DE DICIEMBRE DE 2019

DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO
PRESIDENTE



DR. RONALD HENRY MEDINA GONZALES
SECRETARIO

DR. ULLOA PARRAVICINI CÉSAR EDUARDO
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

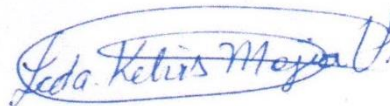
Yo, Lcda. Kelvis Maribel Mejía Valverde estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con D.N. I N° 091065080-3, con la tesis Titulada: Programa de gestión educativa para mejorar el clima laboral en una Institución Educativa de Guayaquil -2019.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Piura, junio 20 del 2019



Kelvis Maribel Mejía Valverde

D.N.I. N° 0910650803

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Gráficos.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	13
2.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	13
2.2. Operacionalización de las Variables.....	13
2.3. Población y Muestra.....	15
2.4. Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos.....	15
2.5. Método de Análisis de Datos.....	17
2.6. Aspectos Éticos.....	17
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN.....	54
V. CONCLUSIONES.....	56
VI. RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS.....	59
ANEXOS.....	61
Anexo 1 Matriz De Consistencia.....	63
Anexo 2 Validez De Los Instrumentos.....	66
Matriz De Validación A Juicio De Experto De La Variable Gestión Educativa.....	69
Matriz De Validación De Instrumento.....	72
Matriz De Validación A Juicio De Experto De La Variable Clima Laboral.....	73
Matriz De Validación De Instrumento.....	76
Anexo 3 Instrumentos De Recolección De Datos Cuestionario Para Medir La Variable....	90
Anexo 4 Evidencias De La Propuesta.....	95
Acta De Aprobación De Originalidad De Tesis.....	97
Pantallazo Del Porcentaje Turnitin.....	98
Autorización De Publicación De Tesis.....	99
Autorización Versión Final De Trabajo De Investigación.....	100

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de las Variables.....	14
Tabla 2 Población Unidad Educativa Fiscal Leónidas Ortega Moreira.....	15
Tabla 3 Elaboran Programación Curricular.....	18
Tabla 4 Planificación y Los Contenidos.....	19
Tabla 5 Brindan y Orientan para la Planificación Curricular.....	20
Tabla 6 Cuerpo Colegiado Encargado.....	21
Tabla 7 Las Planificaciones no se Entregan a Tiempo.....	22
Tabla 8 Desarrollan los Valores de la Institución con los Estudiantes.....	23
Tabla 9 Los Estudiantes No responden.....	24
Tabla 10 Se Elaboran y/o Validan los Exámenes Estandarizados.....	25
Tabla 11 Elaboración del Instrumento del Aprendizaje.....	26
Tabla 12 Se Evalúa el Nivel del Logro.....	27
Tabla 13 Se Plantea Propuestas de Innovación Educativa.....	28
Tabla 14 Se Plantea Escenarios de Aprendizaje.....	29
Tabla 15 Análisis del Progreso de los Estudiantes.....	30
Tabla 16 Se Desarrollan Procesos de Autoevaluación.....	30
Tabla 17 Se Identifican Fortalezas.....	31
Tabla 18 Selección de Materiales.....	32
Tabla 19 Utilizamos Material de Aula.....	33
Tabla 20 Evaluación de Ritmos de Aprendizaje.....	34
Tabla 21 Se Utilizan Equipos de Apoyo.....	35
Tabla 22 Cuenta con la Capacidad de Organizar Programas.....	36
Tabla 23 Motiva a los Compañeros a Trabajar a Lograr Resultados.....	37
Tabla 24 Trabaja en Forma Organizada.....	38
Tabla 25 Trabaja en Equipo en su Área.....	38
Tabla 26 Trabaja Con Un Alto Nivel de Conocimiento.....	39
Tabla 27 Mantiene una Buena Comunicación.....	39
Tabla 28 Eficiencia Acorde a Expectativas Labores.....	40
Tabla 29 Te Sientes Productivo en el Área de Trabajo.....	41
Tabla 30 Conoce el Manual de sus Funciones.....	41
Tabla 31 Promueve el Uso de Recursos Tecnológico.....	42
Tabla 32 Monitorea las Actividades Relacionadas.....	43
Tabla 33 Trabaja de Manera Coordinada.....	43
Tabla 34 Te Adapta a Cualquier Situación Laboral.....	44
Tabla 35 Esta Dispuesto a Laborar Bajo Presión.....	44
Tabla 36 Tienes la Libertad para Hacer Conocer sus Opiniones.....	45
Tabla 37 Opiniones Escuchadas.....	46
Tabla 38 Tus Opiniones son Escuchadas.....	47
Tabla 39 Asiste Puntualmente a la Unidad Educativa.....	47
Tabla 40 Asiste con Normalidad a la Unidad Educativa.....	48
Tabla 41 Respondes a los Desafíos para Alcanzar la Calidad Laboral.....	48
Tabla 42 Asumir Retos.....	49
Tabla 43 Correlación de Gestión Educativa y Clima Laboral.....	50
Tabla 44 Correlación de Gestión Educativa y Comunicación.....	51
Tabla 45 Correlación de Gestión Educativa y Liderazgo de los directivos.....	52
Tabla 46 Tabla 46 Correlación de Gestión Educativa y Organización.....	53
Tabla 47 Correlación de Gestión Educativa con Asistencia y Puntualidad.....	54

Índice De Gráficos

Gráfico 1 Elaboran Programación Curricular.....	18
Gráfico 2 Planificación y Los Contenidos.....	19
Gráfico 3 Brindan y Orientan para la Planificación Curricular.....	20
Gráfico 4 Cuerpo Colegiado Encargado.....	21
Gráfico 5 Las Planificaciones no se Entregan a Tiempo.....	22
Gráfico 6 Desarrollan los Valores de la Institución con los Estudiantes.....	23
Gráfico 7 Los Estudiantes No responden.....	24
Gráfico 8 Se Elaboran y/o Validan los Exámenes Estandarizados.....	25
Gráfico 9 Elaboración del Instrumento del Aprendizaje.....	26
Gráfico 10 Se Evalúa el Nivel del Logro.....	27
Gráfico 11 Se Plantea Propuestas de Innovación Educativa.....	28
Gráfico 12 Se Plantea Escenarios de Aprendizaje.....	29
Gráfico 13 Análisis del Progreso de los Estudiantes.....	30
Gráfico 14 Se Desarrollan Procesos de Autoevaluación.....	30
Gráfico 15 Se Identifican Fortalezas.....	31
Gráfico 16 Selección de Materiales.....	32
Gráfico 17 Utilizamos Material de Aula.....	33
Gráfico 18 Evaluación de Ritmos de Aprendizaje.....	34
Gráfico 19 Se Utilizan Equipos de Apoyo.....	35
Gráfico 20 Cuenta con la Capacidad de Organizar Programas.....	36
Gráfico 21 Motiva a los Compañeros a Trabajar a Lograr Resultados.....	37
Gráfico 22 Trabaja en Forma Organizada.....	38
Gráfico 23 Trabaja en Equipo en su Área.....	38
Gráfico 24 Trabaja Con Un Alto Nivel de Conocimiento.....	39
Gráfico 25 Mantiene una Buena Comunicación.....	39
Gráfico 26 Eficiencia Acorde a Expectativas Labores.....	40
Gráfico 27 Te Sientes Productivo en el Área de Trabajo.....	41
Gráfico 28 Conoce el Manual de sus Funciones.....	41
Gráfico 29 Promueve el Uso de Recursos Tecnológico.....	42
Gráfico 30 Monitorea las Actividades Relacionadas.....	43
Gráfico 31 Trabaja de Manera Coordinada.....	43
Gráfico 32 Te Adapta a Cualquier Situación Laboral.....	44
Gráfico 33 Esta Dispuesto a Laborar Bajo Presión.....	44
Gráfico 34 Tienes la Libertad para Hacer Conocer sus Opiniones.....	45
Gráfico 35 Opiniones Escuchadas.....	46
Gráfico 36 Tus Opiniones son Escuchadas.....	47
Gráfico 37 Asiste Puntualmente a la Unidad Educativa.....	47
Gráfico 38 Asiste con Normalidad a la Unidad Educativa.....	48
Gráfico 39 Respondes a los Desafíos para Alcanzar la Calidad Laboral.....	48
Gráfico 40 Asumir Retos.....	49

RESUMEN

El presente trabajo, es resultado del tema de investigación “Programa de gestión educativa para mejorar el clima laboral de una Institución Educativa de Guayaquil 2019”, tiene como finalidad primordial determinar la relación entre la gestión de calidad de los servicios percibida y el desempeño docente en la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira Guayaquil – Ecuador. La investigación aplicada es básica, se ha utilizado un diseño correlacional, con una muestra de 20 docentes de la institución objeto de estudio. Para medir las variables en investigación, se empleó como instrumento el cuestionario, los cuales fueron revisados, validados y aplicados a los docentes que ayudaron con la muestra. Ya que el estudio se aplicó bajo un enfoque cuantitativo, se usó como método de investigación el hipotético deductivo, se determina que existe una intrínseca relación entre la gestión de calidad percibida y el clima laboral docente de la UNIDAD EDUCATIVA LEÓNIDAS ORTEGA MOREIRA Guayaquil - 2019, teniendo una cohesión directa y aceptable lo que significa; si mejora la gestión educativa de los docentes, habrá un mayor nivel del clima laboral.

Palabras claves: Programa de Gestión Educativa, Clima laboral, Liderazgo

ABSTRACT

The present work is the result of the research topic "Educational management program to improve the working environment of an Educational Institution of Guayaquil 2019", whose main purpose is to determine the relationship between perceived quality service management and teaching performance in the Educational Unit Leónidas Ortega Moreira Guayaquil - Ecuador. Applied research is basic, a pre-experimental design has been used, with a sample of 20 teachers from the institution under study. To measure the variables in research, the questionnaire was used as an instrument, which were reviewed, validated and applied to the teachers who helped with the sample. Since the study was applied under a quantitative approach, the hypothetical deductive was used as a research method, it is determined that there is an intrinsic relationship between the perceived quality management and the teaching work environment of the LEÓNIDAS ORTEGA MOREIRA EDUCATIONAL UNIT Guayaquil - 2019, having a direct and acceptable cohesion what it means; If the educational management of teachers improves, there will be a higher level of work climate.

Keywords: Educational Management Program, Work Climate, Leadership

I. INTRODUCCIÓN

La Gestión Educativa para las instituciones Educativa que contempla una vital importancia para que su funcionamiento cumpla con la misión y visión propuesta, esto tiene que ver con la buena relación que debe haber entre los directivos para el grupo de docentes y la planilla administrativa y de apoyo. Como se supone, si es muy buena esta relación el clima laboral sería muy bueno, la institución cumpliría con los objetivos propuestos en el inicio de un año lectivo, con esta actitud, quienes saldrían ganando de esta muy buena asociación que la conformarían los educandos junto a los representantes, en resumen, la educación general.

Siendo seres humanos los actores protagonistas, que construyen el clima laboral con su interacción dentro de una institución educativa y, como tal, siendo seres humanos están sujetos a los diversos cambios en su personalidad según Izquierdo, (2017). Característico. Como se puede notar, nada tiene que ver con su grado de preparación académica, ni con su vocación; el clima laboral dependerá del aporte que individualmente hagan sus miembros pensando siempre en la institución que los alberga.

Otro significado de personalidad menciona entre otros conceptos que es el grupo de características, conductas, pensamientos y destrezas y estas en alguna manera alinean el estilo y forma de ser, de un individuo sumado a la inferencia en forma sustancial de los otros. La relación que debe existir entre las autoridades de una unidad educativa, Rector (a), Vicerrector (a), Inspector (a) General y la planta de docentes, depende fundamentalmente de la forma del liderato que ejerzan las autoridades en la dirección y en sus actitudes, sus funciones están enmarcadas en las Leyes Orgánicas de Educación Intercultural, “LOEI”.

Mientras que la actitud no se refleja. (Ortega, López, & Álvarez, 2018), “señala a la aptitud en relación a una inclinación, comprendida, a estimar o tratarse de una forma mejorable o inmejorable de un individuo, caso o suceso”. Actitud es también interpretada como la manera de estar alguien dispuesto o predispuesto a comportarse, actuar u obrar. Así mismo se considera la actitud como la postura del cuerpo que de una u otra manera revela un estado de ánimo.

En el Ecuador, un Director (a), es el grado más alto dentro de una Institución Educativa, sus funciones están contempladas en la LOEIs, Título VI. De los establecimientos Educativos, Apartado III. De las Potestades en los establecimientos de educación. Artículo 44. Los distritos son los organismos encargados de elegir, mediante concurso de méritos a la persona que se va a encargar del rectorado.

(Presidencia de la República, 2012) Art. 44.- Obligaciones de las autoridades.

1. Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores;

2. Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;

3. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento;

4. Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento;

5. Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes;

6. Autorizar las matrículas ordinarias y extraordinarias, y los pases de los estudiantes;

7. Legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el Secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes;

8. Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares;

9. Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados;

10. Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes;

11. Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento;

12. Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, y controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes;

13. Elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores;

14. Aprobar los horarios de clases, de exámenes, de sesiones de juntas de docentes de curso o grado y de la junta académica;

15. Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos;

16. Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garanticen la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento;

17. Remitir oportunamente los datos estadísticos veraces, informes y más documentos solicitados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles;

18. Asumir las funciones del Vicerrector, Subdirector o Inspector general en el caso de que la institución no contare con estas autoridades;

19. Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesitaren para el cumplimiento de sus funciones e implementar sus recomendaciones;

20. Encargar el rectorado o la dirección en caso de ausencia temporal, previa autorización del Nivel Distrital, a una de las autoridades de la institución, o a un docente si no existiere otro directivo en el establecimiento; y,

21. Las demás que contemple el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

El cumplimiento de estas funciones, conlleva a estar capacitado, preparado y cumplir con eficacia y eficiencia cada una de ellas; por lo tanto, es una importante responsabilidad en esa tarea encomendada. La planta de docentes no conoció, si la persona que llegó a la Unidad Educativa Fiscal tenía la suficiente experiencia administrativa como para hacerse cargo de una manera eficiente del Rectorado. En mayo del año 2018, inició sus actividades en la Unidad Educativa Fiscal “Leónidas Ortega Moreira” la nueva rectora; en su presentación de forma oficial, menciona tener 20 años de experiencia como docente; los miembros de la comunidad educativa no recuerdan si entre sus años de experiencia, había manejado una institución educativa. Lo que, si recuerdan, es que su presentación no fue nada cordial, hubo momentos que elevó el tono de voz y amenazó a los asistentes.

El año pasado fue muy complicado porque tomó varias decisiones que se iban en contra de lo establecido en la ley, como el aumento de horas de trabajo, entre otras. La Vicerrectora fue elegida en septiembre del 2018, la decisión la tomó la rectora, sin tomar en cuenta el gusto o aprobación que forman integran el medio laboral educativo. Y fueron varias Vicerrectoras que nombro y cambió en poco tiempo; al igual que Inspector General; Las funciones del Vicerrectorado están también contemplados en los estatutos Generales, LOÉIS, Título V. para los establecimientos educativos, Apartado III. Para las Autoridades de las Instituciones Educativas.

(Presidencia de la República, 2012) **Art. 45.- Atribuciones del Subdirector o Vicerrector.** Cuando por el número de estudiantes en una institución educativa exista el cargo directivo de Subdirector o Vicerrector, son sus deberes y atribuciones las siguientes:

1. Presidir la Comisión Técnico Pedagógica de la Institución;
2. Dirigir el proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;
3. Dirigir los diferentes niveles, subniveles, departamentos, áreas y comisiones, y mantener contacto permanente con sus responsables;

4. Proponer ante el Consejo Ejecutivo la nómina de directores de área y docentes tutores de grado o curso;
5. Asesorar y supervisar el trabajo docente;
6. Revisar y aprobar los instrumentos de evaluación preparados por los docentes;
7. Elaborar y presentar periódicamente informes al Rector o Director del establecimiento y al Consejo Ejecutivo sobre el rendimiento académico por áreas de estudio y sobre la vida académica institucional;
8. Implementar el apoyo pedagógico y tutorías académicas para los estudiantes, de acuerdo con sus necesidades;
9. Asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa emitidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional;
10. Las demás que le delegue el Rector o Director; y,
11. Las demás previstas en el presente reglamento o la normativa específica que expida para el efecto el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

El problema de la Vicerrectora que finalmente quedo en funciones es que no tiene formación docente, su título no es el que corresponde al sistema educativo y, como docente siempre formo parte de grupos cerrados. La relación entre los docentes está sujeta ineludiblemente y va a depender del grado de comunicación que exista entre ellos, de la cohesión que se establezca, dentro de este tipo de relación siempre existe un líder, que siempre tratará de mantener unida la planta docente, pensando siempre en el beneficio de los educandos, representantes y comunidad educativa de la institución.

