



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN**

**Percepción de la Gestión Educativa y el Clima Laboral en la
Institución Educativa República de Colombia, año 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación**

AUTOR:

Rondán Chacón, Iván Isaías (ORCID: 0000-0002-5062-9566)

ASESOR:

Mg. Guerra Bendezú, Carlos Andrés (ORCID: 0000-0002-8928-1237)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Al divino creador, por permitir estar aquí.

A mis padres Teodocio y Agustina.

A mi esposa conjuntamente con mis hijos.

A mis hermanos, familiares y amistades, a todos ellos que me motivaron y acompañaron en este trayecto de mi formación profesional, a todos ellos dedico esta tesis.

Agradecimiento

A mi familia en general por brindarme su apoyo en todo momento, a mis compañeros de estudio de posgrado, a mis maestros de posgrado, en especial a mi maestro asesor de tesis Mg. Carlos Bendezú Guerra por los conocimientos compartidos y brindarme su apoyo en todo el proceso de desarrollo de mi tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	28
3.1 Tipo y diseño de investigación	28
3.2 Variables y operacionalización	29
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	30
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.5 Procedimientos	30
3.6 Método de análisis de datos	30
3.7 Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	33
4.1 Datos descriptivos de los estudiantes encuestados	33
4.2 Análisis inferencial	38
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	57
Anexo 1. Matriz de consistencia	57
Anexo 3. Matriz de operacionalización	59
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	61
Anexo 3. Certificados de validación de instrumentos	65

Índice de tablas

Tabla 1. Resultados de la opinión de los expertos	31
Tabla 2. Consolidado de validez de contenido por expertos del instrumento de la variable 1: Gestión educativa.	31
Tabla 3. Consolidado de validez de contenido por expertos del instrumento de la variable 2: Clima laboral.	31
Tabla 4: Resultado de fiabilidad del instrumento aplicado según el Alfa de Cronbach.	32
Tabla 5: Variable 1: Gestión educativa	33
Tabla 6: Variable 2: Clima laboral.	34
Tabla 7: Dimensión: Gestión institucional.	35
Tabla 8: Dimensión: Gestión pedagógica.	36
Tabla 9: Dimensión: Gestión administrativa.	37
Tabla 10: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	38
Tabla 11: Correlaciones.	39
Tabla 12: Correlaciones.	40
Tabla 13: Correlaciones.	41
Tabla 14: Correlaciones.	42

Resumen

La presente investigación, titulada percepción de la gestión educativa y el clima laboral en la I.E República de Colombia Lima 2021, el cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima laboral en la Institución Educativa República de Colombia, Lima 2021.

La investigación fue de tipo básica, con un diseño descriptivo correlacional causal, no experimental, transversal. La muestra estuvo constituida por 60 docentes de la I.E para lo cual se elaboró y aplicó un cuestionario como instrumento, el cual fue validado por juicio de expertos académicos, para el recojo de datos, las preguntas estuvieron referidos a la gestión educativa y el clima laboral el cual estuvo constituido por setenta y uno (71) preguntas cuyas respuestas permitan una calificación para medirlas en la escala Likert, los mismos que respondieron a la prueba de fiabilidad del Alfa de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0,98 el que determina que el valor es alto y confiable.

Se concluye que existe relación directa y significativa entre gestión educativa y el clima laboral en la I.E República de Colombia, Lima, 2021.

Palabras clave: gestión educativa, clima laboral, institución educativa

Abstract

The present research, entitled perception of educational management and the work environment in the I.E República de Colombia Lima 2021, which aimed to determine the relationship that exists between educational management and the work environment in the República de Colombia Educational Institution, Lima 2021.

The research was of a basic type, with a descriptive, causal, non-experimental, cross-sectional correlational design. The sample consisted of 60 teachers from the I.E, for which a questionnaire was developed and amplified as an instrument, which was validated by the judgment of academic experts, for data collection, the questions were referred to educational management and the work environment which was constituted by seventy-one (71) questions whose answers allow a qualification to be measured on the Likert scale. The same ones that responded to the Cronbach's Alpha reliability test, which had a value of 0.98, which determines that the value is high and reliable.

It is concluded that there is a direct and significant relationship between educational management and the work environment in the Republic of Colombia, Lima, 2021.

Keywords: educational management, work environment, educational institution

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación que presento el cual lleva el título: Percepción de la gestión educativa y clima laboral en la institución educativa República de Colombia, lima 2021 y obtener el grado de Magister en Educación, según el reglamento de grados y títulos establecidos en la UCV Lima norte.

En la actualidad el sistema de la educación atraviesa ciertas variaciones y cambios los que están orientados a la construcción de nuevos conocimientos y por ende al desarrollo humano, estos cambios deben estar a la par con la gestión educativa y la existencia de un buen clima laboral, ambos deben complementarse e involucrarse para dicho cambio.

La importancia de esta investigación permitirá establecer objetivos para futuras investigaciones prácticas y ayudaran a resolver problemas planteado en la institución educativa República de Colombia, Lima del 2021.

La institución educativa tiene un doble rol es un sistema: reformador y conservador. La educación y los centros, pueden generar procesos de innovación y cambio social cuando se presentan en un contexto abierto y flexible, dependiendo de las perspectivas filosóficas aplicadas. La gestión educativa juega un papel importante en las actividades educativas e institucionales. La dirección a cargo del director asume el grado de responsabilidad para lograr las metas u objetivos propuestos por la institución ya sea pública o privada. Asume el compromiso de respetar la implicancia integral y activa de todos los integrantes que forman la comunidad educativa, incluidos los docentes.

En la actualidad a nivel mundial podemos ver un tema de mucha relevancia concerniente al ámbito educativa es la gestión educativa, en el cual diversas organizaciones e instituciones educativas están muy interesadas en medir la calidad de la gestión con el fin de mejorar su entorno laboral para alcanzar su eficacia y producción. La medición de la gestión implica cambiar las condiciones de los factores que se dan a nivel institucional, los que determinan establecer un clima laboral favorable, permitiendo lograr mayores progresos y un mejorar la atención y funcionamiento en las instituciones. En Latinoamérica la gestión administrativa se está desarrollando, por ello la incorporación de modelos educativos del exterior para su uso en la educación. Organismos extranjeros dentro de ellos la UNESCO, basadas en valores humanistas, socioculturales y éticos,

tienen el potencial de educar a toda la población para responder a los nuevos desafíos de este mundo globalizado.

La gestión educativa es una característica o factor importante existente en toda institución el cual está relacionada con los aspectos notables que toda institución debe considerar ya que está vinculada en los aspectos de la calidad de los servicios que brinda a la comunidad educativa, dicha gestión permitirá el éxito o fracaso institucional; teniendo en cuenta para ello otro factor importante como es el clima laboral, que permitirá en forma conjunta cumplir con los objetivos y fines formulados a nivel institucional.

En ese sentido la Gestión Educativa es entendida como “un conjunto de diversos procedimientos a través de los cuales se llevan acciones para tomar decisiones, los que permitirán el desarrollo de prácticas pedagógicas comprendidas desde la ejecución hasta su evaluación”. (Botero, 2008).

Toda organización que esté enmarcada con la actividad del hombre, requiere de personas comprometidas para cumplir y lograr los objetivos propuestos; por lo cual es imprescindible que las personas estén motivadas, de lo contrario se contará con personas involucradas mas no comprometidas. (Amorós, 2007).

Se puede observar con nitidez que la Gestión educativa con el clima laboral tiene una función preponderante para alcanzar las metas propuestas a nivel organizacional e institucional, en el cual además se presentan otros factores como salarios, condiciones de trabajo. En ese sentido se da apertura a la privatización del servicio educativo según las necesidades del mercado y las expectativas. Sobre ello Mejía y Olivera (2010) argumentan que existen méritos en el mercado debido a un mal funcionamiento de la gestión, es por ello que se entiende que la empresa privada brinda dichos servicios, y deba privatizarse. Así mismo la existencia de diversos patrones Esto se puede ver en la existencia de varios modelos de privatización de la gestión escolar a nivel mundial como: Estados Unidos, Gran Bretaña, Nicaragua, Chile, Colombia etc. Lo que se quiere dar a comprender es la competitividad de las instituciones educativas y ver la eficiencia de cada una de ellas para la educación.

A nivel nacional, el Ministerio de Educación realiza importantes esfuerzos para la implementación de talleres, capacitaciones a directivos y profesores con el propósito de que exista un mejoramiento en la calidad de la educación. No

obstante la carencia de supervisión y acompañamiento especializado, falta de incentivos y sueldos no acordes con el costo de vida, escasos recursos y materiales de índole educativo dan apertura en algunos casos a que no se concreten estas expectativas.

A nivel local, la I.E República de Colombia ubicada en el distrito de Independencia con variante técnica cuenta con el nivel secundaria, se observa la existencia de un clima laboral no acorde entre directivos y docentes, dicha situación es desfavorable para alcanzar los propósitos y fines propuestos en la organización o institución.

Por tal motivo se formuló el problema general como indica la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y el clima laboral en la Institución Educativa República de Colombia, Lima 2021? Asimismo se plantearon los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y el clima laboral en la Institución Educativa República de Colombia, Lima 2021? b) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la Institución Educativa República de Colombia”, Lima 2021? c) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa República de Colombia, Lima 2021?

El trabajo de investigación presenta una justificación teórica, el cual proporciona información teórica en relación a las variables gestión educativa y clima laboral, los que al ser corroborados sus resultados, servirá como propuesta para investigaciones a desarrollar que estén relacionadas sobre dicha temática ya que estos presentarán una información actualizada. Además presenta una justificación práctica el cual permitirá conocer de forma objetiva la relación que existe entre la gestión educativa y el clima laboral en la Institución Educativa República de Colombia, Lima 2021, los resultados que se obtengan permitirá ver de manera objetiva como llevar a cabo su aplicación a nivel institucional y otras instituciones para el mejoramiento de la problemática investigada y por ende la calidad educativa. El estudio realizado también presenta una justificación metodológica el cual a través de los resultados permitirá ser utilizado como fuentes de confiabilidad y antecedentes en otras investigaciones a realizar.

Se plantea como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima laboral en la Institución Educativa República de Colombia, Lima 2021. Del mismo modo se plantea los objetivos específicos:

a) Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el clima laboral en la Institución Educativa República de Colombia, Lima 2021. b) Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la Institución Educativa República de Colombia, Lima 2021. c) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa República de Colombia, Lima 2021.

En el trabajo de investigación se planteó la hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y el clima laboral en la Institución Educativa República de Colombia, Lima 2021. Del mismo modo se proponen las hipótesis específicas: Existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y el clima laboral en la Institución Educativa República de Colombia, Lima 2021, Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la Institución Educativa República de Colombia, Lima 2021, Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa República de Colombia, Lima 2021.

En ese sentido los resultados obtenidos como producto de la investigación realizada, aportarán información relevante con el propósito de utilizar y aplicar medidas correctivas en el desarrollo de la gestión educativa como factor principal del clima laboral.

II. MARCO TEÓRICO

El clima laboral y la gestión educativa para lograr los desempeños y competencias necesitan llegar a un punto de confluencia, el cual permitirá cumplir con los objetivos institucionales en el ámbito educativo; es por ello que se tomará como antecedentes investigaciones de carácter internacional entre las cuales mencionaremos las siguientes:

(Quintero, Africano & Farías., 2016), en su investigación denominada Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago, Venezuela; en el estudio intervino una población de 82 empleados y una muestra de 45, teniendo como técnica el muestreo probabilístico, para recoger la información de dicho estudio se utilizó como instrumento el cuestionario, las preguntas y respuestas fue del tipo Likert, se llega a concluir:

El entorno organizacional determina la conducta de los trabajadores al interior de la empresa, el comportamiento en este caso es ineficaz o inadecuado en la institución para un eficaz desarrollo laboral.

Calvo (2016), en su trabajo sobre la gestión relacionada con el ambiente organizacional en Bogotá, indica la importancia de desarrollar diferentes etapas que dejen renovar el ambiente organizacional. Esta investigación se encuentra en el nivel descriptivo e interpretativo básico y se lleva a cabo con un enfoque cualitativo, dentro de un período de tiempo determinado. El muestreo se basó en nueve maestros, dos administradores y el director de la escuela mencionada que realizó la encuesta. Se hace con la población total. El método utilizado es una encuesta a través de cuestionarios logrando obtener las siguientes conclusiones: La gerencia tiene la responsabilidad de promover un ambiente institucional adecuado que genere una buena colaboración para la integración que involucra a los agentes de la educación con el objetivo de fortalecer la comunicación entre instituciones. Ayuda a mantener diálogos y manifestar las apreciaciones y sugerencias en base a aspectos propuestos por la organización.

Angulo (2016) propone su investigación sobre la gestión del liderazgo y su impacto en el entorno institucional, Ecuador asume que los gerentes necesitan gestionar el liderazgo, gestionar los órganos de gobierno y mejorar las relaciones, a través de un plan de mejora que permite las conexiones entre la familia y la

escuela, fortalece los lazos de comunicación y, por lo tanto, mejora el entorno educativo. Utilizó técnicas básicas de investigación de correlación descriptiva y creó herramientas para analizarlas. El diseño utilizado fue de corte transversal no experimental, su población estuvo conformada por 570 y una muestra de 217 estudiantes y 120 padres, y el método utilizado fue la investigación básica, descriptivo-correlacional. La herramienta de recopilación de datos es una encuesta, la aplicación de la encuesta revela que: Las instituciones necesitan autoridad para gestionar el proceso de liderazgo basado en el trabajo en equipo y se fomente la integración y creación de una atmósfera de amistad y respeto mutuo para la comunidad educativa. Del mismo modo, los docentes no se involucran en las decisiones del organismo y por lo tanto no participan, comprometiendo el logro de las metas fijadas a nivel de la comunidad educativa. Finalmente, agregó, si bien los vínculos que se da a través de los integrantes de la organización son buenas, todavía hay personas que piensan que el clima no es óptimo y puede representar una amenaza para el funcionamiento normal de la escuela.

Contreras y Jiménez (2016) estudiaron el liderazgo y la cultura organizacional para optar por la maestría en las escuelas colombianas, brindando pautas básicas de intervención y explicando las formas de liderazgo así como las particularidades en las gerencias a nivel organizacional, teniendo en cuenta las perspectivas de los diferentes actores del ente educativo, para poder trazar una línea de intervención para el bienestar del ente educativo. Este estudio utiliza enfoques descriptivo, correlacional y cuantitativos, diseño transversal no experimental con una población de 130 personas, el proceso utilizado fue la investigación, mediante un cuestionario para la recolección de datos.

El clima y el liderazgo deben abordarse de forma integral y se permita que el medio de trabajo sea adecuado y producto de ello el equipo de trabajo, en el cual están inmersos los docentes y gerentes, gradualmente toma conciencia de ellos y de su organización. Asimismo, los miembros existentes de la organización necesitan cambiar su percepción de su entorno laboral.

Hurtado, A. (2015) en su investigación llamada Planificación estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la educación gerencial en la escuela técnica "Simón Bolívar" Venezuela. La investigación tiene por objetivo general plantear un proyecto importante para confortar la gestión educativa y adoptar

medidas para asegurar que el sistema de gestión responda a las necesidades y requerimientos del entorno establecido. El uso eficaz de los procedimientos de gestión dirige el desempeño organizativo respetando la prolongación y veracidad de la administración de la educación técnica en la praxis educativa. Este estudio explora el nivel de correlación descriptiva y el no diseño experimental, la población está formado por 106 docentes y la muestra por 23 docentes, la técnica utilizada es la encuesta. Concluye que la función de gestión supervisora no toma en cuenta la contribución del docente al nivel de la relación identificada entre el diseño de acciones del docente y la acción de escuchar. Se debe proporcionar un liderazgo transformador que lo ayuda a establecer metas claras que se deben lograr con el objetivo de implementar la planificación participativa e impulsar el liderazgo organizacional. Por lo tanto, se necesita un entorno ideal para mejorar la comunicación participativa desde abajo.

Este estudio facilita un fundamento para la investigación presentada en gestión educativa con el propósito de clarificar las dificultades surgidas en la gestión educativa y las estrategias de planeación los cuales conforman los pilares y aspectos de la gestión educativa y conseguir un ambiente de labor confortable.

Aguilera (2015), en su investigación el cual lleva como título Liderazgo y ambiente laboral en instituciones, presentada en la Universidad de Alcalá en Madrid, España, realizó un estudio con enfoque mixto, de correlación explicativa y diseño, no experimental de corte transversal, con la finalidad de determinar una relación de un ambiente laboral reconocido por la escuela Fundación y el liderazgo que allí se practica, se propone alternativas de mejora influyentes para la calidad de la educación. La muestra se tomó con la colaboración de 25 gerentes que aplicaron las dos herramientas, una para cada variable. Los resultados muestran que, desde una perspectiva mayoritaria, el Centro FCF admite que tiene un estilo de liderazgo bastante positivo, con un grado bastante alto de satisfacción de liderazgo con los profesores y viceversa. Se evalúa y considera el trabajo extra del empleado. Son inaceptable los estilos de liderazgo que evitan responsabilidad de líder y ser reacio a tomar decisiones. Existe un porcentaje mayoritario de las personas que manifiestan encontrarse en entornos laborables buenos, el cual permite apoyarse, unirse y participar en el trabajo de ellos mismos y sus miembros.

