



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión educativa y clima laboral en los docentes de la I.E. 2090
Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación

AUTORA:

Melgarejo Pérez, Sofía Emilia (ORCID:0000-0003-1375-0444)

ASESOR:

Mg. Guerra Bendezú, Carlos Andrés (ORCID: 0000-0005-3067-8133)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia que me ayuda en los instantes difíciles de mi vida y fueron siempre ejemplo de entereza, perseverancia, a los docentes que dieron su aporte cognitivo para incrementar mis conocimientos

Agradecimiento

A Dios que me permite salir adelante y que guía mis pasos, a mi familia que son mis incondicionales para todo lo que programo en la vida y a todas las personas que son parte de ella, gracias a todos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	46

Índice de tablas

	Pág
Tabla 1 Ficha técnica de los instrumentos para medir la gestión educativa y el Cima laboral	22
Tabla 2 Juicio de expertos	22
Tabla 3 Confiabilidad de los instrumentos con Alfa de Cronbach	23
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la gestión educativa	24
Tabla 5 Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión educativa	25
Tabla 6 Distribución de frecuencias del clima laboral	26
Tabla 7 Distribución de frecuencias de las dimensiones del clima laboral	27
Tabla 8 Coeficiente de correlación entre la gestión educativa y el clima laboral	29
Tabla 9 Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de la gestión educativa y el clima laboral	29

Índice de figuras

	Pág
Figura 1 Niveles de la gestión educativa	24
Figura 2 Niveles de las dimensiones de la gestión educativa	25
Figura 3 Niveles de las dimensiones del clima laboral	26
Figura 4 Niveles de las dimensiones del clima laboral	27

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y el clima laboral en los docentes de la I.E. 2090 “Virgen de la Puerta”, 2021. El estudio realizado fue de tipo básico y siguió la estructura metodológica del enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de nivel correlacional. Para el desarrollo del estudio se realizó en base a un censo, tomando en cuenta una población fueron 50 docentes. Se aplicó un instrumento válido y confiable para la obtención de los datos. Los resultados descriptivos indicaron que el 50% de los encuestados calificaron la gestión educativa realizada en un nivel moderado y el clima laboral en un nivel deficiente por el 62%. Las dimensiones de la gestión educativa: gestión institucional, gestión pedagógica y gestión comunitaria fueron calificadas como nivel medio o moderado, mientras que la dimensión gestión administrativa fue calificada por la mayoría como deficiente. Las dimensiones del clima laboral: relaciones humanas, trabajo en equipo y satisfacción fueron calificados como de nivel deficiente por la mayoría de los encuestados. Se concluyó que la gestión educativa y el clima laboral encontraban relacionadas de manera directa y a nivel moderado, obteniendo un Rho de Spearman de 0,610.

Palabras clave: Gestión educativa, gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión comunitaria, Clima laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between educational management and the work environment in teachers of the I.E. 2090 “Virgen de la Puerta”, 2021. The study carried out was of a basic type and followed the methodological structure of the quantitative approach, with a non-experimental design and a correlational level. For the development of the study, it was carried out based on a census, taking into account a population of 50 teachers. A valid and reliable instrument was applied to obtain the data. The descriptive results indicated that 50% of the respondents rated the educational management carried out at a moderate level and the work environment at a poor level by 62%. The dimensions of educational management: institutional management, pedagogical management and community management were rated as medium or moderate level, while the administrative management dimension was rated by the majority as poor. The dimensions of the work environment: human relations, teamwork and satisfaction were rated as poor by the majority of respondents. It was concluded that educational management and work environment were directly and moderately related, obtaining a Spearman's Rho of 0.610.

Keywords: Educational management, institucional management, pedagogical management, administrative management, community management, work enviroment.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, son muchos los países que han apostado por mejorar el nivel de calidad de la educación que se brinda en las instituciones de enseñanza, tanto a nivel escolar como a nivel superior. Sin embargo, mejorar la calidad de la educación implica tomar en cuenta muchos factores, que parten desde la gestión educativa y del clima laboral que experimentan los docentes dentro de las instituciones, los cuales son necesarios para fortalecer el logro de metas de aprendizaje en los estudiantes. El contexto de la pandemia permitió observar una serie de dificultades en las instituciones educativas propias del cambio de modalidad a distancia y enseñanza virtual, alterando el clima laboral al enfrentar el fenómeno de manera inesperada, siendo fundamental una adecuada respuesta de las autoridades en el desarrollo de la gestión educativa, dado que no solo es necesario el organizar al personal que labora en su interior, sino que también mantener un adecuado ambiente de trabajo entre los docentes para conseguir la metas establecidas . Al respecto Flores (2017) señaló que producto de la globalización los países han compartido con mayor notoriedad el interés por la calidad en la educación, exigiendo al docente que sea parte de los nuevos cambios tecnológicos y se adapte a estos en favor de mejorar los resultados de la enseñanza. Los gobiernos de los diferentes países han fomentado políticas para fortalecer el sector educativo. En este contexto, ha sido necesaria la búsqueda por mejorar la gestión educativa, para lograr buenos resultados y cumplimientos de metas.

A nivel de Latinoamérica, Colombia ha enfocado sus esfuerzos a mejorar algunos problemas que han mostrado las instituciones educativas en la gestión educativa, buscando que el equipo directivo y los docentes trabajen de manera coordinada y conjunta. Estos esfuerzos han tenido por objetivo mejorar problemas observados, como la inadecuada planificación de las etapas, la realización de monitoreos sin empleo de especialistas (dado que en algunos casos esta tarea es realizada con personal sin el conocimiento y experiencia necesaria), la distribución de tareas de manera no equitativa, y desarrollo de evaluaciones sin alinear criterios, entre otros problemas adicionales. Del mismo modo en Chile cuentan con los recursos humanos y materiales necesarios pero no los usan de manera apropiada,

ya que la gestión de los centros educativos confía en los docentes, se programan en la mejora de los aprendizajes, pero no todos trabajan por ese fin y no cumplen con los horarios establecidos, en el aspecto pedagógico no siempre cumplen con lo programado, pero trabajan a ritmo muy acelerado porque tienen metas que alcanzar, pero el proceso de aprendizaje tienen muchas carencias y el monitoreo de los aprendizajes tampoco es el adecuado (Llanos, 2016).

A nivel nacional, los docentes en muchos casos al no encontrar un buen clima laboral no se identificaron con la institución, tenían comportamientos de rechazo, hacían las cosas por obligación y sin el compromiso deseado, sin colaborar en el progreso de la institución y siempre actitudes contrarias a las ideas que proponía la gestión. Por estas razones, se consideró analizar la relación entre la gestión y el clima laboral. En este sentido, si ambas muestran valores positivos, la institución alcanzará sus metas y los docentes estarán satisfechos. La gestión educativa debe tener mayor coherencia con los objetivos de la institución, en este caso está fallando al no tener claras las acciones a realizar, en el trabajo en equipo, comprometer más a la comunidad educativa, centrarse en el servicio que debe ofrecer y en cuanto a los docentes brindarles capacitación para la mejora de la enseñanza-aprendizaje, tener muy claro la interrelación con los docentes a su cargo y desechar la idea que el acercamiento con ellos le resta autoridad, es así que Paredes (2016) expresó que en el aspecto educativo el clima laboral que el docente percibe ya sea por el director, estudiantes o padres de familia, influye en el quehacer pedagógico, porque una insatisfacción puede generar una conducta agresiva, lo que se va a traducir en una negatividad en todas las actividades lo que principalmente se va a ver reflejado en el logro pedagógico.

A nivel local, en el contexto del desarrollo de las clases a distancia y las medidas contra la pandemia, la Institución Educativa 2090 Virgen de la Puerta, observó un ambiente poco adecuado, producto de la ansiedad, los problemas coyunturales, entre una serie de inconvenientes que se presentaron para el desenvolvimiento normal de las clases. En estas circunstancias el nivel de comunicación se deterioró, generando incomodidades entre los miembros de la institución educativa, siendo necesaria una adecuada gestión, generación de estrategias que permitieran enfrentar dichas dificultades y mejorar el clima laboral.

En tal sentido, se desea conocer al interior de la I.E. 2090 Virgen de la Puerta y en base a la consulta a los docentes, si la gestión educativa se encuentra relacionada con el clima laboral mostrado, lo que permitirá plantear alternativas y estrategias de solución con un criterio amplio basado en evidencias empíricas.

El análisis de la problemática observada, permitió plantear el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el clima laboral en los docentes de la I.E. 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021? Y los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el clima laboral en los docentes de la I.E. 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021?, ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el clima laboral en los docentes de la I.E. 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021?, ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los docentes de la I.E. 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021?, ¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y el clima laboral en los docentes de la I.E. 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021?

Quedó justificada la realización de la investigación a nivel teórico, en el sentido que permitió mejorar el conocimiento que involucra la percepción que poseen los docentes en la institución analizada sobre la relación entre la gestión educativa y el clima laboral, cubriendo con ello la falta de conocimiento con evidencia científica. El desarrollo del estudio también ha sido justificado desde el punto de vista práctico, puesto que los resultados obtenidos permitirán diseñar actividades para mejorar el clima laboral y la gestión educativa en la I.E. 2090 Virgen de la Puerta. Así mismo, la investigación posee una justificación metodológica, ya que permitirá a otros investigadores mejorar el instrumento y metodología usada.

Se planteó el objetivo general: Determinar si existe relación entre la gestión educativa y el clima laboral en los docentes de la I.E. 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021. Adicionalmente, se plantearon los objetivos específicos: Determinar si existe relación entre la gestión institucional y el clima laboral en los docentes de la I.E. 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021. Determinar si existe relación entre la gestión pedagógica y el clima laboral en los docentes de la

I.E. 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021. Determinar si existe relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en los docentes de la I.E. 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021. Determinar si existe relación entre la gestión comunitaria y el clima laboral en los docentes de la I.E. 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021.

Así también, se planteó la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima laboral en los docentes de la I.E. 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021. Adicionalmente, se plantearon las hipótesis específicas: Existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y el clima laboral en los docentes de la I.E. 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021. Existe relación directa y significativa entre la gestión pedagógica y el clima laboral en los docentes de la I.E. 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021. Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en los docentes de la I.E. 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021. Existe relación directa y significativa entre la gestión comunitaria y el clima laboral en los docentes de la I.E. 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio realizado ha tomado como base una serie de antecedentes y referentes teóricos, los cuales fundamentan el planteamiento, la estructura y el análisis realizado, los cuales son detallados en este apartado.

En relación a la variable denominada como clima laboral, Delgado et al. (2018) desarrollaron un estudio en Ecuador, analizando a un grupo de profesionales de la educación en un centro de estudios superior. El estudio contó con la participación de 41 participantes (entre educadores, administrativos y de prestación de servicios). Dentro de los resultados, se apreció que los encuestados percibieron en un 24,4% un nivel deficiente para la dimensión relaciones humanas, el 32 % logró percibir un nivel eficiente en el trabajo en equipo, en cuanto al nivel de satisfacción el 34, 15 % percibió como regular y el clima laboral estuvo en nivel eficiente en 38,6%. En referencia al ambiente, el 28,66% de los profesionales lo calificaron como bueno. Se concluye que el ambiente laboral es favorable.

En un sentido similar, Enrique y Calderón (2017) desarrollaron un estudio al interior de una escuela de educación básica en Ecuador y con la participación de 60 miembros. El estudio buscó analizar si el Clima laboral lograba incidir en el desempeño de los docentes. Se recolectaron los datos en base a un cuestionario validado y consistente, el cual fue aplicado a los participantes mencionados. En cuanto al resultado de la percepción de los docentes sobre el clima laboral, se comprobó que en un 96% los docentes percibieron dentro de la institución un nivel regular, dado que el ambiente es bueno para la mayoría de los docentes, del mismo modo en relación a las relaciones humanas el 63% percibió un nivel regular dicho aspecto, así también, un 65% afirmó que el trabajo en equipo es regular y en la satisfacción se observó un nivel regular en el 32,8%. Dentro de los alcances finales, se afirmó que el clima laboral incide en el desempeño, existen carencias por subsanar los problemas.

Un aporte adicional fue generado por González (2019) quien buscó identificar los elementos que afectan el clima laboral, los cuales repercuten en el desempeño de los docentes. En la realización del estudio se tomó en a 30 instituciones educativas privadas, obteniéndose a partir de ello los resultados. En

este sentido, los encuestados percibieron en un 79 % un el clima laboral nivel alto, precisando que la importancia vital que posee dentro de ámbito educativo, frente a un 31% en las relaciones humanas, nivel bajo y en la satisfacción nivel medio del 30%. Para el caso del desempeño docente, un 52% nivel medio lo considera como importante dentro del ámbito laboral, un 23% nivel bajo manifestó que dependía mucho de la situación de la educación. En lo que respecta al clima laboral específicamente a la dimensión comunicación un 33,3% nivel medio, un 6,7% nivel bajo, pero se direccionó hacia el departamento administrativo y un 60% lo ejecutaba hacia el profesorado, en lo que se refería al involucramiento social un 46,7% manifestó el nivel es medio, un 33,3% lo realizaba en los momentos necesarios. Se concluye destacando la existencia de múltiples factores que influyen en el desempeño laboral.

Un estudio adicional lo realizaron Serrano et al. (2018) buscando analizar la influencia del clima laboral percibido en el rendimiento que muestran los docentes al desarrollar sus labores. En el estudio se usó un enfoque cuantitativo, correlacional causal, la población y la muestra fueron 60 personas. Dentro de los resultados se hace referencia al clima laboral un nivel medio del 35 % que son ideales para el desarrollo profesional de los educadores, a su vez en las dimensiones del clima laboral en las relaciones humanas se manifestó un nivel medio del 42%, en el trabajo en equipo nivel alto del 48,5% y en la satisfacción de los docentes nivel medio del del 38,4%. En las conclusiones, se logró distinguir un grado de influencia del clima laboral sobre el desempeño del docente, con un factor de 0.871 de influencia, considerado como un grado de influencia alto.

En sentido similar, Mendoza y Torres (2016) buscaron analizar en varias instituciones educativas como percibieron los docentes el clima laboral en sus respectivas instituciones. En este sentido, fueron analizados 97 profesionales de la educación, administrativos y personales directivos. Es importante considerar la dimensión clima laboral fue 52% en la I.E María Laura, 55% en la I.E Pontezuela, 51 % en la I.E Santa María para un valor medio de 52,6% de nivel adecuado en el clima laboral. En lo concerniente a la dimensión relaciones humanas 35% nivel regular en las instituciones I.E Madre Laura y la I.E Pontezuela alcanzaron 57 %,

nivel alto, mientras que la I.E Santa María logró 49 %, nivel bajo Se concluye que el clima laboral estuvo en un nivel medio en el promedio del 49%.