El entorno económico y político de un país, principalmente define el rumbo y el desarrollo de las instituciones y para ajustarse a este, se deben realizar modificaciones y cambios en su interior, para obtener respuestas inmediatas que se ajusten a las exigencias actuales y del mundo exterior, los cambios internos no solo se deben de dar en las áreas de enseñanza aprendizaje sino también en el talento humano, relaciones interpersonales, innovaciones educativas.

Estos ajustes o cambios, que guardan relación con el ambiente laboral, en otras palabras, el reducto en el cual se vive para una institución según resultado de un grupo de variantes específicas e intangibles las mismas que forman actitudes y reacciones entre los miembros de la institución, las mismas que conllevan a una identificación plena entre sus miembros, desde alegría hasta la frustración y el sabotaje.

Las actitudes de los miembros de la institución, inmersos en los diferentes aspectos de sus trabajos, producto de sus experiencias y de las circunstancias dentro de sus labores son parte de la cultura organizacional. Toda institución tiene definida implícitamente o explícitamente; el cometido, el panorama junto con los valores organizacionales sumado a, la conducta que se espera observar e implementar en los actores en la colectividad.

Referente a teorías relacionadas primeramente se define a la Gestión Educativa en base a Casassus, (1999) La Gestión institucional es un paradigma moderno, que al sol de hoy va ligado por el trabajo político del clima laboral. “actualmente, la gestión educativa es una futura vertiente, vinculadas a lo subjetivo, lo político y lo laboral”. El gran conocimiento y sabiduría, el órgano institucional, abarca las sub teorías: gerencia, formación, función y leyes.

Por otra parte, la investigación toma el protagonismo la Gestión educativa, pero sobre todo para el ambiente laboral del establecimiento, por consiguiente, si los objetivos, procedimientos y prácticas administrativas de la institución están acorde a los requerimientos, fines y anhelos de los integrantes, la cultura y por ende el clima organizacional sería de un compañerismo recíproco sumado a la tolerancia con las situaciones futuras a fin de esta involucrado.

Valorar el ambiente institucional es necesario y fundamental, porque permitirá apreciar el conocimiento de los docentes referente a puntos laborales tales se muestran: bienestar, clima laboral, arte, felicidad, seguridad y salud, el estudio de las conclusiones facilitará diagnosticar, planificar y potenciar paulatinamente los procesos y toma de decisiones que faciliten el apoyo de un ambiente laboral idóneo.

Las conclusiones del análisis del ambiente institucional proporcionarían la averiguación referente al desarrollo que puntualiza la conducta organizacional, facilitando implantar giros proyectados en acciones, proceder de los elementos, y también en las bases del establecimiento. Por otra parte, la creación de agendas estimulantes que refuercen la comunicación en su interior y exterior, optimización de directrices productivas y de los procesos distributivos, no bastaría examinar el ambiente laboral, se requiere, crear una planificación ad hoc a fin de una mejora continua.

Dadas las premisas anteriores, el propósito investigativo se da a conocer el ambiente laboral de un establecimiento educativo en la ciudad de Guayaquil, Ecuador a fin de, establecer un programa de gestión educativa en relación a la orientación y alcance de los propósitos trascendentales del establecimiento. A causa de, lo necesario de este proyecto investigativo, se han expuestos diversas tesis a cerca de la gestión educativa como primera variable.

A su vez, Garza, (2018). Para su tesis definida como “*El clima organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas*” cuyo objetivo fue plantear una agenda de actividades que muestre el trabajo de la variable independiente llamada clima organizacional sobre la Dirección General mostrando una correlación causal. Aplicándose una investigación descriptiva de tipo cuantitativo, con una muestra de 80 personas que se les aplico los instrumentos necesarios para demostrar la correlación efectiva que existe entre ambas variables.

Con el propósito de hallar respuestas se bosquejo una encuesta que cálculo el valor cuantitativo y cualitativo de las dimensiones como independencia, colaboración, empatía, estabilidad, apremio, logros, igualdad, creación, sensibilidad, inspiración y ambiente, lo cual será utilizado en el presente trabajo. El resultado que nos de esta investigación puede concluir en que el lugar que se desempeña la labor existente en el establecimiento educativo, se podría ubicar por clasificación de disconformidad y conforme, por no estar de acuerdo los docentes en la ejecución y desarrollo de sus dimensiones. Por otra parte, los indicadores de independencia, colaboración, empatía, estabilidad, compromiso, logros, igualdad, creación, sensibilidad, inspiración y ambiente también podrían encontrarse con la sensación de desacuerdo. En consecuencia, sería necesario afianzar lazos de familiaridad de los docentes,

accediendo a independencia en la labor de los quehaceres con el propósito de establecer un taller integro de capacitación y entrenamiento, que motiven a los docentes.

En el ámbito internacional, Vaca & Quintero (2015) de la revista académica “*El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*” de la Universidad EAFIT ubicada en Colombia, estudia el vínculo real entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una clínica de salud. Se utilizó un estudio cuantitativo riguroso, mediante la ejecución de estudio en dimensiones e indicadores de las variables, para comprobar el esquema de control del instrumento empleado. Y también, mediante Ecuaciones Estructurales se analizó la correlación entre las variables anteriores mencionadas. El propósito general es dar una alta confiabilidad a las conclusiones descriptivas que se encontró en análisis semejantes en otras naciones y aportar un modelo general para todo tipo de entidades, que sirva como base en la ejecución de estrategias direccionas a una óptima gestión Educativa.

Destaca Fúnez (2014), para su ponencia “*La gestión educativa y la colaboración de los representantes en las etapas educativas de los estudiantes*” en la Universidad Pedagoga Estatal Francisco Morazán, en Tegucigalpa, Honduras, que lleva como objetivo analizar la gestión y la colaboración de los padres de familia de los estudiantes del II ciclo de la Institución Formativa “República de Argentina” de la barriada de Dapat. La población consto de 120 representantes, 120 educandos y 10 docentes, la selección de datos se la estimo a través de encuestas. A su vez, el proyecto se lo desarrollo de forma cuantitativa. Se determinó la estadística descriptiva de tipo transversal. Finaliza determinando que los docentes trataban de obtener las metas academias sin la base de la intervención activa del personal del establecimiento educativo, concluyendo que la entidad si poseía un esquema de gestión estratégica que los catedráticos y personal directivo no lo aplicaba de forma apropiada.

Uno de los principales elementos que incide en el desarrollo integral de una institución educativa es el clima laboral, el factor humano constituye el eje del desarrollo pedagógico de todo el centro educativo. La investigación a realizarse se la aplicará en la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira, esta institución educativa trabaja en tres

jornadas: Matutina, vespertina y nocturna, tiene cuatro autoridades, 52 docentes, divididos en: 26 docentes en la jornada matutina, 20 en la jornada vespertina y 6 en la jornada nocturna, cuenta con 1200 estudiantes.

A través de la recopilación o recoleta de datos sumado al estudio pertinente, en esta investigación se demostrará la persecución sin sentido del que es objeto el personal docente desmejorando laboralmente el ambiente que rodea el establecimiento.

Se localiza una asociación a través de la gestión educativa y el medio laboral, evidenciando el ambiente de trabajo como una observación de hechos o netamente de la experiencia a fin de, encontrar los defectos de conductas de los seres humanos. Desde hace pocas décadas se le ha otorgado la atención debida al clima laboral por parte de psicólogos industriales, administradores y sociólogos en el ámbito laboral común, sin embargo, no se le ha proporcionado la misma importancia en el ámbito laboral educativo, de ahí la preocupación de muchos docentes por el clima favorable que se debe proporcionar en el Establecimiento Educativo llamado Leónidas Ortega Moreira de la ciudad Guayaquil-Ecuador.

Si queremos mejorar la gestión educativa, debemos preocuparnos por el tipo de liderazgo y clima organizacional que son los encargados de determinar la teoría de contingencia junto al involucramiento en toda la comunidad educativa, para cumplir con la misión y visión de los proyectos educativos, sin olvidar que la formación educativa es un eje primordial para países subdesarrollados.

El presente estudio será orientado a exponer los resultados de la correlación entre la Gestión educativa como variable, sobre el ambiente organizacional o laboral del establecimiento, para revelar los puntos altos y aspectos flacos encontrados, para finalmente, eliminar ambientes tóxicos, cimentar valores con el propósito de formar formadores lo que traería en si a corto o largo plazo un excelente clima laboral.

Un buen clima laboral educativo ejerce indirectamente un dominio marcado para el desarrollo de la enseñanza lo que gravita en relación mutua con los educandos partiendo de

esta primicia para fomentar y formar el clima laboral que ejerce efectos positivos o negativos y a la vez directos e indirectos en nuestro centro de estudio.

Para el Objetivo general, Determinar la incidencia entre el Programa de gestión Educativa y el Clima Laboral de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Fiscal Leónidas Ortega Moreira, 2019.

Mientras que para los objetivos específicos se detallan a continuación.

Determinar si el programa de Gestión Educativa en su dimensión Evaluación de Lo Aprendizajes incide en el Clima Laboral de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Fiscal Leónidas Ortega Moreira.

Determinar si el programa de Gestión Educativa en su dimensión Roles del Docente incide en el Clima Laboral de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Fiscal Leónidas Ortega Moreira.

Determinar si el programa de Gestión Educativa en su dimensión Uso de los medios y materiales Educativos incide en el Clima Laboral de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Fiscal Leónidas Ortega Moreira.

La inquietud por conocer el ambiente de trabajo interno del centro educativo nace por comentarios escuchados en los corredores tales como que el personal docente que conforma la institución únicamente asumen un corto lapso de trabajo y acatan sus obligaciones debidamente necesarias a fin de, no ser llamados la atención por la directiva, asimismo, la convivencia entre los que forman parte de la institución de un momento a otro se dividió o agrupo dependiendo de la preferencia de las autoridades, esto sumado al currículo reticular y otros factores más, han establecido un ambiente poco idóneo a la evolución académica dan resultados negativos formando la inasistencia, impreciso, falta de conexión, recelo, alevosía entre altos mandos y maestros.

La baja empatía entre los docentes afecta el clima laboral institucional del establecimiento Educativo Fiscal Leónidas Ortega Moreira en el periodo lectivo 2019-2020.

Para el problema de la investigación se puede definir qué.

¿En qué medida la el Programa de Gestión Educativa se correlaciona con el Clima Laboral?:

Y para las específicas

- ¿El programa de gestión Educativa se relaciona con La Comunicación en el establecimiento educativo Leónidas Ortega Moreira, 2019?
- ¿El programa de gestión Educativa se relaciona con el liderazgo de los directivos en el establecimiento educativo Leónidas Ortega Moreira, 2019?
- ¿El programa de gestión Educativa se relaciona con La Organización en el establecimiento educativo Leónidas Ortega Moreira, 2019?
- ¿El programa de gestión Educativa se relaciona con La Asistencia y Puntualidad en el establecimiento educativo Leónidas Ortega Moreira, 2019?

Finalmente, en conclusión, el clima institucional educativo cultiva y determina una ayuda para el desarrollo de lucubraciones en los mismos educandos, está es la referencia que hace hincapié de ver la realidad del clima laboral que evidencia aspectos buenos y malos en dicho centro de estudios.

En lo que respecta enfoques teóricos se detalla primeramente al Programa de Gestión Educativa: Son muchas las dimensiones que abarcan el desarrollo del programa de gestión educativa del clima laboral. En el interior del espectro humano, los acontecimientos respectivos de la sociedad toman en cuenta lo siguiente, con el objetivo de ser un excelente formador se necesita un cúmulo de actitudes requeridas idóneas, y obviamente en el desarrollo educativo, que forme destrezas y habilidades de los estudiantes. Todo esto posterior a la aplicación del programa de gestión educativa que influirá positivamente en el clima laboral.

A su vez, la subdimensión comunicación, mejora el accionar del educador para ser más activa y dinámica su labor, esto lo lleva a implementar el manejo de destrezas sistemáticas simplificadas gracias a la facilidad que da esta subdimensión al ser tomada en cuenta junto al programa de gestión educativa.

En el sistema social, la ecología de la organización, los aspectos personales y cultura del centro, que se caracterizan por un modo amplio de valorar la complejidad del clima laboral y entender su gran proyección en las instituciones educativas, las cuales son el sitio

de crecimiento de los educandos, los cuales han sido confiados a nosotros por los padres de familia.

Hipótesis

Hipótesis General

H1: La aplicación del Programa de Gestión Educativa mejora significativamente en el Clima Laboral de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira, 2019

H0: La aplicación del programa de Gestión Educativa no mejora significativamente en el clima laboral de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira-2019.

Hipótesis Específicas

He1: El Programa de Gestión Educativa tiene influencia significativa en la Comunicación de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira, 2019.

H01: El Programa de Gestión Educativa no tiene influencia significativa en la Comunicación de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira, 2019.

He2: La aplicación del programa de Gestión Educativa mejora significativamente el liderazgo de los directivos de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira- 2019.

H02: La aplicación del programa de Gestión Educativa no mejora significativamente el liderazgo de los directivos de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira- 2019.

He3: La aplicación del programa de Gestión Educativa mejora significativamente la Organización de los docentes de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira-2019.

H03: La aplicación del programa de Gestión Educativa no mejora significativamente la Organización de los docentes de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira-2019.

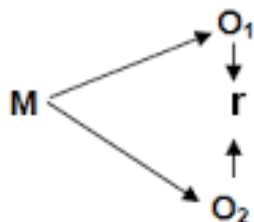
He4: La aplicación del programa de Gestión Educativa mejora significativamente la Asistencia y Puntualidad de los docentes de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira-2019.

H04: La aplicación del programa de Gestión Educativa no mejora significativamente la Asistencia y Puntualidad de los docentes de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira-2019.

II. MÉTODO

2.1. Diseño en la investigación

Para el diseño en relación a este proyecto de indagación que se emplea a esta síntesis según su finalidad y alcance es de tipo correlacional o también llamada causa y efecto que lleva como finalidad establecer y enmarcar relaciones que hay en medio de 2 o más variables de estudio sea este caso. Clima Laboral y Programa de gestión educativa.



Se Detalla:

M = Muestra (20 docentes junto a la directiva del establecimiento educativo fiscal Leónidas Ortega Moreira.

O₁ = Observación de la Variable 1 Clima Laboral

O₂ = Observación de la Variable 2 Programa de Gestión Educativa

r = Interrelación entre las variables independiente y dependiente.

2.2. Operacionalización de las Variables

2.2.1. Variables

Variable V1: Clima Laboral

Liderazgo de los directivos,
Comunicación
Organización
Asistencia y puntualidad,

Variable V2: Programa de Gestión Educativa

Dimensiones:

Evaluación de los aprendizajes
Roles del docente
Uso de los medios y materiales educativos

Tabla 1. Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
Programa de Gestión Educativa	En el interior del espectro humano, los acontecimientos respectivos de la sociedad toman en cuenta lo siguiente, con el objetivo de ser un excelente formador se necesita un cúmulo de actitudes requeridas idóneas, y obviamente en el desarrollo educativo, que forme destrezas y habilidades de los estudiantes.	Este análisis comprobó la correlación entre ambas variables y se conformó la población por 20 individuos: 17 catedráticos y 3 directivos del establecimiento Educativo Fiscal Leónidas Ortega Moreira de la ciudad de Guayaquil-2019.	Evaluación de los aprendizajes	Evaluación diagnóstica Evaluación cualitativa Evaluación cuantitativa Metas, Objetivos o expectativas y logros.	Nominal
			Roles del docente	Aplicar nuevas metodologías Puntualidad Compromiso	
			Uso de los medios y materiales educativos	Favorece la enseñanza aprendizaje Desarrollo de la creatividad Desarrollo habilidades intelectuales	
Clima Laboral.	Clima laboral se le conoce al ambiente que se desarrolla entre los empleados dentro de una empresa u oficina. La calidad del clima laboral influye directamente con la satisfacción de los trabajadores y con ello mejora notablemente la productividad.	Es un constructo que se aplicó como variable para esta investigación siendo una variable dependiente del programa de estrategias metodológicas	Liderazgo de los Directivos	Confianza en la labor Reconocimiento del centro educativo	
			Comunicación	Compromiso en la labor Realización de Obligación	
			Organización	Libertad Laboral Libertad de expresión	
			Asistencia y Puntualidad	Valoración del trabajo personal Esfuerzo laboral	

2.3. Población y Muestra.

Población

Se denomina estratos, al conjunto de sujetos los cuales se sistematizarán y tabularan las consecuencias del análisis, que se hayan definidos por rasgos particulares y que son expresados numéricamente lugar y momento preciso, a fin en este análisis se conformó la población por 20 individuos: 17 catedráticos y 3 directivos del establecimiento Educativo Fiscal Leónidas Ortega Moreira de la ciudad de Guayaquil-2019.

Tabla N° 2
Unidad Educativa Fiscal Leónidas Ortega Moreira
Población

Docentes	17
Administrativo	3
TOTAL	20

Fuente: Planilla U.E. Leónidas Ortega Moreira 2019

2.4. Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos

Técnica:

Encuesta: Persigue investigar la crítica que da una parte de los estratos acerca de cierta problemática, por lo cual para esta investigación los datos se recopilaron utilizando esta técnica para distinguir el criterio de los catedráticos y directivos, acerca de lo más preponderante del clima laboral y el programa de gestión educativa en la institución donde se investigó.