Las decisiones que puede tomar un líder se manifiesta en una organización favorable de la organización.

Además se tomará en cuenta estudios realizado a nivel nacional, los cuales permitirán un acercamiento más real a la problemática de investigación, dichos referentes están basados en relación a las variables de estudio establecidas en el presente proyecto, dentro de los trabajos de investigación tenemos:

Effio (2018), su tesis el cual se titula, "Gestión educativa y clima institucional en profesores en la I.E N ° 80414 de Ricardo Palma". Pacasmayo. Se trata de un estudio cuantitativo de diseño descriptivo de correlación, cuyo propósito general consiste en establecer la relación entre la administración educativa y el entorno institucional en profesores de la Institución, la muestra está conformada por 15 docentes, y las herramientas de investigación aplicada son dos encuestas de 18 ítems y 30 ítems. Después del procesamiento estadístico, se pueden sacar las siguientes conclusiones.

Existe una relación cercana y directa entre las variables estudiadas en la investigación, por lo que la decisión del gerente encargado de administrar y tomar decisiones en la organización o escuela es directa, dicha concordancia juega un papel fundamental al optar determinaciones.

Guillén (2016) publicó la tesis titulada Gestión directiva y clima Institucional en Calamar Chaparra chincha Ica. El cual tiene como meta general determinar la correspondencia que existe entre la gestión administrativa y el ambiente institucional. El estudio es no experimental, descriptivo de correlación. Se trabajó con una población de 38 trabajadores, la misma que se consideró para la muestra estratégicamente. La recolección de datos se hizo mediante encuestas para determinar la gestión del administrador y el ambiente laboral, se extrajeron los siguientes resultados:

Existe una correlación entre las variables estudiadas, determinando así que existe una relación directa entre la gestión administrativa y el ambiente institucional , en otras palabras, un eficiente nivel de liderazgo le pertenece un eficiente nivel de entorno institucional y el grado de deficiencias en la gestión del liderazgo corresponde al grado de deficiencias del entorno institucional.

Tinco (2016) es un estudio titulado Gestión y entorno laboral para escuelas primarias en Islay 2015, que tiene como objetivo evaluar que correspondencia

existe entre los métodos de gestión y el entorno laboral de los docentes en estas escuelas. En su investigación, necesitaba explicar los factores involucrados y comparar la información utilizando un enfoque cuantitativo no experimental: se contó con 250 participantes en un período de tiempo y la muestra fue de 100. El proceso utilizado fue una consulta, la recolección de información fue realizada por consultoría aprobada por expertos, llegando a la siguiente conclusión.

Los niveles de gestión de la educación están relacionados directa y significativamente con el entorno de trabajo laboral en las instituciones de Islay.

En relación al nivel de la gestión administrativa con el entorno laboral es regular por desempeñar funciones que no son las más indicadas.

Ortega (2015) en su tesis titulada Competencias laborales y clima organizacional del personal administrativo de un Instituto Privado de Tecnología en Lima. El objetivo es establecer cómo estas variables establecidas afectan el entorno de la organización en el sector administrativo y cómo mejorarlo a nivel de instituciones educativas. La investigación es transeccional, correlacional y no experimental en el cual se aplicó la encuesta mediante un cuestionario a una muestra de 161 empleados. Concluyendo a la existencia de una correlación directa, positiva y significativa entre las variables estudiadas. Este tratado ayudó al estudio en curso para conocer la segunda variable, el entorno laboral, sus importantes relaciones e influencias, en particular el impacto de las habilidades laborales del personal administrativo en el entorno organizacional para el bienestar de la organización.

Albañil (2015) en su estudio titulado “El clima laboral y participación en la institución educativo Enrique López Albújar de Piura”. El objetivo es explicar cuáles son los agentes y aspectos que los docentes de la institución destacaron como influyentes en su composición. El estudio fue de corte transversal y descriptivo a gran escala. Para la encuesta se tomó toda la organización docente, teniendo en cuenta una población de 67 miembros, de los cuales 60 fueron los encuestados, llegando a la siguiente conclusión. El ambiente laboral de la institución educativa se evalúa como familiar y tiene una ligera tendencia a la participación, pero es necesario expresar claramente las opiniones y percepciones personales de los docentes desde la comunidad educativa de la institución, se tiene la necesidad de

fortalecer dichos factores al interior de la organización concluyendo con sus metas propuestas a nivel organizacional.

Según lo descrito, la elaboración de la investigación se basa en el constructo de definiciones y teorías relacionadas a las variables de gestión educativa y clima laboral, entre ellas podemos encontrar:

Laclau y Mouffe (1987), publico su tratado: "Gestión significa concepción y el uso de la autoridad, su administración y disposición del poder, el método de la construcción de acuerdos y el dominio en una organización o institución. Según lo mencionado la administración desempeña una función fundamental para llegar a un acuerdo sobre esta transición entre todos los miembros que forman parte de la organización o institución.

Tenemos a Heredia (1985), se trata de un concepto de gestión más avanzado, definido como "el acto y la eficiencia de realizar tareas con compromiso, atención y eficiencia que conducen a una meta" (pág. 25). Se tiene una definición semejante, según Rementeria (2008), "Las actividades profesionales tienden a crear metas y los medios para lograrlo, organizan sistemas en nombre de la organización y para el desarrollo e implementación de la gestión de recursos humanos. Desarrollar una estrategia" (página 1), al respecto, Rementeria agrega que en el concepto de gestión, es una acción fundamental que sigue a una acción. Del latín actionem, significa una expresión de un propósito o prevención que puede afectar una situación típica. Para él, la fuerza en la conducta al definir la dirección lo distingue de la gestión, además considera la administración como parte de las obligaciones o acciones de un administrador, no como una ciencia disciplinaria.

Ciertos autores toman en cuenta que la administración es una disciplina concreta tradicional y, si bien las escuelas de negocios modernas han encontrado un antecesor del trabajo de la Facultad de Ciencias, el auge de la administración se inició con el trabajo de Drucker a mediados del siglo XX. A partir de ello se ha explicado, como "un conjunto de normas y métodos para realizar negocios o actividades comerciales con la máxima eficacia" (Espasa Calpe, 2008, p. 1), "un marco de integración institucional con todas las funciones". El poder construye la organización "(Restrepe, 2008, p. 2) destaca la conducción y acción de liderato, muchos recursos fundamentales se adquieren, reclutan o utilizan para apoyar un aumento de propósito como proceso" (Ponjuán, 1998).

Mora (2007), citado por Restrepo (2008), sugiere categorías de administración. La gestión es una forma de administración lineal o típica, sinónimo de gestión, que es "una serie de pasos a tomar en el cual se incrementa procedimientos para el logro de su propósito". Otra forma posible de administrar tareas es crear un procedimiento de modificación. (p.18)

En relación a la información como es los conceptos, trabajos de investigación, de acuerdo a las variables a investigar y su problemática. Cuando se trata de información como conceptos, tareas de investigación, etc., la gestión es vista como una agrupación de procedimientos y hechos que se llevan a cabo sobre uno o más recursos y llevar a cabo la estrategia de la institución, en base a las variables a estudiar y su investigación, mediante una etapa sistemática y continua, definido por los desempeños fundamentales sistematizados, estructurados de gestión y registro.

Según Casassus (2005), la administración formativa es un campo parcialmente adelantado. Su desarrollo se inició en el Reino Unido en la década de 1970 y en América Latina en la década de 1980. A partir de ello, se han formado y avanzado diversos modelos lo que simbolizan la percepción sobre la conducta humana, el desarrollo social la forma de análisis y el papel del sujeto en estos.

Tomando en consideración los fundamentos se aprecia el Modelo normativo, llamado también modelo regulatorio se remonta en los inicios de 1960 y se anuncia como el intento de simplificar la aplicación y lograr un futuro deseado, basado en acciones para predecir y planificar.

Tenemos el modelo futuro o prospectivo el cual se muestra como un escenario posible que se pueden definir según lo acontecido.

Tenemos el modelo estratégico, deseable o futuro (moderado), que puede tener propiedades estratégicas o tácticas y obtener para mantener un sostenimiento en la estabilidad y protección de la organización y garantizar su supervivencia y estabilidad. Cambios programados; de ahí el comportamiento humano en términos de competencia: partidarios frente al enemigo.

El tercer modelo es el modelo estratégico, que logra la visión deseada o de futuro (medios o criterios), tanto estratégica como tácticamente, para preservar y acceder la existencia y estabilidad de la organización en circunstancias cambiantes.

Donde la acción humana se plantea desde una perspectiva concurrente: un aliado frente al enemigo.

Los modelos de estrategia situacional se presentan en el contexto de la crisis y la incertidumbre general en la década de los ochenta, ello indica que el análisis de la situación debe implementarse en procesos de planificación estratégica conocidos para identificar problemas que puedan amenazar la sostenibilidad, en este análisis, los agentes aparecen y muestran su rol en función de su ubicación, también se tiene en cuenta que cada hecho impone sus propias condiciones de existencia, lo cual es conveniente porque puede ser definido por el responsable del proceso de planificación y determinar sus metas y recursos.

Para el modelo de administración, admitimos que el tipo de habilidad situacional es el más indicado a las realidades del momento.

Según Frigerio, Poggi, Tiramonti, Aguerro, (1992, p.96), la administración educativa se considera como: “el procedimiento de la consolidación en los planes educativos de las organizaciones educativas, contribuyendo al mantenimiento de la libertad de las organizaciones educativas en el marco de la política pública, potenciando el proceso educativo para satisfacer las carencias educativas a nivel local y regional”.

Desde el ámbito educativo se impulsa la enseñanza en los estudiantes, maestros y toda la comunidad educativa a través de la innovación de una comunidad didáctica, desde el punto de vista educativo y sea reconocida por las instituciones como un conjunto de interacciones continuas de personas responsables de la mejora continua, hacer todo ello permite que los alumnos aprendan a formarse plenamente para formar parte de la sociedad y contribuir a mejorar el estilo de vivir y prepararse para la vida laboral.

Se puede observar que la gestión educativa facilita la enseñanza de los alumnos, maestros y toda la organización educativa al crear comunidades unificadas de formación educativa.

Según Arava (1998) “La gestión de la educación debe basarse en ciertos principios generales y debe ser lo suficientemente flexible para ser aplicada en diferentes situaciones.” (p.59), estos principios son las condiciones o criterios que se aplican a las diversas situaciones que enfrentan las organizaciones, donde los

procedimientos en la administración se implementan y desarrollan a través de la intervención del personal directivo.

Según Sañudo (2006, p.141) manifiesta que La gestión educativa es objeto del desarrollo un tratamiento educativo en el que las interrelaciones emocionales, comunitarias y clásicas individuales son complejas y constructoras de una institución educativa, la educación se organiza para formar personas.

En tal sentido la administración de la educación se fundamenta en la proliferación teórica y práctica de estas áreas de conocimiento, se considera como un campo aplicado y accionable cuyo objetivo de investigación es la organización publica del trabajo de las organizaciones educativas los que desarrollan la labor, cumpliendo la capacidad educativa en el cual se desarrolla.

Para Botero (2009, p.1) La administración es la capacidad de lograr y cumplir una meta propuesta, tomar medidas y utilizar los recursos técnicos, financieros y humanos. Por tanto, es posible distinguir entre las definiciones de "gestión" y "administración". Cuando la gestión es un todo y la administración es parte del todo, es la gestión y el uso de recursos. Por lo tanto, los esquemas de gestión adecuados son necesarios para una gestión adecuada, de este modo la buena gobernanza será esencial en el desarrollo de una buena gestión.

De lo mencionado indicaremos que la administración se puede considerar como un grupo de funciones diversas proporcionados por personas al interior de una organización, ello representa la importancia del trabajo humano y la gestión como única.

Así mismo el constructo de la investigación en la variable de gestión, educa las dimensiones propuestas en dicho estudio, se apoya en fundamentos teóricos.

Según Laclau y Mouffe (1987), "La gestión significa el concepto y ejercer la autoridad, la fluidez del poder con la administración y las formas en que se construyen el consenso y la hegemonía dentro de una organización o institución en particular" (p.95), significa en otras palabras, la gestión es un juego de consenso, oposición, transformación el cual involucra en su totalidad a la organización y sus miembros en conjunto.

Así mismo Frigerio, Poggi, Tiramonti, Aguerro, (1992, p.96), la gestión educativa son procedimientos para fortalecer los proyectos institucionales los cuales ayuden a preservar la potestad en la organización institucional en el

contexto de las políticas de estado y fortalecimiento en procedimientos educativos para atender las carencias de carácter formativo.”

Frigerio, Poggi, Tiramonti, Aguerrondo, (1992, p.36), proponen las siguientes dimensiones de la G.E:

- Institucional
- Pedagógica
- Administrativa.

Frigerio, Poggi, Tiramonti, Aguerrondo (1992, p.41), mencionan que la Gestión Institucional: Es el vértice de los principios básicos del director de escuela y el fundamento axiomático del que depende la naturaleza de la misión de la calidad de la educación. Aquí, confluyen diariamente directores y maestros, trabajadores diversos, padres de familia y la comunidad institucional en general, organizada y apoyada por lo establecido por las instancias superiores como el ministerio y se ocupa de los subsistemas y peculiaridades que han agregado al contexto general de la política educativa.

Para Delors (1996, p.45), la Gestión institucional: Es el crecimiento y desarrollo estructural y organizativo de capacidades individuales y colectivas en donde la institución toma decisiones autónomas y autorizadas sin perder de vista sus objetivos educativos, los cambios que necesita y el desarrollo del contexto escolar.

Por lo que se necesita un proceso de sensibilización sobre la exigencia de cambio, una organización que pueda modificar con libertad y rapidez, más individuos que presenten la mente abierta con la mente abierta para promover e implementar las adaptaciones y definir de manera significativa las intenciones educativas de la escuela.

Para Poggi (1992, p.72), la gestión institucional implica: Promover acciones institucionales hacia un propósito institucional específico en base a las metas del plan educativo. La planificación educativa implica el conocimiento, las habilidades, la experiencia, las prácticas y los mecanismos utilizados por quienes se dedican a las tareas educativas relacionadas con el entorno en el que se educan.

Es por ello, que la gestión institucional significa mantener lazos estrechos de responsabilidad en las agrupaciones interesadas con la organización y el valor con los principios en la efectividad y eficacia en las actividades realizadas.

De acuerdo a Frigerio, Poggi, Tiramonti, Aguerrondo (1992, p.42) La gestión pedagógica conocida como una forma de solucionar en la cualidad del sistema educativo teniendo en cuenta el aprendizaje y en su disciplina regional y local para combinar, promover y desarrollar acciones para mejorar las prácticas educativas actuales, roles dentro de la escuela en su conjunto y dentro de sus especialidades respectivas.

Según lo mencionado por el autor, considera que la gestión pedagógica es la propuesta de ideas e innovaciones en educación, que tiene múltiples propósitos y puede ser aplicada o propuesta en el planteamiento o implementación de tratamiento formativo.

Poggi (1992, p.76), indica: La gestión pedagógica se refiere a las acciones de trabajo realizadas en una organización y a diferencia de otras instituciones, se caracteriza por los lazos que establecen entre actores y modelos sobre las lecciones de conocimiento, modalidades, teorías de enseñanza- aprendizaje, así como los criterios para evaluar el aprendizaje básico, el valor intelectual, el significado, así como los procedimientos y resultados de la práctica educativa de docentes.

Es por ello que la gestión pedagógica impulsa aprendizajes, muestras formativas, de educación y su didáctica lo cual trae consigo el maestro al realizar su práctica pedagógica.

Para Tiramonti (2003, p.34), la Gestión Pedagógica es vista como: Los mecanismos que implementan y desarrollan los docente al realizar los procedimientos en la enseñanza aprendizaje, como lo expresa y plantea el currículo con fines netamente didácticos, de igual manera cómo interactuar con los estudiantes, padres / madres de familia para asegurar dicho procedimiento en los alumnos por ser parte y conformar una sociedad y que el proceso educativo en ellos sea parte de la sociedad.

Entendiendo que todo esto permite y contribuye a mejorar su estilo de vida y los prepara como afrontarlo frente a una sociedad de carácter competitivo.