Dentro de los estudios nacionales, Tinco (2016) buscó obtener un diagnóstico del grado de influencia existente entre la gestión educativa desarrollada con el clima laboral mostrado en la institución analizada. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, analizándose la relación entre las variables de estudio. Se utilizó para el estudio una muestra de 100 especialistas del área educativa, recogieron la información con un cuestionario. En los resultados en cuanto a la gestión pedagógica un 56% se orientó a un nivel alto. Del mismo modo al considerar la dimensión gestión institucional un 55% presento un nivel alto, gestión administrativa nivel bajo en 39% y en la gestión comunitaria nivel medio del 52%. Mientras que en lo que respecta al clima laboral estuvo en un nivel medio del 50%, en la dimensión de RRHH, un 53% nivel medio, en el trabajo en equipo nivel bajo del 54%, en la satisfacción nivel bajo del 30%. Los resultados mostraron resultados que evidenciaron que la gestión educativa mostraba un nivel de relación alto con el clima laboral (Rho de Spearman fue 0,869).

Otro aporte importante sobre las relaciones entre la gestión educativa y el clima laboral fue desarrollado por Bardales (2016) quien en base a un análisis fundado en el enfoque cuantitativo encuestó a 73 docentes de una institución educativa. En base a los resultados de las percepciones de los docentes y el análisis estadístico, se logró determinar que el clima laboral mostraba relación con el desempeño laboral, con un valor de 0.55 para el Rho de Spearman. Se determinó que a nivel de la institución el clima laboral observado fue adecuado, lo cual fue base fortalecedora dentro de la institución. El resultado descriptivo mostró en relación al clima laboral que el 42% de los encuestados lo percibieron en un nivel medio. En las dimensiones de RRHH fue 61,4%, nivel medio; trabajo en equipo 67,2% nivel medio, y en la satisfacción nivel medio del 58%.

Así mismo, Effio (2018) realizó un estudio cuantitativo en base un análisis de tipo correlacional, tomando como variables de análisis a la gestión educativa y el clima laboral. Los datos se obtuvieron en base a una muestra de 15 profesionales de la educación. En los resultados un 46,7% de los encuestados expresaron percibir una gestión de nivel medio, mientras que el 53,3% percibió a un nivel alto

la gestión desarrollada. De acuerdo a la gestión educativa nivel regular en 38%, en las dimensiones en el aspecto administrativo, un 53,3% lo ubicó en un nivel medio. En el área pedagógica los valores obtenidos un 60% consideraron un nivel medio, del 46,8% en la gestión comunitaria nivel medio del 52,4%. Dado que el p-valor no supero el nivel de significancia establecido y el coeficiente de correlación que mide las variables fue 0.917, se pudo concluir que la relación entre las variables fue alta y significativa.

Del mismo modo Carranza (2018) a través de un estudio cuantitativo analizó la existencia de relación entre las variables gestión educativa y el clima laboral desde la percepción del personal que labora en una institución educativa. El análisis se realizó en base a las respuestas de 15 profesionales de la educación, los cuales conformaron la muestra dentro del estudio. El instrumento de recolección de datos fue validado previamente, así como analizada su nivel de confiabilidad. Los resultados producto de la percepción de los docentes indicaron que en un 46,7% percibían como un nivel medio el desarrollo de la gestión educativa, mientras que el 53,3% se inclinó por un buen desempeño en el ámbito educativo, nivel medio, en lo que respecta a la gestión administrativa, un 58,3% apreció un trabajo nivel medio. Para la dimensión pedagógica, un 40% lo percibió en un nivel medio, en lo que se refería al ámbito comunitario, el 40% llegó a percibirlo en un nivel medio y en el institucional nivel alto del 41,5% y en el clima laboral el nivel fue medio en 42,5%. En base al p-valor obtenido fue muy reducido y el índice de correlación alto (0.917), se llegó a concluir que la gestión educativa estaba fuertemente relacionada con el clima laboral dentro de la institución analizada.

Así también, Huatia (2018), haciendo uso del enfoque cuantitativo se plateó determinar la existencia de influencia del clima laboral en la satisfacción que experimentaban los docentes en el desarrollo de sus labores. A través del uso de un instrumento aplicado a una muestra de 103 profesionales de la educación. En los resultados el desempeño docente fue de 54,2%, el clima laboral se ubica en 50,6%, nivel medio, en las relaciones humanas nivel bajo del 56%, trabajo en equipo nivel medio en 30% y en la satisfacción nivel medio del 37%. En relación a la satisfacción laboral se observó un nivel medio en el 53,9%. Tomando en cuenta el índice de correlación obtenido de 0,745 y el p-valor inferior al nivel de

significancia, se pudo concluir que existía relación entre las variables: clima laboral y la satisfacción.

Amasifuén (2018) realizó un trabajo de investigación de nivel correlacional basado en el enfoque cuantitativo, con el objetivo de verificar la existencia de relación entre la gestión educativa y el clima laboral dentro de una institución. Para ello, tomó como muestra a 30 docentes que laboran en la institución educativa, a los cuales se les aplicó el instrumento elaborado. El análisis estadístico permitió distinguir que un 48% percibía en nivel regular el clima laboral. En relación a las dimensiones de la gestión educativa, la gestión administrativa estuvo en el nivel medio del 42,5%, en la gestión pedagógica, nivel medio del 33,6%, en la gestión institucional nivel alto del 66%, en la gestión educativa, nivel bajo del 39% y en la gestión comunitaria nivel bajo del 33,4%. En base al Rho de Spearman obtenido de 0,785 se distinguió el alto grado de relación existente entre la gestión educativa y clima laboral en la institución.

Por el lado del fundamento teórico de la variable Gestión educativa (GE) de acuerdo a Yangali et al., (2018) demarcan a la primera variable como un conjunto de procedimientos continuos que direccionan el sistema educativo y permiten lograr un propósito a corto, mediano o largo plazo, conectando diversas interpretaciones y acciones estratégicas que parten de premisas y experiencias propias que se vuelven versátiles y que van de la mano con la acción medular del ámbito educativo. Lo que conlleva a establecer indicadores de la GE, plantea que sea dinámico, pero a la vez que se transforma continuamente, sin dejar de lado evidencias, procedimientos, herramientas técnicas, instrumentos y acciones estratégicas.

Por su parte Alcántara (2018) determina a la gestión educativa definiendo primeramente la palabra gestión que viene de getio cuyo significado es acción, por lo tanto, podemos decir que la gestión es el grupo de actividades integradas para alcanzar los fines. Es la actividad fundamental de la administración y es la cadena que sirve de intermediaria entre la planificación y los propósitos concretos que se quiere lograr.

Para Lazwardi (2018) es el proceso de hacer un trabajo con actividades que ayuden a la mejora del aprendizaje a través del director, produciendo mecanismos o condiciones para alcanzar las metas trazadas. Se puede decir también que es un proceso en el que el docente es guía orientado desde la gestión del aspecto educativo, espacio para alcanzar metas con ayuda de los padres de familia. Según Cantos y Reyes (2018) se puede decir que es la acción en la que se adquiere y asigna recursos con el fin de que obtenga logros educativos.

Así mismo la gestión educativa según Villagómez et al. (2019) tiene que ver con un trabajo que puede ser armónico dirigido al esfuerzo en forma general para llevar a cabo las actividades críticas y analíticas tratando de entender el medio con el objetivo de aportar solución de los problemas, brindando ayudas al currículo y buscando actualizar a los profesores. La gestión educativa describe como una representación de opciones auténticas para dar solución a los conflictos que están de bajada (Borrero, 2019). Se considera que está relacionada a las normas que de acuerdo a los principios de la administración como son planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar para alcanzar una apropiada gestión educativa; se considera también el talento humano en los que están incluidos los profesores, administrativos y padres de familia (Alí et al, 2020).

Entre los enfoques de la gestión educativa según Yangali et al. (2018) está la estructura: que se relaciona con la estructuración tangible y conceptual que integran al sistema. La entrada: hace mención a piezas fundamentales que preceden del contexto, en otras palabras, son los engranajes que se adecuan al procedimiento para alcanzar el objetivo. Distinguiendo dentro de este enfoque, los procesos, que regulan las acciones que direccionan y transforman los elementos de entrada para convertirlos en un producto. Las salidas, se vinculan con el producto, partiendo de procedimientos de transformación y se podría aplicar a individuos u objetos.

La gestión educativa según Díaz y Sánchez (2019) tiene un impacto trascendental no solo en el ámbito de la preparación académica sino también en el administrativo abarcando cuatro bases fundamentales: la universalidad, la ecuanimidad, la satisfacción y la pertinencia en la dinámica educativa. Del mismo modo estos principios se ven influenciados por diversos factores propios de la GE,

dentro de los que destaca, el factor institucional, ya que brinda la posibilidad de puntualizar los miembros del entorno educativo, para que este fluctúe dentro del contexto donde se encuentra, y con ella reconocer prácticas individuales o colectivas resaltantes dentro de la organización.

De acuerdo a Romero y Santa María (2021) el factor pedagógico, guarda estrecha relación en las actividades cotidianas que fortalecen el aprendizaje, vinculado estrechamente con el proceso de enseñanza aprendizaje (estrategias curriculares, metodológicas y didácticas) además de la normativas y estatutos vigentes. El factor administrativo, que se encarga de orientar acciones relacionadas con las directrices contables, de infraestructura y de personal dentro de la organización. Por su parte el factor comunitario, se mantiene direccionando una conexión entre la organización educativa y la comunidad donde se encuentra inmersa, lo que le permite conocer a fondo la realidad para construir soluciones ante cualquier eventualidad.

Entre las teorías científicas de la gestión educativa afirma Chávez y Olivos (2019), las conceptualizaciones afianzan la interconexión entre la motivación y el desenvolvimiento dentro de la organización, a su vez vincula la armonía en la complacencia profesional y la efectividad laboral. La teoría de la Administración científica: principio básico dentro de la administración, cuyo propósito se vincula elevar la efectividad de la organización a través de una equidad en cuanto a las áreas que integran dicha institución potenciando el desempeño de los trabajadores. El propósito fundamental de dicho basamento es potenciar la producción de la organización por medio de la eficiencia en el área operacional. Por ser ésta la fase incipiente dentro del entorno laboral, para la designación de diferentes labores, debido a que tareas inherentes al cargo y los operarios influyen la cohesión organizativa.

Para Abanto y Castañeda (2020) entre los principios de la gestión educativa tenemos: Jerarquía y autoridad claramente definida: este fundamento se refiere al dominio y la jerarquización que se establecen dentro de la organización de formación académica. Considerando en primera instancia el respeto de los canales regulares dentro de la institución, dentro de los que destacan el tomar decisiones de forma pertinente y que vayan de la mano con el propósito institucional, del mismo

modo debe ser capaz de operar de acuerdo a diversas asignaciones de manera sistemática, respetando siempre la línea institucional que propicie un entorno laboral agradable sin dejar de garantizar la calidad en el proceso educativo. Así mismo, determinación clara de quién y cómo se toman las decisiones: considerándose fundamental dentro de la gestión educativa, y parte de la premisa de delegar compromisos y asignaciones para que las instituciones funcionen de forma clara. El líder directivo debe tomar un rol determinante dentro del quehacer educativo, para propiciar un efecto multiplicador, que considere el global institucional sin menospreciar el nivel individual de sus involucrados.

Del mismo modo Abanto y Castañeda (2020) sostienen que el principio claridad en la definición de canales de participación: a partir de este fundamento se considera a todas las fuerzas que hacen vida dentro del entorno educativo para interrelacionarse y poder alcanzar propósitos organizacionales. Con relación a ello, se configura el rol de un vocero o coordinador general que comunica, interactúa y provee situaciones propias de la organización educativa. Por otro lado Ubicación del personal de acuerdo a su competencia y/o especialización: considerando este fundamento a partir de la experiencia propia del ámbito educativo y de las actitudes que demuestran sus actores, para así asignarles un cargo donde podrán explotar todo su potencial, con ellos se respetará el perfil de cada actor del proceso educativo y se minimizará el tiempo de vacío laboral, y se fortalecerán competencias y capacidades individuales que influirán positivamente en la organización.

Consideran además Abanto, A. y Castañeda, E. (2020) que la coordinación fluida y bien definida: Se fundamenta en que el agente de la organización educativa divulgue de forma precisa necesidades, aspiraciones, interés y propósitos que desea la institución. Para ello, es de vital importancia que no se den dobles asignaciones para evitar confusiones en los actores del proceso educativo. Finalmente, las transparencias y comunicación permanente: A través de este principio se pretende que exista una comunicación asertiva que favorezca el ambiente organizacional de la institución. Esta debe fluir de forma lineal para que así pueda darse la retroalimentación adecuada a la hora de analizar el contexto de cada asignación. (Charry, 2018). Destacando además la importancia de la

transparencia comunicativa para evitar comentarios inapropiados dentro de la organización.

Del mismo modo García (2016) manifiesta que la evaluación de la gestión educativa se considera como uno de los principios más complejos del proceso educativo, ya que no existe una estructura que permita apreciar la gestión educativa, sin embargo, el conjunto de sugerencias brindadas al respecto puede complementarse y adecuarse a cualquier contexto. Se debe considerar varios momentos y con diversas direcciones en cuanto al proceso evaluativo, como lo podrían ser: de forma ascendente considerando a los actores desde el nivel más bajo en cuanto a funciones dentro de la organización y dejando claro que todos son igual de importantes, en forma descendente, que parte de los líderes de la organización y a partir de ello los actores que derivan de las asignaciones previamente establecidas. Del mismo modo el autor sostiene que podría darse de forma adyacente, con base a una autoevaluación diagnóstica para definir procesos iniciales dentro del ámbito educativo, sumativa considerando cada avance dentro del proceso, formativa para prever diversos desempeños, considerando la metacognición dentro de todos los rangos de evaluación. (Farfán, et al., 2016).

Las dimensiones de la gestión educativa según Chávez y Olivos (2019) están son: gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y gestión comunitaria. La primera dimensión la gestión pedagógica es el proceso esencial que las organizaciones educativas y los que forman parte de ella tienen en su quehacer, esto engloba la metodología, el currículo, los aspectos pedagógicos y psicopedagógicos, materiales educativos entre otros, todos ellos son parte del maestro. En la segunda dimensión está la gestión institucional que tiene que ver con la organización, la estructura, los distintos actores que forman parte de ella, para que la institución funcione de la mejor manera. En la tercera dimensión se encuentra la gestión administrativa que incide en las actividades y estrategias manejo de los recursos humanos, financieros, de tipo económicos, que se asocian con los empleados de la organización y todo lo relacionado a las normas y monitoreo con el fin de ayudar en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en la cuarta dimensión está la gestión comunitaria que es la relación de la institución

educativa con la comunidad, con los padres de familia y la sociedad civil para la realización de ciertas alianzas para mejorar la calidad de la educación.