Instrumentos:

Fichas evaluativas: son herramientas que llevan el propósito de valorar y observar el programa de manera organizada, simple e igualitaria con el objetivo de mostrar resultados para luego clarificarlos y medir la evaluación. Por otra parte, lleva como finalidad almacenar toda la información incluida y detallada durante y posterior al programa de gestión educativa.

En este caso estuvo dirigida a los docentes y directivos del establecimiento educativo Fiscal Leónidas Ortega Moreira de la ciudad de Guayaquil. Las fichas de evaluación contienen información detallada sobre el avance del programa, cual propósito es evidenciar

las debilidades y potencialidades de la población para luego tomar las debidas conclusiones y recomendaciones pertinentes según sea el caso.

PROPÓSITO DEL INSTRUMENTO; El cuestionario lleva una finalidad y es determinar el grado que se haya en el ambiente laboral del establecimiento educativo Fiscal Leónidas Ortega Moreira, desde el enfoque de los agentes pedagógicos junto a la directiva del centro educativo.

DIMENSIONES E INDICADORES

Liderazgo de los directivos

- Capacidad de convocatoria.

comunicación.

- horizontal

- vertical

Organización de los espacios,

- resolución de los problemas

- Valora su trabajo

Asistencia y puntualidad,

- Dialogo

- Empatía

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario de Clima Laboral lleva 22 anexiones, y de estos 7 corresponden a la subdimensión liderazgo de los directivos, 6 para los indicadores niveles de comunicación y directivos; 3 organización del espacio, 4 para la dimensión asistencia y puntualidad.

Recopilación de datos.

Se hizo énfasis en los estratos de la población, para esto empleamos la herramienta cuestionario que lleva un instrumento elaborado en la progresión de Likkert de cuestionamientos politómicos y a su vez empezar la recolección de referencias anteriormente mencionadas con la finalidad de, examinar las variantes del proyecto estipuladas en esta búsqueda.

Igualmente, en correlación a los estratos para obtener acaudillar la información, se aplicó el instrumento referente al sondeo de forma separada entre los catedráticos del centro educativo. Subsiguientemente, posterior a designar dicho instrumento se computo los resultados en tablas del software MS Excel y para concluir, se mandó los datos al software de IBM llamado SPSS con la finalidad de, tabular, clasificar y evidenciar la valides de los instrumentos.

2.5. Método de Análisis de Datos.

El tratamiento de la información ayuda con la obtención de futuras conclusiones y deducciones referente a los datos recolectados durante todo el proceso indagativo. En relación a lo anteriormente expuesto, se tomó a la ciencia de los datos o estadística como una inventiva muy flexible y de fácil manejo en el marco la problemática a resolver.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	22

2.6. Aspectos éticos

Las cifras y números determinados en este proyecto yacieron de la recolección de información de los estratos de 20 pedagogos que manifestaron en forma pertinente y sincera sin mutilaciones, pues, esta información está fundamentada en los herramientas y metodologías trabajadas. Por otra parte, esta investigación conto con la venia oportuna (de rector del centro educativo). Y en su momento, se señaló los subsecuentes ítems. Ocultar el perfil y nombres de los catedráticos considerados y a su vez, el reconocimiento y amabilidad, y finalmente, no existió subestimación en ningún momento y bajo ninguna circunstancia.

III. RESULTADOS

Tabla 3 y Gráfico 1

1	Responsabilidad laboral	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
	Elaboran la programación curricular				20
<p style="text-align: center;">Elaboran la programación curricular</p>					
	Si elaboramos los docentes la programación curricular que se debe hacer.				

Tabla 4 y Gráfico 2

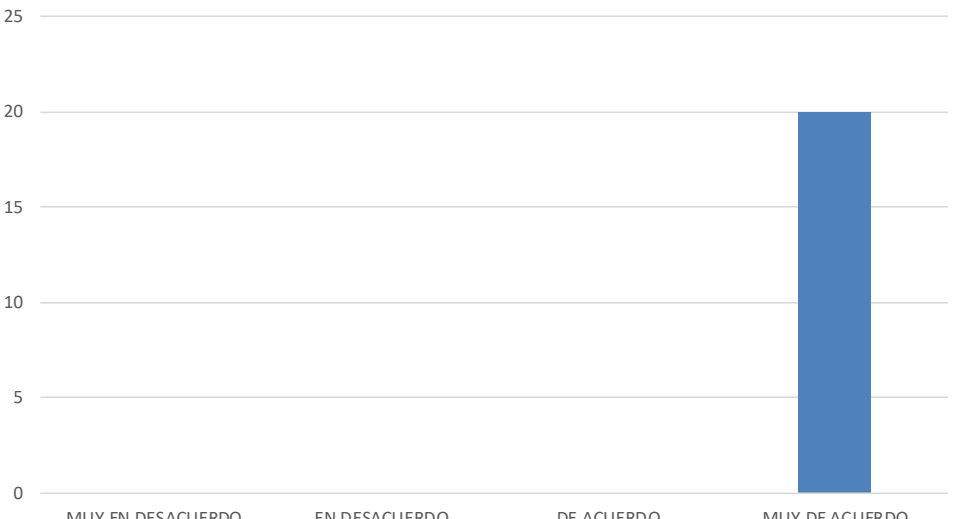
2	Responsabilidad laboral	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Las planificaciones y los contenidos son del currículo nacional para cada grado y ciclo.				20										
	<p style="text-align: center;">Las planificaciones y los contenidos son del currículo nacional para cada grado y ciclo.</p>  <table border="1" style="display: none;"> <caption>Data for Gráfico 2</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>				Categoría	Frecuencia	MUY EN DESACUERDO	0	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	20	
Categoría	Frecuencia														
MUY EN DESACUERDO	0														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	0														
MUY DE ACUERDO	20														
	Si, todas las planificaciones y los contenidos son parte del currículo nacional para cada grado y ciclo como debe ser.														

Tabla 5 y Gráfico 3

3	Responsabilidad laboral	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO							
	Brindan y orientan para la planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes.				20							
	<p>Brindan y orientan para la planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes.</p> <table border="1" style="display: none;"> <caption>Data for Gráfico 3</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Frecuencia	MUY EN DESACUERDO	0	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	20	
Categoría	Frecuencia											
MUY EN DESACUERDO	0											
EN DESACUERDO	0											
DE ACUERDO	0											
MUY DE ACUERDO	20											
	Si se brindan y se orientan para la planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes.											

Tabla 6 y Gráfico 4


4	Responsabilidad laboral	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Hay un cuerpo colegiado encargado de organizar la elaboración y seguimiento de los trabajos excepcionales.	20													
<p>Hay un cuerpo colegiado encargado de organizar la elaboración y seguimiento de los trabajos excepcionales.</p>  <table border="1" style="margin: 10px auto; width: 80%;"> <caption>Datos del Gráfico 4</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Valor	MUY EN DESACUERDO	20	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Valor														
MUY EN DESACUERDO	20														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	0														
MUY DE ACUERDO	0														
	No hay un cuerpo colegiado encargado de organizar la elaboración y seguimiento de los trabajos excepcionales y														
	eso es responsabilidad de las autoridades del plantel.														

Tabla 7 y Gráfico 5

5	Responsabilidad laboral	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	las planificaciones no se entregan a tiempo y si lo hacen son incompletas	20													
<p>las planificaciones no se entregan a tiempo y si lo hacen son incompletas</p> <table border="1"> <caption>Data for Gráfico 5</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Valor	MUY EN DESACUERDO	20	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Valor														
MUY EN DESACUERDO	20														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	0														
MUY DE ACUERDO	0														
	Efectivamente, no hay control sobre este asunto y es responsabilidad de las autoridades del plantel.														

Tabla 8 y Gráfico 6


6	Responsabilidad laboral	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO											
	Desarrollan los valores de la Institución con los estudiantes	20														
	<p style="text-align: center;">Desarrollan los valores de la Institución con los estudiantes</p>  <table border="1" style="display: none;"> <caption>Data for Gráfico 6</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>					Categoría	Frecuencia	MUY EN DESACUERDO	20	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	0	
Categoría	Frecuencia															
MUY EN DESACUERDO	20															
EN DESACUERDO	0															
DE ACUERDO	0															
MUY DE ACUERDO	0															
	Para nada se desarrollan los valores de la institución con los estudiantes.															

Tabla 9 y Gráfico 7

7	Responsabilidad laboral	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Los estudiantes no responden adecuadamente la evaluación docente	20													
<p>Los estudiantes no responden adecuadamente la evaluación docente</p> <table border="1"> <caption>Data for Gráfico 7</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Frecuencia	MUY EN DESACUERDO	20	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Frecuencia														
MUY EN DESACUERDO	20														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	0														
MUY DE ACUERDO	0														
	No lo hacen y eso es perjudicial en todo sentido.														

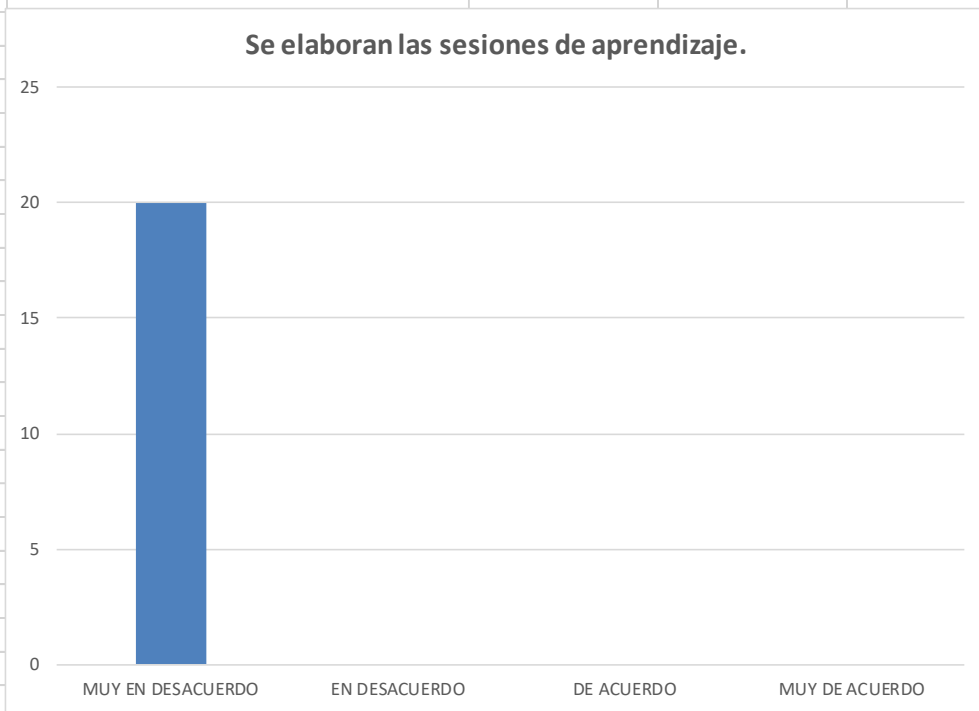
Tabla 10 y Gráfico 8

8	Responsabilidad laboral	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Se elaboran y/o validan los exámenes estandarizados	20													
<p>Se elaboran y/o validan los exámenes estandarizados</p> <table border="1"> <caption>Data for Gráfico 8</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Frecuencia	MUY EN DESACUERDO	20	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Frecuencia														
MUY EN DESACUERDO	20														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	0														
MUY DE ACUERDO	0														
	Ni lo uno ni lo otro, no se hace nada respecto a este particular.														

Tabla 11 y Gráfico 9

	Elaboración del instrumento de aprendizaje	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
9	Se elaboran las sesiones de aprendizaje.	20			
10	Se evalúa el nivel de logro de los estudiantes para mejorar la programación de actividades	20			
11	Se plantean propuestas de innovación educativa (proyectos educativos, material didáctico, estrategias) relacionadas con la	20			
12	Se plantean escenarios de aprendizaje que le permitan al estudiante analizar diversas alternativas para la solución de problemas	20			

	Elaboración del instrumento de aprendizaje	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
9	Se elaboran las sesiones de aprendizaje.	20			



	Nunca se realizan estas sesiones de aprendizaje, no hay la planificación para esta actividad, no tenemos dirección pedagógica.				

Tabla 12 y Gráfico 10

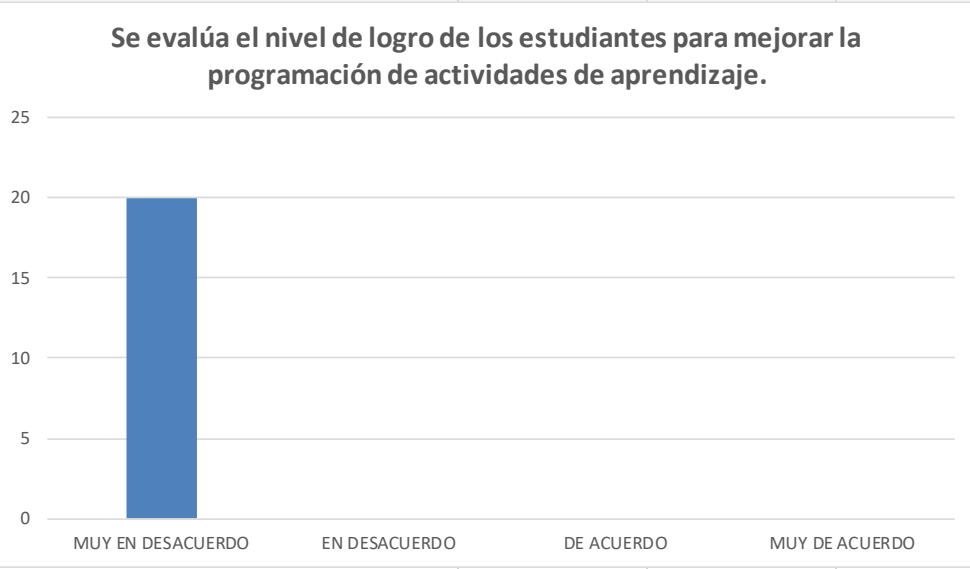
10	Elaboración del instrumento de aprendizaje	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Se evalúa el nivel de logro de los estudiantes para mejorar la programación de actividades de aprendizaje.	20													
	<p style="text-align: center;">Se evalúa el nivel de logro de los estudiantes para mejorar la programación de actividades de aprendizaje.</p>  <table border="1" style="display: none;"> <caption>Data for Gráfico 10</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>				Categoría	Frecuencia	MUY EN DESACUERDO	20	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	0	
Categoría	Frecuencia														
MUY EN DESACUERDO	20														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	0														
MUY DE ACUERDO	0														
	Esta actividad no se hace, siendo la única forma para mejorar la programación de actividades de aprendizaje.														

Tabla 13 y Gráfico 11

11	Elaboración del instrumento de aprendizaje	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Se plantean propuestas de innovación educativa (proyectos educativos, material didáctico, estrategias) relacionadas con la formación integral del estudiante	20													
<p>Se plantean propuestas de innovación educativa (proyectos educativos, material didáctico, estrategias) relacionadas con la formación integral del estudiante</p> <table border="1"> <caption>Data for Gráfico 11</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Frecuencia	MUY EN DESACUERDO	20	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Frecuencia														
MUY EN DESACUERDO	20														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	0														
MUY DE ACUERDO	0														
	No se plantean este tipo de propuestas, por cuanto no las consideran importantes las autoridades y por desconocimiento del tema.														

Tabla 14 y Gráfico 12

12	Elaboración del instrumento de aprendizaje	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Se plantean escenarios de aprendizaje que le permitan al estudiante analizar diversas alternativas para la solución de problemas	20													
<p>Se plantean escenarios de aprendizaje que le permitan al estudiante analizar diversas alternativas para la solución de problemas</p> <table border="1"> <caption>Data for Gráfico 12</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Frecuencia	MUY EN DESACUERDO	20	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Frecuencia														
MUY EN DESACUERDO	20														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	0														
MUY DE ACUERDO	0														
	No se plantean ningún escenario de aprendizaje, no hay un trabajo coordinado en este aspecto, por el contrario hay disposiciones limitantes en este aspecto.														