Según Frigerio, Poggi, Tiramonti, Aguerrondo (1992, p.21), indica: La Gestión Administrativa es un conjunto de procesos técnicos que apoyan el desarrollo e implementación de proyectos educativos. Estos procesos se ocupa de las actividades que deben realizarse para crear oportunidades con los recursos

humanos, físicos y económicos que se cuenta para lograr los metas institucionales, así como muchas necesidades del día a día, conflictos y negociaciones, para armonizar los intereses del individuo con los intereses institucionales.

Mencionaremos que la Gestión Administrativa se puede plantear como un sistema o conjunto de acciones tácticas y mecanismos destinados a asegurar la gestión de los recursos financieros, incluida la coordinación para llevar a cabo el procedimiento en la administración, gestionar y lograr las metas designados por el colegio, organización o empresa.

Para Alvarado (2003, p.30), la Gestión Administrativa: conlleva a asumir compromisos para su ejecución y alcanzar las metas, pero si estas misiones estuvieran influenciadas por las prácticas rituales y mecánicas según las disposiciones legales, corresponderán precisamente a los controles y procedimientos en el sentido en que entienda la burocracia hoy en día, se habrían desviado de los principios originales, para el funcionamiento se la institución u organización.

Por lo tanto, Gestión Administrativa conlleva a asumir compromisos y desarrollarlas con el objetivo de concretizarlos y cumplir con las metas propuestas.

Tiramonti (2003), menciona a la Gestión Administrativa como: “una Parte del todo está relacionado con la gestión y la utilización de diversos medios, contar con una estructura organizada y desarrollarlo es primordial y esencial en el desarrollo de una óptima gestión. Dicho de otra forma una gobernanza con cualidades positivas son primordiales y esenciales en el desarrollo de una óptima gestión (p.29), por lo mencionado la administración tiene un fin el cual está directamente relacionado en brindar ayuda permanente según lo requiera la gestión educativa.

En relación al constructo de la variable clima laboral, se enmarca en conceptos los que permiten un sustento con mayor fundamento en la investigación desarrollada, comprende una variable extensa en el tratado de organizaciones e instituciones.

Gan y Triginé (2012), el clima laboral es un componente primordial para que exista una empresa, regido en muchas cosas, ya sea a través de reglas de funcionalidad que se manejan al interior hasta la conveniencia del espacio o sitio

de labor y el equipamiento, incluyendo parte del proceso de existencia de la empresa. Cuando se trata del estilo de gerentes y jefes, sueldos y salarios, identificación personal y satisfacción con el trabajo que realizan, teniendo en cuenta la lista de diversos factores que visualiza el clima laboral.

Así, podemos ver que el clima laboral depende de las distintas características que lo componen, de las directivas previas establecidas por la institución y de las condiciones generales de trabajo como los motivos y las recompensas, así mismo la forma de conducción del líder determina un clima favorable o desfavorable en los miembros de la organización.

En tanto Méndez (2006), definió clima laboral como: El ambiente único de una organización creado y reconocido por individuos con base en las condiciones encontradas en la estructura organizacional representada por interacciones y variables sociales (metas, objetivos, motivaciones, liderazgo, control, decisiones, relaciones interpersonales y cooperación), percepciones, niveles de participación y actitudes, enfatizando aquí la participación como un factor importante para medir la conciencia climática dentro de una organización y determinar su comportamiento, satisfacción y efectividad en el lugar de trabajo.

Según lo mencionado se puede ver que la participación de un grupo de integrantes de una institución es necesaria para establecer su ambiente de trabajo dentro de la organización. Cada miembro que aprende en una organización forma la primera parte y contribuye al resultado de la organización hasta cierto punto, pero también se adapta a lo que la organización ha hecho.

De manera similar, Chiavenato (2007) llama al ambiente de trabajo “el medio que se presenta y persiste en los integrantes de una institución” (p. 5). Al recrear el ambiente de trabajo incluyendo las características motivacionales dominantes propuestas por las instituciones educativas, el nivel de motivación con el que los empleados deben comprometerse se muestra como un factor importante.

En ese sentido, también consideramos la investigación propuesta por UNESCO (2013) que sostiene que es necesario crear un ambiente de confianza, consideración y credulidad en las organizaciones de educación con el propósito de conservar concordancias de cooperación entre las instituciones educativas dentro de ellas, se debe hacer énfasis en la educación emocional saludable y la implementación de actividades, maestros para impulsar el desarrollo social a través

de la estabilidad del sistema educativo, dar inicio a nuevas nociones y habilidades, el cambio y la educación, resolver crisis y conflictos sociales. Todo esto se puede solucionar mediante la intervención e implicancia existente entre los integrantes de la organización.

Así mismo en el constructo de la investigación del clima laboral tenemos las dimensiones propuestas por Chiavenato y Robbins los que comprende:

La dimensión del entorno laboral se toma en cuenta la comunicación. Chiavenato (2007) se encuentra entre quienes consideran esta dimensión y la definen como “el procedimiento en el cual la información y el significado se transmiten de persona a persona”. Por lo cual, es una forma de relacionarse con los demás mediante ideas, eventos, pensamientos y valores” (p. 59).

De acuerdo al autor, el aspecto comunicativo, como manifestación de la comunicación en sí mismo, permite el intercambio de información y facilita la intervención de los integrantes en la localidad formativa. La participación es una comunicación democrática y responsable dirigida a lograr los objetivos comunes de las organizaciones educativas.

En el caso de Robbins (2004), la confianza como dimensión del entorno de trabajo en el cual indica: “los determinantes primordiales de una información eficaz, está la prontitud, la consideración, el consentimiento, la confiabilidad, y el desempeño son los miembros, alta confianza mutua ”(p. 319). De esta forma, los autores atribuyen la confianza como característica de los integrantes de la institución a un aspecto que fomenta la confianza en la integridad y competencia de los demás miembros y valora los aportes que puedan realizar juntos.

Otro aspecto del entorno laboral es la motivación como dimensión, al respecto Chiavenato (2007, p. 6) manifiesta sobre la motivación:

[...] es lo que determina predisposiciones conductuales genera una fuente de tendencias de actitudes específicas. Este impulso de actuar puede ser generado por un estímulo externo (del entorno) o por el proceso mental de un individuo, la motivación está asociada con el desarrollo cognitivo humano.

Al respecto, Robbins (2004) señala que la motivación incluye lo siguiente:

[...] la motivación y recompensa de los trabajadores es una de las actividades más importantes y agradables para los gerentes, para garantizar que los empleados

se desempeñen al máximo, los gerentes deben saber cómo y por qué están motivados (p.339).

Por lo tanto, es necesario identificar las razones que impulsan a los empleados a realizar sus negocios de manera eficiente y responsable. Es muy importante en las instituciones educativas indicar que la falta de comprensión de este aspecto de la práctica educativa conduce a ineficiencias y bajo rendimiento.

Así mismo, Robbins (2004, p. 341), completó su afirmación señalando: Esta definición presenta tres componentes fundamentales: voluntad, dirección y paciencia los que permitirán llegar a sus objetivos.

En ese sentido la motivación sugiere que, siempre que el objetivo sea claro, el proceso interno de esfuerzo es motivador y las instrucciones de acción centradas en la energía se proporcionan para la tarea en cuestión. La dirección norte y la paciencia se obtienen como medida de los incansables esfuerzos hacia la consecución de los objetivos marcados.

El cuarto aspecto del entorno laboral es la participación. Según Robbins (2004), esta dimensión es lo que distingue del trabajo realizado por colaboradores según la tarea realizada. Además lo describe como: La dedicación del trabajo se da es cuando los empleados se involucra en su labor, intervienen de forma activa y creen que sus resultados son importantes para sus valores" (p. 287).

Por tanto, está claro que el no identificarse en una labor conduce a la no participación, como resultado, un elevado número de maestros que ejercen la educación manifiestan que sin no existe un sentimiento de amor por el ente u organismo institucional, los intentos que realizan los maestros no se centrarán en lograr resultados organizacionales. Para que se produzca la identificación, la organización debe ser conocida, su historia, políticas y valores deben ser claros, y todos estos aspectos se reflejan en la forma de tratar a sus empleados, sus personalidades influyen en la cultura de la empresa y su participación comunitaria, por lo cual se debe tener en cuenta al seleccionar personal educativo y administrativo.

Así mismo la investigación se basa en diversos fundamentos, dentro de los cuales tenemos la Teoría del ambiente laboral de Likert establecida en la teoría de clima organizacional principios referidos al aprendizaje de la conducta a nivel gerencial y las características de la organización. Las puntuaciones las da la propia

organización y de la misma forma, por esta razón, se dice que las respuestas de los empleados están determinadas por el conocimiento existente de las características de la organización.

Por ello, en 1961, Rensis Likert desarrollo un estudio centrado en la organización y concluyó que "en el lugar de trabajo se crean condiciones, atmósferas o ambientes en función del estilo de liderazgo presenta notables resultados de las conductas en sus trabajadores (Bordas, 2016).

De acuerdo a la teoría expresada por Liker son de dos tipos:

Ambiente laboral de organización arbitraria que comprende: a) Un ambiente de trabajo autoritario que incluye el Sistema I (menores autoritarios). Este se caracteriza por la ausencia de relaciones mutuas y acciones conjuntas entre superiores y subordinados, y la presencia de ejecutivos que no confían en sus colaboradores, en qué ambiente el terreno común se caracteriza por el miedo. La toma de decisiones la ejercen de manera particular quienes están en el poder. b) Sistema II (la tiranía del padre). Esto muestra el nivel de confianza entre el líder y los asistentes, con personal que utilizan sistemas de control.

Ambiente laboral de organización colaborativa, en los que se encuentran:

a) Los ambientes de trabajo participativo, incluido el Sistema III (consulta), se caracterizan por la confianza mutua entre jefes y asistentes, de manera que los superiores responden a la necesidad de respeto e interacciones imprescindibles entre las partes, puede tomar una decisión, como resultado, las funciones también están descentralizadas, con un entorno dinámico y un órgano de gobierno funcional y orientado a objetivos. (b) El Sistema IV (participación en equipo) pone la confianza total entre la gerencia y los colaboradores, tomando decisiones de carácter táctico, investigando la unificación entre niveles y la comunicación vertical flexible orientada en la voluntad de implicancia, amistad y corresponsabilidad.

III. METODOLOGÍA

En el presente capítulo se tratara la metodología realizada, dentro de ellos mencionaremos el enfoque, tipo, nivel, variables, población, técnicas entre otras.

El enfoque utilizado en la investigación es cuantitativo, teniendo en consideración la medición numérica. Hernández (2006) manifiesta que el enfoque cuantitativo utiliza y recaba informes y datos para comprobar las hipótesis, basándose en la medición numeral y estudio estadístico, ello permite designar modelo de conductas y confirmar teorías.

3.1 Tipo y diseño de investigación:

La investigación desarrollada es del tipo básica por que busca dar respuesta a problemas planteados y ampliar los conocimientos. Al respecto Sierra (2007) manifiesta que el estudio es básica, porque tiene como objetivo, entender y profundizar en el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se denomina básica por ser la base de otro estudio. Sánchez y Reyes (2006) al respecto menciona que el objetivo es posibilitar la sistematización de la teoría científica, para lo cual, describir, explicar, predecir o seguir la realidad en pos de principios y leyes generales. En ese sentido, una investigación básica encaminada a encontrar la verdad que puede conducir a una investigación fundamental o pura.

La investigación presenta un diseño del tipo no experimental, las variables de estudio no fueron manipuladas ni probadas, por lo que fueron transversales y correlacionales. Se denomina no experimental “el estudio realizado en el cual no se manipulan intencionalmente las variables. En otras palabras, se trata de estudios que no modifican premeditadamente la variable independiente para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández R. 2010).

En cuanto al nivel de la investigación utilizado fue correlacional. La investigación de correlación, tiene como objetivo comprender el grado de relación que se pueda establecer entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular (Hernández R. 2010).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión educativa

Según Frigerio, Poggi, Tiramonti, Aguerrondo, (1992), Tiene como objetivo fortalecer los proyectos educativos en las organizaciones que ayudan a mantener la autonomía institucional y mejorar el proceso educativo para satisfacer las necesidades educativas locales y regionales como parte del proceso de política pública. Todo esto ayuda a promover las instituciones educativas y beneficiar la calidad de vida y la vida en el mundo del trabajo.

La operacionalización está establecida en dimensiones, las cuales son: gestión educativa, gestión pedagógica y gestión administrativa los que presentan los ítems respectivos. Con respecto a la medición es a través del instrumento que comprende 37 ítems a docentes de educación básica regular del nivel secundaria.

Los indicadores en la gestión administrativa están en base a ciertas características, las que se rigen a nivel estructural, organizacional y funcional, a través de ello dichos indicadores están en función de las dimensiones, la gestión institucional tiene diversas funciones como el diseño de documentos y proyectos actualizados. así mismo en lo pedagógico se debe tener en cuenta el manejo de documentación y su facilitación a los profesores teniendo en cuenta la planificación, organización, ejecución y evaluación de actividades; en relación a lo administrativo se considerar el mantenimiento sobre los equipos y la administración de los recursos que posee la institución.

Variable 2: Clima laboral

Según, Chiavenato (2007) refiere que clima laboral aduce “al ambiente existente entre los miembros de la organización”. De esta forma, demuestra la importancia de la motivación como eje para crear un ambiente de trabajo dinámico para todos los miembros de la organización.

A nivel operacional el clima laboral se mide con cuatro dimensiones las cuales son: Comunicación, confianza, motivación y participación, para medir se utilizará un instrumento con 34 ítems de respuesta ordinal o politómicas.

Para los indicadores del clima laboral se realiza a través de las características definidas por el autor y el contexto real, entre ellas indicamos. La comunicación, el cual permite las interacciones entre los miembros de la institución como directivos, coordinadores y docentes. De otro lado está la confianza dada

entre los integrantes de la institución, además tenemos la motivación, el cual es un elemento importante y primordial en la institución por parte de todos los integrantes para involucrarse. Para finalizar tenemos la participación en temas pedagógicos, reunión con coordinadores y actividades extracurriculares.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población está compuesta por 100 docentes del nivel secundaria de la I.E República de Colombia, Lima.

Para esta investigación se consideró a toda la población como muestra, constituyendo una investigación censal ya que se tomaron en cuenta a todos los elementos de la población.

De la misma manera, no se consideró técnica de muestreo alguna, ya que se utilizarán a todos los docentes de la I.E. República de Colombia, debido a que se trata de un número menor a 100 docentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento aplicado fue un cuestionario de 37 ítems para la medición de la primera variable y el segundo cuestionario de 34 ítems para la segunda variable. Asimismo, escala de medición fue de tipo Likert.

3.5. Procedimiento

Los cuestionarios sobre las dos variables de gestión educativa y clima laboral en la I.E República de Colombia, Lima 2021, se aplicó de forma anónima y bajo la supervisión de investigador, finalmente procesa la información recuperada por el programa SPSS versión 25 de la base de datos y procesa, analiza e interpreta los resultados.

3.6. Método de análisis de datos:

Para la validación de la investigación presentada, se utilizó la información obtenida de la encuesta y procesada por el programa SPSS versión 25, se determina lo siguiente: se aplican a la presentación gráfica estadísticas descriptivas, distribuciones de frecuencia de las variables y sus tamaños.

Validez

El instrumento fue sometido a juicio de expertos, para lo cual se solicitó el aporte de 2 doctores y 1 magister acreditados en el conocimiento de las variables y de la investigación. Así mismo indicar que el instrumento fue evaluado teniendo en

cuenta tres indicadores: Claridad, coherencia y pertinencia, en el cual están los valores de SI corresponde y NO corresponde

Tabla1

Resultados de la opinión de los expertos:

Experto	Especialidad	Opinión
Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa	Metodológico	Aplicable
Dra. Vivian Isabel Romaní Franco	Metodológico	Aplicable
Mg. Carlos Andrés Guerra Bendezú	Metodológico	Aplicable

Nota: Certificado de validez de contenido (2021)

Tabla 2

Consolidado de validez de contenido por expertos del instrumento gestión educativa.

Criterios	J1	J2	J3	Dictamen
Pertinencia	Si	Si	Si	Aplicable
Relevancia	Si	Si	Si	Aplicable
Claridad	Si	Si	Si	Aplicable

Fuente: Reporte de ficha de evaluación de jueces.

Tabla 3

Consolidado de validez de contenido por expertos del instrumento clima laboral.

Criterios	J1	J2	J3	Dictamen
Pertinencia	Si	Si	Si	Aplicable
Relevancia	Si	Si	Si	Aplicable
Claridad	Si	Si	Si	Aplicable

Fuente: Reporte de ficha de evaluación de jueces.

Confiabilidad.

El instrumento se sometió a una prueba previa, en el cual se tomó una muestra de 60 docentes y se utilizó la fórmula del Alfa de Cronbach, cuyos resultados arrojaron lo siguiente:

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad del instrumento aplicado según el Alfa de Cronbach.

Estadísticos de fiabilidad	
Criterios	N° de Ítems
Alfa de Cronbach	71
0,98	

Como se puede ver la prueba de confiabilidad alcanza el índice de 0,98 el cual indica que tiene una confiabilidad aceptable del instrumento.