En la segunda variable el clima laboral, de acuerdo a Huaita, D. y Luza, F. (2018) hacen mención a que éste se define de acuerdo a percepciones propias de los miembros de una organización con base en la interacción dentro del ecosistema laboral, es decir, que se manejan de acuerdo a las experiencias, y las asignaciones que se realicen. Lo que conlleva a las organizaciones a propiciar herramientas que fortalezcan un óptimo Clima laboral, tratando de mantener un equilibrio dinámico entre las relaciones interpersonales que puedan darse dentro de la institución, destacando aspectos culturales. (Moreno y Pérez, 2018). Para Tinco (2016) el clima laboral tiene que ver con varios factores, se asocia con las actitudes que tienen los individuos en su forma de trabajar y de interrelacionarse en una institución, en función al liderazgo del director y con las actividades que realiza la persona.

Del mismo modo Gago, et al. (2017) mencionan que el Clima laboral posee elementos que determinan la acción y la reacción dentro de la organización, ubicándolo en un escenario privilegiado, pudiendo incluso repercutir en la salud de los individuos. Estas acepciones confirman que debe ser renovado constantemente para promover la excelencia, a partir de la práctica de tendencias empresariales sostenibles en el tiempo, orientadas en la competitividad y el respeto de méritos de los miembros de una organización. (Sotelo y Figueroa, 2017).

Para Govea, K. y Zuñiga, D. (2020) el origen del clima laboral, destaca un conjunto de hechos que condicionan las conductas de los miembros de la organización, lo que permite comprender la importancia del mismo y como puede influir en el contexto laboral en las responsabilidades de un trabajador. Del mismo modo Noboa, et al. (2019) mencionan elementos condicionantes internos como la antigüedad de los miembros de la organización, la prevalencia en el puesto asignado y la funciones que se logren desempeñar dentro del mismo que tienen influencia en la remuneración, jornada del trabajador, haciendo mención además a elementos externos dentro de los que figuran la seguridad, la motivación y las condiciones del entorno laboral, sosteniendo además que debe existir una conciliación entre el clima laboral y el entorno familiar.

Para Rosiles, et al. (2019) la importancia del clima laboral va orientada a la influencia que posee como parte del todo, a partir de cada miembro de determinada organización, siendo los aspectos conductuales lo que definen y moldean conclusiones y apreciaciones del clima laboral, lo que pudiera originar patrones conductuales diferentes dentro del mismo entorno.

Es conveniente hacer mención que dentro de las características que permiten identificar el clima laboral, de acuerdo a Ayala (2019) viene de un conjunto de constructos basados en la experiencia a partir de la interacción social de las partes, siendo susceptible de sufrir modificaciones continuas en un período de tiempo corto, es cuantificable y dentro de ella accionan actitudes y comportamientos individuales y colectivos, podría adaptarse a categorizaciones a partir de adjetivos como bueno, deficiente, satisfactorio o sobresaliente.

Loaiza, et al. (2019) manifiestan que dentro de los tipos de clima laboral se encuentran el tipo autoritario que es el autoritario explotador que tiene como campo de acción condicionar el ambiente por medio de amenazas, las decisiones las toman los superiores y los trabajadores no pueden opinar, los jefes ponen las metas y la manera como alcanzarlas y el autoritario paternalista que otorga mayor confianza a los que ocupan los cargos más altos dentro de la organización, usan los castigos y las recompensas como una forma de estimular a sus trabajadores, tienen un sin número de estilos de control, las decisiones son dadas por los directivos, en la que hay una relación como la de padre e hijo; así mismo está el tipo participativo, donde se da un ambiente de confianza colectivo con los trabajadores, este a su vez puede ser consultivo porque los superiores le dan confianza a sus trabajadores, hay una buena comunicación entre ellos, es decir la comunicación es descendente, de acuerdo a los cargos los empleados pueden tomar decisiones y la participación en grupo, existe confianza en los trabajadores por parte de los administrativos, para tomar decisiones se tiene la opinión de todos los niveles, es decir que la comunicación es plana en todos los sentidos, la base de este tipo de clima laboral es el trabajo en equipo.

Haciendo énfasis además en la existencia de factores que influyen en el clima laboral, dentro de los que destacan la estructura de la organización, la responsabilidad, orientada a la autonomía en la realización de diversas actividades,

la recompensa, que va encaminada a la retribución por el cumplimiento de diversas tareas, los desafíos, que se relacionan con las situaciones emergentes dentro de la organización, la cooperación, que demuestra la empatía, el trabajo en equipo, los estándares, que se vinculan con la delimitación de parámetros organizacionales, el conflicto, que se orienta en las discrepancias entre miembros de la organización y la identidad, que mucho tiene que ver con el sentido de pertenencia dentro de la institución. (Fajardo, et al. 2020) Estos factores hacen que dentro del clima laboral existan elementos de conveniencia que permitan a las organizaciones actuar de acuerdo a la búsqueda de los intereses de dicha institución, acción que prevalece en la mayoría de los CL independientemente del ámbito donde se desenvuelva. (Cardozo y Kwan. 2019).

Parra, et al. (2018) manifiestan que las variables que influyen dentro del clima laboral, son las relacionadas con las condiciones físicas y condicionan cada una de las interacciones que puedan darse dentro de la organización, las vinculadas a la estructura y tamaño, específicamente a la normativa estructural de dicha institución, que a su vez va a estar supeditada por las creencias preestablecidas de los involucrados, condiciones sociales dentro de las que figuran el compañerismo, las relaciones interpersonales, los conflictos, la competitividad, las discrepancias de los actores, los elementos individuales cuyas percepciones estarían movidas por las actitudes, motivaciones, expectativas, es decir que esta condición va encaminada por reacciones propias, pero que pueden influir dentro del clima laboral, los valores que juegan un papel importante dentro de las organizaciones, ya que parte de la adaptación de pensamientos concebidos por los actores son los valores para poder desarrollar potencialidades corporativas.

Así mismo Govea y Zuñiga (2020) afirman que indudablemente diferentes organizaciones adaptan el clima laboral, con base a características propias, dentro de las que prevalecen diversas competencias como la divulgación de información errónea, jornadas laborales extenuantes, entre otras, pero la que posee un nivel preponderante es la comunicación, ya que figura como indicador de un equilibrio entre aspectos inherentes a la organización.

Pilligua y Arteaga (2019) sostienen que las dinámicas actuales conllevan al clima laboral a considerar además elementos sociológicos como para equilibrar el

ámbito organizacional, lo que se traduce en una renovación constante del mismo, con el fin de alcanzar la satisfacción dentro del entorno empresarial. (Iglesias y Torres. 2018). Del mismo modo al analizar la eficiencia empresarial se considera que al mejorar el clima laboral, la productividad de la organización también mejorará , siempre y cuando el personal directivo guíe el proceso, sin embargo al considerar una alta productividad y un clima laboral deficiente, puede que la organización sea rentable pero no podría mantenerse en el tiempo, ya que esta productividad se genera a partir de los empleados y estos no se involucran dentro del proceso, sin embargo al considerar una alta productividad y un clima laboral elevado genera un vínculo sólido que pudiese mantenerse en el tiempo.

Ramos y Tejera (2017) consideran que las teorías que avalan el clima laboral, se encuentra la teoría de los sistemas de organización, debido a su capacidad para analizar situaciones de causa-efecto, además de comprender la naturaleza de diversos climas laborales, y el rol que determinan diferentes factores involucrados dentro del mismo. Esta sostiene que la actuación que demuestran los involucrados, va a depender en gran manera al comportamiento de los gestores administrativos, ya que estos interpretan todas las señales que brinda la organización. Destacando además que existen elementos como el contexto, las tecnologías y también la estructura organizativa, que repercuten dentro del clima laboral. De acuerdo a esta teoría los elementos personales, actitudinales y la satisfacción también son determinantes dentro del mismo. (Parra, et al. 2018). Considerándose necesario que las variadas percepciones de los involucrados en la organización sean tomadas en cuenta, a pesar que esto implique diversos matices dentro de las concepciones establecidas, basándose en la cultura y en la interacción de las partes. Ramos y Tejera (2017).

Según Tinco (2016) entre las dimensiones del clima laboral están: relaciones humanas, trabajo en equipo y satisfacción. En la primera dimensión relaciones humanas, se destaca la interrelación que tienen los seres humanos en un ambiente de trabajo, en la medida que sea el adecuado la persona se sentirá satisfecha. En la segunda dimensión trabajo en equipo, consiste en la agrupación de personas en un ambiente de trabajo, en el que todos dan sus opiniones y trabajan por un mismo fin. En la tercera dimensión satisfacción el nivel de agrado que sienten las personas

en su entorno laboral, que les permite desarrollar su trabajo motivado por la circunstancia.

III. METODOLOGÍA

La investigación realizada se ha guiado de la secuencia metodológica propia del enfoque cuantitativo, cuyos aspectos son detallados a continuación.

3.1 Tipo y nivel de investigación

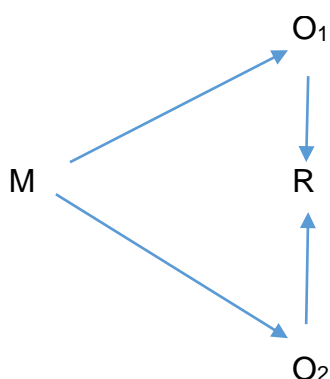
El estudio realizado por sus características es contemplado dentro de la literatura como de tipo básico. De acuerdo a Carrasco (2016) es básica cuando producto de lo investigado amplia los conocimientos del fenómeno o característica correspondiente. Asimismo, el nivel es definido como descriptivo correlacional, ya que, además de describir las variables, permitirá establecer relaciones entre dichas variables. En este sentido, Tamayo (2017) señala que una investigación es considerada descriptiva cuando narra situaciones, circunstancias de la realidad y es correlacional porque se hace una relación de las variables.

El método utilizado para la determinación de las conclusiones es considerado como hipotético-deductivo, ya que se tendrá en cuenta diferentes etapas, desde plantear hipótesis hasta deducciones en base resultados empíricos, logrando con ello establecer conclusiones validas. (Carrasco, 2016).

Así mismo el estudio ha sido estructurado desde la perspectiva del enfoque cuantitativo, puesto que trabajará íntegramente con información numérica, desde la recolección de los datos al interior de la IE 2090 Virgen de la Puerta, hasta el procedimiento utilizado en el procesamiento de la información. (Hernández y Mendoza, 2018). En relación al diseño, este ha sido no experimental, como lo señalan Sánchez, et al. (2018) cuando no hay ningún tipo de intervención que pretenda algún tipo de experimentación el diseño será considerado como no experimental.

El modo de recolección de datos aplicado en el estudio fue de corte transversal, dado que se procedió a intervenir con la encuesta a los docentes de la institución educativa Virgen de la Puerta en un periodo establecido, con una duración de una semana. En relación a esta forma de recolectar datos Morán y Alvarado (2010) han señalado que los estudios transeccionales permiten tomar datos en puntos específicos del tiempo.

El gráfico de la correlación es el siguiente:



M= muestra

O₁= Gestión educativa

O₂=Clima laboral

R= Relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión educativa

Definición conceptual

Chávez y Olivos (2019) indican que este concepto describe la manera como se organiza la institución y se desarrolla en función a la intencionalidad y al análisis sistemático e incluye la planificación de la institución, con el propósito de alcanzar buenos resultados en base la pedagogía, el tema curricular y los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Definición operacional

Para analizar el constructo definido como gestión educativa se consideraron 4 dimensiones, respaldado por Chávez y Olivos (2019) quienes destacan dichas dimensiones: Gestión pedagógica (proceso esencial que las organizaciones educativas y los que forman parte de ella tienen en su quehacer pedagógico. Gestión institucional (organización, estructura, en los distintos actores que forman parte de ella). Gestión administrativa (actividades y estrategias manejo de los

recursos humanos, financieros, de tipo económicos). Gestión comunitaria (Institución, comunidad, padres de familia y sociedad civil).

Indicadores

Se tomaron en cuenta 25 indicadores en la variable Gestión educativa (Ver anexos).

Variable 2: Clima laboral

Definición conceptual

Según Tinco (2016) el clima laboral tiene que ver con varios factores, que se asocia con las actitudes que tienen los individuos en su forma de trabajar y de interrelacionarse en una institución, en función al liderazgo del director y con las actividades que realiza la persona.

Definición operacional

Para el estudio se contemplaron 3 dimensiones que permiten analizar el clima laboral. Se consideró a las relaciones humanas, puesto que contempla la interrelación que tienen los seres humanos en un ambiente de trabajo, en la medida que sea el adecuado la persona se sentirá satisfecha. También se consideró Trabajo en equipo, dado que considera la agrupación de personas en un ambiente de trabajo, en el que todos dan sus opiniones y trabajan por un mismo fin. Así mismo, se consideró a la satisfacción, dado que es el nivel de agrado que sienten las personas en su entorno laboral, que les permite desarrollar su trabajo motivado por la circunstancia.

Indicadores

Fueron considerados 10 indicadores, de los cuales tenemos a: interrelación entre los compañeros, confianza entre ellos, ambiente laboral agradable, cooperación entre los compañeros de trabajo, aceptación de opiniones de los demás, comunicación en equipo, reuniones regulares para intercambiar información, reconocimiento del trabajo, fomento del desarrollo profesional, estímulo por el cambio y la mejora.

Escala de medición

La escala de las variables es de razón, mientras que la escala de medición del instrumento fue de tipo Likert.

3. 3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Para la realización del estudio se analizó a la totalidad de docentes (50) que laboran en la I.E. 2090 Virgen de la Puerta Los Olivos. En relación al sustento teórico, Hernández y Mendoza (2018) señalan que una población es la agrupación de sujetos, materiales, programas con ciertas características que todas tienen en común y se encuentra en un mismo espacio.

Criterios de inclusión

Se consideraron todos los docentes que se encuentre en actividad durante la investigación, que pertenezcan a la Institución, deseen participar y hayan firmado su consentimiento informado.

Criterios de exclusión

No se consideraron docentes que se encuentre en actividad durante la investigación, que no pertenezcan a la Institución, que no deseen participar y no hayan firmado su consentimiento informado.

Muestra

Como se realizó un censo, no fue necesario tomar en cuenta la obtención de una muestra. Al respecto Tamayo (2017) indica que se denomina censo al estudio de toda la población.