	Mediador Orientador Promotor Social	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
13	Se analiza y reflexiona sobre el progreso en el aprendizaje de los estudiantes.	20			
14	Se Desarrollan procesos de autoevaluación y coevaluación del ejercicio docente.	20			
15	Se identifican fortalezas y necesidades en nuestra práctica pedagógica.	20			

Tabla 15 y Gráfico 13

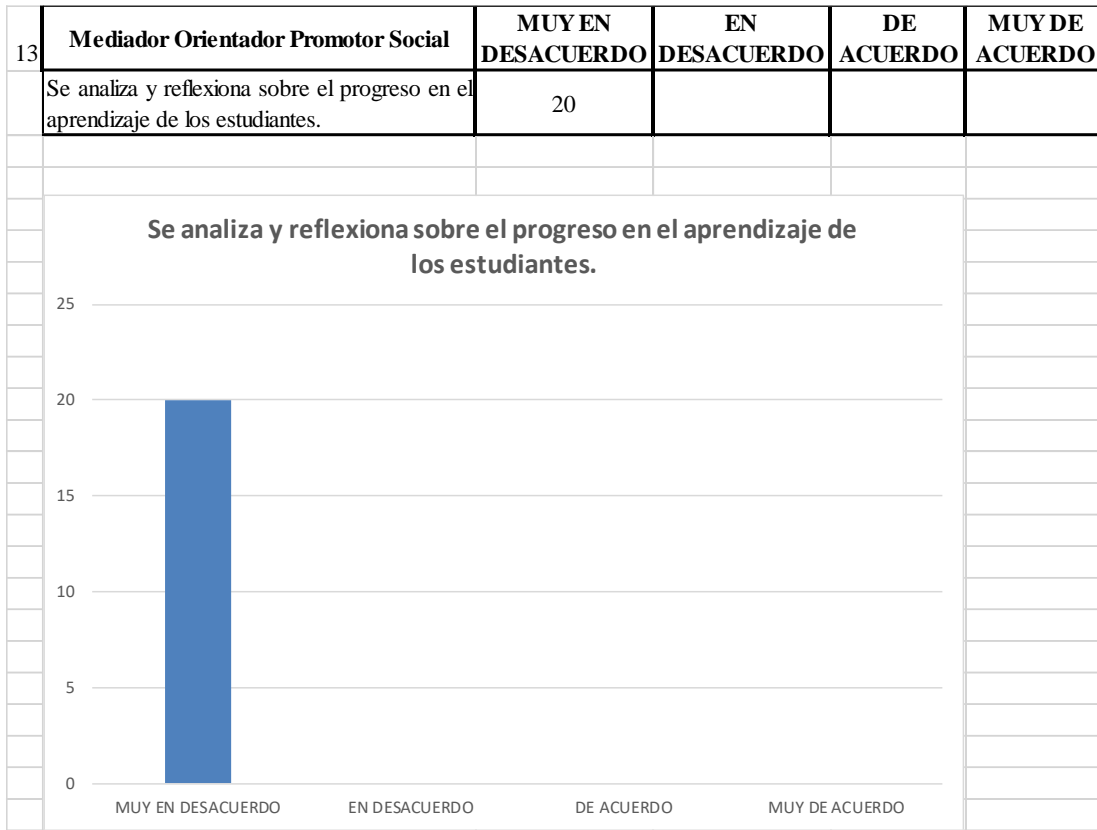


Tabla 16 y Gráfico 14

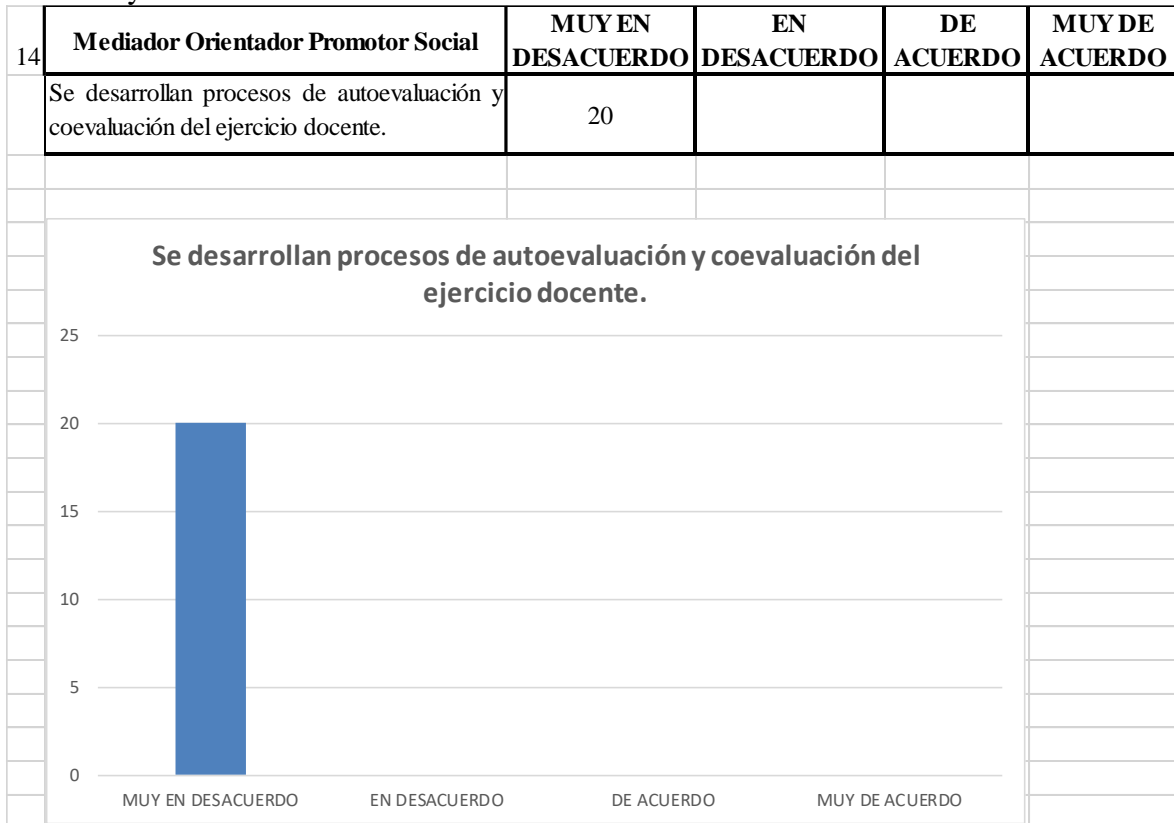
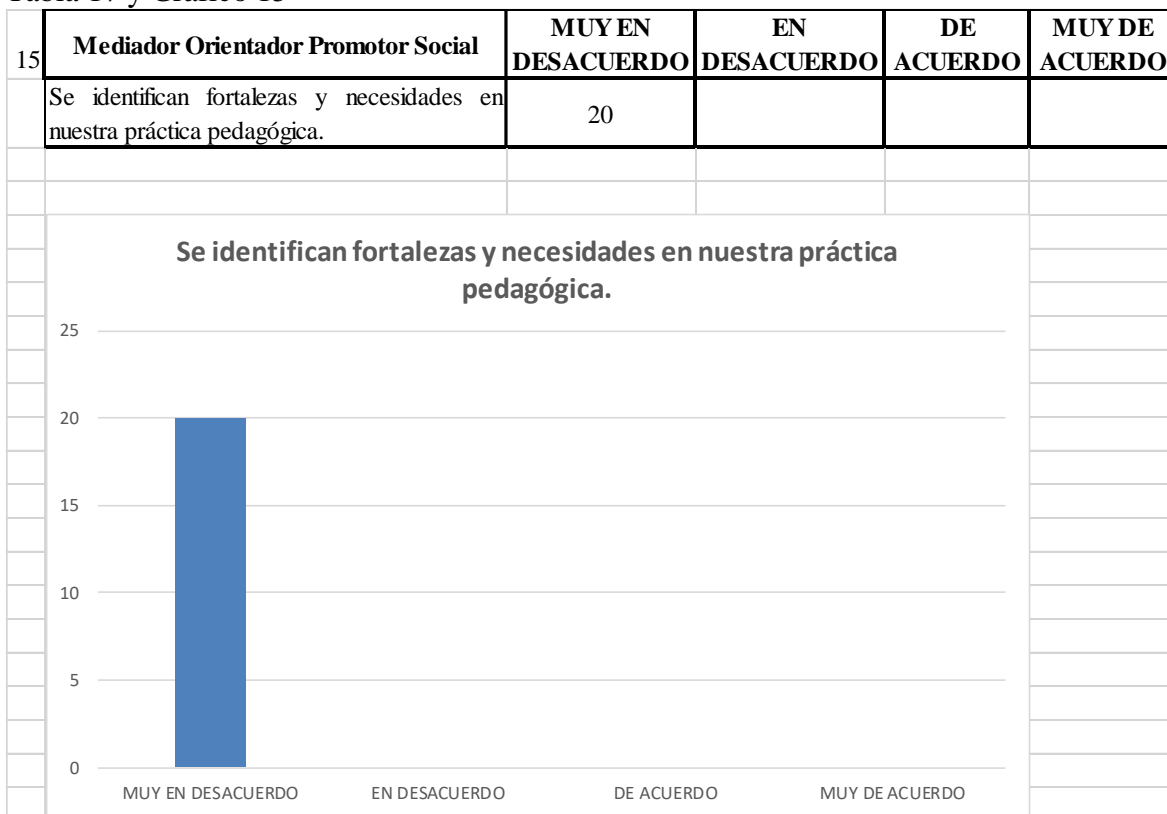


Tabla 17 y Gráfico 15



	Materiales didácticos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
16	Selecciono los materiales que utilizaré.				20
17	Utilizamos material de aula (borradores, marcadores, pizarras, etc.) en buenas condiciones.				20
18	Evaluamos los ritmos de aprendizaje de nuestros estudiantes (Ej. dificultades de aprendizaje, talento, discapacidad).				20
19	Se utilizan equipos de apoyo como (computadoras, proyector, televisores, etc.) en buenas condiciones.	20			

Tabla 18 y Gráfico 16

16	Materiales didácticos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Selecciono los materiales que utilizaré.				20										
<p>Selecciono los materiales que utilizaré.</p> <table border="1"> <caption>Data for Gráfico 16</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Frecuencia	MUY EN DESACUERDO	0	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	20
Categoría	Frecuencia														
MUY EN DESACUERDO	0														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	0														
MUY DE ACUERDO	20														
	Si, puedo seleccionar todos los materiales que utilizaré														

Tabla 19 y Gráfico 17

17	Materiales didácticos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Utilizamos material de aula (borradores, marcadores, pizarras, etc.) en buenas condiciones.				20										
<p>Utilizamos material de aula (borradores, marcadores, pizarras, etc.) en buenas condiciones.</p> <table border="1"> <caption>Data for Gráfico 17</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Frecuencia	MUY EN DESACUERDO	0	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	20
Categoría	Frecuencia														
MUY EN DESACUERDO	0														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	0														
MUY DE ACUERDO	20														
	Si utilizamos materiales de aula en buenas condiciones														

Tabla 20 y Gráfico 18

18	Materiales didácticos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Evaluamos los ritmos de aprendizaje de nuestros estudiantes (Ej. dificultades de aprendizaje, talento, discapacidad).				20										
<p>Evaluamos los ritmos de aprendizaje de nuestros estudiantes (Ej. dificultades de aprendizaje, talento, discapacidad).</p> <table border="1"> <caption>Data for Gráfico 18</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Frecuencia	MUY EN DESACUERDO	0	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	20
Categoría	Frecuencia														
MUY EN DESACUERDO	0														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	0														
MUY DE ACUERDO	20														
	Si, los docentes evaluamos los ritmos de aprendizaje de nuestros estudiantes.														

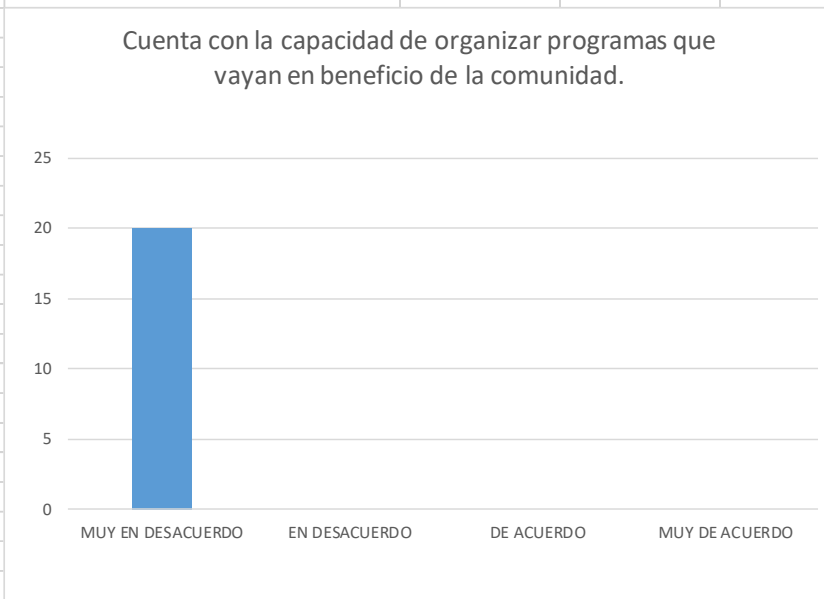
Tabla 21 y Gráfico 19

19	Materiales didácticos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Se utilizan equipos de apoyo como (computadoras, proyector, televisores, etc.) en buenas condiciones.	20													
<p>Se utilizan equipos de apoyo como (computadoras, proyector, televisores, etc.) en buenas condiciones.</p> <table border="1"> <caption>Data for Gráfico 19</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Frecuencia	MUY EN DESACUERDO	20	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Frecuencia														
MUY EN DESACUERDO	20														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	0														
MUY DE ACUERDO	0														
	No utilizamos equipos de apoyo en nuestras clases, no lo consideran importante las autoridades.														

Tabla 22 y Gráfico 20

Liderazgo de los directivos	Liderazgo de los directivos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	Cuenta con la capacidad de organizar programas	20			
2	Motiva a los compañeros a trabajar para lograr	20			
3	Trabaja en forma organizada en todas las áreas		20		
4	Organiza su tiempo de forma ordenada		20		
5	Trabaja en equipo en su área.		20		
6	Trabaja con un alto nivel de conocimiento			20	
7	Mantiene una buena comunicación con todas las			20	
	TOTAL	2	3	2	0

Liderazgo de los directivos	Liderazgo de los directivos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	Cuenta con la capacidad de organizar programas que vayan en beneficio de la comunidad.	20			



El resultado es claro, no cuenta con la capacidad de organizar programas que vayan en beneficio de la comunidad, por lo tanto no podría generar un buen clima laboral con la comunidad ni en la institución.

Tabla 23 y Gráfico 21

2					
Liderazgo de los directivos	Liderazgo de los directivos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
	Motiva a los compañeros a trabajar para lograr resultados óptimos	20			

Motiva a los compañeros a trabajar para lograr resultados óptimos

Categoría	Frecuencia
MUY EN DESACUERDO	20
EN DESACUERDO	0
DE ACUERDO	0
MUY DE ACUERDO	0

Esta pregunta tambien es claro. No sabe motivar, esta predispuesta solo a la amenaza y eso no es motivación; con el ambiente creado no podra lograr resultados optimos en nada, es un asunto de carácter, temperamento y personalidad.

Tabla 24 y Gráfico 22

3					
Liderazgo de los directivos	Liderazgo de los directivos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
	Trabaja en forma organizada en todas las áreas de estudio		20		

Trabaja en forma organizada en todas las áreas de estudio

Categoría	Frecuencia
EN DESACUERDO	20
DE ACUERDO	0
MUY DE ACUERDO	0

Esta pregunta indica que la forma organizada no esta entre sus habilidades y destrezas, no hay liderazgo y por lo tanto no hay ejemplo de aquello, los constantes cambios de autoridades encargadas son la mejor muestra del desacuerdo en la falta de organización en todas las áreas de estudio.

4													
Liderazgo de los directivos	Liderazgo de los directivos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO								
	Organiza su tiempo de forma ordenada		20										
<p style="text-align: center;">Organiza su tiempo de forma ordenada</p> <table border="1"> <caption>Data for Organiza su tiempo de forma ordenada</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Frecuencia	EN DESACUERDO	20	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Frecuencia												
EN DESACUERDO	20												
DE ACUERDO	0												
MUY DE ACUERDO	0												
<p>Es clara también la respuesta, su tiempo como rectora es utilizado como inspectora, y deja de atender y solucionar los problemas que por sus funciones tiene, por lo tanto es un desperdicio de tiempo.</p>													

Tabla 25 y Gráfico 23

5													
Liderazgo de los directivos	Liderazgo de los directivos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO								
	Trabaja en equipo en su área.		20										
<p style="text-align: center;">Trabaja en equipo en su área.</p> <table border="1"> <caption>Data for Trabaja en equipo en su área.</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Frecuencia	EN DESACUERDO	20	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Frecuencia												
EN DESACUERDO	20												
DE ACUERDO	0												
MUY DE ACUERDO	0												
<p>Esta respuesta ratifica las anteriores, hay una carencia total de liderazgo en la autoridad del plante.</p>													

Tabla 26 y Gráfico 24

6					
Liderazgo de los directivos	Liderazgo de los directivos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
	Trabaja con un alto nivel de conocimiento			20	
El desconocimiento es el verdadero accionar de la autoridad, con ese resultado se demuestra lo indicado en este trabajo, mal ambiente o clima laboral.					