Del mismo modo, se elaboró un instrumento para evaluar la variable gestión educativa y la variable clima laboral, dicho instrumento utiliza la escala de Likert para la recolección de la información pertinente para su análisis posterior y evaluación utilizando los procedimientos estadísticos

3.7. Aspectos éticos:

El trabajo de investigación realizado se desarrolló en un ambiente respetuoso y privado, por encontrarnos en estado de emergencia sanitaria por la pandemia y las modalidades de trabajo remoto en los colegios. Se aplicó el cuestionario con las indicaciones correspondientes, la distribución se realizó a través de los correos de los profesores según su consentimiento. Así mismo indicar que no existe manipulación alguna de la información obtenida en dicha recolección.

IV. RESULTADOS

4.1 DATOS DESCRIPTIVOS DE LOS DOCENTES ENCUESTADOS

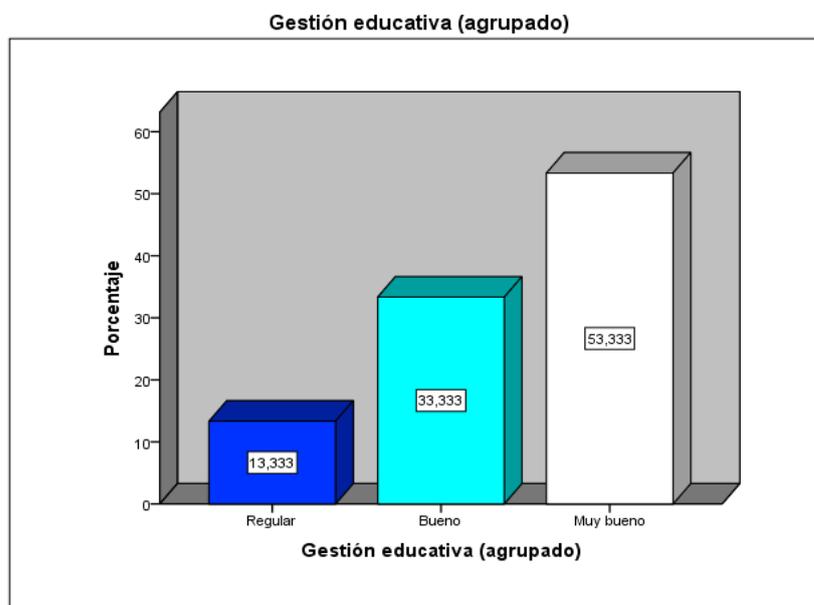
Tabla 5

Variable 1: Gestión educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	8	13,3	13,3	13,3
Bueno	20	33,3	33,3	46,7
Muy bueno	32	53,3	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 1



Interpretación: De acuerdo a los datos obtenidos mediante la encuesta a los docentes de la I.E República de Colombia de la UGEL N°02 Rímac, que se visualiza en la Tabla 5, en referencia que la institución desempeñó la gestión educativa, se consideró también sus dimensiones: gestión institucional, gestión pedagógica y gestión administrativa. Donde se obtuvo el resultado del 53,3% que se encontraron en un nivel muy bueno, luego el 33,3% se encontró en un nivel bueno y finalmente el 13,3% se encontró en un nivel regular.

Tabla 6

Variable 2: Clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Muy desfavorable	1	1,7	1,7	1,7
Desfavorable	4	6,7	6,7	8,3
Favorable	19	31,7	31,7	40,0
Muy favorable	36	60,0	60,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los datos obtenidos mediante la encuesta a los docentes de la I.E República de Colombia de la UGEL N°02 Rímac, que se visualiza en la Tabla 6, en referencia que la institución mejoró el clima laboral, se consideraron también sus dimensiones: comunicación, confianza, motivación y participación. Donde se obtuvo el resultado del 60% que se encontraron en un nivel muy favorable, luego el 31,7% se encontró en un nivel favorable, después se tuvo el 6,7 % que estuvieron en un nivel desfavorable y finalmente el 1,7% se encontró en un nivel muy desfavorable.

Figura N° 2

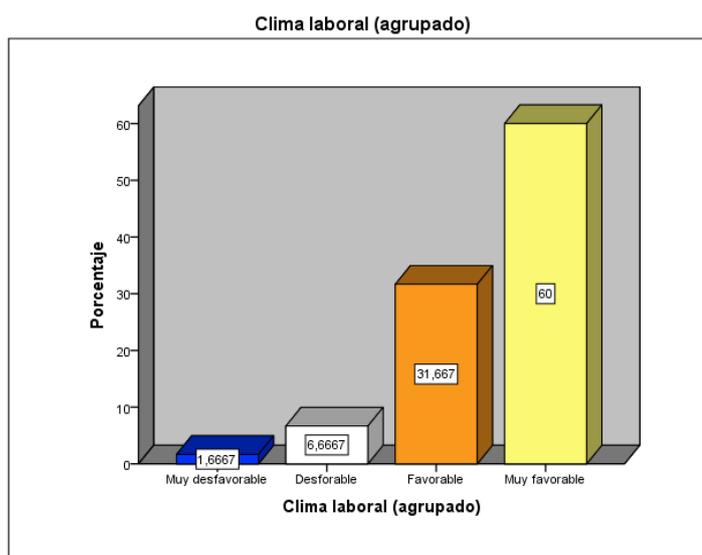


Tabla 7

Dimensión 1: Gestión institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	14	23,3	23,3	23,3
Muy bueno	46	76,7	76,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los datos obtenidos mediante la encuesta a los docentes de la I.E República de Colombia de la UGEL N°02 Rímac, que se visualiza en la Tabla 7, en referencia que la institución ayudo a la gestión institucional. Donde se obtuvo el resultado del 76,7% que se encontraron en un nivel muy bueno y finalmente el 23,3% se encontró en un nivel bueno.

Figura N° 3

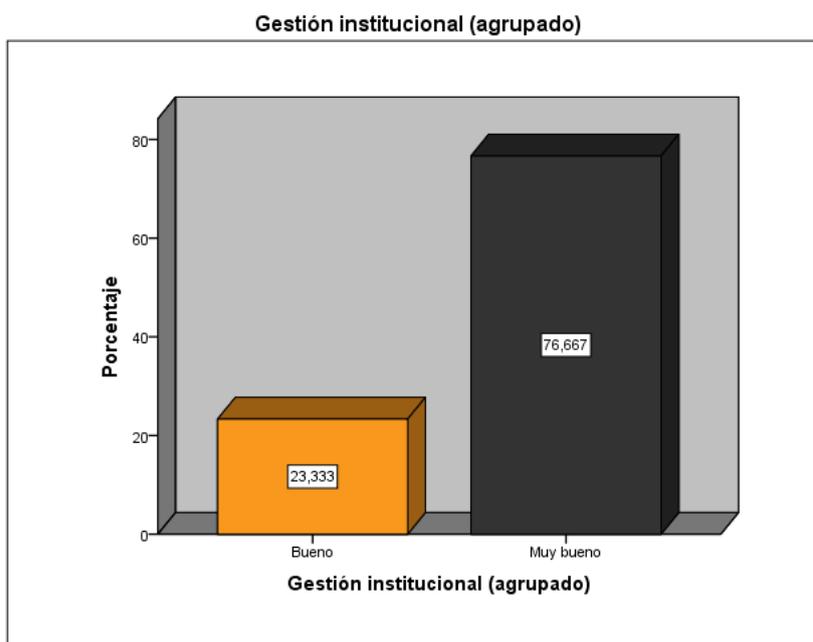


Tabla 8

Dimensión 2: Gestión pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	6,7	6,7	6,7
Bueno	21	35,0	35,0	41,7
Muy bueno	35	58,3	58,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los datos obtenidos mediante la encuesta a los docentes de la I.E República de Colombia de la UGEL N°02 Rímac, que se visualiza en la Tabla 8, en referencia que la institución evidencio gestión pedagógica. Donde se obtuvo el resultado del 58,3% que se encontraron en un nivel muy bueno, luego el 35% se encontró en un nivel bueno y finalmente el 6,7% se encontró en un nivel regular.

Figura N° 4

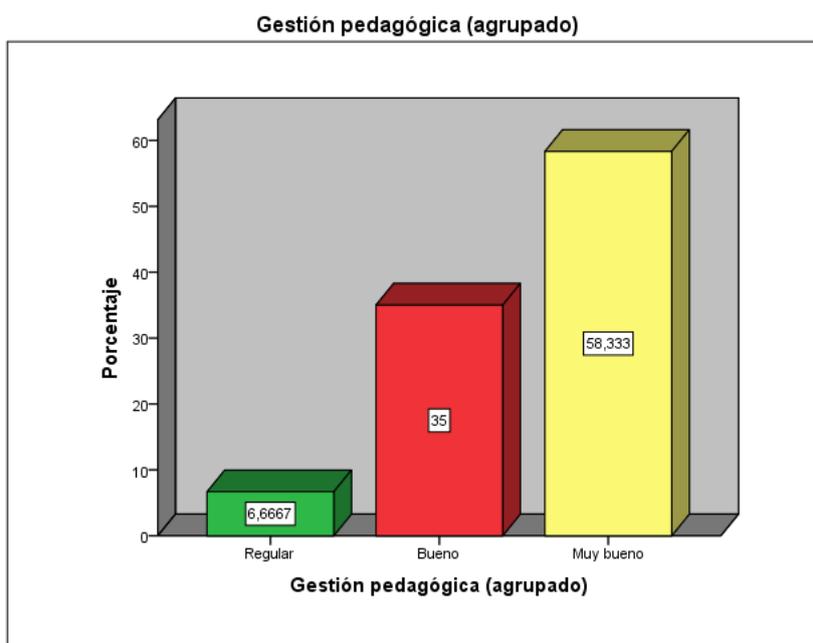


Tabla 9

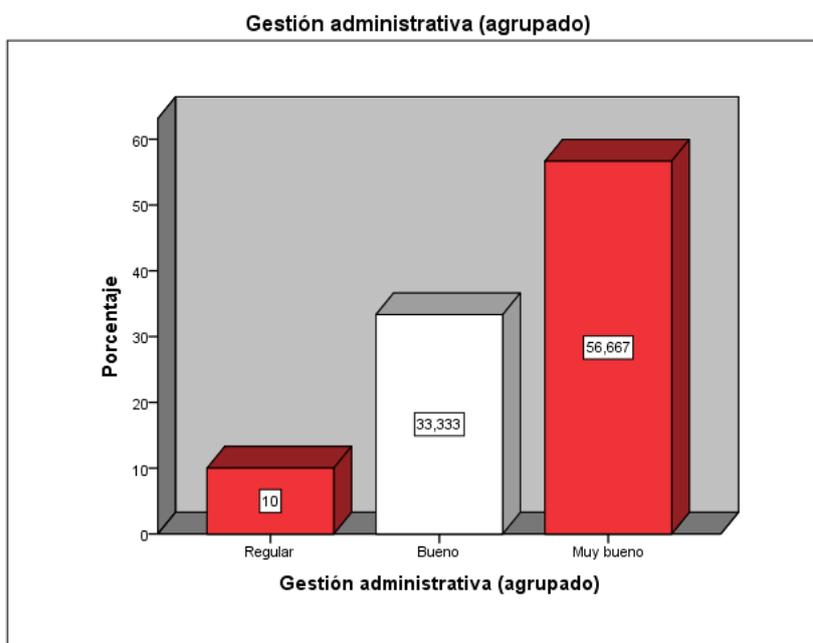
Dimensión 3: Gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	6	10,0	10,0	10,0
Bueno	20	33,3	33,3	43,3
Muy bueno	34	56,7	56,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los datos obtenidos mediante la encuesta a los docentes de la I.E República de Colombia de la UGEL N°02 Rímac, que se visualiza en la Tabla 9, en referencia que la institución comprobó la gestión administrativa. Donde se obtuvo el resultado del 56,7% que se encontraron en un nivel muy bueno, luego el 33,3% se encontró en un nivel bueno y finalmente el 10% se encontró en un nivel regular.

Figura N° 5



4.2 Análisis inferencial

Coeficiente de correlación, condiciones y regla de decisión

Coeficiente de correlación:

Tabla 10

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.100	Correlación negativa debil
0.00	No existe Correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva debil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia

Condiciones:

Sig T = 5%

Nivel de aceptación 95 %, z =1,96

Ho = Hipótesis Nula

Ha = Hipótesis alterna

Regla de decisión:

- Si valor $p > 0.05$, se acepta la Ho y se rechaza la Ha.
- Si valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

Prueba de hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.

Tabla 11

Correlaciones

			Gestión educativa (agrupado)	Clima laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Gestión educativa (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la Tabla 11 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.781; la significancia bilateral es 0.000. Teniendo en cuenta la Tabla 10 está considerada como correlación positiva muy fuerte; asimismo, teniendo en cuenta la regla de decisión Sig. $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En consecuencia, existe relación directa y significativa en las variables gestión educativa y clima laboral.

Prueba de hipótesis específica 1: Existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.

Tabla 12

Correlaciones

			Gestión institucional (agrupado)	Clima laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Gestión institucional (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la Tabla 12 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.746; la significancia bilateral es 0.000. Teniendo en cuenta la Tabla 10 está considerada como correlación positiva considerable; asimismo, teniendo en cuenta la regla de decisión Sig. $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En consecuencia, existe relación directa y significativa en las variables gestión institucional y clima laboral.

Prueba de hipótesis específica 2: Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.

Tabla 13

Correlaciones

			Gestión pedagógica (agrupado)	Clima laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Gestión pedagógica (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la Tabla 13 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.725; la significancia bilateral es 0.000. Teniendo en cuenta la Tabla 10 está considerada como correlación positiva considerable; asimismo, teniendo en cuenta la regla de decisión Sig. $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En consecuencia, existe relación directa y significativa en las variables gestión pedagógica y clima laboral.

Prueba de hipótesis específica 3: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.

Tabla 14

Correlaciones

			Gestión administrativa (agrupado)	Clima laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Gestión administrativa (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima laboral (agrupado)	Coefficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran en la Tabla 14 el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.716; la significancia bilateral es 0.000. Teniendo en cuenta la Tabla 10 está considerada como correlación positiva considerable; asimismo, teniendo en cuenta la regla de decisión Sig. $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En consecuencia, existe relación directa y significativa en las variables gestión administrativa y clima laboral.

V. DISCUSIÓN

Considerando el objetivo general y la hipótesis general, los resultados inferenciales confirmaron que, si existe relación entre la gestión educativa y el clima laboral, debido que se negaron todas las hipótesis nulas de la investigación. Además, la gestión educativa se dividió en gestión institucional, gestión pedagógica y gestión administrativa, pero se tuvo en primera instancia contar más con dimensiones para que se pueda desglosar mayor información porque el tema educativo es muy amplio y más solicitado en la población. Sin embargo, cuando se elaboró el cuestionario y sabiendo que las variables son de enfoque cuantitativo y que se le dio una jerarquía de tipo Likert para que pueda ser procesada en el SPSS con el estadístico de RHO SPEARMAN, donde se mostró un p-valor bajo comparado con el 5% se demostró estadísticamente que la hipótesis alterna es la más indicada en la tesis.

Los resultados descriptivos relacionado a la gestión educativa, se consideró también sus dimensiones: gestión institucional, gestión pedagógica y gestión administrativa. Donde se obtuvo el resultado del 53,3% que se encontraron en un nivel muy bueno, luego el 33,3% se encontró en un nivel bueno y finalmente el 13,3% se encontró en un nivel regular.

Por otro lado, el clima laboral, se consideraron también sus dimensiones: comunicación, confianza, motivación y participación. Donde se obtuvo el resultado del 60% que se encontraron en un nivel muy favorable, luego el 31,7% se encontró en un nivel favorable, después se tuvo el 6,7% que estuvieron en un nivel desfavorable y finalmente el 1,7% se encontró en un nivel muy desfavorable. Pero, en las compañías suele olvidar que lo más importante es la cooperación y la unión, debido que se centran más en crecer las ventas que en llevar la comodidad de cada colaborador con sus labores.

En referencia que la institución ayudo a la gestión institucional. Donde se obtuvo el resultado del 76,7% que se encontraron en un nivel muy bueno y finalmente el 23,3% se encontró en un nivel bueno. Se evidencia que la institución está desarrollando los procesos educativos de la manera adecuada y por lo cual, se espera que sus estudiantes valoren la enseñanza de calidad que se les brinda.

De acuerdo con gestión pedagógica. Donde se obtuvo el resultado del 58,3% que se encontraron en un nivel muy bueno, luego el 35% se encontró en un nivel bueno y finalmente el 6,7% se encontró en un nivel regular. Sin embargo, no se la todas las facilidades a los estudiantes en algunas instituciones alejadas del país, debido que existe una mala dirección de sus autoridades y por lo cual se debe revertir esta dura decisión en la educación para toda la población.