Muestreo

No se necesitó aplicar alguna técnica para realizar el muestreo porque se realizó un censo.

Unidad de análisis

Un docente que labora en la I.E. 2090 Virgen de la Puerta - Los Olivos

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación la técnica usada fue la encuesta. Hernández y Mendoza (2018) indican que se denomina encuesta a la metodología que sigue el investigador en la recolección de información al hacer estudio de campo. Los instrumentos usados fueron los cuestionarios, los cuales cuentan un conjunto de preguntas referentes a las variables.

Tabla 1

Ficha técnica de los instrumentos para medir la gestión educativa y el Clima laboral

Autores	: Chávez y Olivos (2019) y Tinco (2016)
Lugar	: I.E. 2090 Virgen de la Puerta. Los Olivos
Nº de ítems	: V1: 30 ítems y V2: 26 ítems
Administración	: Individual
Duración	: 30 minutos
Sujetos de aplicación	: 50 docentes
Escala	: Likert

Validez

La validez de un determinado instrumento se establece si logra la medición adecuada del constructo se pretendió medir (Carrasco, 2016). En la validación se analiza la estructura interna tomada en cuenta en la construcción del instrumento y es reconocida a través del juicio de expertos conocedores del tema, que califican el nivel de relevancia, claridad y pertinencia con que cuenta dicho instrumento.

Tabla 2

Juicio de expertos

Experto	Validación
Dr. Walter Vásquez M.	Aceptable
Dra. Bethy Quintana T.	Aceptable
Dr. Edgar Alvizuri G.	Aceptable

Confiabilidad

Permite determinar que tan confiable son los datos obtenidos al utilizar el instrumento e implica que se obtendrán valores similares al obtener aplicar el instrumento de manera repetida. La medición de la confiabilidad se hace a partir de un grupo piloto, que consta de un pequeño número de sujetos, 20 en este caso, hallándose para ello el índice Alfa de Cronbach.

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos con Alfa de Cronbach

Variables	Grado de confiabilidad
Gestión educativa	0,930
Clima laboral	0,971

3.5 Procedimientos

Para recoger la información se presentó un documento a la I.E. 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, solicitando la autorización para aceptar el consentimiento informado de los docentes. El cuestionario fue enviado a través de un formulario Google y descargado y organizado en una hoja de Excel para ser procesado.

3.6 Método de análisis de datos un documento

Los datos recogidos y organizados en la hoja de cálculo fueron trasladados al programa estadístico SPSS, para realizar el análisis y procesamiento respectivo, tanto a nivel descriptivo e inferencial. A nivel descriptivo se elaborarán tablas y figuras correspondientes que permitan distinguir adecuadamente las variables.

3.7 Aspectos éticos

En la elaboración del informe se tomó en cuenta los principios éticos, al respetar las autorías correspondientes, sin cometer plagio de ningún tipo y manteniendo la veracidad de los resultados. Así mismo, se mostró respeto a los participantes, solicitándose el consentimiento correspondiente para la realización de las encuestas. En cuanto a la redacción del informe, se realizaron en concordancia con las normas APA. Adicionalmente se acompañan los documentos exigidos por la universidad para garantizar el respeto a las normas.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de la gestión educativa

Tabla 4

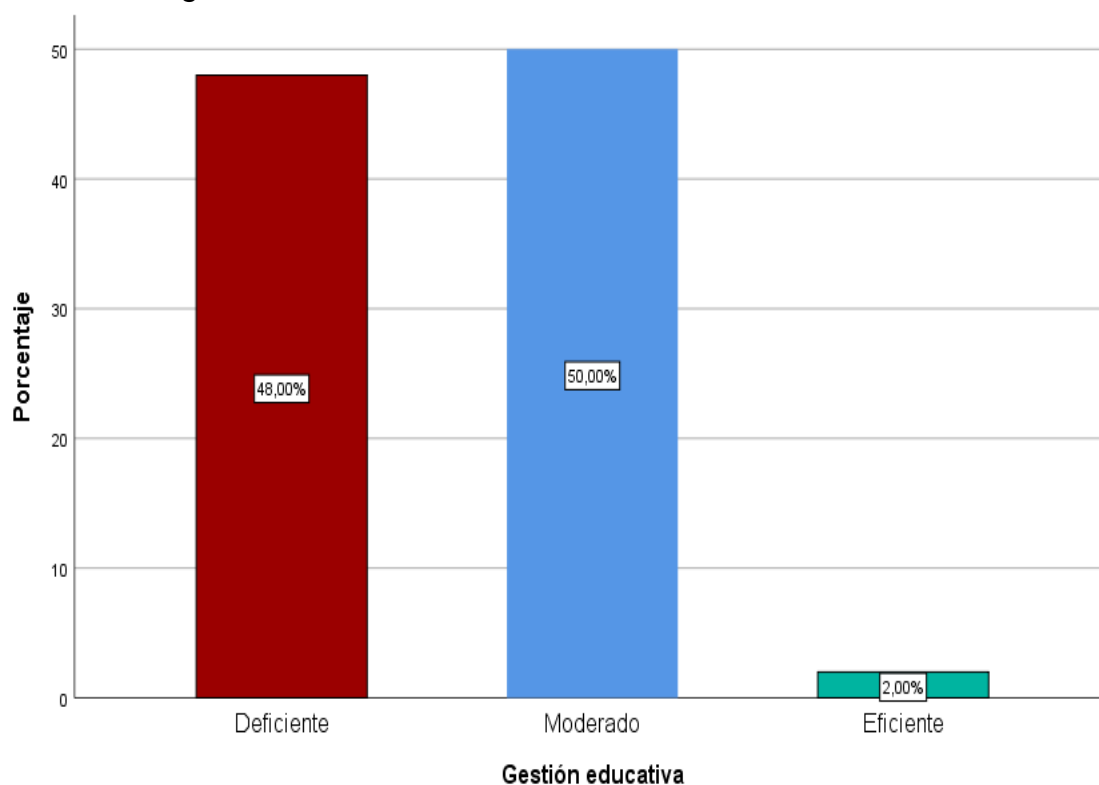
Distribución de frecuencias de la gestión educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	24	48,0	48,0	48,0
	Moderado	25	50,0	50,0	98,0
	Eficiente	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 1

Niveles de la gestión educativa



Según lo observado en la tabla 4 y figura 1, en relación a la gestión educativa desarrollada en la Institución, se distinguió que el 48.0% de los docentes encuestados la percibieron como deficiente, mientras que un 50.0% lo percibió como moderado y sólo un 2.0% logro percibirlo como de nivel eficiente.

Dimensiones de la gestión educativa

Tabla 5

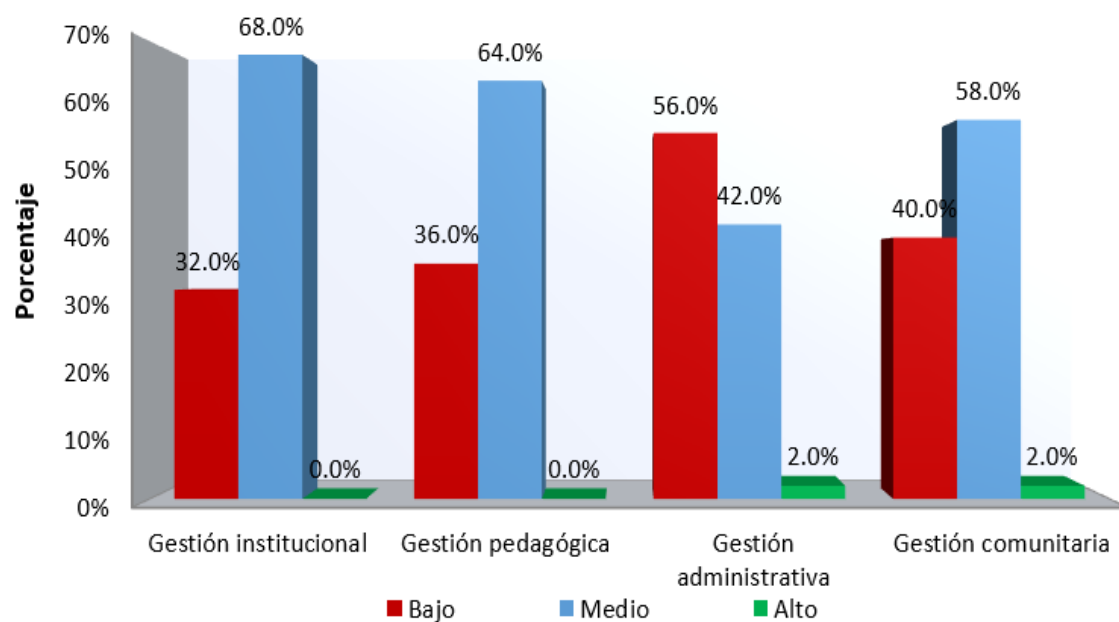
Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión educativa

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Gestión institucional	Bajo	16	32,0
	Medio	34	68,0
	Alto	0	0,0
Gestión pedagógica	Bajo	18	36,0
	Medio	32	64,0
	Alto	0	0,0
Gestión administrativa	Bajo	28	56,0
	Medio	21	42,0
	Alto	1	2,0
Gestión comunitaria	Bajo	20	40,0
	Medio	29	58,0
	Alto	1	2,0

Fuente: Base de datos

Figura 2

Niveles de las dimensiones de la gestión educativa



Niveles de la gestión educativa según sus dimensiones

Según lo observado en la tabla 5 y figura 2 destacan los niveles bajo y medio en las distintas dimensiones descritas. En la dimensión gestión institucional se distingue que el 68,0% de los encuestados calificó como medio el nivel de gestión desarrollado, el nivel de gestión pedagógica fue calificado como medio por el 64,0% de los encuestados, un 58% percibió de manera similar la gestión

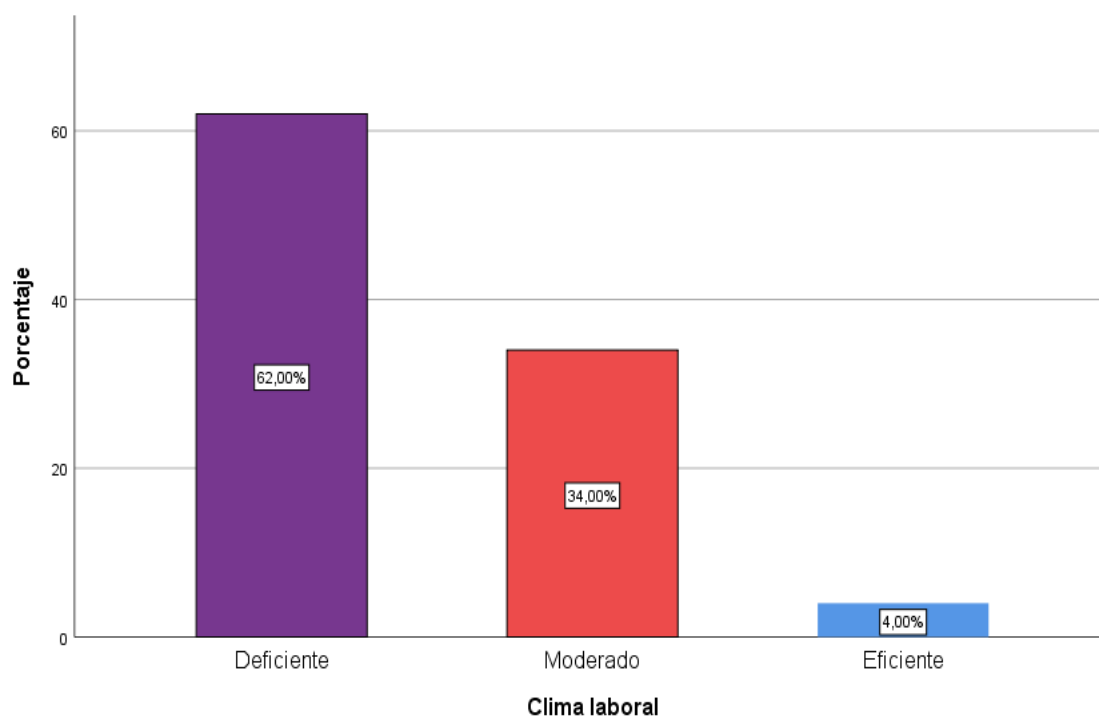
comunitaria y el 42% percibió como medio el nivel de gestión administrativa. En cuanto al nivel eficiente de la gestión educativa sólo el 2,0% de los encuestados señalan que dicho nivel se encuentra en las dimensiones de la gestión administrativa y comunitaria.

Tabla 6
Distribución de frecuencias del clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	31	62,0	62,0	62,0
	Moderado	17	34,0	34,0	96,0
	Eficiente	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 3
Niveles de las dimensiones del clima laboral



De la tabla 6 y figura 3, se observa que el 62,0% de los encuestados perciben que el clima laboral es de nivel deficiente, mientras que el 34,0% señala que este nivel moderado. Sin embargo, sólo el 4,0% de los docentes de la Institución

Educativa N° 2090 “Virgen de la Puerta”, perciben que el clima laboral es de nivel eficiente en el año lectivo 2021.