Tabla 27 y Gráfico 25

7					
Liderazgo de los directivos	Liderazgo de los directivos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
	Mantiene una buena comunicación con todas las áreas.			20	
Lo único que mantiene es una mala comunicación con todas las áreas y la respuesta lo demuestra					

Tabla 28 y Gráfico 26

Nº	Niveles de comunicación de los directivos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	Tu eficiencia está acorde a tus expectativas laborales			20	
2	Te sientes productivo en el área de trabajo.			20	
3	Conoce el manual de sus funciones.		20		
4	Promueve el uso de recursos tecnológicos.	20			
5	Monitorea las actividades relacionadas a la institución.	20			
6	Trabaja de manera coordinada.		20		
TOTAL:		3	1	2	0

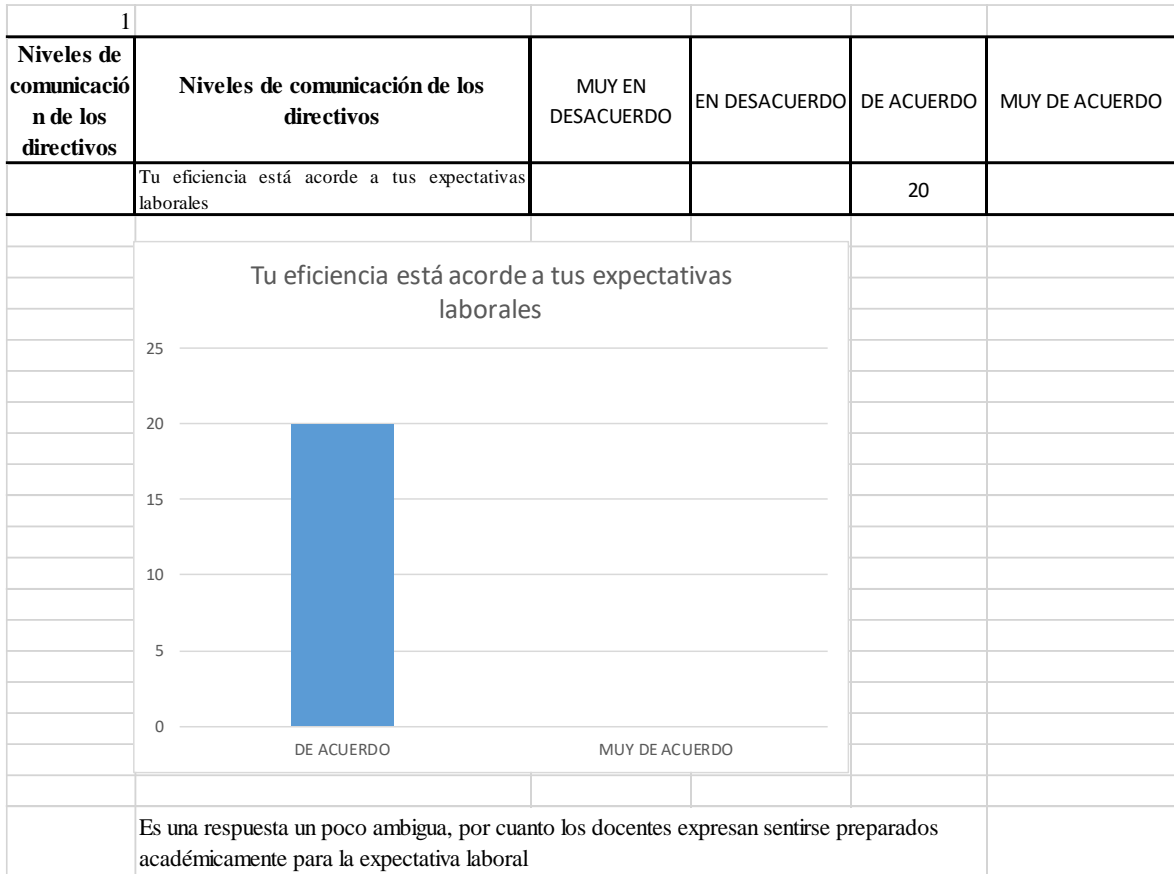


Tabla 29 y Gráfico 27

2											
Niveles de comunicación de los directivos	Niveles de comunicación de los directivos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO						
	Te sientes productivo en el área de trabajo.			20							
<p>Te sientes productivo en el área de trabajo.</p> <p>The bar chart displays the frequency of responses for the statement 'Te sientes productivo en el área de trabajo.' The vertical axis represents the number of responses, ranging from 0 to 25 in increments of 5. The horizontal axis shows two categories: 'DE ACUERDO' and 'MUY DE ACUERDO'. A single blue bar for 'DE ACUERDO' reaches the value of 20 on the vertical axis. The bar for 'MUY DE ACUERDO' is at 0.</p> <table border="1"> <caption>Data for Gráfico 27</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Frecuencia	DE ACUERDO	20	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Frecuencia										
DE ACUERDO	20										
MUY DE ACUERDO	0										
<p>Los docentes manifiestan, sentirse productivos en su área de trabajo, lo que no pueden hacer es desarrollar esas competencias, por el mal clima laboral.</p>											

Tabla 30 y Gráfico 28

3													
Niveles de comunicación de los directivos	Niveles de comunicación de los directivos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO								
	Conoce el manual de sus funciones.		20										
<p>Conoce el manual de sus funciones.</p> <p>The bar chart displays the frequency of responses for the statement 'Conoce el manual de sus funciones.' The vertical axis represents the number of responses, ranging from 0 to 25 in increments of 5. The horizontal axis shows three categories: 'EN DESACUERDO', 'DE ACUERDO', and 'MUY DE ACUERDO'. A single blue bar for 'EN DESACUERDO' reaches the value of 20 on the vertical axis. The bars for 'DE ACUERDO' and 'MUY DE ACUERDO' are at 0.</p> <table border="1"> <caption>Data for Gráfico 28</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Frecuencia	EN DESACUERDO	20	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Frecuencia												
EN DESACUERDO	20												
DE ACUERDO	0												
MUY DE ACUERDO	0												
<p>A pesar de que esto está reglamentado, los docentes manifiestan su incorformidad con el conocimiento de sus funciones, debido al continuo cambio de disposiciones e imposiciones existentes en la actualidad.</p>													

Tabla 31 y Gráfico 29

4					
Niveles de comunicación de los directivos	Niveles de comunicación de los directivos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
	Promueve el uso de recursos tecnológicos.	20			
Al no conocer este tema, cuando no es capaz de prender la computadora asignada al rectorado, mal podría promover el uso de recursos tecnológicos.					

Tabla 32 y Gráfico 30

5					
Niveles de comunicación de los directivos	Niveles de comunicación de los directivos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
	Monitorea las actividades relacionadas a la institución.	20			
Para nada , ya que sus funciones estan mal interpretadas y hace las de inspector, eso no es monitorear nada.					

Tabla 33 y Gráfico 31

6													
Niveles de comunicación de los directivos	Niveles de comunicación de los directivos	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO								
	Trabaja de manera coordinada.		20										
<p>Trabaja de manera coordinada.</p> <table border="1"> <caption>Data for Gráfico 31</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Valor	EN DESACUERDO	20	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Valor												
EN DESACUERDO	20												
DE ACUERDO	0												
MUY DE ACUERDO	0												
Ese es otro término que no conoce, la coordinación, su falta de experiencia administrativa es el resultado de su ningún aporte a la administración del plantel.													

Nª	Organización de espacio	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	Te adaptas a cualquier situación laboral	20			
2	Está dispuesto a laborar bajo presión.	20			
3	Tienes la libertad para hacer conocer sus opiniones sobre la gestión de la unidad educativa	20			
TOTAL:		3	0	0	0

Tabla 34 y Gráfico 32

1															
	Organización de espacio	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Te adaptas a cualquier situación laboral	20													
	<p style="text-align: center;">Te adaptas a cualquier situación laboral</p> <table border="1"> <caption>Data for Gráfico 32</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>					Categoría	Valor	MUY EN DESACUERDO	20	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Valor														
MUY EN DESACUERDO	20														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	0														
MUY DE ACUERDO	0														
	No podría trabajar en un ambiente donde el clima laboral no es el mejor, por cuanto todo sería un caos														

Tabla 35 y Gráfico 33

2															
	Organización de espacio	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Está dispuesto a laborar bajo presión.	20													
	<p style="text-align: center;">Está dispuesto a laborar bajo presión.</p> <table border="1"> <caption>Data for Gráfico 33</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>					Categoría	Valor	MUY EN DESACUERDO	20	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Valor														
MUY EN DESACUERDO	20														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	0														
MUY DE ACUERDO	0														
	No, porque esa presión en la actualidad en el plantel, no tiene sentido ni dirección, no sabe la autoridad donde debe ir.														

Tabla 36 y Gráfico 34

3															
	Organización de espacio	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Tienes la libertad para hacer conocer sus opiniones sobre la gestión de la unidad educativa	20													
<p>Tienes la libertad para hacer conocer sus opiniones sobre la gestión de la unidad educativa</p> <table border="1" style="display: none;"> <caption>Data for Gráfico 34</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Frecuencia	MUY EN DESACUERDO	20	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	0	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Frecuencia														
MUY EN DESACUERDO	20														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	0														
MUY DE ACUERDO	0														
	Para nada, el desconocimiento de sus funciones no le permite que los docentes den a conocer lo que se hace a favor de la institución.														

Nº	Asistencia y puntualidad	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	Tienes libertad para implementar estrategias innovadoras en su aula.			20	
2	Tus opiniones son escuchadas y muchas se ponen en práctica			20	
3	Asiste puntualmente a la unidad educativa.	20			
4	Asistes con normalidad a la unidad educativa.			20	
5	Respondes a los desafíos para alcanzar la calidad laboral			20	
6	Te sientes en condiciones de poder asumir grandes retos en la unidad educativa.			20	
	TOTAL:	1		5	0

Tabla 37 y Gráfico 35


1	Asistencia y puntualidad	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Tienes libertad para implementar estrategias innovadoras en su aula.			20											
<p>Tienes libertad para implementar estrategias innovadoras en su aula.</p>  <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse;"> <caption>Data for Gráfico 35</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Frecuencia	MUY EN DESACUERDO	0	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	20	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Frecuencia														
MUY EN DESACUERDO	0														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	20														
MUY DE ACUERDO	0														
	Se lo hace pero por una iniciativa de los docentes, ya que no hay direccionamiento de las autoridades.														

Tabla 38 y Gráfico 36

2	Asistencia y puntualidad	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
	Tus opiniones son escuchadas y muchas se ponen en práctica			20	
<p>Tus opiniones son escuchadas y muchas se ponen en práctica</p> <p>The bar chart displays the distribution of responses for the statement 'Tus opiniones son escuchadas y muchas se ponen en práctica'. The vertical axis represents the number of responses, ranging from 0 to 25 in increments of 5. The horizontal axis lists four categories: 'MUY EN DESACUERDO', 'EN DESACUERDO', 'DE ACUERDO', and 'MUY DE ACUERDO'. A single blue bar is present for the 'DE ACUERDO' category, reaching a value of 20 on the vertical axis.</p>					
<p>Son escuchadas en ocasiones pero no se ponen en practica por desconocimiento de lo quebe hacerse y como hacerlo, eso es inexperiencia y falta de sentido común</p>					

Tabla 39 y Gráfico 37

3	Asistencia y puntualidad	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
	Asiste puntualmente a la unidad educativa.	20			
<p>Asiste puntualmente a la unidad educativa.</p> <p>The bar chart displays the distribution of responses for the statement 'Asiste puntualmente a la unidad educativa.'. The vertical axis represents the number of responses, ranging from 0 to 25 in increments of 5. The horizontal axis lists four categories: 'MUY EN DESACUERDO', 'EN DESACUERDO', 'DE ACUERDO', and 'MUY DE ACUERDO'. A single blue bar is present for the 'MUY EN DESACUERDO' category, reaching a value of 20 on the vertical axis.</p>					
<p>Si y el horario a cumplirse es absurdo, hemos vuelto en el plantel a convertirlo en una prisión y estamos hablando de educación.</p>					

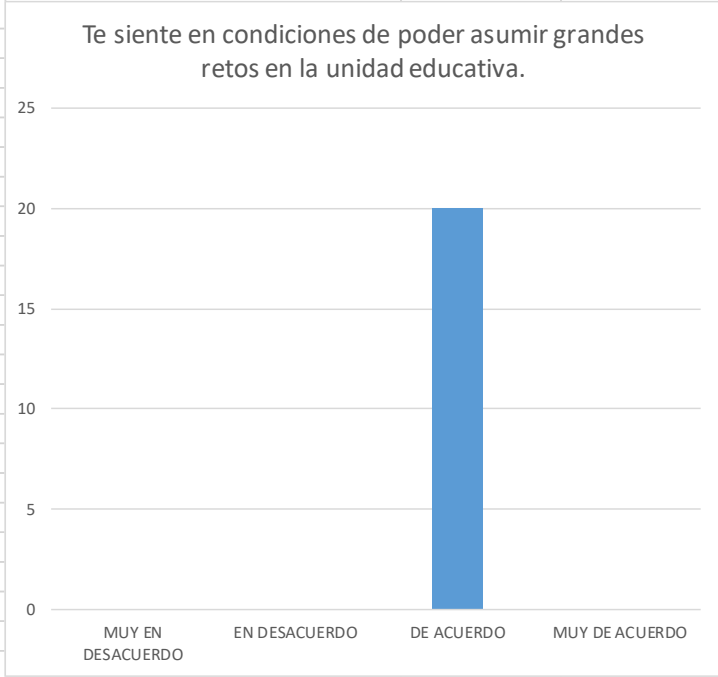
Tabla 40 y Gráfico 38

4	Asistencia y puntualidad	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Asistes con normalidad a la unidad educativa.			20											
<p style="text-align: center;">Asistes con normalidad a la unidad educativa.</p> <table border="1"> <caption>Data for Gráfico 38</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Valor	MUY EN DESACUERDO	0	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	20	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Valor														
MUY EN DESACUERDO	0														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	20														
MUY DE ACUERDO	0														
<p>Si, a pesar que con el clima laboral tan malo, no provoca asistir al plantel, pero es nuestra obligación hacerlo.</p>															

Tabla 41 y Gráfico 39

5	Asistencia y puntualidad	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Respondes a los desafíos para alcanzar la calidad laboral			20											
<p style="text-align: center;">Respondes a los desafíos para alcanzar la calidad laboral</p> <table border="1"> <caption>Data for Gráfico 39</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Valor	MUY EN DESACUERDO	0	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	20	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Valor														
MUY EN DESACUERDO	0														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	20														
MUY DE ACUERDO	0														
<p>si, porque el problema no es de los docentes y nuestra obligación es dar lo mejor de nosotros por el bien de los estudiantes.</p>															

Tabla 42 y Gráfico 40

6	Asistencia y puntualidad	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO										
	Te sientes en condiciones de poder asumir grandes retos en la unidad educativa.			20											
<p>Te sientes en condiciones de poder asumir grandes retos en la unidad educativa.</p>  <table border="1" style="margin: 10px auto; width: 80%; border-collapse: collapse;"> <caption>Data for Gráfico 40</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Frecuencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MUY EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>EN DESACUERDO</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DE ACUERDO</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>MUY DE ACUERDO</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>						Categoría	Frecuencia	MUY EN DESACUERDO	0	EN DESACUERDO	0	DE ACUERDO	20	MUY DE ACUERDO	0
Categoría	Frecuencia														
MUY EN DESACUERDO	0														
EN DESACUERDO	0														
DE ACUERDO	20														
MUY DE ACUERDO	0														
Si, porque me debo a la institución y me he preparado para ello.															

Hipótesis general

H1: La aplicación del Programa de Gestión Educativa mejora significativamente en el Clima Laboral de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira, 2019

H0: La aplicación del programa de Gestión Educativa no mejora significativamente en el clima laboral de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira-2019.

Control de la hipótesis general

Prueba de hipótesis:

Se fundamenta, en aplicar la prueba a la hipótesis con la medida ρ [rho]. Normalmente, la hipótesis nula H0 determina no aceptar un vínculo, en otras palabras, la r de person es igual a 0. Por tal razón, la hipótesis alterna H1 demuestra una total relación significativa, dado que esta no es igual a 0.

Tabla 43 Correlación de Gestión Educativa y Clima Laboral

Decisión estadística		Correlaciones		Gestión Educativa	Clima Laboral
Rho Spearman	de Gestión Educativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	N	1,000	,767**
				20	20
	Clima Laboral	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral)	N	,767**	1,000
				20	20

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

En relación a las hipótesis procesadas en el SPSS. Se demuestra una muy buena relación entre ambos constructos que establece el coeficiente de Spearman de 0.767. Mientras que la verificación de la hipótesis se realizó el control de sig. [Bilateral] =0,000 y es inferior 0.05, en conclusión, negamos la hipótesis nula y consecuentemente se aprueba la hipótesis alterna. En resumen, la negación de la hipótesis nula junto a la aprobación de la hipótesis alterna, hay una correlación significativa entre El nivel de gestión Educativa y el clima laboral bajo la percepción de los docentes y directivos del centro educativo Leónidas Ortega Moreira, 2019

Prueba de las hipótesis específicas

Prueba de la hipótesis específica He1:

He1: El Programa de Gestión Educativa tiene influencia significativa en la Comunicación de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira, 2019.