Finalmente, la gestión administrativa. Donde se obtuvo el resultado del 56,7% que se encontraron en un nivel muy bueno, luego el 33,3% se encontró en un nivel bueno y finalmente el 10% se encontró en un nivel regular. Pero, no muchos funcionarios comprenden este principio, debido que no se le da los medios para mejorar el sistema de aprendizaje y, por lo tanto, se tiene que inspeccionar los materiales y contar con profesionales calificados para estar a disposición de los estudiantes de las zonas olvidadas del país.

Al estudiar la variable de gestión educativa y clima laboral, se realiza tomando énfasis en las dos teorías que podrán justificar para la investigación, se comenzará abarcando la teoría del aprendizaje significativo elaborado por Ausubel (1976), que sustento el paradigma educativo de las personas, del porque asimilan nuevos conocimientos, se debió porque los individuos investigaban en los conocimientos previos y el experto considero al individuo como un constructor activo de su realidad y de sus experiencias. Por lo tanto, este tipo de aprendizaje es la forma más completa de aprender y su funcionamiento es muy útil porque brindo buenos resultados, lo cual coincide con Laclau & Mouffe (1987), publico su tratado: "Gestión significa concepción y el uso de la autoridad, su administración y disposición del poder, el método de la construcción de acuerdos y el dominio en una organización o institución. Según lo mencionado la administración desempeña una función fundamental para llegar a un acuerdo sobre esta transición entre todos los integrantes de la organización o institución.

De acuerdo con Contreras & Jiménez (2016) estudiaron el liderazgo y la cultura organizacional para optar por la maestría en las escuelas colombianas, brindando pautas básicas de intervención y explicando los estilos de liderazgo y las características de los gerentes a nivel organizacional, teniendo en cuenta las perspectivas de los diferentes actores del ente educativo, para poder trazar una

línea de intervención para el bienestar del ente educativo. Este estudio utiliza enfoques descriptivos, correlaciona y cuantitativos, diseño transversal no experimental con una población de 130 personas, el proceso utilizado fue la investigación, mediante un cuestionario para la recolección de datos.

Considerando el objetivo específico e hipótesis específica 1 se procedió a realizar pruebas estadísticas donde brindaron los resultados inferenciales que ayudaron en aceptar la hipótesis alterna debido que se contó con un p-valor por lo bajo del 0.05 y, en síntesis, si existe relación directa y significativa entre las variables gestión institucional y clima laboral.

Según lo estadísticos descriptivos, se obtuvo el resultado del 76,7% que se encontraron en un nivel muy bueno y finalmente el 23,3% se encontró en un nivel bueno. Se puede observar que la gestión educativa facilita la relación entre los maestros y toda la comunidad educativa al crear comunidades unificadas de formación educativa.

Según Sañudo (2006) manifiesta que La gestión educativa es objeto del desarrollo un proceso educativo en el que las interacciones emocionales, sociales y académicas individuales son complejas y constructoras de una institución educativa, la educación se organiza para formar personas.

Desde el ámbito educativo se impulsa la enseñanza en los estudiantes, maestros y toda la comunidad educativa a través de la innovación de una comunidad didáctica de que, desde el punto de vista educativo, sea reconocida por las instituciones como un conjunto de interacciones continuas de personas responsables de la mejora continua, hacer todo esto se permite que los alumnos aprendan a formarse plenamente para formar parte de la sociedad y contribuye a mejorar el estilo de vivir y prepararse para la vida laboral.

Según Arava (1998) "La gestión de la educación debe basarse en ciertos principios generales y debe ser lo suficientemente flexible para ser aplicada en diferentes situaciones y situaciones." (p.59), estos principios son las condiciones o criterios que se aplican a las diversas situaciones que enfrentan las organizaciones, donde los procedimientos en la administración se implementan y desarrollan a través de la intervención del personal directivo.

Considerando el objetivo específico e hipótesis específica 2 se procedió a realizar pruebas estadísticas donde brindaron los resultados inferenciales que ayudaron en aceptar la hipótesis alterna debido que se contó con un p-valor por lo bajo del 0.05 y en síntesis, si existe relación directa y significativa entre las variables gestión pedagógica y clima laboral.

De acuerdo con Tinco (2016) en su estudio, que tiene como objetivo evaluar la relación entre los métodos de gestión y el entorno laboral de los docentes en estas escuelas. En su investigación, necesitaba explicar los factores involucrados y comparar la información utilizando un enfoque cuantitativo no experimental: se contó con 250 participantes en un período de tiempo y la muestra fue de 100. El proceso utilizado fue una consulta, la recolección de información fue realizada por consultoría aprobada por expertos, que concluyen que los niveles de gestión de la educación están relacionados directa y significativamente con el entorno de trabajo laboral en las instituciones de Islay.

Considerando el objetivo específico e hipótesis específica 3 se procedió a realizar pruebas estadísticas donde brindaron los resultados inferenciales que ayudaron en aceptar la hipótesis alterna debido que se contó con un p-valor por lo bajo del 0.05 y en síntesis, si existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa Republica de Colombia, Lima 2021.

En el caso de Heredia (1985), se trata de un concepto de gestión más avanzado, definido como "el acto y la eficiencia de realizar tareas con compromiso, atención y eficiencia que conducen a una meta" (pág. 25). Se tiene una definición semejante, según Rementería (2008), "Las actividades profesionales tienden a crear metas y los medios para lograrlo, organizan sistemas en nombre de la organización y para el desarrollo e implementación de la gestión de recursos humanos. Desarrollar una estrategia" (página 1), en Respecto, Rementería agrega que, en el concepto de gestión, es una acción muy importante que sigue a una acción. Del latín *actionem*, significa una manifestación de un propósito o prevención que puede afectar una situación típica. Para él, la fuerza en la conducta al definir la dirección lo distingue de la gestión, además considera la administración como parte

de las obligaciones o acciones de un administrador, no como una ciencia disciplinaria.

Para Poggi (1992), la gestión institucional implica: Promover acciones institucionales hacia un propósito institucional específico en base a las metas del plan educativo. La planificación educativa implica el conocimiento, las habilidades, la experiencia, las prácticas y los mecanismos utilizados por quienes se dedican a las tareas educativas relacionadas con el entorno en el que se educan.

Según Calvo (2016), en su trabajo sobre la gestión relacionada con el ambiente organizacional en Bogotá, indica la importancia de desarrollar diferentes etapas que dejen renovar el ambiente organizacional. Esta investigación se encuentra en el nivel descriptivo e interpretativo básico y se lleva a cabo con un enfoque cualitativo, dentro de un período de tiempo determinado. El muestreo se basó en nueve maestros, dos administradores y el director de la escuela mencionada que realizó la encuesta. Se hace con la población total. El método utilizado es una encuesta a través de cuestionarios logrando obtener las siguientes conclusiones: La gerencia tiene la responsabilidad de promover un ambiente institucional adecuado que genere una buena colaboración para la integración que involucra a los agentes de la educación con el objetivo de fortalecer la comunicación entre instituciones. Ayuda a mantener diálogos y manifestar sus puntos de vista y sugerencias sobre cuestiones planteadas por la organización.

Angulo (2016) en su tesis de maestría sobre la gestión del liderazgo y su impacto en el entorno institucional, Ecuador asume que los gerentes necesitan gestionar el liderazgo, gestionar los órganos de gobierno y mejorar las relaciones, a través de un plan de mejora que Permite las conexiones entre la familia y la escuela, fortalece los lazos de comunicación y, por lo tanto, mejora el entorno educativo. Utilizó técnicas básicas de investigación de correlación descriptiva y creó herramientas para analizarlas. Diseño de corte transversal no experimental, su población estuvo conformada por muestras de 570 estudiantes, 217 estudiantes y 120 padres, y el método utilizado fue la investigación. La herramienta de recopilación de datos es una encuesta, la aplicación de la encuesta revela que: Las instituciones necesitan autoridad para gestionar el proceso de liderazgo basado en el trabajo en equipo y Se fomente la integración y creación de una atmósfera de

amistad y respeto mutuo para la comunidad educativa. Del mismo modo, los docentes no se involucran en las decisiones del organismo y por lo tanto no participan, comprometiendo el logro de las metas fijadas a nivel de la comunidad educativa. Finalmente, agregó, si bien las relaciones entre los miembros de la institución son buenas, todavía hay personas que piensan que el clima no es óptimo y puede representar una amenaza para el funcionamiento normal de la escuela.

Tiramonti (2003), menciona a la Gestión Administrativa como: “una Parte del todo está relacionado con la gestión y la utilización de diversos medios, contar con una estructura organizada y desarrollarlo es primordial y esencial en el desarrollo de una óptima gestión. Dicho de otra forma, unas gobernanzas con cualidades positivas son primordiales y esenciales en el desarrollo de una óptima gestión (p.29), por lo mencionado la administración tiene un fin el cual está directamente relacionado en brindar ayuda permanente según lo requiera la gestión educativa. Según Sañudo (2006) manifiesta que La gestión educativa es objeto del desarrollo un proceso educativo en el que las interacciones emocionales, sociales y académicas individuales son complejas y constructoras de una institución educativa, la educación se organiza para formar personas.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se concluye que el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.781; la significancia bilateral es 0.000. Teniendo en cuenta la Tabla 10 está considerada como correlación positiva muy fuerte; asimismo, teniendo en cuenta la regla de decisión Sig. $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, existe relación directa y significativa en las variables gestión educativa y clima laboral.

Segunda

Se concluye que el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.746; la significancia bilateral es 0.000. Teniendo en cuenta la Tabla 10 está considerada como correlación positiva considerable; asimismo, teniendo en cuenta la regla de decisión Sig. $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, existe relación directa y significativa en las variables gestión institucional y clima laboral.

Tercera

Se concluye que el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.725; la significancia bilateral es 0.000. Teniendo en cuenta la Tabla 10 está considerada como correlación positiva considerable; asimismo, teniendo en cuenta la regla de decisión Sig. $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, existe relación directa y significativa en las variables gestión pedagógica y clima laboral.

Cuarta

Se concluye que el coeficiente de correlación RHO Spearman es 0.716; la significancia bilateral es 0.000. Teniendo en cuenta la Tabla 10 está considerada como correlación positiva considerable; asimismo, teniendo en cuenta la regla de decisión Sig. $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, existe relación directa y significativa en las variables gestión administrativa y clima laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Considerando que existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y el clima laboral en la Institución Educativa República de Colombia, se le explica al director que es muy fundamental la educación, por tal motivo, se sugiere que por intermedio del MINEDU se debe realizar capacitaciones a los directivos sobre fortalecimiento del clima laboral, para una adecuada gestión y así cumplir con los objetivos de la Institución Educativa.

Segunda

Considerando que existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y el clima laboral en la Institución “Educativa República de Colombia, se le sugiere al director que es de gran utilidad disponer de talleres motivacionales que permitan la participación y compromiso en los docentes en el desarrollo de proyectos institucionales.

Tercera

Considerando que existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la Institución “Educativa República de Colombia, se le sugiere a la UGEL, fortalecer las capacidades de los directivos a través de una comunicación horizontal con los docentes que permita la confianza y participación en la gestión pedagógica de acuerdo al currículo para el desarrollo de los aprendizajes.

Cuarta

Considerando que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución “Educativa República de Colombia, se sugiere a los directivos de la UGEL, promover la participación sobre gestión administrativa, básicamente sobre recursos materiales, financieros y humanos, dicha distribución permita una participación activa en los docentes.

REFERENCIAS

- Aguilera, V. (2015). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. Madrid, España: Universidad de Alcalá.
- Albañil, O. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura*. Tesis, Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2243/MAE_EDUC_130.pdf?sequence=1.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing educativo*. Lima - Perú: Universidad de Lima. Alvarado, M. O. (2003). *Gerencia y marketing educativo: Herramientas modernas de gestión educativa*. Lima, Perú: Fondo editorial Universidad Alas Peruanas.
- Amorós, (2007) *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones*. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802802>
- Amorós, F. R. (2007). *Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitiva*. Lima, Perú: Editorial Lozano.
- Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. Ecuador: (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica del Ecuador
- Arava, P. A. (1998). *Los principios generales de la gestión educativa*. Recuperada de: <http://www.monografias.com/trabajos55/gestion/gestion2.shtml>
- Bordas M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Editorial UNED. Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid España.
- Botero C. Carlos A. (2008). *Cinco tendencias de la gestión educativa*. Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Recuperado de

<http://www.gestiopolis.com/economia/tendencias-de-la-gestion-educativa.htm> el 16 de mayo de 2012 el 16 de mayo de 2011

Botero, A. H. (2009). *Cinco tendencias de la gestión educativa*. México: Editorial Mc. Graw. Recuperada de: <http://www.rieoei.org/2811.htm>

Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. México: Trillas.

Calvo, E.S. (2014). *Estrategias de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de Ciudad de Berna*. (Tesis maestría, Universidad Libre, Bogotá, Colombia). Recuperada de: 80 <http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8627/ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA.pdf;sequence=1>

Calvo. (2016). *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá*. Colombia: (Tesis de Maestría) Universidad Libre Bogotá.

Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. Congreso Nacional Reduc: Investigación Educativa e Información. Santiago, Chile, 16-17 octubre, 2000

Contreras, D. J. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundimarca. Lineamientos básicos para su intervención Bogotá Colombia*. Colombia: (Tesis de Maestría) Universidad del Rosario

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V Octava Edición.

Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño. En Administración de Recursos Humanos (pp. 241-269)*. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos, el Capital humano de las organizaciones*. México: Mac Graw-Hill. (9na, ed.).

- Delors, J. C. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Madrid: Editorial Santillana- UNESCO. Recuperada de: <http://www.oei.es/decada/accion004.htm>
- Effio, M. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017*. Trujillo: Universidad César Vallejo
- Fernández, T. (2002). *Clima organizacional en las escuelas: Un Enfoque Comparativo*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, México
- Frigerio, G.V., Poggi, M. F. y Tiramonti, G.T. (1993). *La dimensión comunitaria, de Las Instituciones Educativas Cara y Ceca*. Editorial Mac Graw Hill.
Recuperada de: 82
http://profes2013.milaulas.com/pluginfile.php/41/mod_resource/content/1/Las-Instituciones-Educativas-Cara-y-Ceca-%2097%20al%20167.pdf
- Gan, & Triginé, (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*: Díaz de Santos S.A.
- Gan, F.; Triginé, J. (2012). *Clima laboral*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for windows paso a paso: Una guía simple*. Boston, MA: Allyn & Bacon
- Guillén, C. (2016). *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015*. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad César Vallejo.
- Guzmán, R. (2002). *Maestría personal. Cómo hacer de tu vida una obra de arte*. México: Editorial Pax México, Librería Carlos Cesarman S. A.
- Heredia, G. (1985). *La gestión en las organizaciones*. Recuperado de: [www.eumed.net/libros/2010c/758/La Gestión en las organizaciones.htm](http://www.eumed.net/libros/2010c/758/La_Gestión_en_las_organizaciones.htm).
- Hernández, R. A, Fernández, C.B. y Baptista, P. K. (2010). *Metodología de la Investigación*. D.F, México: Editorial McGraw-Hill.

- Hurtado, A. (2015). *Planificación estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la gestión educativa en la escuela técnica "Simón Bolívar" Naguanagua Estado Carabobo*. [Tesis de Maestría]. Ciudad Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Likert. R.L. (2004). *El clima de trabajo en Las organizaciones*. México: Editorial Trillas.
- López, U. (2013). *Clima organizacional*. Recuperado de: <http://www.uttt.edu.mx/catalogouniversitario/imagenes/galeria/131a.pdf>
- Mayorca, J. (2018) *Gestión educativa y clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario del cercado de Huaral, 2017* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Perú.
- Mejía, F. L., Olivera, A. R. (2010). *Gestión escolar: un asunto experiencias internacionales*. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* 12(1), 9-52.
- Mejía, M. (2010). *Manual para realizar diagnóstico del clima laboral Ministerio de salud pública y asistencia social*. Guatemala
- Mora, D. (2009). *Estándares e indicadores de calidad de la educación para los países ALBA*. *Revista Integra Educativa*
- Ortega, C. (2015). *Las Competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima*. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Peña, (2013). *Clima laboral y de desempeño docente en el nivel secundario de la institución educativa "Túpac Amaru" de Comas, Lima, Perú*.
- Poggi, M. (1992). *Gestión Pedagógica*. Lima, Perú: Editorial Norma.
Recuperada de:
http://perio.unlp.edu.ar/catedras/system/files/las_instituciones_educativas_cara_y_ceca_-_frigerio.pdf
- Rentería, L. A., y Quintero, N., T. (2009). *Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el Colegio Rafael Uribe*

Uribe de ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana. (Tesis maestría, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia). Recuperado de: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/educacion/tesis30.pdf>

Restrepo, S. I. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial.* *Revista Innovación Empresarial / Sabaneta, Colombia / Vol. 2, N°1 / Enero-Junio de 2016 / ISSN: 2462-9987, 91-102.* Obtenido de <https://www.google.com/url?client=internal-elementcse&cx=017986067167581999535:rnewgrysmpe&q=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6187401.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwjc956E84frAhWKmHIEHTFOA444FBAWMAI6BAqCEAE&usq=AOvVaw3eDVyOmTZGE3-HS2EDUaEA>

Robbins, S. (2004). *Administración.* México: Prentice-Hall.