Resultados descriptivos de las dimensiones del clima laboral

Tabla 7

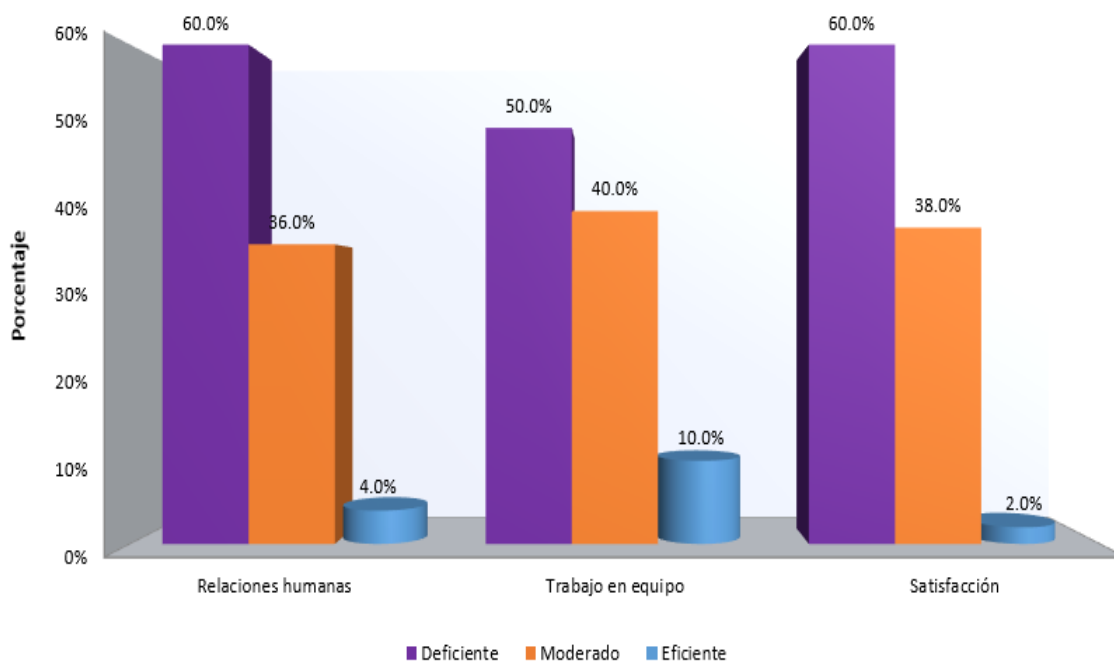
Distribución de frecuencias de las dimensiones del clima laboral

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Relaciones humanas	Deficiente	30	60,0
	Moderado	18	36,0
	Eficiente	2	4,0
Trabajo en equipo	Deficiente	25	50,0
	Moderado	20	40,0
	Eficiente	5	10,0
Satisfacción	Deficiente	30	60,0
	Moderado	19	38,0
	Eficiente	1	2,0

Fuente: Base de datos

Figura 4

Niveles de las dimensiones del clima laboral



Niveles del clima laboral según sus dimensiones

Según lo observado en la tabla 7 y figura 4 se puede distinguir que resaltan en todas las dimensiones del clima laboral el calificativo de deficiente. En este

sentido, en la dimensión relaciones humanas el 60,0% calificó como deficiente, en cuanto a la dimensión trabajo en equipo el 50,0% calificó como deficiente y en la dimensión satisfacción el 60% calificó como deficiente. Mientras que el nivel moderado la recurrencia de los porcentajes van desde el 36,0% (relaciones humanas), al 40,0% (trabajo en equipo), siendo un 38,0% en cuanto a satisfacción. Sin embargo, la recurrencia porcentual más alta en cuanto al nivel eficiente corresponde a la dimensión trabajo en equipo, seguidamente con un 4,0% en la dimensión relaciones humanas y son los 2,0% en la dimensión satisfacción.

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

H₀: La gestión educativa no se relaciona significativamente con el clima laboral en la Institución Educativa N°2090 “Virgen de la Puerta” en el año 2021.

H₁: La gestión educativa se relaciona significativamente con el clima laboral en la Institución Educativa N°2090 “Virgen de la Puerta” en el año 2021.

Tabla 8

Coeficiente de correlación entre la gestión educativa y el clima laboral

		Gestión educativa	Clima laboral
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.610**
		N	.
		N	50
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	.000
		N	50
			50

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

Según lo observado en la tabla 8, el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.610. Además, el p-valor resultó ser menor que el nivel de significancia, con lo cual se pudo aceptar la hipótesis alterna, afirmando con ello la gestión educativa se relaciona significativamente con el clima laboral en la Institución Educativa N°2090 “Virgen de la Puerta” en el año 2021.

Prueba de hipótesis específicas

Tabla 9

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de la gestión educativa y el clima laboral

Dimensiones	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
Gestión institucional	,447**	,000	50
Gestión pedagógica	,418**	,000	50
Gestión administrativa	,654**	,000	50
Gestión comunitaria	,581**	,000	50

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

Según lo observado en la tabla 9, se contrastó la hipótesis específica 1 planteada. En este sentido, en el análisis de relación de la dimensión gestión institucional y el clima laboral se logró obtener un valor para el coeficiente de correlación de Spearman de 0.447. Siendo el p-valor muy reducido y menor al nivel de significancia, se pudo afirmar la existencia de relación significativa entre la gestión institucional y el clima laboral. Así mismo, se contrastó la hipótesis específica 2 planteada en el análisis de relación de la dimensión gestión pedagógica y el clima laboral se obtuvo un valor para el coeficiente de correlación de Spearman de 0.418. Siendo el p-valor muy reducido y menor al nivel de significancia, se pudo afirmar la existencia de relación significativa entre gestión pedagógica y el clima laboral. se contrastó la hipótesis específica 3 planteada, dado que en el análisis de relación de la dimensión gestión administrativa y el clima laboral se obtuvo un valor para el coeficiente de correlación de Spearman de 0.654. Siendo el p-valor muy reducido y menor al nivel de significancia, se pudo afirmar, la existencia de relación significativa entre gestión administrativa y el clima laboral. Finalmente, se contrastó la hipótesis específica 4 planteada al analizar la relación de la dimensión gestión comunitaria y el clima laboral se obtuvo un valor para el coeficiente de correlación de Spearman de 0.581, con un p-valor menor que el nivel de significancia, lo que permitió afirmar la existencia de relación significativa entre la gestión comunitaria y el clima laboral.

V. DISCUSIÓN

El estudio centró su objetivo en determinar si al interior de la institución educativa los docentes percibían que la gestión educativa se relacionaba con el clima laboral, para ello se evaluaron las puntuaciones de las variables de estudio a través de encuestas aplicadas a los docentes y sus resultados fueron analizados a través de la técnica estadística de correlación, obteniéndose un índice de 0,610, lo que evidenció que dichas variables mostraban relación directa, pero a nivel moderado.

El resultado del estudio se contrastó con resultados de estudios similares que formaron parte de los antecedentes. De la misma manera, los fundamentos teóricos señalados en el marco teórico fueron contrastados con los resultados obtenidos, verificando con ello la coherencia de la investigación con la teoría existente. En relación a la gestión educativa, al interior de la institución los docentes mostraron niveles moderados en las puntuaciones, siendo muy similares a los puntajes mostrados en los estudios de Effio (2018) y de Carranza (2018), con una diferencia con lo analizado por Amasifuén (2018) que fue el nivel bajo en su mayor porcentaje. Esto evidencia la problemática experimentada en las instituciones, dado que resulta complicado para las autoridades desarrollar una adecuada gestión teniendo múltiples factores que dificultan la tarea.

La investigación verificó lo mencionado por Yangali et al. (2018) quienes fundamentaron dentro del marco teórico que es necesario llevar adecuadamente los procesos que involucran el aspecto educativo, gestionando adecuadamente el aspecto pedagógico, institucional y administrativa, generando con ello mejores logros de aprendizaje de los estudiantes y un clima laboral que refleje satisfacción de los miembros del equipo que participa en el proceso educativo.

El análisis estadístico permitió el logro del objetivo general planteado en la investigación, reconociéndose con ello que la gestión educativa se relacionaba con el clima laboral en un nivel moderado, dado que el índice de correlación fue de 0,610. El resultado obtenido en el análisis coincide de manera similar con los resultados obtenidos por otras investigaciones que fueron mencionados en los antecedentes. Por un lado, Tinco (2016) encontró un índice de correlación de 0,869 al analizar la relación de las mismas variables en otra institución educativa. De manera similar, en otras instituciones educativas Effio (2018) analizó la relación de

ambas variables, logrando obtener un índice de 0,917 y Amasifuén (2018) obtuvo un valor de 0,785 para el mismo índice. Dichos resultados confirman que la gestión educativa muestra relación directa con el clima laboral en las instituciones educativas, sin embargo, los valores pueden variar según la característica de cada institución.

El realizar una buena gestión educativa, con trabajo en equipo, con una buena comunicación, teniendo en cuenta que el trabajo es con seres humanos, y lo importante es saber escuchar a los demás eso hará que el clima laboral sea el adecuado y cuando las personas notan un clima de confianza se sentirán satisfechos.

El análisis estadístico permitió el logro del objetivo específico 1 planteado en la investigación, reconociéndose con ello que según la percepción de los docentes la gestión institucional se encontraba relacionada con el clima laboral en un nivel moderado, dado que el índice de correlación fue de 0,447, corroborando con ello lo mencionado en el marco teórico.

Los resultados de las dimensiones de la gestión educativa fueron contrastados de acuerdo a lo mencionado por Chávez y Olivos (2019) quienes mencionaron que realizar este tipo de gestión implica tomar en cuenta los aspectos institucionales, pedagógicos, administrativos y comunitarios. Es importante reconocer que los resultados de los estudios mencionados en los antecedentes muestran resultados diferentes, dado que fueron obtenidos en periodos sin crisis marcadas, sin embargo, el presente estudio realizado en la institución Virgen de la Puerta fue realizado en pleno periodo de la pandemia generada por el COVID19. En este sentido, la gestión institucional fue calificada como de nivel moderado, mientras que en el estudio realizado por Tinco (2016) el mayor porcentaje de docentes calificaron como alto a la gestión institucional, similarmente a Effio (2018), Carranza (2018) y Amasifuén (2018) que en todos los casos señalaron en mayor porcentaje observar una gestión institucional a nivel alto.

La dimensión institucional involucra tomar en cuenta aspectos que acontecen dentro de la institución, a nivel de su estructura organizacional, el personal docente y los diversos actores que participan en el proceso educativo,

tales como los estudiantes y padres de familia. En este sentido, el estudio muestra una tendencia de nivel alto en los resultados presentados por los antecedentes, lo que implica que los integrantes o actores mostraron identificación con la institución en el desarrollo de las diversas actividades.

El análisis estadístico permitió el logro del objetivo específico 2 planteado en la investigación, reconociéndose con ello que la gestión pedagógica se relacionaba con el clima laboral en un nivel moderado, dado que el índice de correlación fue de 0,418. En cuanto a los resultados encontrados en lo relacionado a la gestión pedagógica el nivel fue moderado en 64% que difiere con Tinco (2016) que estuvo en un 56% en el nivel alto, en el estudio de Effio (2018) el nivel fue regular en un 38% y que en el caso de Carranza (2018) estuvo en el 46,7% con un nivel medio, que difiere con Amasifuén (2018) que estuvo en el nivel bajo cuyo porcentaje fue 39%.

El nivel moderado que reflejó el resultado del estudio indica que los aspectos pedagógicos fueron logrados parcialmente, esto debido a que se presentaron dificultades en la educación a distancia, sobre todo por la falta de recursos tecnológicos y falta de un manejo adecuado de las plataformas educativas. Además, la dimensión pedagógica incluye también todo lo relacionado con el proceso de aprendizaje, como son: la programación, el currículo, las metodologías, las estrategias que usa el docente para llevar a cabo su clase, todos estos aspectos son parte de lo que el docente debe realizar para lograr el aspecto pedagógico. (Chávez y Olivos, 2019).

El análisis estadístico permitió el logro del objetivo específico 3 planteado en la investigación, reconociéndose con ello que la gestión administrativa se relacionaba con el clima laboral en un nivel moderado, dado que el índice de correlación fue de 0,654.

En la tercera dimensión gestión administrativa estuvo en un nivel deficiente en 56%, que encuentra diferencias con Tinco (2016) que estuvo en un nivel bajo del 39%, lo mismo que sucede con Effio (2018) que estuvo en el nivel medio del 58,3%, al igual que Amasifuén (2018) cuyo nivel fue medio en 42,5%.

Los docentes percibieron desde su perspectiva que los aspectos relacionados a los recursos humanos dentro de la institución no fueron los esperados, dado que se presentaron dificultades propias del contexto experimentado en la pandemia, sin embargo, dichos factores involucrados afectaron de manera conjunta e indirecta en el proceso educativo.

En el objetivo específico 4 se indagó determinar la relación entre la gestión comunitaria y el clima laboral y a través de la hipótesis específica 4 se vio si existe dicha relación, para ello se aplicó la correlación con Rho de Spearman, en la que se obtuvo el valor de 0,581 que indicó que si existe relación cura relación de acuerdo a ese valor es significativa directa y moderada. Al mismo tiempo quedó demostrada la hipótesis cuando se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

El estudio mostró que el 58% de los participantes destacaron un nivel moderado en relación a la dimensión que involucraba a la gestión comunitaria, siendo dichos resultados muy similares a los señalados por otros investigadores destacados en los antecedentes, por un lado Tinco (2016) señaló que el 52% calificó en los resultados como de nivel medio la mencionada gestión realizada, al igual que en Effio (2018) que el 52,4% calificaron como de nivel medio la gestión. Sin embargo, el estudio de Amasifuén (2018) calificó como bajo el nivel de gestión logrado.

De acuerdo a los resultados de otras investigaciones y de la presente investigación la tendencia estuvo en el nivel medio es decir que no hay una total comunicación con la comunidad y es importante la interrelación entre la escuela y la comunidad. De acuerdo a Chávez y Olivos (2019) esta comunicación cobra importancia ya que, sí trabaja la escuela con la comunidad, con los padres de familia y la sociedad civil se puede orientar a una educación de calidad que es lo ideal, porque se puede establecer convenios que ayuden en la mejora de la educación.

En cuanto a los resultados de la segunda variable clima laboral, se encontró que el nivel fue deficiente en 62% que difiere con Delgado et al. (2018) que estuvo en nivel eficiente en 38,6%, con Calderón (2017) que estuvo en nivel regular en

96%, Gonzáles (2019), nivel alto en 79%. Para Serrano et al. (2018) estuvo en el nivel medio del 35%, al igual que en el estudio de Mendoza y Torres (2016) que realizaron el estudio con varias instituciones educativas que consideraron que estuvo en el nivel medio en la I.E. María Laura con el 55%, I.E. Pontezuela en 51% y en la I.E. Santa María con el 52,6%.

Así mismo en Tinco (2016) estuvo en el nivel medio del 50%, así como Bardales (2016) nivel medio del 42%, Effio (2018) nivel medio del 38%, Carranza (2018) nivel medio en 42,5%, Huatia (2018) nivel medio en 50,6% y finalmente difiere con Amasifuén (2018) que estuvo en un nivel regular en 48%.

Se puede ver de acuerdo a los resultados del clima laboral la tendencia está encaminada al nivel medio lo que nos lleva a afirmar que el clima que se mantiene no es del todo malo está en un nivel que se puede mejorar, en la medida que mejore el clima laboral el desempeño de los trabajadores será mayor. De allí que es fundamental que exista liderazgo de la gestión educativa que influya en los docentes para que las relaciones de comunicación, sea cada vez mejor, así como la interrelación entre los docentes.

En cuanto a las dimensiones del clima laboral de acuerdo a Tinco (2016) las dimensiones son relaciones humanas, trabajo en equipo y satisfacción. En la primera dimensión relaciones humanas, de acuerdo a los resultados se encontró que el nivel fue deficiente en 60% que coincide con Delgado et al. (2018) que estuvo en el nivel deficiente con 24,4%, difiere al mismo tiempo con Enrique y Calderón (2017) que estuvo en nivel regular con 63%, Gonzáles (2019) estuvo en el nivel bajo en 31%, Serrano et al. (2018) nivel medio en 42%, Mendoza y Torres (2016) nivel regular en 35%, Tinco (2016) nivel medio del 53%. Del mismo modo Bardales (2016) estuvo en el nivel medio en 61, 4%, a diferencia de Huatia (2018) que estuvo en el nivel bajo en 56%.