H01: El Programa de Gestión Educativa no tiene influencia significativa en la Comunicación de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira, 2019.

Hipótesis estadísticas:

Se asoció La comunicación y la gestión educativa de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira, 2019. Mientras que el valor r de spearman es 0.623

Se fundamenta, en aplicar la prueba a la hipótesis con la medida ρ [rho]. Normalmente, la hipótesis nula H_0 determina no aceptar un vínculo, en otras palabras, la r de person es igual a 0. Por tal razón, la hipótesis alterna H_1 demuestra una total relación significativa, dado que esta no es igual a 0.

Tabla 44 Correlación de Gestión Educativa y Comunicación

				Gestión Educativa	Comunicación
Rho Spearman	de Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	de	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)			,000
		N		20	20
	Comunicación	Coeficiente de Correlación	de	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	
		N		20	20

En relación a las hipótesis procesadas en el SPSS. Se demuestra una muy buena relación entre ambos constructos que establece el coeficiente de Spearman de 0.623. Mientras que la verificación de la hipótesis se realizó el control de sig. [Bilateral] =0,000 y es inferior 0.05, en conclusión, negamos la hipótesis nula y consecuentemente se aprueba la hipótesis alterna. En resumen, la negación de la hipótesis nula junto a la aprobación de la hipótesis alterna, hay una correlación significativa entre El nivel de gestión educativa y la motivación bajo la percepción de los docentes y directivos del centro educativo Leónidas Ortega Moreira, 2019

Prueba de la hipótesis específica H2:

He2: La aplicación del programa de Gestión Educativa mejora significativamente el liderazgo de los directivos de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira- 2019.

H02: La aplicación del programa de Gestión Educativa no mejora significativamente el liderazgo de los directivos de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira- 2019.

Hipótesis estadística:

Se asoció La Gestión Educativa y el Liderazgo de los Directivos de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira, 2019. Mientras que el valor r de spearman es 0.657

Se fundamenta, en aplicar la prueba a la hipótesis con la medida ρ [rho]. Normalmente, la hipótesis nula H02 determina no aceptar un vínculo, en otras palabras, la r de person es igual a 0. Por tal razón, la hipótesis alterna He2 demuestra una total relación significativa, dado que esta no es igual a 0.

Tabla 45 Correlación de Gestión Educativa y Liderazgo de los directivos

				Gestión Educativa	Liderazgo de los Directivos
Rho Spearman	de Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	de	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)			,000
		N		20	20
	Liderazgo de los Directivos	Coeficiente de Correlación	de	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	
		N		20	20

En relación a las hipótesis procesadas en el SPSS. Se demuestra una muy buena relación entre ambos constructos que establece el coeficiente de Spearman de 0.657. Mientras que la verificación de la hipótesis se realizó el control de sig. [Bilateral] =0,000 y es inferior 0.05, en conclusión, negamos la hipótesis nula y consecuentemente se aprueba la hipótesis alterna. En resumen, la negación de la hipótesis nula junto a la aprobación de la hipótesis alterna, hay una correlación significativa entre El nivel de gestión educativa y el Liderazgo de los Directivos bajo la percepción de los docentes y directivos del centro educativo Leónidas Ortega Moreira, 2019

Prueba de la hipótesis específica H3:

He3: La aplicación del programa de Gestión Educativa mejora significativamente la Organización de los docentes de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira-2019.

H03: La aplicación del programa de Gestión Educativa no mejora significativamente la Organización de los docentes de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira-2019.

Se asoció La Gestión Educativa y la Organización de los Directivos de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira, 2019. Mientras que el valor r de spearman es 0.623

Se fundamenta, en aplicar la prueba a la hipótesis con la medida ρ [rho]. Normalmente, la hipótesis nula H03 determina no aceptar un vínculo, en otras palabras, la r de person es igual a 0. Por tal razón, la hipótesis alterna He3 demuestra una total relación significativa, dado que esta no es igual a 0.

Tabla 46 Correlación de Gestión Educativa y Organización

			Gestión Educativa	Organización
Rho Spearman	de Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	20	20
	Organización	Coeficiente de Correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	20	20

En relación a las hipótesis procesadas en el SPSS. Se demuestra una muy buena relación entre ambos constructos que establece el coeficiente de Spearman de 0.623. Mientras que la verificación de la hipótesis se realizó el control de sig. [Bilateral] =0,000 y es inferior 0.05, en conclusión, negamos la hipótesis nula y consecuentemente se aprueba la hipótesis alterna. En resumen, la negación de la hipótesis nula junto a la aprobación de la hipótesis alterna, hay una correlación significativa entre El nivel de gestión educativa y la Organización bajo la percepción de los docentes y directivos del centro educativo Leónidas Ortega Moreira, 2019.

Prueba de la Hipótesis Específica H4

He4: La aplicación del programa de Gestión Educativa mejora significativamente la Asistencia y Puntualidad de los docentes de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira-2019.

H04: La aplicación del programa de Gestión Educativa no mejora significativamente la Asistencia y Puntualidad de los docentes de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira-2019.

Se asoció La Gestión Educativa con la Asistencia y Puntualidad de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira, 2019. Mientras que el valor r de spearman es 0.657

Se fundamenta, en aplicar la prueba a la hipótesis con la medida ρ [rho]. Normalmente, la hipótesis nula H4 determina no aceptar un vínculo, en otras palabras, la r de person es igual a 0. Por tal razón, la hipótesis alterna He4 demuestra una total relación significativa, dado que esta no es igual a 0.

Tabla 47 Correlación de Gestión Educativa con Asistencia y Puntualidad

			Gestión Educativa	Asistencia y Puntualidad
Rho Spearman	de Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	20	20
	Asistencia y Puntualidad	Coeficiente de Correlación	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	20	20

En relación a las hipótesis procesadas en el SPSS. Se demuestra una muy buena relación entre ambos constructos que establece el coeficiente de Spearman de 0.657. Mientras que la verificación de la hipótesis se realizó el control de sig. [Bilateral] =0,000 y es inferior 0.05, en conclusión, negamos la hipótesis nula y consecuentemente se aprueba la hipótesis alterna. En resumen, la negación de la hipótesis nula junto a la aprobación de la hipótesis alterna, hay una correlación significativa entre El nivel de gestión educativa con la Asistencia y Puntualidad bajo la percepción de los docentes y directivos del centro educativo Leónidas Ortega Moreira, 2019.

IV. DISCUSIÓN

En conclusión, las cifras expuestas en las variables problemática de investigación, señala que existe evidencias pertinentes que certifican que la variable gestión educativa posee un vínculo afirmativa promedio (Coeficiente de Correlación = 0,767) y distintivo ($P=0,000 < 0,05$) con la varianza clima laboral del Centro de Educación Fiscal Leónidas Ortega Moreira de la ciudad de Guayaquil, desde aquel instante se pudo distinguir que la variable gestión educativa es una referencia importante sobre en el clima laboral. En definitiva, se concluye que el nivel de la Gestión Educativa se correlaciona con el Clima Laboral demostrado en la estadística descriptiva y en la comprobación de las hipótesis.

Acerca del indicador Comunicación de acuerdo a las cifras expuestas posee un conexión afirmativa contralada de (Coeficiente de Correlación = 0,623), en consolación, no influye en la relación de la Gestión Educativa por esta razón se deberá tener en cuenta otras esferas como son: normas, cursos de renovación de conocimientos y creación con el fin de estimular el Conocimiento de los catedráticos y personal administrativo con el propósito de tener un clima laboral controlado y calmado para la elaboración de actividades y de esta manera conseguir propósitos a largo plazo, por esta razón en esta discusión se reflexiona múltiples gestiones sistemáticas para potencializar la relación entre los docentes y los directivos que laboran en el Centro de Educación Fiscal Leónidas Ortega Moreira de la ciudad de Guayaquil.

Según, los dígitos expuestos en relación el indicador Liderazgo de los Directivos se puede reflexionar que hay una relación positiva contralada con un (Coeficiente de Correlación = 0,657) y particular ($P= 0,001 < 0,04$) en consideración a la variante Gestión Educativa, en otras palabras, se deben hallar múltiples referencias que significativamente incidan en el liderazgo de los docentes lo que se reforzaría con talleres y actividades constantes que abarcan el programa de Gestión Educativa.

Según, los resultados demostrados en esta Correlación el indicador Organización de los Docentes y Directivos se puede determinar que hay una relación positiva contralada con un (Coeficiente de Correlación = 0,623) y particular ($P= 0,001 < 0,04$) en consideración al constructo Gestión Educativa, es decir, se deben buscar varias alternativas que ampliamente influyan y se correlacionen en la Organización de los docentes y directivos lo que se

estimularía con talleres y actividades que se contemplen en el programa de Gestión Educativa

Finalmente, se concluye que existen certezas reveladoras que manifiestan que la dimensión Asistencia y Puntualidad conlleva un vínculo afirmativo contralado (Coeficiente de Correlación = 0,657) y representativo ($P= 0,000 < 0,04$) con el constructo Gestión Educativa del Centro de Educación Fiscal Leónidas Ortega Moreira de la ciudad de Guayaquil. Lo que concluye en que al existir una correlación positiva alta entre ambas variables nos da una pauta para emitir las conclusiones necesarias con el propósito de Recomendar el programa de Gestión Educativa.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Hay una certeza pertinente que certifica que la variable Programa de Gestión educativa conlleva una afinidad afirmativa media (Coeficiente de Correlación = 0,767) y característico ($P= 0,000 < 0,05$) con el constructo clima laboral del Centro de Educación Fiscal Leónidas Ortega Moreira de la ciudad de Guayaquil.

Segunda:

Existe una certeza pertinente que demuestra que la Dimensión Comunicación de la de la variable Clima Laboral, conlleva un vínculo afirmativo moderado (Coeficiente de Correlación = 0,623) y específico ($P= 0,001 < 0,05$) con la variable Gestión Educativa del Centro de Educación Fiscal Leónidas Ortega Moreira de la ciudad de Guayaquil.

Tercera:

Hay una correlación contundente que exhibe que la Dimensión Liderazgo de los directivos de la variable Clima Laboral conlleva un enlace afirmativo contralada (Coeficiente de Correlación = 0,657) y definido ($P= 0,001 < 0,05$) con la Variable Gestión Educativa del Centro de Educación Fiscal Leónidas Ortega Moreira de la ciudad de Guayaquil.

Cuarta:

Se expone una conclusión pertinente que certifica que la Dimensión Organización del constructo Clima Laboral conlleva una conexión afirmativa contralada (Coeficiente de Correlación = 0,623) y característico ($P= 0,000 < 0,05$) con la Variable Gestión Educativa del Centro de Educación Fiscal Leónidas Ortega Moreira de la ciudad de Guayaquil.

Quinto:

Se determina una conclusión pertinente que certifica que la Dimensión Asistencia y Puntualidad del constructo Clima Laboral conlleva una Correlación afirmativa contralada (Coeficiente de Correlación = 0,657) y característico ($P= 0,000 < 0,05$) con la Variable Gestión Educativa del Centro de Educación Fiscal Leónidas Ortega Moreira de la ciudad de Guayaquil.

VI. RECOMENDACIONES

Primero:

Se exhorta al departamento administrativo del Centro de Educación Fiscal Leónidas Ortega Moreira de la ciudad de Guayaquil sondear el clima laboral de los agentes pedagógicos primero con el propósito de hallar a simple vista acciones tóxicas que influyan directamente en esta variable, teniendo de referencia que según los números expuestos hay un nexo positivo medio en las variables gestión educativa y clima laboral, por este motivo, los altos mandos deben encontrar diversas medidas o inventivas en relación a la creación de grupos y de reubicación a los docentes.

Segundo:

Teniendo presente la dimensión planificación de la enseñanza de la variable gestión educativa del Centro de Educación Fiscal Leónidas Ortega Moreira de la ciudad de Guayaquil, se recomienda al rectorado ejecutar talleres de capacitación permanentemente con la finalidad de, concientizar a los pedagogos para que se afiance el esfuerzo y estimación profesional y de esta manera se sientan conformes en lo que se manifieste en el día a día en analogía a los reglamentos institucionales relacionados al clima laboral.

Tercero:

Se aconseja a la directiva del Centro de Educación Fiscal Leónidas Ortega Moreira de la ciudad de Guayaquil, ejecutar sesiones de liderazgo con la finalidad de incluir a los agentes pedagógicos y a las autoridades a contribuir y formar parte en las actividades que se desarrollen a partir de este Programa de Gestión Educativa para optimizar el clima laboral.

Cuarto:

Se recomienda al Centro Educativo Fiscal Leónidas Ortega Moreira de la ciudad de Guayaquil, llevar un sistema de control y monitoreo del antes y después de los objetivos planteados, con el propósito de evidenciar si el pedagogo alcanza los resultados deseados, mediante actividades que se manifiesten en las aulas de clase, para esto se debe realizar una

evaluación al concluir todas estas actividades anteriormente mencionadas, dado que, en los análisis estadísticos, se encontró que existe una correlación positiva media (Rho).

Quinto:

Se aconseja a la directiva crear temarios de gestión educativa como por ejemplo grupos mensuales con la finalidad de plantear expectativas que se encuentren en el transcurso de este programa para perfeccionarlo a corto plazo.

REFERENCIAS

- Garza Puente, D. G. (2018). *El clima organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas*. Tamaulipas: División de Estudios de Posgrado e Investigación.
- Izquierdo Martínez, Á. (. (2002). *Temperamento, carácter, personalidad. Una aproximación a su concepto e interacción*. Obtenido de Revista Complutense de Educación: file:///C:/Users/usuario1/Downloads/17441-Texto%20del%20art%C3%ADculo-17517-1-10-20110602.PDF
- Lamoyi, C. (2017). *Clima Organizacional en las Escuelas Secundarias Técnicas y Generales del Estado de Tabasco*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://ri.uaq.mx/xmlui/handle/123456789/4578>
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill
- Lindahl R. (2016). El papel de Clima Organizacional y Cultura en el Proceso de la Mejora Escolar: Una revisión de la Base de Conocimiento. Recuperado de <http://cnx.org/content/m13465/1.1/> el 08 de febrero de 2016.
- Marín Pérez, M. (2003). *Relación entre el clima y el compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico*. Caracas: Univrsidad Católica Andrés Bello.
- Ortego Maté, M. d., López González, S., & Álvarez Tigreros, M. L. (2010). *Ciencias Psicosociales*. Obtenido de ocw.unican.es: https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1420/course/section/1836/tema_04.pdf
- Palma, S. (2014). *Escala de clima laboral* (1º Edición ed.). Lima l Protocolo de las
- Presidencia de la República. (26 de julio de 2012). *Reglamento General a la Ley Organica de Educación Intercultural*. Obtenido de /educacion.gob.ec: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Ley-Organica-Educacion-Intercultural-Codificado.pdf>
- Relaciones Publicas (Edición Morata ed.). (2010). Madrid.
- Rivera Porras, D. A., Rincón Vera, J. E., & Flórez Gamboa, S. R. (2018). *Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE*.

Tolman, E. (s. f.). *Cognitive maps in rats and men*. Obtenido de The Psychological Review: <http://psychclassics.yorku.ca/Tolman/Maps/maps.htm>

Vaca, C. A. M., Vaca, L. O. M., & Quintero, J. N. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15.