Robbins. (2017). *Comportamiento Organizacional.* México: Prentice Hall.

Sánchez, C, (2006). *La gestión pedagógica de los docentes con la escuela y el entorno.* Caracas-Venezuela: Universidad de Carabobo

Sañudo. L. A. (2006). *La Transformación de la gestión educativa. Entre el conflicto y el poder.* Perú: Editorial Mantaro. Recuperado de: http://www.televisioneducativa.gob.mx/cete/snovo/PDF_INVESTIGADORE_S/lya_esther_sanudo_guerra.pdf

Sierra, R. C. (2007). *Metodología de la investigación científica.* Lima, Perú: Editorial Cartolan E.I.R.L. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos94/metodologia-investigacion-cientifica/metodologia-investigacion-cientifica3.shtml>

Tiramonti, G. P. (2003). *La escuela en la encrucijada del cambio época.* España: Editorial Herder. Recuperada de: <http://www.scielo.br/pdf/es/v26n92/v26n92a09.pdf>

Quintero, Africano & Farías. (2016). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Personal.* *NEGOTIUM - Ciencias Generales N°9, 33 - 51.*

Sánchez & Reyes. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Schein (1996). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamérica

Tamayo y Tamayo (2003). *El Proceso de la investigación científica*. México DF.: Limusa

Tinco, S. (2016). *Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario*. Lima - Perú: (tesis de Maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y valle

Universidad de Celaya. (2011). *Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya*. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima, Perú: Lance Grafico S.A.C.

ANEXO

Anexo1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia								
Percepción de la gestión educativa y clima laboral en la institución educativa "Republica de Colombia", Lima, 2021								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia", Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima 2021.</p>	Variable 1: Gestión Educativa			<p>Ordinal Nunca:1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5</p> <p>Bajo Medio Alto</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición	Niveles y rangos
			Gestión Institucional.	- Elabora, evalúa y realiza seguimiento de los documentos de gestión institucional.	1 - 6			
				- Promueve proyectos de participación y mejora continua de la gestión.	7 - 11			
				- Realiza monitoreo y acompañamiento a la práctica docente.	12 - 16			
			Gestión Pedagógica.	- Gestiona y mejora continua de documentos de gestión pedagógica de los docentes.	17 - 20			
				- Planifica, organiza, ejecuta, evalúa actividades de fortalecimiento docente y seguimiento de los aprendizajes.	21 - 26			
			Gestión Administrativa.	-Gestiona el talento humano con eficiencia y eficacia.	27 - 30			
				-Gestiona pertinentemente el mobiliario, material, equipo e infraestructura.	31 - 34			
				- Maneja adecuadamente los recursos propios.	35 - 37			
Variable 2: Clima Laboral								
Dimensiones	Indicadores	Ítems			Escala de medición	Niveles y rangos		
Comunicación.	- Comunicación con el Director	1 - 4			<p>Ordinal Nunca:1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5</p>			
	- Comunicación con los coordinadores.	5 - 6						
	- Comunicación con los profesores	7 - 8						

			<p>Confianza.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Confianza con el Director - Confianza con los coordinadores - Confianza con los profesores <p>Motivación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación externa del equipo directivo. - Motivación interna <p>Participación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de participación en los asuntos pedagógicos. - Nivel de participación en la solución de problemas - Nivel de participación con la comunidad 	<p>9 – 11</p> <p>12 – 14</p> <p>15 - 16</p> <p>17 – 20</p> <p>21 - 24</p> <p>25 – 28</p> <p>29 – 31</p> <p>32 - 34</p>	<p>Ordinal</p> <p>Nunca: 1</p> <p>Casi nunca: 2</p> <p>A veces: 3</p> <p>Casi siempre: 4</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar			
<p>Tipo de investigación:</p> <p><i>Investigación básica</i></p> <p>Nivel:</p> <p><i>Correlacional</i></p> <p>Diseño:</p> <p><i>No experimental</i></p> <p><i>De corte transversal</i></p> <p>Método:</p> <p><i>Cuantitativo</i></p>	<p>Población:</p> <p><i>Está formado por 60 docentes de la institución educativa Republica de Colombia, Lima 2021.</i></p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p><i>Censal</i></p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p><i>La muestra está conformada por 60 docentes de la institución educativa Republica de Colombia, Lima 2021.</i></p>	<p>Variable 1: Gestión Educativa</p> <p>Técnicas: <i>Encuesta</i></p> <p>Instrumentos: <i>Cuestionario de Gestión Educativa (Likert)</i></p> <p>Autor: <i>Iván Isaías Rondan Chacón</i></p> <p>Año: <i>2021</i></p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: <i>individual</i></p> <p>Forma de Administración: <i>directa</i></p> <hr/> <p>Variable 2: Clima Laboral</p> <p>Técnicas: <i>Encuesta</i></p> <p>Instrumentos: <i>Cuestionario de Clima Laboral (Likert)</i></p> <p>Autor: <i>Iván Isaías Rondan Chacón</i></p> <p>Año: <i>2021</i></p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: <i>individual</i></p> <p>Forma de Administración: <i>directa</i></p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>La investigación aplicara un análisis de datos de manera descriptiva con tablas de frecuencia, grafico de barras y para la prueba de confiabilidad de coeficiente de alfa de Cronbach. El procesamiento de datos se desarrollará haciendo uso de la herramienta de software SPSS versión 25</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Estadística inferencial nos permite probar la Hipótesis y estimar parámetros. Para la investigación se aplicó la técnica de correlación de Spearman, obteniéndose los índices de correlación y los niveles de P-valor.</p>			

Anexo 2: Matriz de operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES					
VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE 1 Gestión Educativa	Según Frigerio, Roggi, Jiramonti, Aguerro (1992, p.96), la gestión educativa es: Un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.	Gestión Institucional	- Elabora, evalúa y realiza seguimiento de los documentos de gestión institucional.	1-6	ORDINAL (LIKERT) Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Frigerio, Roggi, Jiramonti, Aguerro (1992, p.41), mencionan que la Gestión Institucional: Es el vértice donde se sitúan los grandes principios de los directores de la institución y su base axiológica, de la que dependerá intrínsecamente, el deber de su calidad educativa. Aquí se abreviarán diariamente tanto los directivos como los docentes, el personal administrativo y de servicios, los padres y en general, toda la comunidad educativa.	- Promueve proyectos de participación y mejora continua de la gestión.	7-11	
		Gestión Pedagógica	- Realiza monitoreo y acompañamiento a la práctica docente.	12-16	
		Según Frigerio, Roggi, Jiramonti, Aguerro (1992, p.42) La gestión pedagógica entendida como estrategia de impacto en la calidad de los sistemas de enseñanza, recoge la función que juega el establecimiento escolar en su conjunto y en su especialidad unitaria, local y regional para incorporar, propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas vigentes.	- Gestiona y mejora continua de documentos de gestión pedagógica de los docentes.	17-20	
		Gestión Administrativa	- Gestiona el talento humano con eficiencia y eficacia.	21-26	
		Según Frigerio, Roggi, Jiramonti, Aguerro (1992, p.21), mencionan que: La Gestión Administrativa son todos los procesos técnicos que apoyarán la elaboración y puesta en marcha del proyecto educativo, La Gestión Administrativa se vincula con las tareas que se requieren realizar para suministrar, con oportunidad, los recursos humanos, materiales y financieros, disponibles para alcanzar los objetivos de una institución, así como las múltiples demandas cotidianas, los conflictos y la negociación, con el objeto de conciliar los intereses individuales con los institucionales.	- Gestiona pertinentemente el mobiliario, material, equipo e infraestructura.	27-30	
VARIABLE 2 Clima Laboral	Al respecto, Chiavenato (2007) refiere que clima laboral aduce "al ambiente existente entre los miembros de la organización" (p. 54). De esta manera, indica la importancia que tiene la motivación como eje, para generar un clima laboral dinámico en todos los integrantes de una organización.	Comunicación	- Comunicación con el Director	1-4	
		La dimensión del clima laboral, se considera la dimensión comunicación. Chiavenato (2007), es uno de los que <u>considera</u> esta dimensión y la define como "el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores" (p. 59).	- Comunicación con los coordinadores.	5-6	
		Confianza	- Comunicación con los profesores	7-8	
		Para Robbins (2004), la confianza como dimensión de clima laboral establece que "los elementos fundamentales que determinen una comunicación eficiente son: la rapidez, el respeto, grado de aceptación, las dimensiones de la confianza, destacando que los equipos de alto desempeño se caracterizan por	- Confianza con el Director	9-11	
			- Confianza con los	12-14	

<p>una alta confianza mutua entre sus miembros" (p. 319)</p>	<p>coordinadores</p> <p>- Confianza con los profesores</p>	<p>15-16</p>	
<p>Motivación</p> <p>Para Chiavenato (2007, p. 6) la motivación consiste en: aquello que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso a actuar puede provocarlo un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo. Motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo.</p> <p>Al respecto, Robbins (2004) señala que la motivación consiste en: motivar y recompensar a los empleados es una de las actividades más importantes y desafiantes que los gerentes llevan a cabo. Para lograr que los empleados pongan su máximo empeño en el trabajo, los gerentes necesitan saber la forma y la razón de su motivación. (p. 339).</p>	<p>- Motivación externa del equipo directivo.</p> <p>- Motivación interna</p>	<p>17-20</p> <p>21-24</p>	
<p><u>Participación</u></p> <p>La cuarta dimensión para clima laboral es participación. Ella, según Robbins (2004), consiste en el grado de identificación del colaborador con la labor que efectúa. El teórico cita sobre ella que: "la participación en el trabajo es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía" (p. 287).</p>	<p>- Nivel de participación en los asuntos pedagógicos.</p> <p>- Nivel de participación en la solución de problemas</p> <p>- Nivel de participación con la comunidad</p>	<p>25-28</p> <p>29-31</p> <p>32-34</p>	

Anexo 3 : Instrumento de recolección de datos CUESTIONARIO DE GESTION EDUCATIVA

Estimados docentes, la presenta encuesta, forma parte de la investigación que tiene por finalidad obtener información de la Percepción de la Gestión Educativa y el Clima Laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima, año 2021. Por lo cual le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta, este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. **Marca una (x) en el recuadro tu respuesta según la siguiente escala de valores.** Gracias por su colaboración.

Investigación	Escala de likert
Percepción de la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima, año 2021	5= Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca

Variable 1 : Gestión Educativa		N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Gestión Institucional		1	2	3	4	5
Ítem 1	El equipo directivo presenta los documentos de gestión en los plazos previstos al ente superior.					
Ítem 2	El equipo directivo y su plana jerárquica realizan acciones para contar con los documentos de actualizados y vigentes como el PCI.					
Ítem 3	El equipo directivo y personal jerárquico proponen proyectos de innovación para mejorar la calidad del servicio de la Institución Educativa.					
Ítem 4	El personal de la Institución Educativa está satisfecho(a) con el Proyecto Educativo Institucional.					
Ítem 5	El equipo directivo mantiene un reglamento interno que promueve la convivencia escolar y regula el funcionamiento de la institución.					
Ítem 6	La gestión del equipo directivo cumple con las metas incluidas en el Proyecto Educativo Institucional. y/o Plan de Mejora.					
Ítem 7	El equipo directivo promueve alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas para promover el desarrollo de la IE					
Ítem 8	El personal jerárquico participa activamente en las actividades de fechas cívicas programadas.					
Ítem 9	El equipo directivo valora al docente por su constante actualización a nivel Profesional.					
Ítem 10	El equipo directivo promueve la participación de los diferentes actores de la comunidad educativa, debidamente organizados como el Municipio Escolar, CONEI, etc.					
Ítem 11	El directivo planifica, organiza, ejecuta, evalúa e informa sus actividades por iniciativa propia al CONEI.					
Dimensión 2: Gestión Pedagógica		1	2	3	4	5
Ítem 12	El equipo directivo planifica y ejecuta acciones de monitoreo y asesoría a los docentes para el mejoramiento de las prácticas de enseñanza en el aula					
Ítem 13	El equipo directivo planifica procesos de monitoreo y acompañamiento al trabajo docente en el aula, poniendo énfasis en las estrategias didácticas, innovaciones metodológicas y procesos de evaluación.					
Ítem 14	El equip El equipo directivo desarrolla acciones formativas con los docentes (talleres, GIAS, tertulias, RTC) de acuerdo a las necesidades detectadas en el monitoreo.					
Ítem 15	La dirección aplica un sistema de evaluación externa para verificar los logros de aprendizaje de los estudiantes, por nivel educativo y áreas curriculares.					

Ítem 16	El equipo directivo promueve la identificación y promoción e experiencias exitosas de los docentes de la IE a partir del monitoreo para fortalecer la labor de los docentes.					
Ítem 17	El equipo directivo realiza reuniones colegiadas para orientar las acciones pedagógicas e implementar acciones de mejora continua					
Ítem 18	El equipo directivo conoce y brinda información oportunamente y necesaria del PCI para favorecer la elaboración de programaciones anuales, unidades didácticas, proyectos de aprendizaje y sesiones de clases.					
Ítem 19	El equipo directivo gestiona (planifica, revisa, retroalimenta) de manera eficiente y eficaz los documentos pedagógicos de los docentes (planificación curricular a largo y corto plazo)					
Ítem 20	El director socializa e implementa documentos de gestión pedagógica (normas, Resoluciones de MINEDU) a los docentes en distintas acciones formativas					
Ítem 21	El director planifica y consensua oportunamente con los actores educativos, las actividades a realizarse para la mejora de los aprendizajes en la I.E.					
Ítem 22	El equipo directivo gestiona y brinda condiciones económicas, materiales y acompañamiento para la elaboración de proyectos a los docentes que participan en concursos diversos, como FENCYT, ONEM, Crea y Emprende entre otros.					
Ítem 23	El equipo directivo motiva y promueve la participación de los docentes en los concursos organizados por el ente superior UGEL, DREL, MINEDU (Proyectos de innovación pedagógica, Comprensión lectora, FONDEP entre otros)					
Ítem 24	El director y su equipo gestiona acciones formativas para promover la mejora permanente de la labor docente ante la UGEL, DREL y otras instituciones.					
Ítem 25	El equipo directivo realiza jornadas de reflexión sobre el aprendizaje de los alumnos y establece estrategias de mejora de manera colaborativa y en forma estratégica.					
Ítem 26	El equipo directivo brinda información a los padres de familia sobre el nivel de progreso de los aprendizajes oportunamente y con acciones que ayuden a mejorar el desempeño de los alumnos.					
	Dimensión 3: Gestión Administrativa	1	2	3	4	5
Ítem 27	El equipo directivo actualiza y socializa anualmente el CAP de la I.E.					
Ítem 28	El equipo directivo elabora el cuadro de horas respetando el CAP y propiciando la participación de la comunidad de docentes.					
Ítem 29	El equipo directivo acepta su responsabilidad ante cualquier error a nivel de gestión administrativa					
Ítem 30	En la IE Se delega funciones de acuerdo al talento y capacidad del personal y se asigna roles de manera democrática y estratégica.					
Ítem 31	El director gestiona, ejecuta e informa sobre las acciones de mantenimiento de la infraestructura y equipos, de manera oportuna y permanente					
Ítem 32	El equipo directivo distribuye a los docentes material didáctico y bibliográfico otorgado por el ministerio de educación, brindando información oportuna y asistencia técnica para el uso adecuado.					
Ítem 33	El equipo directivo promueve capacitación para el uso pertinente de materiales didácticos y cuadernos de trabajo con todo el personal de la IE					
Ítem 34	El equipo directivo realiza gestiones para brindar temporalmente el mantenimiento adecuado a los mobiliarios y laboratorios.					
Ítem 35	El director demuestra capacidad en la toma de decisiones frente a situaciones de riesgo y conflicto en cualquier área de la IE.					
Ítem 36	El equipo directivo promueve jornadas de trabajo colaborativo con todos los miembros de la comunidad y acepta las propuestas de los docentes para una mejor gestión administrativa.					
Ítem 37	El director establece reuniones periódicas para informar y rendir balance del ingreso y egreso de los recursos propios de la I.E					

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Estimados docentes, la presente encuesta, forma parte de la investigación que tiene por finalidad obtener información de la Percepción de la Gestión Educativa y el Clima Laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima, año 2021. Por lo cual le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta, este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. **Marca una (x) en el recuadro tu respuesta según la siguiente escala de valores.** Gracias por su colaboración.