Las relaciones humanas de acuerdo a Tinco (2016) tienen que ver con la interrelación que existe entre las personas, que de acuerdo a la naturaleza humana el lograr esa interrelación es muy difícil, pero si se puede lograr con voluntad, tratando de entender a los demás, en sus fortalezas y debilidades.

En la segunda dimensión trabajo en equipo en los resultados se encontró que el nivel fue deficiente en un 50%, difiere con Delgado et al. (2018) que estuvo en un nivel eficiente del 32%, con Enrique y Calderón (2017) que estuvo en el nivel regular de 36,7%, Serrano et al. (2018) nivel alto en 48,5%, nivel bajo en 54% en Tinco (2016). Así mismo en el estudio de bardales (2016) el nivel fue medio en 67,2%. Al igual que en Huatia (2018) que estuvo en el nivel medio en un 30%.

Es importante el trabajo en equipo, ya que al aportar todos a la gestión se puede cumplir con las metas establecidas. El hecho de trabajar en equipo ayuda a que todos aporten ideas y se sientan útiles, hoy en día todas las instituciones se enfocan al trabajo en equipo usando el trabajo cooperativo y colaborativo, en la que todos apoyan por el bien de la institución y el sector educativo es muy importante el que compartan lo que más saben para lograr mejores aprendizajes y que sean significativos.

En la tercera dimensión del clima laboral tuvimos la satisfacción que estuvo en el nivel deficiente del 60% que difiere con Delgado et al. (2018) que estuvo en nivel regular en 34,15% al igual que calderón (2018) que estuvo en nivel regular en 32,8%. Del mismo modo difiere con González (2019) que estuvo en el nivel medio en 30%, así como Serrano et al. (2018) estuvo en el nivel medio del 38,4% mientras que con Tinco (2016) difiere porque estuvo en el nivel bajo del 30% y en Bardales (2016) el nivel fue medio en 58%, al igual que Huatia (2018), nivel medio en 37%.

El estudio aportó una serie de conceptos y teorías respecto a la gestión educativa y clima laboral en la que se encontró la relación de las variables en la tendencia en la gestión educativa estuvo en el nivel moderado y en el clima laboral el nivel fue eficiente. Por otro lado, el estudio aportó cuestionarios que servirán para realizar otras investigaciones ya que cuenta con la validación y confiabilidad.

Además, el estudio nos lleva a reflexionar en que la gestión educativa es clave en el proceso educativo, puesto que la responsabilidad del proceso de enseñanza-aprendizaje está en la buena gestión. Así mismo la gestión es fundamental para que los docentes se sientan satisfechos en el lugar de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En base a la contrastación realizada en la hipótesis general, se concluyó que la gestión educativa se relaciona de manera significativa directa y moderada ($Rho=0.610$) con el clima laboral en la Institución Educativa N°2090 “Virgen de la Puerta” en el año 2021.

Segunda

En base a la contrastación realizada en la hipótesis específica 1, se concluyó que la gestión educativa según su dimensión gestión institucional se relaciona de manera significativa directa y moderada ($Rho= .447$) con el clima laboral en la Institución Educativa N°2090 “Virgen de la Puerta” en el año 2021.

Tercera

En base a la contrastación realizada en la hipótesis específica 2, se concluyó que la gestión educativa según su dimensión gestión pedagógica se relaciona de manera significativa directa y moderada ($Rho= .418$) con el clima laboral en la Institución Educativa N°2090 “Virgen de la Puerta” en el año 2021.

Cuarta

En base a la contrastación realizada en la hipótesis específica 3, se concluyó que la gestión educativa según su dimensión gestión administrativa institucional se relaciona de manera significativa directa y moderada ($Rho= .654$) con el clima laboral en la Institución Educativa N°2090 “Virgen de la Puerta” en el año 2021.

Quinta

En base a la contrastación realizada en la hipótesis específica 4, se concluyó que la gestión educativa según su dimensión gestión comunitaria se relaciona de manera significativa directa y moderada ($Rho= .581$) con el clima laboral en la Institución Educativa N°2090 “Virgen de la Puerta” en el año 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A los directivos coordinen con instituciones capacitaciones de manera constante, para que los docentes puedan potenciar su desempeño con el propósito de enfocarse a la calidad de la educación docente para apuntar a la calidad de la educación.

Segunda

A los directivos que realicen convenios con instituciones de formación educativa con el fin de mejorar la dimensión institucional y mejorar el servicio educativo porque las instituciones necesitan cambiar la visión de acuerdo al momento actual.

Tercera

A los directores de las instituciones educativas, que coordinen con profesionales importantes de la educación para capacitar a los docentes para mejorar el aspecto pedagógico

Cuarta

A los directivos que fortalezcan su conocimiento con especialistas en administración para potenciar la gestión administrativa e implementar de la mejor manera la gestión educativa y especialmente el aspecto administrativo para mejorar las relaciones humanas y el trabajo en equipo.

Quinta

Que los directivos realicen alianzas estratégicas con el fin de relacionarse con la comunidad para potenciar la gestión comunitaria y mejorar el aspecto educativo.

REFERENCIAS

- Abanto, A. y Castañeda, E. (2020). Gestión educativa y clima laboral en la institución educativa N° 82019, La Florida- Cajamarca 2019. [Tesis de Maestría]. Universidad Católica de Trujillo. Trujillo - Perú.
- Alcántara, M. (2018). *La gestión educativa y la calidad de la educación en la institución educativa José Carlos Mariátegui-Ayacucho, 2018*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Alí, E., Permana, J. y Kurniady, D (2020). Academic Service Quality in Education Management in Higher Education. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 400*, 455-46. <https://download.atlantispress.com/article/125933796.pdf>
- Amasifuén, G. (2018). *Relación entre Gestión Educativa y clima laboral en la percepción de docentes de la Institución Educativa N° 64005 Francisco Bolognesi, Callería, Ucayali, 2018*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Ucayali.
- Ayala, J. (2019). Nivel de Clima laboral en el personal de la I.E. José María Escriva de Balaguer del AA.HH. Talarita, Castilla- Piura. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Católica Los Ángeles- Chimbote. Piura- Perú.
- Bardales, V. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima- Perú.
- Barrera, G. y Torres, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia, 6(1)*. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Borrero, R. (2019). Human talent management processes in the managerial education sector in Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinnonía, 4(1)*, 293-307. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i7.206>

- Cantos, M. y Reyes, J. (2018). The new modelo of educational management and its impacto n schools of basic education in the cantón of Cañar, Ecuador. *Kilkanasocial*, 2(4), 1-8. https://doi.org/10.26871/Kilkana_social.v2i4.100
- Cardozo, S. y Kwan, C. (2019). Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a la Sistematización. *Población y Desarrollo*. 2019; 25 (49): 106-129. <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacional-7428785.pdf>
- Carranza, L. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos. Lima: Perú.
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *COMUNICACIÓN*, 9(1), ENE-JUN, 2018. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Chávez, M. y Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa "Modelo Trujillo"*. [Tesis de Maestría]. Universidad Católica de Trujillo. Trujillo- Perú.
- Cubas, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de educación Superior Tecnológico 04 de Junio de 1821 de jaén- Cajamarca*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Delgado, P., Vera, R. y Muñoz, E. (2018). *Análisis del clima organizacional al personal docente administrativo y de servicios de la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM)*. (Artículo de investigación). *Revista Polo del Conocimiento*. 3(1) Agosto 2018, pp. 211-228 ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v3i1 Mon.709
- Díaz, L. y Sánchez, A. (2019). El clima organizacional como factor para la calidad en Instituciones de Educación Superior. *Revista científico pedagógica Atenas*. Vol. 4(43) . <http://atenas.mes.edu.cu>

- Effio, M. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Lima- Perú.
- Enrique, M. y Calderón J. (2017). *Clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador*. (Tesis de Maestría). Universidad Espíritu Santo. Ecuador.
- Farfán, A., Mero, O., Sáenz, J. (2016). Consideraciones generales acerca de la gestión educativa. *Revista Dominio de las Ciencias* ISSN: 2477-8818, 2(4) oct., 2016, pp. 179-190.
<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Flores, M. (2017). *Gestión educativa y desempeño docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017*. [Tesis para optar el grado de Maestra]. Universidad César Vallejo. Tarapoto: Perú.
- Gago, K., Martínez, I. y Alegre, A. (2017). *Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú*. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9.
<file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-ClimaLaboralYSindromeDeBurnoutEnEnfermerasDeUnHosp7329456.pdf>
- García, B. (2016). Evaluación de la gestión educativa. Reflexiones. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/evaluacion-la-gestion-educativa-reflexiones/>
- González, M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil-Ecuador.
- Govea, K. y Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *ISSN ONLINE 2521-2737 | REV.INV.&NEG. | V.13 | N° 21 | AÑO 2020*.
<https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n40/n40a06.pdf>

<https://es.unesco.org/sites/default/files/gem2020-extraordinary-session-concept-note-es.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (Quinta edición). México. McGraw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Las rutas cuantitativa y cualitativa y mixta*. Editorial McGraw Hill Education. ISBN: 978-14562-6096-5
- Huaita, D. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, ISSN 2477-9024 (Agosto, 2018). Vol. 3, No.8.1 pp. 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Huaita, D. y Luza, F. (2018). *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas*. (Tesis de Doctorado). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Iglesias, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1). Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>
- Izquierdo, M. (2020). *Gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia, 2019*. [Tesis para optar el grado de Maestra]. Universidad César Vallejo.
- Lazwardi, D. (2018). Implementation of school-based Management. *Al-Idarah: Journal Kependidikan Islam*, 8(1), 32-49. <http://www.ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/viewFile/3115/2162>
- Llanos, N. (2016). *The challenges of educative Mangement*. *Educaweb*. <https://gestioneducativa.educaweb.com/los-retos-de-la-gestion-educativa/>
- Loaiza, E., Salazar, P., Espinoza, L. Lozano, M: (2019). Clima Organizacional en la Administración de Empresas: Un Enfoque de Género. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3 (1), Enero, ISSN: 2588-

<http://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/354>

- Manrique A. (2016). Management and design. Convergence disciplinar. Thinking and Management. *Scielo Magazine*, 40. ISSN 1657-6276. DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8808>
- Mendoza, M., y Torres, T. (2016). Percepciones del clima organizacional en tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena de Indias. [Tesis de Maestría]. Universidad Tecnológica de Bolívar. Cartagena de Indias, D. T. y C., Colombia.
- Moreno, S y Pérez, E. (2018). _Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9 (1), enero – junio 2018, 13-33. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
- Noboa, J., Barrera, G. y Torres, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral de una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 6(1). ISSN: 1390-9320. Febrero 2019. <http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/febrero19/04.pdf>
- Paredes, N. (2016). *Influencia de la calidad del clima organizacional sobre el éxito pedagógico de la dirección de la Institución Educativa Nuestra Señora del Rosario de Huancayo*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima: Perú
- Parra, M., Durán, S., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista Espacios*, 39 (50) Año 2018. Pág. 21. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n50/18395021.html>
- Pilligua, G. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV (28) ISSN: 1900-5016. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

- Ramos, V., Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza laboral en Ecuador. *Revista Psicológica*, 14 (2), pp. 225-239 Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, España. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344054646015>
- Romero, S. y Santa María. (2021). Factores que intervienen en la gestión educativa. *Revista Varela*, 21(58), enero-abril de 2021, pp. (77-85). <http://revistavarela.uclv.edu.cu> , <http://revistavarela.uclv.edu.cu/index.php/rv/article/view/1110/255>
- Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M., Ramírez, C. (2019). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. Aposta. *Revista de Ciencias Sociales*, 86 . ISSN 1696-7348 . <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/num86completo.pdf#page=86>
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Perú
- Serrano, L., Noriega, E., y Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. [Tesis de Maestría]. Universidad Técnica de Machala, El Oro – Ecuador.
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8 (15). ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498154006021>
- Tinco, S. (1016). *Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay – 2015*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima –Perú.
- UNESCO (2020). *Reunión global sobre educación 2020*. Co-organizada por los gobiernos de Ghana, Noruega, Reino Unido y la UNESCO. París.

- Villagómez, P., Giraldo, D. y Passailaigue, R. (2019). Generation of value in educational Management. Trends current status in REDEI, Ecuador. *Espacios Magazine*, 40(9), 1-13. <https://n9.el/xsjo>.
- Yangali, J., Rodríguez, J., Vásquez, M.y Chahuara. (2018). La relación de la toma de decisiones y la gestión educativa en docentes gestores de la universidad. *INNOVA Research Journal* 2018, 3(8), pp. 60-76. Revista de la Universidad Internacional del Ecuador. URL: <https://www.uide.edu.ec/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: La gestión educativa y clima laboral en los docentes de la I.E. 2090 “Virgen de la Puerta”, Los Olivos, año 2021

Autor: Sofía Emilia Melgarejo Pérez

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y clima laboral en los docentes de la I.E. 2090, Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021? Problemas Específicos: a) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y clima laboral en los docentes de la I.E. 2090, Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021? b) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y clima laboral en los docentes de la I.E. 2090, Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021. Objetivos específicos a) Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y clima laboral en los docentes de la I.E. 2090, Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021. b) Determinar la relación que existe entre la	Hipótesis general: Existe relación entre la gestión educativa y clima laboral en los docentes de la I.E. 2090, Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021. Hipótesis específicas: a) Existe relación entre gestión institucional y clima laboral en los docentes de la I.E. 2090, Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021. b) Existe relación entre la gestión	Variable 1: Gestión educativa					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Gestión Institucional	-Elaboración de documentos -Proyectos institucionales -Reglamento interno -Manual de organización de funciones -Comisiones de trabajo -Cumplimiento de horas pedagógicas	1,2,3, 4,5,6 7	Ordinal Escala de Likert	Buena (111-150) Regular (71-110) Mala (30-70)	
			Gestión pedagógica	-Teorías constructivistas -Resolución de problemas -Material didáctico -Recursos y ambiente -Evaluación del aprendizaje -Módulos de aprendizaje	8,9,10,11, 12,13,14,15,			
			Gestión administrativa	-Recursos económicos -Textos educativos -Calendarización -Monitoreo de la actividad pedagógica -Supervisión de funciones	16, 17,18,19, 20,21,22,			