ANEXOS

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>¿Cuál es la influencia del Programa de Gestión Educativa en el Clima Laboral de una Unidad Educativa, 2019?</p>	<p>GENERAL: Determinar en qué medida el nivel de influencia Programa de Gestión Educativa en el Clima Laboral mejorara las actividades de una Unidad Educativa, 2019</p>	<p>GENERAL: H1: La aplicación del Programa de Gestión Educativa mejora significativamente en el Clima Laboral de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira, 2019</p> <p>H0: La aplicación del programa de Gestión Educativa no mejora significativamente en el clima laboral de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira-2019.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Clima laboral</p>	<p>El tipo de investigación básica.</p> <p>Métodos: Teóricos. Hipotético deductivo De relación</p> <p>Diseño: Correlacional-de asociación</p> <p>Muestreo: Muestra Universal o población censal.</p>	<p>La población de la investigación está conformada por 52 docentes de los niveles de básica superior y bachillerato de la U.E. Leónidas Ortega Moreira.</p>
	<p>ESPECÍFICOS: - Determinar el nivel de influencia del Programa de Gestión Educativa en el Clima Laboral en la Unidad Educativa, 2019</p>	<p>ESPECÍFICAS: He1: El Programa de Gestión Educativa tiene influencia significativa en el Clima Laboral de los docentes y estudiantes de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira,</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Programa de Gestión Educativa</p>	<p>MUESTRA Es una muestra censal, ya que la muestra es igual al tamaño de la población</p>	

		<p>en la parte a la comunicación, 2019.</p> <p>H01: El Programa de Gestión Educativa no tiene influencia significativa en el Clima Laboral de los docentes y estudiantes una Unidad Educativa, en la parte a la comunicación, 2019</p> <p>He2: La aplicación del taller de innovación tecnológica mejora significativamente la creatividad de los contenidos digitales utilizados por los docentes de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira-2019.</p> <p>H02: La aplicación del taller de innovación tecnológica no mejora significativamente la creatividad de los contenidos digitales utilizados por los docentes de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira-2019.</p> <p>He3: La aplicación del taller de innovación tecnológica mejora</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>significativamente el proceso de identificación de necesidades y respuestas tecnológicas de los docentes de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira-2019.</p> <p>H03: La aplicación del taller de innovación tecnológica no mejora significativamente el proceso de identificación de necesidades y respuestas tecnológicas de los docentes de la Unidad Educativa Leónidas Ortega Moreira-2019.</p>			
--	--	---	--	--	--

ANEXO 2
VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS



MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE PROGRAMA DE GESTIÓN EDUCATIVA
TEMA: PROGRAMA DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE UNA INSTITUCIÓN DE GUAYAQUIL
2019
AUTORA: MEJÍA VALVERDE, Kelvis Maribel

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Responsabilidad laboral	Planificación de la enseñanza	Planificación curricular anual.	1. Elaborar la programación curricular.														
			2. Las planificaciones y los contenidos del currículo nacional para cada grado y ciclo.														
			3. Brindar y orientar para la planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes.														
			4. Hay un cuerpo colegiado encargado de organizar la elaboración y seguimiento de los trabajos deplaneados.														
			5. las planificaciones no se entregan a tiempo y si lo hacen es incompleto														

	Roles del docente	Unidad de aprendizaje	6. Desarrollar los valores de la Institución con mis estudiantes.											
			7. Los estudiantes no responden con anticipación la evaluación docente											
			8. Elaboración y/o validación de los exámenes estandarizados											
		Elaboración del instrumento de aprendizaje	9. Elaborar las sesiones de aprendizaje.											
			10. Evaluar el nivel de logro de sus estudiantes para mejorar la programación de actividades de aprendizaje.											
			11. Propuestas de innovación educativa (proyectos educativos, material didáctico, estrategias) relacionadas con la formación integral del estudiante											
			12. Planteo escenarios de aprendizaje que le permitan al estudiante analizar diversas alternativas para la solución de problemas											
Usos de los medios y materiales educativos	Mediador Orientador Promotor social	13.. Analizar y reflexionar sobre el progreso en el aprendizaje de los estudiantes.												

			14. Desarrollar procesos de autoevaluación y coevaluación del ejercicio docente.											
			15. Identificar fortalezas y necesidades en nuestra práctica pedagógica.											
		Materiales didácticos	16. Seleccionar los materiales que utilizaré.											
			17. Material de aula (motas, tizas, pizarras, plumones, etc.) en buenas condiciones.											
		Materiales audiovisuales	18. Los ritmos de aprendizaje de nuestros estudiantes (Ej. dificultades de aprendizaje, talento, discapacidad).											
			19.. Equipos (computadoras, proyector, televisores, de sonido, etc.) en buenas condiciones.											

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA
TEMA: PROGRAMA DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE UNA INSTITUCIÓN DE GUAYAQUIL 2019
AUTORA: MEJÍA VALVERDE, Kelvis Maribel

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES					
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta							
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Gestión educativa	Planificación de la enseñanza	Planificación curricular anual.	1. Elabora la programación curricular.				X		X		X		X							
			2. Planifica los contenidos del currículo nacional para cada grado y ciclo.								X		X							
			3. Brinda y orienta la planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes.								X		X							
			4. Existe un cuerpo colegiado encargado de organizar la elaboración y seguimiento de los trabajos recepcionados.								X		X							
			5. La planificación se entregan a tiempo y si lo hacen es incompleto								X		X							
			6. Los docentes socializan su planificación curricular anual por nivel.								X		X							
		Unidad de aprendizaje	7. Las unidades de aprendizaje responden a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.								X		X			X		X		
			8. Las unidades de aprendizaje son planificadas por equipos docentes.													X		X		
			9. La planificación de las unidades de aprendizaje tiene en cuenta el uso de los recursos materiales con que cuenta la I.E.													X		X		

			10.La planificación de las unidades de aprendizaje prioriza el desarrollo de competencias.								X		X				
		Elaboración de medios de aprendizaje	11. Se diseñan estrategias pertinentes en las sesiones de aprendizaje.								X		X				
			12. Se evalúa el nivel de logro de sus estudiantes para mejorar la programación de actividades de aprendizaje.									X		X			
			13. Se diseñan propuestas de innovación educativa (proyectos educativos, material didáctico, módulos) relacionadas con la formación integral del estudiante									X		X			
			14. Propone escenarios de aprendizaje que le permitan al estudiante analizar diversas alternativas para la solución de problemas									X		X			
	Roles del docente	Mediador Orientador Promotor social	15.. Analiza y reflexiona sobre el progreso del aprendizaje de los estudiantes.									X		X			
				16. Desarrollar procesos de autoevaluación y coevaluación como parte de la evaluación formativa.									X		X		
				17. Identifica fortalezas y necesidades en su práctica pedagógica.									X		X		
				18. Practico los valores de la Institución con los estudiantes.									X		X		
				19. El ambiente en el aula permite desarrollar de manera óptima las actividades de aprendizaje.									X		X		
		Materiales didácticos	20.Conocen el uso de los medios didácticos con que cuenta la I.E.									X		X			

Usos de los medios materiales educativos y		21. Selecciona los materiales a utilizar.				X	X	X		X		
		22. Los materiales de aula (motas, pizarras, plumones, libros, etc.) están en buenas condiciones.						X		X		
	Materiales audiovisuales	23. Se utiliza material audiovisual para los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes (Ej. dificultades de aprendizaje, talento, discapacidad).						X		X		
		24. Los equipos audiovisuales (computadoras, proyector, televisores, de sonido, etc.) están en buenas condiciones.						X		X		
		25. Se hace uso de las Tic en el desarrollo de sus actividades didácticas.						X		X		



.....
Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVOS: Valorar el instrumento para medir el nivel del clima laboral en la Unidad Educativa Fiscal Leonidas Ortega Moreira

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Fiscal Leonidas Ortega Moreira

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

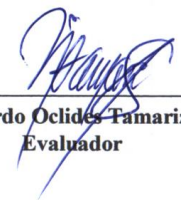
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe de Unidad de Investigación -IESPP "Piura"

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador
- Asesoramiento de tesis
- Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN:

Inadecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
------------	---------------------	---------	------------




Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DEL CLIMA LABORAL
TEMA: PROGRAMA DE GESTION EDUCATIVA PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE UNA INSTITUCION DE GUAYAQUIL 2019
AUTORA: MEJIA VALVERDE, Kelvis Maribel

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
CLIMA LABORAL	Liderazgo de los directivos	Capacidad de convocatoria	1. Cuenta con la capacidad de organizar programas que vayan en beneficio de la comunidad				X		X				X		X			
			2. Motiva a los compañeros a trabajar para lograr resultados óptimos										X		X			
			3. Trabaja en forma organizada en todas las áreas de estudio										X		X			
			4. Organiza su tiempo de forma ordenada										X		X			
			5. Trabaja en equipo en su área										X		X			
	Comunicación con los directivos	Eficiencia	Conocimiento del área de estudio	6. Trabaja con un alto nivel de conocimiento				X		X				X		X		
				7. Mantiene una buena comunicación con todas las áreas.										X		X		
				8. Tu eficiencia está acorde a tus expectativas laborales										X		X		
					9. Te sientes productivo en el área de trabajo								X		X		X	
					10. Conoce el manual de sus funciones								X		X			
					11. Promueve el uso de recursos tecnológicos								X		X		X	

	Evaluación de desempeño	12. Monitorea las actividades relacionadas a la institución							X	X			
		13. Trabaja de manera coordinada							X	X			
		14. Te adaptas a cualquier situación laboral							X	X			
		15. Está dispuesta a laborar bajo presión							X	X			
	Organización de espacio	Igualdad	16. Tienes la libertad para hacer conocer sus opiniones sobre la gestión de la unidad educativa.					X	X	X	X		
			17. Tienes libertad para implementar estrategias innovadoras en su aula.					X	X	X	X		
			18. Tus opiniones son escuchadas y muchas se ponen en práctica					X	X	X	X		
	Responsabilidad laboral	Asistencia y puntualidad	19. Asiste puntualmente a la unidad educativa.						X	X	X	X	
			20. Asistes con normalidad a la unidad educativa.						X	X	X	X	
		Identificación laboral	21. Respondes a los desafíos para alcanzar la calidad laboral					X		X	X	X	
22. Te sientes en condiciones de poder asumir grandes retos en la unidad educativa.							X		X	X	X		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
 Evaluador

HOJA DE VIDA

I. DATOS PERSONALES

Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

II. FORMACION PROFESIONAL

Grados Académicos y Títulos	Denominación	Universidad
Doctor	Administración de la educación	Universidad César Vallejo
Magister	Investigación y docencia	Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"-Lambayeque
Título Profesional	Ingeniero	Universidad Nacional de Piura
	Licenciado en educación	Universidad Nacional de Piura
Diplomados	Educación Rural	-ONG PROMEB; York Université; Universidad Autónoma de Baja California; Universidad de Piura
	Diplomado Internacional en Investigación Cualitativa	Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco
	Diplomado en gestión de los aprendizajes	Universidad César Vallejo

III. EXPERIENCIA LABORAL

Nombre de la Institución	Cargo Desempeñado
IESPP "Manuel Vegas Castillo" Ayabaca	-Director -Jefe de formación general y profesional - Coordinador académico - Secretario Académico - Jefe de investigación y práctica
IESTP "Ricardo Ramos Plata" Sechura	Docente / jefe de producción
IESPP "Hno Victorino Elorz Goicoechea" Sullana	Coordinador del programa de formación en servicio Jefe del Dpto. de ciencia y tecnología Coordinador de Educación para el Desarrollo Sostenible Coordinador de investigación Capacitador, monitor y especialista del PRONAFCAP en el área de CTA
ISTP. "Otto Towsman"	Docente
ISPP "Felipe García Figallo" Piura	Docente
ACTUALMENTE IESPP " Piura" UCV- Programa de Posgrado	-Jefe del Unidad de Investigación - Docente

IV. RECONOCIMIENTO DE LABOR COMO INVESTIGADOR

Denominación del premio o certificación	Universidad/Institución que otorga	Año
Certificado de producción intelectual	Derrama Magisterial- MED	2018

V. PUBLICACIONES:

Denominación de la investigación	Nombre de la revista	Año
Producción de textos a partir de experiencias y vivencias en biohuerto".	Monografía.com RVM N 005-2009-ED	2009

VI. ASESOR DE TESIS: Pre grado y Postgrado

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVOS: Valorar el instrumento para medir el nivel del clima laboral de una Institución Educativa de Guayaquil

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ESPINOZA SALAZAR, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

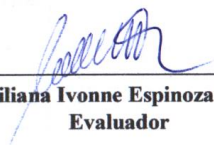
CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente de posgrado UCV-Piura

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador

- Asesoramiento de tesis de pregrado y posgrado
- Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
--------------	---------------------	---------	------------



Dr. Liliana Ivonne Espinoza Salazar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DEL CLIMA LABORAL

TEMA: PROGRAMA DE GESTION EDUCATIVA PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE UNA INSTITUCION DE GUAYAQUIL 2019

AUTORA: MEJIA VALVERDE, Kelvis Maribel

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
CLIMA LABORAL	Liderazgo de los directivos	Capacidad de convocatoria	1. Cuenta con la capacidad de organizar programas que vayan en beneficio de la comunidad				X		X		X		X					
			2. Motiva a los compañeros a trabajar para lograr resultados óptimos								X		X					
			3. Trabaja en forma organizada en todas las áreas de estudio								X		X					
			4. Organiza su tiempo de forma ordenada								X		X					
			5. Trabaja en equipo en su área								X		X					
	Comunicación con los directivos	Eficiencia		6. Trabaja con un alto nivel de conocimiento				X		X		X		X				
				7. Mantiene una buena comunicación con todas las áreas.								X		X				
				8. Tu eficiencia está acorde a tus expectativas laborales								X		X				
		Conocimiento del área de estudio		9. Te sientes productivo en el área de trabajo								X		X		X		
				10. Conoce el manual de sus funciones								X		X		X		
				11. Promueve el uso de recursos tecnológicos								X		X		X		

	Evaluación de desempeño	12. Monitorea las actividades relacionadas a la institución							X	X				
		13. Trabaja de manera coordinada							X	X				
		14. Te adaptas a cualquier situación laboral							X	X				
		15. Está dispuesta a laborar bajo presión							X	X				
	Organización de espacio	Igualdad	16. Tienes la libertad para hacer conocer sus opiniones sobre la gestión de la unidad educativa.				X		X	X	X			
			17. Tienes libertad para implementar estrategias innovadoras en su aula.						X	X	X	X		
			18. Tus opiniones son escuchadas y muchas se ponen en práctica							X	X	X	X	
	Responsabilidad laboral	Asistencia y puntualidad	19. Asiste puntualmente a la unidad educativa.						X	X	X	X		
			20. Asistes con normalidad a la unidad educativa.							X	X	X	X	
		Identificación laboral	21. Respondes a los desafíos para alcanzar la calidad laboral				X		X	X	X	X		
22. Te sientes en condiciones de poder asumir grandes retos en la unidad educativa.								X	X	X	X			



Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

HOJA DE VIDA

I.- DATOS PERSONALES:

APELLIDOS : ESPINOZA SALAZAR
NOMBRES : LILIANA IVONNE

II.-TÍTULOS Y / O GRADOS

- DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" CHICLAYO
- MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO .TRUJILLO
- MAESTRÍA EN ACREDITACIÓN--UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA-SINCIE-SETIEMBRE 2014
- DIPLOMADO INTERNACIONAL EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA-UNIVERSIDAD HERMILIO VALIZAN.HUANUCO

III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: PREGRADO

- DOCENTE DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADEMICA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" 2004-2006
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE DERECHO Y C.C.P.P. DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE LOS AÑOS 2006-2013
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE 2012 -2013
- ASESORA METODOLOGICA DEL CURSO ESPECIAL DE TITULACIÓN (RESOLUC. Nº 2590-2008/FDYCP-UAP) ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. SEDE PIURA
- DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTONIO ORREGO-SEDE PIURA

ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: POST- GRADO

- DOCENTE DE LA ESCUELA DE POST GRADO- UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA- DESDE EL 2011 PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO HASTA LA FECHA

CARGOS DIRECTIVOS

- JEFE DPTO. FORMACIÓN DOCENTE- ABRIL 1992 HASTA AGOSTO 1993
- SECRETARIA DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA- SETIEMBRE 1993 HASTA DICIEMBRE DEL 2001
- DIRECTORA DE PROYECTO EDUCATIVO DE LA ONG RIGHT TO PLAY-ZONA(CANADA) EN LAS ZONAS URBANO RURAL DE CHAVÍN DE HUANTAR (ANCASH) Y LLATA(HUANUCO) AÑO 2009
- DIRECTORA GENERAL (e) DE LA ESCUELA SUPERIOR PÚBLICA DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA (2014)

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVOS: Valorar el instrumento para medir el nivel del gestión educativa de una Institución Educativa de Guayaquil

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ESPINOZA SALAZAR, Liliana Ivonne

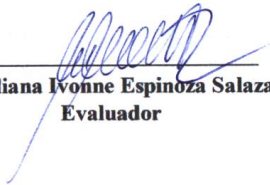
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente de posgrado UCV-Piura

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador
- Asesoramiento de tesis de pregrado y posgrado
- Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
--------------	---------------------	---------	------------




Dr. Liliana Ivonne Espinoza Salazar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTION EDUCATIVA
TEMA: PROGRAMA DE GESTION EDUCATIVA PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE UNA INSTITUCION DE GUAYAQUIL 2019
AUTORA: MEJIA VALVERDE, Kelvis Maribel

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión educativa	Planificación de la enseñanza	Planificación curricular anual.	1. Elabora la programación curricular.				X		X		X		X		
			2. Planifica los contenidos del currículo nacional para cada grado y ciclo.								X		X		
			3. Brinda y orienta la planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes.								X		X		
			4. Existe un cuerpo colegiado encargado de organizar la elaboración y seguimiento de los trabajos recepcionados.								X		X		
			5. La planificación se entregan a tiempo y si lo hacen es incompleto								X		X		
			6. Los docentes socializan su planificación curricular anual por nivel.								X		X		
	Planificación de la enseñanza	Unidad de aprendizaje	7. Las unidades de aprendizaje responden a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X		
			8. Las unidades de aprendizaje son planificadas por equipos docentes.								X		X		
			9. La planificación de las unidades de aprendizaje tiene en cuenta el uso de los recursos materiales con que cuenta la I.E.								X		X		