Investigación	Escala de likert
Percepción de la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa República de Colombia, Lima, año 2021	5= Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca

Variable 2 : Clima Laboral		N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Comunicación		1	2	3	4	5
Ítem 1	El equipo directivo se preocupa por identificar, difundir y promocionar las innovaciones educativas a los miembros de la I.E., con el fin mejorar la calidad del mismo.					
Ítem 2	El personal de la IE cuenta con un canal de comunicación abierta y directa con la dirección.					
Ítem 3	En los espacios de interacción personal y laboral entre los miembros de la comunidad existe una comunicación adecuada, asertiva en la que prima el respeto y escucha.					
Ítem 4	Cualquier ciudadano y miembro de la comunidad accede con facilidad a información sobre la I.E.					
Ítem 5	Existe una eficiente comunicación y relación horizontal entre los docentes y los coordinadores de las distintas áreas.					
Ítem 6	En la Institución Educativa se comparte limitaciones, preocupaciones y problemas con facilidad. Además, existe mecanismos establecidos para brindar aportes a la mejora de la I.E.					
Ítem 7	En la I.E se genera espacios de dialogo profesional con los directivos de la I.E.					
Ítem 8	En la I.E se promueve una comunicación fluida y horizontal con los docentes de la I.E.					
Dimensión 2 : Confianza		1	2	3	4	5
Ítem 9	El director promueve una atmosfera de confianza en la I.E.					
Ítem 10	El director tiene confianza necesaria para hablar con su coordinador acerca de materias relacionadas a su trabajo.					
Ítem 11	El director acepta las recomendaciones y sugerencia de los demás.					
Ítem 12	El coordinador comparte sus inquietudes de aprendizaje con sus compañeros.					
Ítem 13	Considera que el coordinador conoce bien como la institución está logrando sus metas.					
Ítem 14	El coordinador recibe apoyo de sus decisiones de parte de los directivos.					
Ítem 15	Mantiene una relación de confianza al interactuar con los equipos de trabajo específicos y con el equipo directivo.					
Ítem 16	En todo espacio de interacción mantiene buenas relaciones con sus colegas.					
Dimensión 3 : Motivación		1	2	3	4	5
Ítem 17	Siente que sus aportes e ideas son valoradas y reconocidas por la Dirección.					

Ítem 18	Considera que existe una política de estímulo y reconocimiento a nivel de la institución educativa.					
Ítem 19	Mantiene interés permanente por capacitarse y mejorar su labor pedagógica para mejorar la calidad del servicio que ofrece la I.E.					
Ítem 20	Establece condiciones socio afectivas para desarrollar los procesos educativos.					
Ítem 21	Participa con interés y motivación de las reuniones, jornadas y actividades que se promueven a nivel de la I.E.					
Ítem 22	Se siente motivado(a) a participar en el desarrollo de actividades en beneficio de la I.E.					
Ítem 23	Muestra interés en el futuro de la I.E.					
Ítem 24	Mantiene como ideal el desarrollo institucional y la mejora continua.					
	Dimensión 4 : Participación	1	2	3	4	5
Ítem 25	Participa activamente en la toma de decisiones sobre asuntos pedagógicos en la I.E.					
Ítem 26	Participa en las actividades curriculares de la I.E.					
Ítem 27	Propone proyectos de innovación en espacios generados por la IE.					
Ítem 38	Participa de manera activa aportando con propuestas y acciones de mejora sobre asuntos pedagógicos y administrativos.					
Ítem 29	Participa en la decisión de situaciones problemáticas.					
Ítem 30	Propone soluciones ante situaciones problemáticas.					
Ítem 31	Realiza acciones y propone iniciativas para generar cambio hacia una adecuada gestión.					
Ítem 32	Se realiza actividades para difundir y promocionar las actividades institucionales.					
Ítem 33	Participa en actividades de extensión a la comunidad para atender necesidades sociales, de salud, cultura o recreativas.					
Ítem 34	Participa en el desarrollo de proyectos productivos en la I.E. que involucre a la localidad					

Anexo 4: Certificado de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Educativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión Institucional								
1	El equipo directivo presenta los documentos de gestión en los plazos previstos al ente superior.	X		X		X		
2	El equipo directivo y su plana jerárquica realizan acciones para contar con los documentos de actualizados y vigentes como el PCI.	X		X		X		
3	El equipo directivo y personal jerárquico proponen proyectos de innovación para mejorar la calidad del servicio de la Institución Educativa.	X		X		X		
4	El personal de la Institución Educativa está satisfecho(a) con el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
5	El equipo directivo mantiene un reglamento interno que promueve la convivencia escolar y regula el funcionamiento de la institución.	X		X		X		
6	La gestión del equipo directivo cumple con las metas incluidas en el Proyecto Educativo Institucional, <u>y/o</u> Plan de Mejora.	X		X		X		
7	El equipo directivo promueve alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas para promover el desarrollo de la IE	X		X		X		
8	El personal jerárquico participa activamente en las actividades de fechas cívicas programadas.	X		X		X		
9	El equipo directivo valora al docente por su constante actualización a nivel Profesional.	X		X		X		
10	El equipo directivo promueve la participación de los diferentes actores de la comunidad educativa, debidamente organizados como el Municipio Escolar, CONEI, etc.	X		X		X		
11	El directivo planifica, organiza, ejecuta, evalúa e informa sus actividades por iniciativa propia al CONEI.	X		X		X		
Gestión Pedagógica								
12	El equipo directivo planifica y ejecuta acciones de monitoreo y asesoría a los docentes para el mejoramiento de las prácticas de enseñanza en el aula	X		X		X		
13	El equipo directivo planifica procesos de monitoreo y acompañamiento al trabajo docente en el aula, poniendo énfasis en las estrategias didácticas, innovaciones metodológicas y procesos de evaluación	X		X		X		
14	El equipo directivo desarrolla acciones formativas con los docentes (talleres, GIAs , tertulias, RTC) de acuerdo a las necesidades detectadas en el monitoreo.	X		X		X		
15	La dirección aplica un sistema de evaluación externa para verificar los logros de aprendizaje de los estudiantes, por nivel educativo y áreas curriculares.	X		X		X		
16	El equipo directivo promueve la identificación y promoción e experiencias exitosas de los docentes de la IE a partir del monitoreo para fortalecer la labor de los docentes.	X		X		X		
17	El equipo directivo realiza reuniones colegiadas para orientar las acciones pedagógicas e implementar acciones de mejora continua	X		X		X		
18	El equipo directivo conoce y brinda información oportunamente y necesaria del PCI para favorecer la elaboración de programaciones anuales, unidades didácticas, proyectos de aprendizaje y sesiones de clases.	X		X		X		
19	El equipo directivo gestiona (planifica, revisa, retroalimenta) de manera eficiente y eficaz los documentos pedagógicos de los docentes (planificación curricular a largo y corto plazo)	X		X		X		
20	El director socializa e implementa documentos de gestión pedagógica (normas, Resoluciones de MINEDU) a los docentes en distintas acciones formativas	X		X		X		
21	El director planifica y consensua oportunamente con los actores educativos, las actividades a realizarse para la mejora de los aprendizajes en la I.E.	X		X		X		
22	El equipo directivo gestiona y brinda condiciones económicas, materiales y acompañamiento para la elaboración de proyectos a los docentes que participan en concursos diversos, como FENCYT, ONEM, Crea y Emprende entre otros.	X		X		X		

23	El equipo directivo motiva y promueve la participación de los docentes en los concursos organizados por el ente superior UGEL, DREL, MINEDU (Proyectos de innovación pedagógica, Comprensión lectora, FONDEP entre otros)	X		X		X	
24	El director y su equipo gestiona acciones formativas para promover la mejora permanente de la labor docente ante la UGEL, DREL y otras instituciones.	X		X		X	
25	El equipo directivo realiza jornadas de reflexión sobre el aprendizaje de los alumnos y establece estrategias de mejora de manera colaborativa y en forma estratégica.	X		X		X	
26	El equipo directivo brinda información a los padres de familia sobre el nivel de progreso de los aprendizajes oportunamente y con acciones que ayuden a mejorar el desempeño de los alumnos.	X		X		X	
	Gestión Administrativa	Si	No	Si	No	Si	No
27	El equipo directivo actualiza y socializa anualmente el CAP de la I.E.	X		X		X	
28	El equipo directivo elabora el cuadro de horas respetando el CAP y propiciando la participación de la comunidad de docentes.	X		X		X	
29	El equipo directivo acepta su responsabilidad ante cualquier error a nivel de gestión administrativa	X		X		X	
30	En la I.E Se delega funciones de acuerdo al talento y capacidad del personal y se asigna roles de manera democrática y estratégica.	X		X		X	
31	El director gestiona, ejecuta e informa sobre las acciones de mantenimiento de la infraestructura y equipos, de manera oportuna y permanente	X		X		X	
32	El equipo directivo distribuye a los docentes material didáctico y bibliográfico otorgado por el ministerio de educación, brindando información oportuna y asistencia técnica para el uso adecuado.	X		X		X	
33	El equipo directivo promueve capacitación para el uso pertinente de materiales didácticos y cuadernos de trabajo con todo el personal de la I.E.	X		X		X	
34	El equipo directivo realiza gestiones para brindar temporalmente el mantenimiento adecuado a los mobiliarios y laboratorios.	X		X		X	
35	El director demuestra capacidad en la toma de decisiones frente a situaciones de riesgo y conflicto en cualquier área de la I.E.	X		X		X	
36	El equipo directivo promueve jornadas de trabajo colaborativo con todos los miembros de la comunidad y acepta las propuestas de los docentes para una mejor gestión administrativa.	X		X		X	
37	El director establece reuniones periódicas para informar y rendir balance del ingreso y egreso de los recursos propios de la I.E	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa DNI: 07586867

Especialidad del validador: Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Rosa Elvira Villanueva Figueroa
 DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD REGUC 02003
 CÓDIGO RENACYTE P0101893

Firma del Experto Informante.

22 de julio del 2020

Acti
Ve a

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Comunicación							
1	El equipo directivo se preocupa por identificar, difundir y promocionar las innovaciones educativas a los miembros de la I.E., con el fin mejorar la calidad del mismo.	X		X		X		
2	El personal de la IE cuenta con un canal de comunicación abierta y directa con la dirección.	X		X		X		
3	En los espacios de interacción personal y laboral entre los miembros de la comunidad existe una comunicación adecuada, asertiva en la que prima el respeto y escucha.	X		X		X		
4	Cualquier ciudadano y miembro de la comunidad accede con facilidad a información sobre la I.E.	X		X		X		
5	Existe una eficiente comunicación y relación horizontal entre los docentes y los coordinadores de las distintas áreas.	X		X		X		
6	En la Institución Educativa se comparte limitaciones, preocupaciones y problemas con facilidad. Además, existe mecanismos establecidos para brindar aportes a la mejora de la I.E.	X		X		X		
7	En la I.E se genera espacios de dialogo profesional con los directivos de la I.E.	X		X		X		
8	En la I.E se promueve una comunicación fluida y horizontal con los docentes de la I.E.	X		X		X		
	Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El director promueve una atmosfera de confianza en la I.E.	X		X		X		
10	El director tiene confianza necesaria para hablar con su coordinador acerca de materias relacionadas a su trabajo.	X		X		X		
11	El director acepta las recomendaciones y sugerencia de los demás.	X		X		X		
12	El coordinador comparte sus inquietudes de aprendizaje con sus compañeros.	X		X		X		
13	Considera que el coordinador conoce bien como la institución está logrando sus metas.	X		X		X		
14	El coordinador recibe apoyo de sus decisiones de parte de los directivos.	X		X		X		
15	Mantiene una relación de confianza al interactuar con los equipos de trabajo específicos y con el equipo directivo	X		X		X		
16	En todo espacio de interacción mantiene buenas relaciones con sus colegas.	X		X		X		
	Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Siente que sus aportes e ideas son valoradas y reconocidas por la Dirección.	X		X		X		
18	Considera que existe una política de estímulo y reconocimiento a nivel de la institución educativa.	X		X		X		
19	Mantiene interés permanente por capacitarse y mejorar su labor pedagógica para mejorar la calidad del servicio que ofrece la I.E.	X		X		X		
20	Establece condiciones socio afectivas para desarrollar los procesos educativos.	X		X		X		
21	Participa con interés y motivación de las reuniones, jornadas y actividades que se promueven a nivel de la I.E.	X		X		X		
22	Se siente motivado(a) a participar en el desarrollo de actividades en beneficio de la I.E.	X		X		X		

Acti
VPAI

23	Muestra interés en el futuro de la I.E.	X		X		X	
24	Mantiene como ideal el desarrollo institucional y la mejora continua.	X		X		X	
	Participación	Si	No	Si	No	Si	No
25	Participa activamente en la toma de decisiones sobre asuntos pedagógicos en la I.E.	X		X		X	
26	Participa en las actividades curriculares de la I.E.	X		X		X	
27	Propone proyectos de innovación en espacios generados por la IE.	X		X		X	
28	Participa de manera activa aportando con propuestas y acciones de mejora sobre asuntos pedagógicos y administrativos.	X		X		X	
29	Participa en la decisión de situaciones problemáticas.	X		X		X	
30	Propone soluciones ante situaciones problemáticas.	X		X		X	
31	Realiza acciones y propone iniciativas para generar cambio hacia una adecuada gestión.	X		X		X	
32	Se realiza actividades para difundir y promocionar las actividades institucionales.	X		X		X	
33	Participa en actividades de extensión a la comunidad para atender necesidades sociales, de salud, cultura o recreativas.	X		X		X	
34	Participa en el desarrollo de proyectos productivos en la I.E. que involucre a la localidad	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa **DNI: 07586867**

Especialidad del validador: Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



.....
Rosa Elvira Villanueva Figueroa
 DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
 CIAD REGUC 03089
 CÓDIGO RENACYTE: P0101899

Firma del Experto Informante.

22 de julio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Educativa

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	GESTION INSTITUCIONAL							
1	El equipo directivo presenta los documentos de gestión en los plazos previstos al ente superior.	X		X		X		
2	El equipo directivo y su plana jerárquica realizan acciones para contar con los documentos de actualizados y vigentes como el PCI.	X		X		X		
3	El equipo directivo y personal jerárquico <u>proponen</u> proyectos de innovación para mejorar la calidad del servicio de la Institución Educativa.	X		X		X		
4	El personal de la Institución Educativa está satisfecho(a) con el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
5	El equipo directivo mantiene un reglamento interno que promueve la convivencia escolar y regula el funcionamiento de la institución.	X		X		X		
6	La gestión del equipo directivo cumple con las metas incluidas en el Proyecto Educativo Institucional. <u>y/o</u> Plan de Mejora.	X		X		X		
7	El equipo directivo promueve alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas para promover el desarrollo de la IE	X		X		X		
8	El personal jerárquico participa activamente en las actividades de fechas cívicas programadas.	X		X		X		
9	El equipo directivo valora al docente por su constante actualización a nivel Profesional.	X		X		X		
10	El equipo directivo promueve la participación de los diferentes actores de la comunidad educativa, debidamente organizados como el Municipio Escolar, CONEI, etc.	X		X		X		
11	El directivo planifica, organiza, ejecuta, evalúa e informa sus actividades por iniciativa propia al CONEI.	X		X		X		
	Gestión Pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El equipo directivo planifica y ejecuta acciones de monitoreo y asesoría a los docentes para el mejoramiento de las prácticas de enseñanza en el aula	X		X		X		
13	El equipo directivo planifica procesos de monitoreo y acompañamiento al trabajo docente en el aula, poniendo énfasis en las estrategias didácticas, innovaciones metodológicas y procesos de evaluación	X		X		X		
14	El equipo directivo desarrolla acciones formativas con los docentes (talleres, <u>GJAs</u> , tertulias, RTC) de acuerdo a las necesidades detectadas en el monitoreo.	X		X		X		
15	La dirección aplica un sistema de evaluación externa para verificar los logros de aprendizaje de los estudiantes, por nivel educativo y áreas curriculares.	X		X		X		
16	El equipo directivo promueve la identificación y promoción e experiencias exitosas de los docentes de la IE a partir del monitoreo para fortalecer la labor de los docentes.	X		X		X		
17	El equipo directivo realiza reuniones colegiadas para orientar las acciones pedagógicas e implementar acciones de mejora continua	X		X		X		
18	El equipo directivo conoce y brinda información oportunamente y necesaria del PCI para favorecer la elaboración de programaciones anuales, unidades didácticas, proyectos de aprendizaje y sesiones de clases.	X		X		X		
19	El equipo directivo gestiona (planifica, revisa, retroalimenta) de manera eficiente y eficaz los documentos pedagógicos de los docentes (planificación curricular a largo y corto plazo)	X		X		X		
20	El director socializa e implementa documentos de gestión pedagógica (normas, Resoluciones de MINEDU) a los docentes en distintas acciones formativas	X		X		X		
21	El director planifica y consensua oportunamente con los actores educativos, las actividades a realizarse para la mejora de los aprendizajes en la I.E.	X		X		X		
22	El equipo directivo gestiona y brinda condiciones económicas, materiales y acompañamiento para la elaboración de proyectos a los docentes que participan en concursos diversos, como FENCYT, ONEM, Crea y Emprende entre otros.	X		X		X		
23	El equipo directivo motiva y promueve la participación de los docentes en los concursos organizados por el ente superior UGEL, DREL, MINEDU (Proyectos de innovación pedagógica,	X		X		X		

	Comprensión lectora, FONDEP entre otros						
24	El director y su equipo <u>gestiona</u> acciones formativas para promover la mejora permanente de la labor docente ante la UGEL, DREL y otras instituciones.	X		X		X	
25	El equipo directivo realiza jornadas de reflexión sobre el aprendizaje de los alumnos y establece estrategias de mejora de manera colaborativa y en forma estratégica.	X		X		X	
26	El equipo directivo brinda información a los padres de familia sobre el nivel de progreso de los aprendizajes oportunamente y con acciones que ayuden a mejorar el desempeño de los alumnos	X		X		X	
	Gestión Administrativa	Si	No	Si	No	Si	No
27	El equipo directivo actualiza y socializa anualmente el CAP de la I.E.	X		X		X	
28	El equipo directivo elabora el cuadro de horas respetando el CAP y propiciando la participación de la comunidad de docentes.	X		X		X	
29	El equipo directivo acepta su responsabilidad ante cualquier error a nivel de gestión administrativa	X		X		X	
30	En la IE Se delega funciones de acuerdo al talento y capacidad del personal y se asigna roles de manera democrática y estratégica.	X		X		X	
31	El director gestiona, ejecuta e informa sobre las acciones de mantenimiento de la infraestructura y equipos, de manera oportuna y permanente	X		X		X	
32	El equipo directivo distribuye a los docentes material didáctico y bibliográfico otorgado por el ministerio de educación, brindando información oportuna y asistencia técnica para el uso adecuado.	X		X		X	
33	El equipo directivo promueve capacitación para el uso pertinente de materiales didácticos y cuadernos de trabajo con todo el personal de la I.E.	X		X		X	
34	El equipo directivo realiza gestiones para brindar temporalmente el mantenimiento adecuado a los mobiliarios y laboratorios.	X		X		X	
35	El director demuestra capacidad en la toma de decisiones frente a situaciones de riesgo y conflicto en cualquier área de la I.E.	X		X		X	
36	El equipo directivo promueve jornadas de trabajo colaborativo con todos los miembros de la comunidad y acepta las propuestas de los docentes para una mejor gestión administrativa.	X		X		X	
37	El director establece reuniones periódicas para informar y rendir balance del ingreso y egreso de los recursos propios de la I.E	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Vivian Isabel Romani Franco DNI:08144929

Especialidad del validador: Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

22 de julio del 2020 **Activa**
Ve a Cor

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Comunicación							
1	El equipo directivo se preocupa por identificar, difundir y promocionar las innovaciones educativas a los miembros de la I.E., con el fin mejorar la calidad del mismo.	X		X		X		
2	El personal de la IE cuenta con un canal de comunicación abierta y directa con la dirección.	X		X		X		
3	En los espacios de interacción personal y laboral entre los miembros de la comunidad existe una comunicación adecuada, asertiva en la que prima el respeto y escucha.	X		X		X		
4	Cualquier ciudadano y miembro de la comunidad accede con facilidad a información sobre la I.E.	X		X		X		
5	Existe una eficiente comunicación y relación horizontal entre los docentes y los coordinadores de las distintas áreas.	X		X		X		
6	En la Institución Educativa se comparte limitaciones, preocupaciones y problemas con facilidad. Además, existe mecanismos establecidos para brindar aportes a la mejora de la I.E.	X		X		X		
7	En la I.E se genera espacios de dialogo profesional con los directivos de la I.E.	X		X		X		
8	En la I.E se promueve una comunicación fluida y horizontal con los docentes de la I.E.	X		X		X		
	Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El director promueve una atmosfera de confianza en la I.E.	X		X		X		
10	El director tiene confianza necesaria para hablar con su coordinador acerca de materias relacionadas a su trabajo.	X		X		X		
11	El director acepta las recomendaciones y sugerencia de los demás.	X		X		X		
12	El coordinador comparte sus inquietudes de aprendizaje con sus compañeros.	X		X		X		
13	Considera que el coordinador conoce bien como la institución está logrando sus metas.	X		X		X		
14	El coordinador recibe apoyo de sus decisiones de parte de los directivos.	X		X		X		
15	Mantiene una relación de confianza al interactuar con los equipos de trabajo específicos y con el equipo directivo	X		X		X		
16	En todo espacio de interacción mantiene buenas relaciones con sus colegas.	X		X		X		
	Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Siente que sus aportes e ideas son <u>valoradas</u> y reconocidas por la Dirección.	X		X		X		
18	Considera que existe una política de estímulo y reconocimiento a nivel de la institución educativa.	X		X		X		
19	Mantiene interés permanente por capacitarse y mejorar su labor pedagógica para mejorar la calidad del servicio que ofrece la I.E.	X		X		X		
20	Establece condiciones socio afectivas para desarrollar los procesos educativos.	X		X		X		
21	Participa con interés y motivación de las reuniones, jornadas y actividades que se promueven a nivel de la I.E.	X		X		X		
22	Se siente motivado(a) a participar en el desarrollo de actividades en beneficio de la I.E.	X		X		X		
23	Muestra interés en el futuro de la I.E	X		X		X		
24	Mantiene como ideal el desarrollo institucional y la mejora continua.	X		X		X		

AC
Ve :

	Participación	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Participa activamente en la toma de decisiones sobre asuntos pedagógicos en la I.E.	X		X		X		
26	Participa en las actividades curriculares de la I.E.	X		X		X		
27	Propone proyectos de innovación en espacios generados por la I.E.	X		X		X		
28	Participa de manera activa aportando con propuestas y acciones de mejora sobre asuntos pedagógicos y administrativos.	X		X		X		
29	Participa en la decisión de situaciones problemáticas.	X		X		X		
30	Propone soluciones ante situaciones problemáticas.	X		X		X		
31	Realiza acciones y propone iniciativas para generar cambio hacia una adecuada gestión.	X		X		X		
32	Se realiza actividades para difundir y promocionar las actividades institucionales.	X		X		X		
33	Participa en actividades de extensión a la comunidad para atender necesidades sociales, de salud, cultura o recreativas.	X		X		X		
34	Participa en el desarrollo de proyectos productivos en la I.E. que involucre a la localidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Vivian Isabel Romaní Franco DNI: 08144929

Especialidad del validador: Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Dr. Vivian Isabel Romaní Franco
REGUC 00477

Firma del Experto Informante.

22 de julio del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Gestión Institucional							
1	El equipo directivo presenta los documentos de gestión en los plazos previstos al ente superior.	X		X		X		
2	El equipo directivo y su plana jerárquica realizan acciones para contar con los documentos de actualizados y vigentes como el PCI.	X		X		X		
3	El equipo directivo y personal jerárquico <u>proponen</u> proyectos de innovación para mejorar la calidad del servicio de la Institución Educativa.	X		X		X		
4	El personal de la Institución Educativa está satisfecho(a) con el Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
5	El equipo directivo mantiene un reglamento interno que promueve la convivencia escolar y regula el funcionamiento de la institución.	X		X		X		
6	La gestión del equipo directivo cumple con las metas incluidas en el Proyecto Educativo Institucional. <u>y/o</u> Plan de Mejora.	X		X		X		
7	El equipo directivo promueve alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas para promover el desarrollo de la IE.	X		X		X		
8	El personal jerárquico participa activamente en las actividades de fechas cívicas programadas.	X		X		X		
9	El equipo directivo valora al docente por su constante actualización a nivel Profesional.	X		X		X		
10	El equipo directivo promueve la participación de los diferentes actores de la comunidad educativa, debidamente organizados como el Municipio Escolar, CONEI, etc.	X		X		X		
11	El directivo planifica, organiza, ejecuta, evalúa e informa sus actividades por iniciativa propia al CONEI.	X		X		X		
	Gestión Pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El equipo directivo planifica y ejecuta acciones de monitoreo y asesoría a los docentes para el mejoramiento de las prácticas de enseñanza en el aula	X		X		X		
13	El equipo directivo planifica procesos de monitoreo y acompañamiento al trabajo docente en el aula, poniendo énfasis en las estrategias didácticas, innovaciones metodológicas y procesos de evaluación	X		X		X		
14	El equipo directivo desarrolla acciones formativas con los docentes (talleres, <u>GIAs</u> , tertulias, RTC) de acuerdo a las necesidades detectadas en el monitoreo.	X		X		X		
15	La dirección aplica un sistema de evaluación externa para verificar los logros de aprendizaje de los estudiantes, por nivel educativo y áreas curriculares.	X		X		X		
16	El equipo directivo promueve la identificación y promoción e experiencias exitosas de los docentes de la IE a partir del monitoreo para fortalecer la labor de los docentes.	X		X		X		
17	El equipo directivo realiza reuniones colegiadas para orientar las acciones pedagógicas e implementar acciones de mejora continua	X		X		X		
18	El equipo directivo conoce y brinda información oportunamente y necesaria del PCI para favorecer la elaboración de programaciones anuales, unidades didácticas, proyectos de aprendizaje y sesiones de clases.	X		X		X		
19	El equipo directivo gestiona (planifica, revisa, retroalimenta) de manera eficiente y eficaz los documentos pedagógicos de los docentes (planificación curricular a largo y corto plazo)	X		X		X		
20	El director socializa e implementa documentos de gestión pedagógica (normas, Resoluciones de MINEDU) a los docentes en distintas acciones formativas	X		X		X		
21	El director planifica y consensua oportunamente con los actores educativos, las actividades a realizarse para la mejora de los aprendizajes en la I.E.	X		X		X		
22	El equipo directivo gestiona y brinda condiciones económicas, materiales y acompañamiento para la elaboración de proyectos a los docentes que participan en concursos diversos, como FENCYT, ONEM, Crea y Emprende entre otros.	X		X		X		

Activa
Ve a Co

23	El equipo directivo motiva y promueve la participación de los docentes en los concursos organizados por el ente superior UGEL, DREL, MINEDU (Proyectos de innovación pedagógica, Comprensión lectora, FONDEP entre otros)	X		X		X	
24	El director y su equipo <u>gestiona</u> acciones formativas para promover la mejora permanente de la labor docente ante la UGEL, DREL y otras instituciones.	X		X		X	
25	El equipo directivo realiza jornadas de reflexión sobre el aprendizaje de los alumnos y establece estrategias de mejora de manera colaborativa y en forma estratégica.	X		X		X	
26	El equipo directivo brinda información a los padres de familia sobre el nivel de progreso de los aprendizajes oportunamente y con acciones que ayuden a mejorar el desempeño de los alumnos.	X		X		X	
	Gestión Administrativa	Si	No	Si	No	Si	No
27	El equipo directivo actualiza y socializa anualmente el CAP de la I.E.	X		X		X	
28	El equipo directivo elabora el cuadro de horas respetando el CAP y propiciando la participación de la comunidad de docentes.	X		X		X	
29	El equipo directivo acepta su responsabilidad ante cualquier error a nivel de gestión administrativa	X		X		X	
30	En la IE Se delega funciones de acuerdo al talento y capacidad del personal y se asigna roles de manera democrática y estratégica.	X		X		X	
31	El director gestiona, ejecuta e informa sobre las acciones de mantenimiento de la infraestructura y equipos, de manera oportuna y permanente	X		X		X	
32	El equipo directivo distribuye a los docentes material didáctico y bibliográfico otorgado por el ministerio de educación, brindando información oportuna y asistencia técnica para el uso adecuado.	X		X		X	
33	El equipo directivo promueve capacitación para el uso pertinente de materiales didácticos y cuadernos de trabajo con todo el personal de la I.E.	X		X		X	
34	El equipo directivo realiza gestiones para brindar temporalmente el mantenimiento adecuado a los mobiliarios y laboratorios.	X		X		X	
35	El director demuestra capacidad en la toma de decisiones frente a situaciones de riesgo y conflicto en cualquier área de la I.E	X		X		X	
36	El equipo directivo promueve jornadas de trabajo colaborativo con todos los miembros de la comunidad y acepta las propuestas de los docentes para una mejor gestión administrativa.	X		X		X	
37	El director establece reuniones periódicas para informar y rendir balance del ingreso y egreso de los recursos propios de la I.E	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Carlos Andrés Guerra Bendezú DNI: 09726163

Especialidad del validador: Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Big. Carlos Andrés Guerra Bendezú
REGUC 016819

Firma del Experto Informante.

22 de julio del 2020

Activa
Ve a Co

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima Laboral



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMUNICACIÓN							
1	El equipo directivo se preocupa por identificar, difundir y promocionar las innovaciones educativas a los miembros de la I.E., con el fin mejorar la calidad del mismo.	X		X		X		
2	El personal de la IE cuenta con un canal de comunicación abierta y directa con la dirección.	X		X		X		
3	En los espacios de interacción personal y laboral entre los miembros de la comunidad existe una comunicación adecuada, asertiva en la que prima el respeto y escucha.	X		X		X		
4	Cualquier ciudadano y miembro de la comunidad accede con facilidad a información sobre la I.E.	X		X		X		
5	Existe una eficiente comunicación y relación horizontal entre los docentes y los coordinadores de las distintas áreas.	X		X		X		
6	En la Institución Educativa se comparte limitaciones, preocupaciones y problemas con facilidad. Además, existe mecanismos establecidos para brindar aportes a la mejora de la I.E.	X		X		X		
7	En la I.E se genera espacios de dialogo profesional con los directivos de la I.E.	X		X		X		
8	En la I.E se promueve una comunicación fluida y horizontal con los docentes de la I.E.	X		X		X		
	Confianza		No		No		No	
9	El director promueve una atmosfera de confianza en la I.E.	X		X		X		
10	El director tiene confianza necesaria para hablar con su coordinador acerca de materias relacionadas a su trabajo.	X		X		X		
11	El director acepta las recomendaciones y sugerencia de los demás.	X		X		X		
12	El coordinador comparte sus inquietudes de aprendizaje con sus compañeros.	X		X		X		
13	Considera que el coordinador conoce bien como la institución está logrando sus metas.	X		X		X		
14	El coordinador recibe apoyo de sus decisiones de parte de los directivos.	X		X		X		
15	Mantiene una relación de confianza al interactuar con los equipos de trabajo específicos y con el equipo directivo	X		X		X		
16	En todo espacio de interacción mantiene buenas relaciones con sus colegas.	X		X		X		
	Motivación		No		No		No	
17	Siente que sus aportes e ideas son valoradas y reconocidas por la Dirección.	X		X		X		
18	Considera que existe una política de estímulo y reconocimiento a nivel de la institución educativa.	X		X		X		
19	Mantiene interés permanente por capacitarse y mejorar su labor pedagógica para mejorar la calidad del servicio que ofrece la I.E.	X		X		X		
20	Establece condiciones socio afectivas para desarrollar los procesos educativos.	X		X		X		
21	Participa con interés y motivación de las reuniones, jornadas y actividades que se promueven a nivel de la I.E.	X		X		X		
22	Se siente motivado(a) a participar en el desarrollo de actividades en beneficio de la I.E.	X		X		X		
23	Muestra interés en el futuro de la I.E	X		X		X		

Acti
Ve s t

24	Mantiene como ideal el desarrollo institucional y la mejora continua.	X		X		X		
	Participación	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Participa activamente en la toma de decisiones sobre asuntos pedagógicos en la I.E.	X		X		X		
26	Participa en las actividades curriculares de la I.E.	X		X		X		
27	Propone proyectos de innovación en espacios generados por la I.E.	X		X		X		
28	Participa de manera activa aportando con propuestas y acciones de mejora sobre asuntos pedagógicos y administrativos.	X		X		X		
29	Participa en la decisión de situaciones problemáticas.	X		X		X		
30	Propone soluciones ante situaciones problemáticas.	X		X		X		
31	Realiza acciones y propone iniciativas para generar cambio hacia una adecuada gestión.	X		X		X		
32	Se realiza actividades para difundir y promocionar las actividades institucionales.	X		X		X		
33	Participa en actividades de extensión a la comunidad para atender necesidades sociales, de salud, cultura o recreativas.	X		X		X		
34	Participa en el desarrollo de proyectos productivos en la I.E. que involucre a la localidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Carlos Andrés Guerra Bendezú DNI: 09726163

Especialidad del validador: Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



.....
 Mg. Carlos Andrés Guerra Bendezú
 REGUC 016010

Firma del Experto Informante.

22 de julio del 2020

Activar Win