<p>pedagógica y clima laboral en los docentes de la I.E. 2090, Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y clima laboral en los docentes de la I.E. 2090, Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión comunitaria y clima laboral en los docentes de la I.E. 2090, Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021?</p>	<p>gestión pedagógica y clima laboral en los docentes de la I.E. 2090, Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y clima laboral en los docentes de la I.E. 2090, Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021</p> <p>d) Determinar la relación que existe entre la gestión comunitaria y clima laboral en los docentes de la I.E. 2090, Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021</p>	<p>pedagógica y clima laboral en los docentes de la I.E. 2090, Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021.</p> <p>c) Existe relación entre la gestión administrativa y clima laboral en los docentes de la I.E. 2090, Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021.</p> <p>d) Existe relación entre la gestión comunitaria y clima laboral en los docentes de la I.E. 2090, Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021</p>	<p>Gestión comunitaria</p>	<p>-Cumplimiento de normas</p> <p>-Aliados estratégicos</p> <p>-Relaciones con otras Instituciones educativas</p> <p>-Iniciativa de desarrollo</p> <p>-Innovación del servicio</p> <p>-Fomento del trabajo</p> <p>-Prácticas de enseñanza</p> <p>-Educación de calidad</p>	<p>23,24,25,26</p> <p>27,28,29,30</p>		
--	--	---	----------------------------	--	---------------------------------------	--	--

		Variable 2: Clima laboral				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
		Relaciones humanas	-Interrelación entre los compañeros -Confianza entre ellos -Ambiente laboral agradable	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9,10,	Ordinal Escala de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5. Siempre	Buena (95-130) Regular (61-94) Mala (26-60)
		Trabajo en equipo	-Cooperación entre los compañeros de trabajo -Aceptación de opiniones de los demás -Comunicación en equipo -Reuniones regulares para intercambiar información	11,12,13,14 15,16,17,18,		
		Satisfacción	-Reconocimiento del trabajo -Fomento del desarrollo profesional -Estímulo por el cambio y la mejora.	19,20,21,22 23,24,25, 26		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		
Nivel: descriptivo correlacional Tipo: Básica	Población: 50 docentes de la IE 2090 Virgen de la Puerta.	Variable 1: Gestión educativa Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autores: Chávez y Olivos Año: 2019		DESCRIPTIVA: En la estadística descriptiva se analizará resultados obtenidos en tablas de frecuencias, figuras estadísticas y medidas de tendencia central. Y se presentará en tablas y figuras INFERENCIAL: La estadística inferencial en la comprobación de las hipótesis tanto general como específicas, se realizará la correlación con Rho de Spearman.		

Diseño: experimental	No	Tipo de muestreo: probabilístico por conveniencia	Tamaño de muestra: 50	Forma de Administración: Individual
				Variable 2: Clima laboral Instrumentos: Cuestionario Autor: Tinco, Santiago Año: 2016 Forma de Administración: Individual

Anexo 2: Matrices de operacionalización

Matriz de operacionalización de la gestión educativa

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Educativa	Chávez y Olivos (2019) es la manera como se organiza la institución y se desarrolla en función a la intencionalidad y al análisis sistemático e incluye la planificación de la institución, con el propósito de alcanzar buenos resultados en base la pedagogía, el tema curricular y los procesos de enseñanza-aprendizaje.	Para medir la variable 1 se utilizaron 4 dimensiones y 23 indicadores	Gestión institucional	-Elaboración de documentos	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				-Proyectos institucionales	
				-Reglamento interno	
				-Manual de organización de funciones	
				-Comisiones de trabajo	
				-Cumplimiento de horas pedagógicas	
			Gestión pedagógica	-Teorías constructivistas	
				-Resolución de problemas	
				-Material didáctico	
				-Recursos y ambiente	
				-Evaluación del aprendizaje	
				--Módulos de aprendizaje	
			Gestión administrativa	Recursos económicos	
-Textos educativos					
-Calendarización					

				-Monitoreo de la actividad pedagógica	
				-Supervisión de funciones	
				-Cumplimiento de normas	
			Gestión comunitaria	Aliados estratégicos	
				-Relaciones con otras Instituciones educativas	
				-Iniciativa de desarrollo	
				-Innovación del servicio	
				-Fomento del trabajo	

Matriz de operacionalización del clima laboral

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Laboral	Tinco (2016) el clima laboral tiene que ver con varios factores, se asocia con las actitudes que tienen los individuos en su forma de trabajar y de interrelacionarse en una institución, en función al liderazgo del director y con las actividades que realiza la persona.	Para medir la variable 2 se utilizaron 3 dimensiones y 10 indicadores	Relaciones humanas	Interrelación entre los compañeros	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				-Confianza entre ellos	
				Ambiente laboral agradable	
			Trabajo en equipo	-Cooperación entre los compañeros de trabajo	
				-Aceptación de opiniones de los demás	
				-Comunicación en equipo	
				Reuniones regulares para intercambiar información	
			Satisfacción	-Reconocimiento del trabajo	
				-Fomento del desarrollo profesional	
				-Estímulo por el cambio y la mejora.	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

INVESTIGACION	Escala de Likert
Variable 1 y variable 2 en Gestión Educativa y clima laboral, Los Olivos, año 2021	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Indicadores	Ítems	Variable 1: Gestión educativa	5	4	3	2	1
Dimensión 1: Gestión institucional							
Indicador 1	Ítem 1	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)					
Indicador 2	Ítem 2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa					
Indicador 3	Ítem 3	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso					
Indicador 4	Ítem 4	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela					
Indicador 5	Ítem 5	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes					
Indicador 6	Ítem 6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela					
Indicador 7	Ítem 7	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas					

Dimensión 2: Gestión administrativa							
Indicador 8	Ítem 8	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes					
Indicador 9	Ítem 9	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
Indicador 10	Ítem 10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes					
Indicador 11	Ítem 11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.					
Indicador 12	Ítem 12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.					
	Ítem 13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones					
Indicador 13	Ítem 14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación					
Dimensión 3: Gestión pedagógica							
Indicador 14	Ítem 15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes					
	Ítem 16	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje					
Indicador 15	Ítem 17	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje					
Indicador 16	Ítem 18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje					
Indicador 17	Ítem 19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.					
	Ítem 20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
Indicador 18	Ítem 21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
Indicador 19	Ítem 22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.					

Dimensión 4: Gestión comunitaria							
Indicador 20	Ítem 23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E					
Indicador 21	Ítem 24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones					
	Ítem 25	Con otras instituciones, existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad					
Indicador 22	Ítem 26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad					
Indicador 23	Ítem 27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
Indicador 24	Ítem 28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
	Ítem 29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
	Ítem 30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad					

CUESTIONARIO

INVESTIGACIÓN	Escala de Likert
Variable 1 y variable 2 en Gestión Educativa y clima laboral, Los Olivos, año 2021	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Indicadores	Ítems	Variable 2: Clima laboral	5	4	3	2	1
Dimensión 1: Relaciones Humanas							
Indicador 1	Ítem 1	Me siento parte de la I.E.					
	Ítem 2	Existe un ambiente de confianza entre compañeros					
	Ítem 3	Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.					
	Ítem 4	Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes.					
	Ítem 5	Existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros					
Indicador 2	Ítem 6	Existe confianza entre nosotros.					
	Ítem 7	Los profesores de la I.E. tienen la sensación de que hay demasiada libertad					
	Ítem 8	Las relaciones entre los profesores son francas y directas					
Indicador 3	Ítem 9	El ambiente laboral es agradable y animado.					
	Ítem 10	Nos agrada nuestro trabajo.					

Dimensión 2: Trabajo en equipo							
Indicador 4	Ítem 11	Existe integración y cooperación entre los profesores de la I. E.					
	Ítem 12	En nuestra I.E. sabemos que alcanzar los objetivos traerá consecuencias positivas					
Indicador 5	Ítem 13	Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más.					
	Ítem 14	Se les permite a los profesores dar propuestas para mejorar el trabajo.					
Indicador 6	Ítem 15	Con frecuencia trabajamos en equipo					
	Ítem 16	En nuestra I.E. existe comunicación abierta y directa.					
Indicador 7	Ítem 17	Nos reunimos con regularidad para intercambiar información.					
	Ítem 18	Sabemos lo que exigen los estudiantes					
Dimensión 3: Satisfacción							
Indicador 8	Ítem 19	Existe reconocimiento del trabajo bien realizado por parte de la I.E.					
	Ítem 20	En nuestra I.E. tenemos apoyo a nuevas ideas e iniciativa					
	Ítem 21	Los profesores se sientan estimulados por la I.E.					
	Ítem 22	El director reconoce tanto los logros individuales como los de los equipos.					
Indicador 9	Ítem 23	El director promueve el desarrollo profesional de los profesores de la I.E.					
	Ítem 24	El director promueve la integración en la I.E.					
Indicador 10	Ítem 25	El director estimula el cambio y mejora.					
	Ítem 26	Animan a desarrollar a los docentes su propio potencial					

Anexo 4: Permiso para la aplicación de los instrumentos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 22 de diciembre de 2021
Carta P. 1669-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
Gudelia Jara Mendoza
Sub directora
IE 2090 Virgen de la Puerta

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MELGAREJO PEREZ, SOFIA EMILIA; identificada con DNI N° 07125399 y con código de matrícula N° 7002543379; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

GESTION EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LA IE 2090 VIRGEN DE LA PUERTA, LOS OLIVOS, AÑO 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador MELGAREJO PEREZ, SOFIA EMILIA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ornitero Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Gestión educativa

Elementos muestrales	Variable 1: Gestión educativa																														$\sum_{i=1}^{30} It_i$	
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30		
Encuestado 1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	82	
Encuestado 2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	67	
Encuestado 3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	72	
Encuestado 4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	4	3	82	
Encuestado 5	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80	
Encuestado 6	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	97	
Encuestado 7	4	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	3	64	
Encuestado 8	4	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	4	61
Encuestado 9	4	3	2	3	3	3	4	3	4	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	98
Encuestado 10	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	96
Encuestado 11	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	97	
Encuestado 12	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	2	1	1	4	4	4	3	4	4	3	88	
Encuestado 13	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	88
Encuestado 14	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	82
Encuestado 15	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	77
Encuestado 16	3	3	1	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	1	3	1	4	76	
Encuestado 17	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	4	55	
Encuestado 18	3	3	4	4	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	66	
Encuestado 19	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	4	63	
Encuestado 20	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	1	1	2	1	1	3	1	2	2	56	
	0.36	0.61	0.84	0.53	0.39	0.39	0.75	0.76	0.55	0.49	0.94	0.46	0.51	0.64	0.75	0.35	0.65	0.55	0.65	0.41	0.53	0.71	0.73	0.71	0.86	1.03	0.55	0.85	0.79	0.39	185.928	

Sumatoria de las varianzas de los items

$$\sum Si^2 : 18.7$$

La varianza de la suma de los items

$$S_T^2 : 186$$

Número de items

$$K : 30$$

Coefficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha : 0.930$$

Variable 2: Clima laboral

Elementos muestrales	Variable 2: Clima laboral																										
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	
Encuestado 1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3
Encuestado 2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1
Encuestado 3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
Encuestado 4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Encuestado 5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
Encuestado 6	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
Encuestado 7	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Encuestado 8	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3
Encuestado 9	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
Encuestado 10	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
Encuestado 11	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
Encuestado 12	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
Encuestado 13	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3
Encuestado 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestado 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestado 16	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2	1	1
Encuestado 17	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 18	3	3	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1
Encuestado 19	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 20	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3
	0.75	0.66	0.73	0.74	0.83	0.39	0.85	0.65	0.63	0.79	0.51	0.46	0.36	0.84	0.75	0.93	0.83	0.33	0.71	0.44	0.31	0.33	0.64	0.64	0.54	0.84	

$\sum_{i=1}^{26} It_i$
68
58
70
81
68
89
49
50
93
89
84
83
88
77
78
46
49
53
57
51
249.248

Sumatoria de las varianzas de los items
 La varianza de la suma de los items
 Número de items

ΣSi^2 : 16.4
 S_T^2 : 249
 K: 26

Coefficiente de Alfa de Cronbach

α : 0.971

Anexo 6: Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional							
1	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	x		x		x		
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa	x		x		x		
3	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso	x		x		x		
4	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela	x		x		x		
5	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes	x		x		x		
6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela	x		x		x		
7	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa							
8	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes	x		x		x		
9	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	x		x		x		
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes	x		x		x		
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	x		x		x		
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	x		x		x		
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones	x		x		x		
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: Gestión pedagógica						
15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes	x		x		x	
16	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje	x		x		x	
17	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje	x		x		x	
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje	x		x		x	
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	x		x		x	
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	x		x		x	
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	x		x		x	
22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria						
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I. E	x		x		x	
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones	x		x		x	
25	Con otras instituciones, existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad	x		x		x	
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad	x		x		x	
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	x		x		x	
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	x		x		x	
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	x		x		x	
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. QUINTANA TENORIO, Bethy de Jesús DNI: 07778139

Especialidad del validador: Doctora en Educación (Metodóloga)

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

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

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

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

27 de diciembre del 2021



BETHY QUINTANA TENORIO
DOCTORA EN EDUCACION

Firma
Nombre y Apellidos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Relaciones humanas							
1	Me siento parte de la I.E.	x		x		x		
2	Existe un ambiente de confianza entre compañeros	x		x		x		
3	Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.	x		x		x		
4	Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes.	x		x		x		
5	Existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros	x		x		x		
6	Existe confianza entre nosotros.	x		x		x		
7	Los profesores de la I.E. tienen la sensación de que hay demasiada libertad	x		x		x		
8	Las relaciones entre los profesores son francas y directas	x		x		x		
9	El ambiente laboral es agradable y animado.	x		x		x		
10	Nos agrada nuestro trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo							
11	Existe integración y cooperación entre los profesores de la I. E							
12	En nuestra I.E. sabemos que alcanzar los objetivos traerá consecuencias positivas	x		x		x		
13	Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más.	x		x		x		
14	Se les permite a los profesores dar propuestas para mejorar el trabajo.	x		x		x		
15	Con frecuencia trabajamos en equipo	x		x		x		
16	En nuestra I.E. existe comunicación abierta y directa.	x		x		x		
17	Nos reunimos con regularidad para intercambiar información.	x		x		x		
18	Sabemos lo que exigen los estudiantes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción							
19	Existe reconocimiento del trabajo bien realizado por parte de la I.E.	x		x		x		
20	En nuestra I.E. tenemos apoyo a nuevas ideas e iniciativa	x		x		x		
21	Los profesores se sientan estimulados por la I.E.	x		x		x		
22	El Director reconoce tanto los logros individuales como los de los equipos.	x		x		x		

23	El Director promueve el desarrollo profesional de los profesores de la I.E.	x		x		x	
24	El Director promueve la integración en la I. E	x		x		x	
25	El Director estimula el cambio y mejora.	x		x		x	
26	Animan a desarrollar a los docentes su propio potencial	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. QUINTANA TENORIO, Bethy de Jesús DNI: 07778139

Especialidad del validador: Doctora en Educación (Metodóloga)

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

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

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

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

27 de diciembre del 2021



**BETHY QUINTANA TENORIO
DOCTORA EN EDUCACION**

Firma
Nombre y Apellidos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional							
1	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	x		x		x		
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa	x		x		x		
3	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso	x		x		x		
4	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela	x		x		x		
5	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes	x		x		x		
6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela	x		x		x		
7	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa							
8	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes	x		x		x		
9	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	x		x		x		
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes	x		x		x		
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	x		x		x		
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	x		x		x		
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones	x		x		x		

14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: Gestión pedagógica							
15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes	x		x		x	
16	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje	x		x		x	
17	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje	x		x		x	
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje	x		x		x	
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	x		x		x	
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	x		x		x	
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	x		x		x	
22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	x		x		x	
DIMENSIÓN 4: Gestión comunitaria							
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E	x		x		x	
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones	x		x		x	
25	Con otras instituciones, existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad	x		x		x	
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad	x		x		x	
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	x		x		x	
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	x		x		x	
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	x		x		x	
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. ALVIZURI GÓMEZ, Edgar DNI: 15427484

Especialidad del validador: Doctor en Educación (Metodólogo)

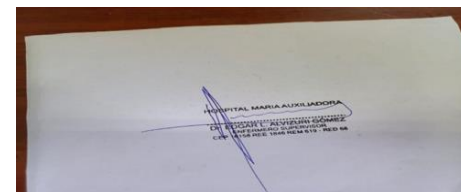
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

27 de diciembre del 2021



Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Relaciones humanas							
1	Me siento parte de la I.E.	x		x		x		
2	Existe un ambiente de confianza entre compañeros	x		x		x		
3	Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.	x		x		x		
4	Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes.	x		x		x		
5	Existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros	x		x		x		
6	Existe confianza entre nosotros.	x		x		x		
7	Los profesores de la I.E. tienen la sensación de que hay demasiada libertad	x		x		x		
8	Las relaciones entre los profesores son francas y directas	x		x		x		
9	El ambiente laboral es agradable y animado.	x		x		x		
10	Nos agrada nuestro trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo							
11	Existe integración y cooperación entre los profesores de la I. E							
12	En nuestra I.E. sabemos que alcanzar los objetivos traerá consecuencias positivas	x		x		x		
13	Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más.	x		x		x		
14	Se les permite a los profesores dar propuestas para mejorar el trabajo.	x		x		x		
15	Con frecuencia trabajamos en equipo	x		x		x		
16	En nuestra I.E. existe comunicación abierta y directa.	x		x		x		
17	Nos reunimos con regularidad para intercambiar información.	x		x		x		
18	Sabemos lo que exigen los estudiantes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción							
19	Existe reconocimiento del trabajo bien realizado por parte de la I.E.	x		x		x		
20	En nuestra I.E. tenemos apoyo a nuevas ideas e iniciativa	x		x		x		
21	Los profesores se sientan estimulados por la I.E.	x		x		x		
22	El Director reconoce tanto los logros individuales como los de los equipos.	x		x		x		
23	El Director promueve el desarrollo profesional de los profesores de la I.E.	x		x		x		

24	El Director promueve la integración en la I.E	x		x		x	
25	El Director estimula el cambio y mejora.	x		x		x	
26	Animan a desarrollar a los docentes su propio potencial	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. ALVIZURI GÓMEZ, Edgar DNI: 15427484

Especialidad del validador: Doctor en Educación (Metodólogo)

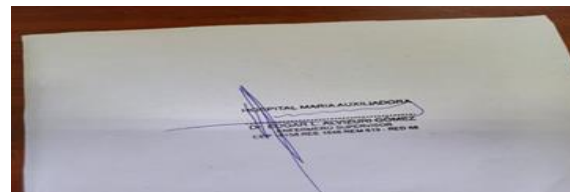
27 de diciembre del 2021

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

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

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

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



Firma
Nombre y Apellidos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional							
1	Es usted convocado por la dirección de su escuela a participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT)	x		x		x		
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su escuela en mejora de la calidad educativa	x		x		x		
3	El reglamento interno de su escuela es revisado y actualizado en consenso	x		x		x		
4	Tiene usted conocimiento del manual de organizaciones y funciones de su escuela	x		x		x		
5	La dirección propone la organización de comisiones de trabajo en función a criterios y características de los propios docentes	x		x		x		
6	La dirección mantiene una comunicación horizontal con todo el personal de la escuela	x		x		x		
7	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Gestión administrativa							
8	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos para atender las necesidades prioritarias de la escuela en servicio a los estudiantes	x		x		x		
9	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.	x		x		x		
10	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes	x		x		x		
11	Se administra adecuadamente al potencial humano asignándoles comisiones, cargos, funciones para el normal y efectivo desarrollo de la I.E.	x		x		x		
12	La dirección realiza monitoreo periódico de su práctica pedagógica.	x		x		x		
13	Se supervisa con regularidad el cumplimiento de funciones de todo el personal de la escuela teniendo en cuenta el reglamento interno y/o el manual de funciones	x		x		x		
14	Se vela por el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: Gestión pedagógica						
15	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes	x		x		x	
16	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje	x		x		x	
17	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje	x		x		x	
18	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje	x		x		x	
19	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera adecuada.	x		x		x	
20	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.	x		x		x	
21	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.	x		x		x	
22	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4: gestión comunitaria						
23	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la I.E	x		x		x	
24	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones	x		x		x	
25	Con otras instituciones, existe participación activa entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la I.E. y comunidad	x		x		x	
26	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad	x		x		x	
27	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.	x		x		x	
28	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes	x		x		x	
29	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.	x		x		x	
30	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. VÁSQUEZ MONDRAGON, Walter Manuel DNI: 40769191

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública (Metodólogo)

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

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

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

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

27 de diciembre del 2021



Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón
DNI N° 40769191
Telf. 966905999
Docente de la Escuela de Posgrado UCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Relaciones humanas							
1	Me siento parte de la I.E.	x		x		x		
2	Existe un ambiente de confianza entre compañeros	x		x		x		
3	Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.	x		x		x		
4	Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes.	x		x		x		
5	Existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros	x		x		x		
6	Existe confianza entre nosotros.	x		x		x		
7	Los profesores de la I.E. tienen la sensación de que hay demasiada libertad	x		x		x		
8	Las relaciones entre los profesores son francas y directas	x		x		x		
9	El ambiente laboral es agradable y animado.	x		x		x		
10	Nos agrada nuestro trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo							
11	Existe integración y cooperación entre los profesores de la I. E							
12	En nuestra I.E. sabemos que alcanzar los objetivos traerá consecuencias positivas	x		x		x		
13	Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más.	x		x		x		
14	Se les permite a los profesores dar propuestas para mejorar el trabajo.	x		x		x		
15	Con frecuencia trabajamos en equipo	x		x		x		
16	En nuestra I.E. existe comunicación abierta y directa.	x		x		x		
17	Nos reunimos con regularidad para intercambiar información.	x		x		x		
18	Sabemos lo que exigen los estudiantes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Satisfacción							
19	Existe reconocimiento del trabajo bien realizado por parte de la I.E.	x		x		x		
20	En nuestra I.E. tenemos apoyo a nuevas ideas e iniciativa	x		x		x		
21	Los profesores se sientan estimulados por la I.E.	x		x		x		
22	El Director reconoce tanto los logros individuales como los de los equipos.	x		x		x		

23	El Director promueve el desarrollo profesional de los profesores de la I.E.	x		x		x	
24	El Director promueve la integración en la I.E	x		x		x	
25	El Director estimula el cambio y mejora.	x		x		x	
26	Animan a desarrollar a los docentes su propio potencial	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. VÁZQUEZ MONDRAGON, Walter Manuel DNI: 40769191

Especialidad del validador: Doctor en Educación (Metodólogo)

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

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

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

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

27 de diciembre del 2021

Dr. Walter Manuel Vázquez Mondragón
DNI N°40769191
Telf. 966905999
Docente de la Escuela de Posgrado UCV

Nombre y Apellidos

Anexo 7: Base de datos

Variable 1: Gestión educativa

N°	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30	Sumatoria
1	4	2	4	4	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	4	63
2	4	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	4	65
3	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	5	75
4	5	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	4	66
5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	78
6	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	51
7	3	1	3	3	5	5	2	2	5	5	3	5	3	5	3	5		3	5	5	1	2	5	1	1	5	3	4	5	3	101
8	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	4	88
9	3	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	48
10	4	2	3	4	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	72
11	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	4	3	2	99
12	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	73
13	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	81
14	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	62
15	5	3	3	4	1	5	1	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	1	1	3	3	3	3	2	1	2	2	1	76
16	3	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	42
17	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	68
18	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	3	5	1	1	2	1	2	1	1	3	5	1	2	2	3	1	1	1	1	5	61
19	2	1	1	3	4	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	2	2	1	1	68
20	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	46
21	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	86
22	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	84
23	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	5	70
24	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	2	2	5	3	2	3	5	4	3	91
25	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	81

	D1	D2	D3	D4	V1
19	14	14	16	63	
15	13	18	19	65	
21	17	18	19	75	
17	18	17	14	66	
22	21	16	19	78	
11	14	13	13	51	
22	28	24	27	101	
25	22	20	21	88	
11	15	9	13	48	
19	16	18	19	72	
25	26	24	24	99	
17	17	18	21	73	
21	17	20	23	81	
14	15	16	17	62	
22	17	20	17	76	
12	10	10	10	42	
13	14	16	25	68	
16	13	16	16	61	
16	16	22	14	68	
10	12	12	12	46	
24	20	20	22	86	
21	19	20	24	84	
19	16	14	21	70	
23	20	21	27	91	
19	18	21	23	81	

26	4	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	5	3	2	1	2	1	2	2	3	3	67	
27	4	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	4	61		
28	5	4	4	5	5	1	5	4	5	2	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	128	
29	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	96		
30	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	92	
31	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	83	
32	3	3	2	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	3	1	4	81	
33	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	4	57	
34	5	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	4	67	
35	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	5	1	1	2	1	1	3	1	2	2	60	
36	4	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	4	66	
37	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	5	75	
38	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	79	
39	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	55	
40	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	89	
41	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	4	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	3	1	1	3	57	
42	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	4	3	2	99	
43	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	74	
44	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	63
45	5	3	3	4	1	5	3	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	2	1	2	2	1	79	
46	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	68	
47	5	2	1	3	1	5	1	1	1	1	3	5	2	1	2	1	2	1	1	3	5	1	2	2	3	1	1	2	1	5	65	
48	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	52	
49	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	87	
50	5	2	2	2	2	3	2	1	4	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	69	

14	15	22	16	67
15	13	16	17	61
29	29	35	35	128
23	23	25	25	96
22	21	27	22	92
19	20	21	23	83
21	17	21	22	81
14	12	14	17	57
18	16	14	19	67
12	16	19	13	60
16	13	18	19	66
21	17	18	19	75
22	21	17	19	79
13	14	13	15	55
25	22	20	22	89
13	17	12	15	57
25	26	24	24	99
17	17	19	21	74
14	15	16	18	63
24	17	21	17	79
13	14	16	25	68
18	14	16	17	65
12	12	15	13	52
24	20	21	22	87
18	17	15	19	69

Variable 2: Clima laboral

N°	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	Sumatoria
1	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	1	72
2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	1	3	46
3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	1	3	2	2	54
4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
5	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	1	3	45
6	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	35
7	5	5	2	5	2	3	3	2	5	2	3	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	3	2	3	2	96
8	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	70
9	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	1	3	3	2	2	1	2	1	2	44
10	2	2	1	1	5	1	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	2	3	2	1	3	5	2	2	53
11	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	5	5	4	2	4	2	94
12	3	3	3	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	64
13	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	67
14	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	55
15	3	2	1	2	3	5	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	4	1	3	56
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	36
17	4	1	4	1	4	1	1	1	3	1	3	1	4	2	3	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	59
18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	30
19	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	54
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26
21	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	5	3	1	3	5	3	3	3	4	2	5	3	1	80
22	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	69
23	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	59
24	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	80
25	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	71

D1	D2	D3	V2
30	23	19	72
17	15	14	46
22	16	16	54
21	20	16	57
16	15	14	45
14	12	9	35
34	35	27	96
26	21	23	70
14	14	16	44
17	16	20	53
34	32	28	94
29	21	14	64
27	21	19	67
21	18	16	55
20	19	17	56
11	13	12	36
21	18	20	59
11	10	9	30
21	16	17	54
10	8	8	26
34	22	24	80
27	22	20	69
23	17	19	59
30	25	25	80
28	22	21	71

Niveles y rangos

VARIABLES	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Niveles	Rangos			
			Max	Min					
Gestión educativa	30	5=Siempre 1=Nunca	150	30	Eficiente	110	150	-40	40
					Moderado	70	109	-39	
					Deficiente	30	69	-39	
Clima laboral	26	5=Siempre 1=Nunca	130	26	Eficiente	96	130	-34	34.67
					Moderado	61	95	-34	
					Deficiente	26	60	-34	
DIMENSIONES X									
	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Niveles	Rangos			
Gestión institucional	7	5=Siempre 1=Nunca	35	7	Eficiente	26	35	-9	9
					Moderado	16	25	-9	
					Deficiente	7	15	-8	
Gestión pedagógica	7	5=Siempre 1=Nunca	35	7	Eficiente	26	35	-9	9
					Moderado	16	25	-9	
					Deficiente	7	15	-8	
Gestión administrativa	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	Eficiente	30	40	-10	11
					Moderado	19	29	-10	
					Deficiente	8	18	-10	
Gestión comunitaria	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	Eficiente	30	40	-10	11
					Moderado	19	29	-10	
					Deficiente	8	18	-10	

DIMENSIONES X

	N° ítems	Escalas y valores	Puntajes		Niveles	Rangos			
Relaciones humanas	10	5=Siempre 1=Nunca	50	10	Eficiente	37	50	-13	13
					Moderado	23	36	-13	
					Deficiente	10	22	-12	
Trabajo en equipo	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	Eficiente	30	40	-10	11
					Moderado	19	29	-10	
					Deficiente	8	18	-10	
Satisfacción	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	Eficiente	30	40	-10	11
					Moderado	19	29	-10	
					Deficiente	8	18	-10	