	Elaboración de medios de aprendizaje	10. La planificación de las unidades de aprendizaje prioriza el desarrollo de competencias.								X	X			
		11. Se diseñan estrategias pertinentes en las sesiones de aprendizaje.								X	X			
		12. Se evalúa el nivel de logro de sus estudiantes para mejorar la programación de actividades de aprendizaje.								X	X			
		13. Se diseñan propuestas de innovación educativa (proyectos educativos, material didáctico, módulos) relacionadas con la formación integral del estudiante								X	X			
		14. Propone escenarios de aprendizaje que le permitan al estudiante analizar diversas alternativas para la solución de problemas								X	X			
	Roles del docente	Mediador Orientador Promotor social	15. Analiza y reflexiona sobre el progreso del aprendizaje de los estudiantes.								X	X		
			16. Desarrollar procesos de autoevaluación y coevaluación como parte de la evaluación formativa.								X	X		
			17. Identifica fortalezas y necesidades en su práctica pedagógica.					X		X	X	X		
			18. Practico los valores de la Institución con los estudiantes.								X	X		
			19. El ambiente en el aula permite desarrollar de manera óptima las actividades de aprendizaje.								X	X		

Usos de los medios materiales educativos	Materiales didácticos	20. Conocen el uso de los medios didácticos con que cuenta la I.E.				X	X	X	X			
		21. Selecciona los materiales a utilizar.						X	X			
		22. Los materiales de aula (motas, pizarras, plumones, libros, etc.) están en buenas condiciones.						X	X			
	Materiales audiovisuales	23. Se utiliza material audiovisual para los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes (Ej. dificultades de aprendizaje, talento, discapacidad).					X	X	X	X		
		24. Los equipos audiovisuales (computadoras, proyector, televisores, de sonido, etc.) están en buenas condiciones.							X	X		
		25. Se hace uso de las Tic en el desarrollo de sus actividades didácticas.							X	X		



Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar
 Evaluador

HOJA DE VIDA

I.- DATOS PERSONALES:

APELLIDOS : ESPINOZA SALAZAR
NOMBRES : LILIANA IVONNE

II.-TÍTULOS Y / O GRADOS

- DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN-UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- MAGISTER EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" CHICLAYO
- MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA-UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO .TRUJILLO
- MAESTRÍA EN ACREDITACIÓN--UNIVERSIDAD NACIONAL "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" LIMA
- DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA-SINCIE-SETIEMBRE 2014
- DIPLOMADO INTERNACIONAL EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA-UNIVERSIDAD HERMILIO VALIZAN.HUANUCO

III.- ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: PREGRADO

- DOCENTE DEL PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADEMICA-UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO" 2004-2006
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE DERECHO Y C.C.P.P. DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE LOS AÑOS 2006-2013
- DOCENTE CONTRATADA DE LA ESCUELA ADJUNTA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD "ALAS PERUANAS" DESDE 2012 -2013
- ASESORA METODOLOGICA DEL CURSO ESPECIAL DE TITULACIÓN (RESOLUC. N° 2590-2008/FDYCP-UAP) ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO. UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. SEDE PIURA
- DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ANTENOR ORREGO-SEDE PIURA

ACTIVIDAD DOCENTE SUPERIOR UNIVERSITARIA: POST- GRADO

- DOCENTE DE LA ESCUELA DE POST GRADO- UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO" PIURA- DESDE EL 2011 PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO HASTA LA FECHA

CARGOS DIRECTIVOS

- JEFE DPTO. FORMACIÓN DOCENTE- ABRIL 1992 HASTA AGOSTO 1993
- SECRETARIA DOCENTE DE LA ESCUELA SUPERIOR DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA- SETIEMBRE 1993 HASTA DICIEMBRE DEL 2001
- DIRECTORA DE PROYECTO EDUCATIVO DE LA ONG RIGHT TO PLAY-ZONA(CANADA) EN LAS ZONAS URBANO RURAL DE CHAVÍN DE HUANTAR (ANCASH) Y LLATA(HUANUCO) AÑO 2009
- DIRECTORA GENERAL (e) DE LA ESCUELA SUPERIOR PÚBLICA DE ARTE "IGNACIO MERINO" PIURA (2014)

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVOS: Valorar el instrumento para medir el nivel de gestión educativa de una institución educativa de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe de Unidad de Investigación -IESPP "Piura"

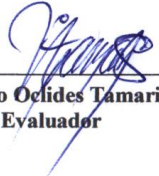
EXPERTICIA DEL EVALUADOR: - Investigador

- Asesoramiento de tesis

- Docente del Programa MAE- Universidad César Vallejo

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
--------------	---------------------	---------	------------



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTION EDUCATIVA
TEMA: PROGRAMA DE GESTION EDUCATIVA PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE UNA INSTITUCION DE GUAYAQUIL 2019
AUTORA: MEJIA VALVERDE, Kelvis Maribel

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES						
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta								
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Gestión educativa	Planificación de la enseñanza	Planificación curricular anual.	1. Elabora la programación curricular.				X		X		X		X								
			2. Planifica los contenidos del currículo nacional para cada grado y ciclo.								X		X								
			3. Brinda y orienta la planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes.								X		X								
			4. Existe un cuerpo colegiado encargado de organizar la elaboración y seguimiento de los trabajos recepcionados.								X		X								
			5. La planificación se entregan a tiempo y si lo hacen es incompleto								X		X								
			6. Los docentes socializan su planificación curricular anual por nivel.								X		X								
		Unidad de aprendizaje	7. Las unidades de aprendizaje responden a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.								X		X		X		X		X		
			8. Las unidades de aprendizaje son planificadas por equipos docentes.														X		X		
			9. La planificación de las unidades de aprendizaje tiene en cuenta el uso de los recursos materiales con que cuenta la I.E.														X		X		

	Elaboración de medios de aprendizaje	10. La planificación de las unidades de aprendizaje prioriza el desarrollo de competencias.								X		X			
		11. Se diseñan estrategias pertinentes en las sesiones de aprendizaje.								X		X			
		12. Se evalúa el nivel de logro de sus estudiantes para mejorar la programación de actividades de aprendizaje.								X		X			
		13. Se diseñan propuestas de innovación educativa (proyectos educativos, material didáctico, módulos) relacionadas con la formación integral del estudiante							X		X				
		14. Propone escenarios de aprendizaje que le permitan al estudiante analizar diversas alternativas para la solución de problemas								X		X			
	Roles del docente	Mediador Orientador Promotor social	15. Analiza y reflexiona sobre el progreso del aprendizaje de los estudiantes.								X		X		
			16. Desarrollar procesos de autoevaluación y coevaluación como parte de la evaluación formativa.								X		X		
			17. Identifica fortalezas y necesidades en su práctica pedagógica.					X		X		X		X	
			18. Practico los valores de la Institución con los estudiantes.								X		X		
			19. El ambiente en el aula permite desarrollar de manera óptima las actividades de aprendizaje.								X		X		

HOJA DE VIDA

I. DATOS PERSONALES

Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

II. FORMACION PROFESIONAL

Grados Académicos y Títulos	Denominación	Universidad
Doctor	Administración de la educación	Universidad César Vallejo
Magister	Investigación y docencia	Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"-Lambayeque
Título Profesional	Ingeniero	Universidad Nacional de Piura
	Licenciado en educación	Universidad Nacional de Piura
Diplomados	Educación Rural	-ONG PROMEB; York Universit�; Universidad Autónoma de Baja California; Universidad de Piura
	Diplomado Internacional en Investigación Cualitativa	Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco
	Diplomado en gestión de los aprendizajes	Universidad César Vallejo

III. EXPERIENCIA LABORAL

Nombre de la Institución	Cargo Desempeñado
IESPP "Manuel Vegas Castillo" Ayabaca	-Director -Jefe de formación general y profesional - Coordinador académico - Secretario Académico - Jefe de investigación y práctica
IESTP "Ricardo Ramos Plata" Sechura	Docente / jefe de producción
IESPP "Hno Victorino Elorz Goicoechea" Sullana	Coordinador del programa de formación en servicio Jefe del Dpto. de ciencia y tecnología Coordinador de Educación para el Desarrollo Sostenible Coordinador de investigación Capacitador, monitor y especialista del PRONAFCAP en el área de CTA
ISTP. "Otto Towsman"	Docente
ISPP "Felipe García Figallo" Piura	Docente
ACTUALMENTE IESPP " Piura" UCV- Programa de Posgrado	-Jefe del Unidad de Investigación - Docente

IV. RECONOCIMIENTO DE LABOR COMO INVESTIGADOR

Denominación del premio o certificación	Universidad/Institución que otorga	Año
Certificado de producción intelectual	Derrama Magisterial- MED	2018

V. PUBLICACIONES:

Denominación de la investigación	Nombre de la revista	Año
Producción de textos a partir de experiencias y vivencias en biohuerto".	Monografia.com RVM N 005-2009-ED	2009

VI. ASESOR DE TESIS: Pre grado y Postgrado

ANEXO 3
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE

CLIMA LABORAL

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

El presente cuestionario es parte de la investigación que tiene la finalidad de evaluar el nivel en que se encuentra Clima Laboral en la Unidad Educativa Fiscal Leónidas Ortega Moreira de la ciudad de Guayaquil, 2019 según su opinión. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceré ser lo más sincero posible.

Instrucciones: lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

Para evaluar las variables, marcar con una X en el casillero correspondiente según a la siguiente escala.

MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4

N°	ÍTEMS	1	2	3	4
Liderazgo de los directivos					
1	Cuenta con la capacidad de organizar programas que vayan en beneficio de la comunidad.				
2	Motiva a los compañeros a trabajar para lograr resultados óptimos				
3	Trabaja en forma organizada en todas las áreas de estudio				
4	Organiza su tiempo de forma ordenada				
5	Trabaja en equipo en su área.				
6	Trabaja con un alto nivel de conocimiento				
7	Mantiene una buena comunicación con todas las áreas.				
Niveles de comunicación de los directivos					
8	Tu eficiencia está acorde a tus expectativas laborales				
9	Te sientes productivo en el área de trabajo.				

10	Conoce el manual de sus funciones.				
11	Promueve el uso de recursos tecnológicos.				
12	Monitorea las actividades relacionadas a la institución.				
13	Trabaja de manera coordinada.				
Organización de espacio					
14	Te adaptas a cualquier situación laboral				
15	Está dispuesta a laborar bajo presión.				
16	Tienes la libertad para hacer conocer sus opiniones sobre la gestión de la unidad educativa				
Asistencia y puntualidad					
17	Tienes libertad para implementar estrategias innovadoras en su aula.				
18	Tus opiniones son escuchadas y muchas se ponen en práctica				
19	Asiste puntualmente a la unidad educativa.				
20	Asistes con normalidad a la unidad educativa.				
21	Respondes a los desafíos para alcanzar la calidad laboral				
22	Te sientes en condiciones de poder asumir grandes retos en la unidad educativa.				

Gracias por su colaboración

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

Cuestionario: Clima laboral

I.- DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica:** Encuesta
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Parroquia Ximena CANTÓN Guayaquil-Provincia del Guayas
4. **Forma de aplicación:** Libre
5. **Fecha de aplicación:** Libre
6. **Autora:** Lcda. Kelvis Maribel Mejía Valverde
7. **Medición:** Nivel de Clima laboral
8. **Administración:** docentes y administrativos
9. **Tiempo de aplicación:** 15 minutos

II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO; El cuestionario tiene como objetivo establecer en qué nivel se encuentra el liderazgo organizacional en la Unidad Educativa Fiscal Leónidas Ortega Moreira, desde el punto de vista de los docentes y administrativos de la institución.

III. DIMENSIONES E INDICADORES

Liderazgo de los directivos

- Capacidad de convocatoria.

Niveles de comunicación de los directivos.

- horizontal
- vertical

Organización de los espacios,

- resolución de los problemas
- Valora su trabajo

Asistencia y puntualidad,

- Dialogo
- Empatía

INSTRUCCIONES

1. El cuestionario de Clima Laboral consta de 22 ítems, de los cuales 7 corresponden a la dimensión liderazgo de los directivos, 6 para la dimensión niveles de comunicación y directivos; 3 organización del espacio, 4 para la dimensión asistencia y puntualidad,

El instrumento fue medido con la escala de valoración Likert del 1 al 4, para las siguientes escalas: Muy de acuerdo: 4, De acuerdo; 3 En desacuerdo; 2, Muy en desacuerdo; 1.

El nivel de Clima laboral se califica como:

- Muy adecuado
- Adecuado
- Poco adecuado
- Inadecuado

ENCUESTAS					
		MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
		1	2	3	4
Nº	Responsabilidad laboral	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	Elaboran la programación curricular				20
2	Las planificaciones y los contenidos son del currículo nacional para cada grado y ciclo.				20
3	Brindan y orientan para la planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes.				20
4	Hay un cuerpo colegiado encargado de organizar la elaboración y seguimiento de los trabajos excepcionales.	20			
5	las planificaciones no se entregan a tiempo y si lo hacen son incompletas	20			
6	Desarrollan los valores de la Institución con los estudiantes	20			
7	Los estudiantes no responden adecuadamente la evaluación docente	20			
8	Se elaboran y/o validan los exámenes estandarizados	20			
Elaboración del instrumento de aprendizaje					
9	Se elaboran las sesiones de aprendizaje.	20			
10	Se evalúa el nivel de logro de los estudiantes para mejorar la programación de actividades	20			
11	Se plantean propuestas de innovación educativa (proyectos educativos, material didáctico, estrategias) relacionadas con la	20			
12	Se plantean escenarios de aprendizaje que le permitan al estudiante analizar diversas alternativas para la solución de problemas	20			
Mediador Orientador Promotor social					
13	Se analiza y reflexiona sobre el progreso en el aprendizaje de los estudiantes.	20			
14	Se Desarrollan procesos de autoevaluación y coevaluación del ejercicio docente.	20			
15	Se identifican fortalezas y necesidades en nuestra práctica pedagógica.	20			
Materiales didácticos					
16	Selecciono los materiales que utilizaré.				20
17	Utilizamos material de aula (borradores, marcadores, pizarras, etc.) en buenas condiciones.				20
18	Evaluamos los ritmos de aprendizaje de nuestros estudiantes (Ej. dificultades de aprendizaje, talento, discapacidad).				20
19	Se utilizan equipos de apoyo como (computadoras, proyector, televisores, etc.) en buenas condiciones.	20			
Gracias por su colaboración.					

	Responsabilidad laboral	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	Elaboran la programación curricular				20
2	Las planificaciones y los contenidos son del currículo nacional para cada grado y ciclo.				20
3	Brindan y orientan para la planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes.				20
4	Hay un cuerpo colegiado encargado de organizar la elaboración y seguimiento de los trabajos excepcionales.	20			
5	las planificaciones no se entregan a tiempo y si lo hacen son incompletas	20			
6	Desarrollan los valores de la Institución con los estudiantes	20			
7	Los estudiantes no responden adecuadamente la evaluación docente	20			
8	Se elaboran y/o validan los exámenes estandarizados	20			

ANEXO 4
EVIDENCIAS DE LA PROPUESTA





ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 12-03-2020
		Página : 1 de 1

Yo, Dr. Cesar Eduardo Ulloa Parravicini docente de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "PROGRAMA DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GUAYAQUIL - 2019", de la estudiante MEJÍA VALVERDE KELVIS MARIBEL, (ORCID: 0000-0002-5453-0225), constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 12 de marzo del 2020

Dr. Cesar Eduardo Ulloa Parravicini
DNI: 43650898

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

PANTALLAZO DEL PORCENTAJE TURNITIN

The screenshot displays a Turnitin report for a thesis submitted to the Universidad César Vallejo. The document title is "TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE Maestro En Administración De La Educación". The author is identified as B^g Kelvis Maribel Mejía Valverde. The report shows a similarity score of 22%. A sidebar on the right lists 11 sources contributing to this score, with the highest being "Entregado a Universidad..." at 8%.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Programa De **Gestión Educativa Para Mejorar El Clima Laboral En Una Institución Educativa De Guayaquil** - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro En **Administración De La Educación**

AUTORA:
B^g Kelvis Maribel Mejía Valverde ORCID: 0000-0002-5453-0225

ASESOR:
Dr. César Eduardo Ulles Parravicini ORCID: 0000-0002-0127-157

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ
2019

Resumen de coincidencias
22 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	8 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	5 %
3	educacion.gob.ec Fuente de internet	2 %
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
8	www.un.mx Fuente de internet	<1 %
9	www.questionpro.com Fuente de internet	<1 %
10	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de internet	<1 %
11	Entregado a Pontificia... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 59 Número de palabras: 10955 Text-only Report High Resolution Activado 9:51 12/03/2020



AUTORIZACIÓN VERSIÓN FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MEJÍA VALVERDE, KELVIS MARIBEL

INFORME TITULADO:

“Programa de Gestión Educativa para Mejorar el Clima Laboral en una Institución
Educativa de Guayaquil - 2019”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 21 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA