



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional en los compromisos de gestión escolar del servicio
educativo a distancia de una institución educativa de Madre Dios – 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ccahuantico Quispe, Marleny (ORCID: [0000-0003-4889-4632](https://orcid.org/0000-0003-4889-4632))

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (ORCID: [0000-0002-2982-3444](https://orcid.org/0000-0002-2982-3444))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad Educativa

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis la dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerzas para continuar en este proceso de obtener un nuevo logro.

A mis hijos por estar siempre presentes y acompañándome. Por otro lado, a mi esposo por el apoyo moral que me ha ofrecido a lo largo de esta maravillosa etapa de fortalecimiento profesional.

Agradecimiento

Agradezco a los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo” por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de esta carrera, y de manera muy especial, al Magister Henry, Villacorta Valencia por ser el asesor de la tesis y Magister Lourdes Zhuleim, Agreda Romero, quienes han acompañado con su paciencia y rigurosidad para alcanzar el grado de Máster.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de Contenidos..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Índice de figuras..... | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 01 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 04 |
| III. METODOLOGÍA..... | 15 |
| 3.1.Tipo y diseño de investigación..... | 15 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 16 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 17 |
| 3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 18 |
| 3.5. procedimientos..... | 19 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos | 19 |
| 3.7 Aspectos éticos..... | 20 |
| IV. RESULTADOS..... | 21 |
| V. DISCUSIÓN..... | 31 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 34 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 36 |
| REFERENCIAS..... | 37 |
| ANEXOS..... | 41 |

Índice de tablas

| | Página |
|--|---------------|
| Tabla 1: Tipología del clima organizacional fundado en el modelo Likert (1968)..... | 8 |
| Tabla 2: Calendarización Escolar 2021..... | 13 |
| Tabla 3: Población de docentes de la Institución Educativa “La Pastora” UGEL Tambopata. | 17 |
| Tabla 4: Resultados descriptivos de la variable clima organizacional..... | 21 |
| Tabla 5: Resultados descriptivos de la variable compromisos de gestión escolar..... | 22 |
| Tabla 6: Prueba de normalidad Shapiro – Wilk..... | 23 |
| Tabla 7: Correlación entre el clima organizacional y los compromisos de gestión escolar. | 24 |
| Tabla 8: Correlación entre el clima organizacional y el progreso de los aprendizajes..... | 25 |
| Tabla 9: Correlación entre el clima organizacional y el acceso y permanencia..... | 26 |
| Tabla 10: Correlación entre el clima organizacional y la calendarización y gestión de las condiciones operativas..... | 27 |
| Tabla 11: Correlación entre el clima organizacional y el acompañamiento y monitoreo.. | 28 |
| Tabla 12: Correlación entre el clima organizacional y la gestión de la convivencia escolar... | 29 |

Índice de gráficos y figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1: Diagrama del diseño..... | 15 |
| Figura 2: Resultados descriptivos de la variable clima organizacional..... | 21 |
| Figura 3: Resultados descriptivos de la variable compromisos de gestión escolar... | 22 |

Resumen

La investigación denominada “Clima organizacional en los compromisos de gestión escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021” tuvo como objetivo alcanzar la determinación de la influencia del clima organizacional en los compromisos de gestión escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021”. Al mismo tiempo, la investigación utilizó la técnica no probabilística y para el presente estudio participaron 32 docentes entre nombrados y contratados. Entonces, el tipo de investigación es básica, su diseño correlacional causal, por estas razones se manejó la técnica de encuesta, para lo cual se validaron dos cuestionarios. La primera con 25 ítems para recoger los datos sobre “Clima organizacional” y el segundo con 25 ítems para obtener los fundamentos de la variable dependiente “Compromisos de gestión escolar”. Para la valoración de los datos se utilizó la escala Likert y su interpretación estadística se realizó con el software SPSS versión 22. Por último, con los resultados estadísticos se determinó el clima organizacional influye de manera significativa en los compromisos de gestión escolar ($p < 0,05$). El coeficiente rho de Spearman fue de 0,539 y el coeficiente de determinación R Cuadrado fue de 0,290. En ese sentido, el 29% de los cambios observados en la variable compromisos de gestión escolar son explicados por la variación de la variable clima organizacional.

Palabras clave: Estructura, responsabilidad, recompensa y relaciones.

Abstract

The research called "Organizational climate in the school management commitments of the distance education service of an Educational Institution of Madre Dios - 2021" had the objective of determining the influence of the organizational climate in the school management commitments of the distance education service of an Educational Institution of Madre Dios - 2021". At the same time, the research used the non-probabilistic technique and for the present study, 32 teachers participated between appointed and hired. Therefore, the type of research is basic, its design is causal correlational, for these reasons the survey technique was used, for which two questionnaires were validated. The first with 25 items to collect data on "Organizational climate" and the second with 25 items to obtain the fundamentals of the dependent variable "School management commitments" The likert scale was used to assess the data and its statistical interpretation was performed with SPSS software version 22. Finally, with the statistical results, it was determined that the organizational climate has a significant influence on school management commitments ($p < 0.05$). Spearman's rho coefficient was 0.539 and the coefficient of determination R-squared was 0.290. In this sense, 29% of the changes observed in the school management commitments variable are explained by the variation of the organizational climate variable.

Keywords: Structure, responsibility, rewards and relationships.

I. INTRODUCCIÓN

Educación, es considerado un medio primordial para el desarrollo humano y al verse interrumpida a inicios del año 2020, por la pandemia del coronavirus, paralizó a todos los sistemas educativos provocando un cambio acelerado. Minedu (2021a), tuvo que erradicar las políticas educativas establecidas en su modalidad presencial por la modalidad a distancia de escasa aplicación en el sistema educativo peruano, es decir, por un Sistema Educativo a Distancia, y así disminuir la propagación de COVID-19, en la escolaridad peruana.

La comisión encargada de evaluar el “Proyecto Educativo institucional” (PIE-2020) del centro educativo “La Pastora” identificó deficiencias al momento de analizar los calificativos alcanzados de 560 estudiantes distribuidos en 20 secciones en comunicación del nivel primario. La comisión informó el inadecuado desempeño escolar utilizando la escala de evaluación siguiente: en inicio 34 %, en proceso un 41 %, logro esperado 14 % y logro destacado 11 % según grados y niveles. Además, este problema se generalizó en todas las áreas educativas. En el informe final la comisión destacó que el problema provenía del insuficiente clima organizacional entre los directivos que influye negativamente en cumplir las responsabilidades de gestión escolar.

PE1: ¿Cómo influye el clima organizacional en el progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes de la institución educativa del servicio educativo a distancia de una institución educativa de Madre Dios – 2021?

PE2: ¿Cómo influye el clima organizacional en el acceso y permanencia de las y los estudiantes en la institución educativa del servicio educativo a distancia de una institución educativa de Madre Dios – 2021?

PE3: ¿Cómo influye el clima organizacional en la calendarización y gestión de las condiciones operativas del servicio educativo a distancia de una institución educativa de Madre Dios – 2021?

PE4: ¿Cómo influye el clima organizacional en el acompañamiento y monitorio para la mejora de las prácticas pedagógicas orientadas al logro de aprendizajes previstos en el Currículo Nacional de Educación Básica del servicio educativo a distancia de una institución educativa de Madre Dios – 2021?

PE5: ¿Cómo influye el clima organizacional en la gestión de la convivencia escolar del servicio educativo a distancia de una institución educativa de Madre Dios – 2021?

En efecto, es ineludible explicar los hechos teóricos, experimentales y metodológicos que involucra la realización y oriente el estudio de indagación.

A partir de la perspectiva teórico; Permitió establecer las causas que median en el clima organizacional del personal jerárquico en situaciones remotas y en tiempos del COVID-19, entonces, es necesario acogerse a las bondades que presenta las “Responsabilidades de Gestión del Educando” de la educación Básica Regular. De este modo, el Minedu (2020a), propuso por la táctica “Aprendo en casa”, a fin, que la intención tome sentido y alcance el progreso sostenido de las competencias fundadas en el Currículo Nacional y superar la emergencia sanitaria del coronavirus.

Comenzando con la perspectiva práctica; Aportó información confiable en gestión institucional y pedagógica respecto al fortalecimiento del clima organizacional de los directivos en el desempeño de los compromisos, con la única finalidad de optimizar el proceso enseñanza/aprendizaje de los escolares.

Según la orientación metodológica; Se empleó herramientas de acumulación de datos aprobados por especialistas que avalan su fiabilidad, haciendo uso de los cuestionarios para establecer la influencia que se presentan entre las variables causales y sus respectivos efectos.

Por eso, se presenta el objetivo general para darle consistencia a los propósitos de la investigación, de la siguiente manera: Establecer el predominio del clima organizacional en los compromisos de gestión escolar del servicio educativo a distancia de una institución educativa de Madre de Dios – 2021. Para seguir indagando, la eficacia y eficiencia, es necesario presentar los objetivos concretos siguientes:

OE1: Determinar la influencia del clima organizacional en el progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes de la institución educativa del servicio educativo a distancia de una institución educativa de Madre Dios – 2021.

OE2: Determinar la influencia del clima organizacional en el acceso y permanencia de las y los estudiantes en la institución educativa del servicio educativo a distancia de una institución educativa de Madre Dios – 2021.

OE3: Determinar la influencia del clima organizacional en la calendarización y gestión de las condiciones operativas del servicio educativo a distancia de una institución educativa de Madre Dios – 2021.

OE4: Determinar la influencia del clima organizacional en el acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas orientadas al logro de aprendizajes previstos en el currículo nacional de educación básica del servicio educativo a distancia de una institución educativa de Madre Dios – 2021.

OE5: Determinar la influencia del clima organizacional en la gestión de la convivencia escolar del servicio educativo a distancia de una institución educativa de Madre Dios – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En ese sentido, se presentan varios estudios de investigación, que necesitan ser analizados profundamente y sirvan de sustento a la indagación a nivel universal. Fernández (2005) realizó una tesis comparativa sobre el clima organizacional entre México y Uruguay en 106 y 162 instituciones educativas públicas urbanas y rurales comparativamente, considerando un total de 1272 docentes y directivos de México y Uruguay. “El propósito fue describir quiénes y cómo se utilizaban los informes generados por los sistemas de 7 evaluación externa de aprendizaje en educación primaria de ambos países. Para acopiar los datos se utilizaron cuestionarios. Los resultados revelan que los diferentes grados de clima organizacional que impactan diferencialmente sobre los logros en las evaluaciones de aprendizaje, así como también en otros resultados escolares tales como el abandono y las conductas violentas”.

Por otro lado, en la “Universidad Nacional Mayor de San Marcos” se desarrolló la tesis denominada: “Los Compromisos de La gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la Institución Educativa N°1204 Villa Jardín, San Luis-Lima Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, 2015”

En tal sentido, la indagación estudia la mejora anual de los aprendizajes de los escolares y la constante causal, en la práctica profesional del pedagogo, es significativa, por lo tanto, existen: causas y efectos.

En conclusión, se logra observar que existen causas y efectos entre las herramientas de la administración escolar como: la construcción del PEI y ejecución del PAT., el trabajo docente, influyen en la variable dependiente significativamente a nivel 0.05 y, por lo tanto, existe correlación.

Según el contexto regional en la Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios se realizó la investigación siguiente: “Influencia de clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018” Su construcción metodológica se inicia con la formulación del problema que se encuentra relacionado con la conjetura, los objetivos y el marco teórico llegando a las conclusiones siguientes:

Coexiste, el nivel de relación de 85,8% entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto – 2018. Además, consta el grado de correlación de 83,3%, estimado como una reciprocidad verdadera importante entre variables de estudio. Entonces, la eficiencia y eficacia de la indagación “muestra la influencia que existe entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018”

El proyecto de indagación causal está relacionado con el paradigma constructivista por múltiples factores y este hecho favorece la construcción del conocimiento de forma eficaz y eficiente.

Arnal y Rincón. (1994). Tratan de los problemas que emergen de las exigencias rigurosas de la epistemología, es decir, sobre la construcción del conocimiento dentro del proceso enseñanza aprendizaje mediados por la metodología científica, fines y objetivos educativos. Además, Ramos (2015), estudia, el progreso del conocimiento en la práctica educativa, a fin que coincidan con los paradigmas educativos. En la actualidad vienen evolucionando y respondiendo a las carencias, beneficios y posibilidades de logro de los alumnos. Por estas razones, están confrontadas con el paradigma cualitativo, cuantitativo y científico tecnológico” (p. 10). En efecto, conseguir resultados válidos y probados, entonces es inevitable apelar la metodología del positivismo científico que se caracteriza por contrastar y comprobar las conjeturas planteadas, usando varias técnicas e instrumentos para recoger información necesaria que permita lograr las soluciones y representaciones con carácter acreditado y ayuden a otros científicos.

Teorías que garantizan a la variable independiente “El clima organizacional”. Es necesario realizar un análisis minucioso sobre lo que en verdad significa clima organizacional por el abundante contenido de subjetividad que tienen estos términos para lograr un significado real y pertinente. Según, Brunet (2004), afirma que es viable valorar el clima organizacional de una institución, en razón a las actividades que realizan los personales, entonces pueden estimar poniendo atención en sus propias opiniones rescatadas de sus vivencias individuales o son obtenidas de las tipologías auténticas de la organización. En efecto, se investiga

el ambiente organizacional, sus características y de manera especial el nivel de competitividad con que ejecutan sus actividades. En la actualidad, se aprecia en la escuela pública y privada retomar estas características para lograr adecuado rendimiento en logro de competencias propuestas en el currículo nacional.

Llaneza (2008) afirma: el clima organizacional es un vocablo subjetivo, pero los trabajadores tienen una percepción y su propia valoración del clima organizacional, estos hechos permiten conceptualizar el término en discusión y se aprecia de manera objetiva la actitud de los trabajadores que lo muestran en el quehacer cotidiano del trabajo debido a la interacción de sus miembros.

Para aseverar nuestra apreciación el autor Brunet, (1987) reafirma: la noción de ambiente organizacional fue propuesto por primera vez en la ciencia de psicología organizacional. En síntesis: El clima organizacional viene a ser la conducta de un trabajador que se encuentra estimulado por los efectos de la percepción de su contexto laboral de donde emerge.

Según Chiavenato, (1992) el clima organizacional es la base interna de una organización, es decir, es el ambiente que existe entre los trabajadores por estas razones se comporta como un indicador que determina las características psicológicas, por eso establece el triunfo o el fracaso de una organización. Asimismo, si el ambiente laboral es propicio satisface las insuficiencias, intereses y perspectivas de logro de los trabajadores, entonces, estos se encuentran motivados y se involucran en concurrentes aspectos de alineación como el progreso técnico científico, las metas estratégicas, las normas internas que representa a los elementos ordenados. También, propician los valores y las formas de conducta sociocultural asociados a los factores sociales.

Según Dessler, (1991) formula de manera objetiva la concepción del significado de la frase clima organizacional, puesto que los enunciados son variados, por estas razones giran de acuerdo a los diversos factores de la organización, o sea, referente a los factores asociados como las estrategias, políticas y normas de convivencia, pero estos hechos son percibidos de forma subjetiva; como los valores, responsabilidad, trabajo colegiado, cordialidad y el apoyo entre los trabajadores.

Según Goncalves, (2000) asevera que la percepción que poseen los trabajadores determina la concepción del clima organizacional que poseen los sujetos que lo rodean, de ahí que, la importancia de las relaciones personales porque estas interacciones dan lugar para que se reflejen los comportamientos. En efecto, la conducta del individuo dentro de una estructura escolar está en función de la apreciación que se logre del contexto que lo rodea, es decir, de la comunidad educativa para asegurar los aprendizajes de las y los estudiantes.

El clima organizacional presenta variables de carácter multidimensional y estas propician resultados viables que favorecen para desarrollar un clima organizacional pertinente de acuerdo al contexto, para confrontar con la idea, para ello, se muestra los hechos educativos en el cuadro sucesivo.

Tabla 1

Tipología del clima organizacional fundado en el modelo Likert (1968).

| | | | |
|---|---|--|--|
| Ambiente totalitario y chantajista | Clima arbitrario y despectivo | Ambiente interactivo y consensuado. | Ambiente organizacional participativo consensuado. |
| Agregado por el método I. | Agregado al método II. | Agregado con el método III. | Agregado mediante el método IV. |
| El personal jerárquico no tiene cordialidad con sus trabajadores. | El exceso de confianza prevalece entre los directivos con sus empleados. | Los directivos intervienen cordialmente con sus empleados. | Plena consenso entre los empleados y el personal jerárquico. |
| Se caracteriza por imponer castigos en ocasiones otorgar premios. | Son influidos por recompensas y sanciones como partida de estimulación. | Se satisfacen necesidades e interés, resaltando la autoestima, autocontrol y las sanciones son ocasionalmente. | Las motivaciones directas e indirectas de los trabajadores se reflejan en el desempeño eficaz y eficiente. |
| Las disposiciones son tomadas arbitrariamente por la alta dirección. | Las disposiciones son decididas por la alta dirección, aunque en algunas veces por los empleados. | Se permite a los trabajadores suministrar disposiciones concretas | Las disposiciones están consensuadas en toda la organización. |
| La comunicación no es participativa, es decir, está sujeta a instrucciones específicas. | Predominan las comunicaciones verticales sobre los empleados. | Es horizontal la comunicación, es decir, el control se delega de arriba hacia abajo. | Es consensuada las actividades laborales, o sea, la comunicación es horizontal. |

Según, Likert (1968), la tipología sobre el clima organizacional está dividida en 3 tipos. Por sus características particulares estas variables precisan los efectos y causas de una organización percibida por sus auténticos empleados y lo realizan de forma individual o colectiva sobre los desempeños positivos y desaciertos que muestra la estructura organizacional, en tal sentido, las tres variables son:

Variabes Causales: permiten definir la influencia, al tomar sentido lógico en la evolución de la organización, con el propósito de obtener resultados. Interiormente estas variables están sujetas a la estructura organizativa, administración, adquisición de decisiones, capacidades y cualidades.

Variabes Intermedias: estas evalúan la fase interna de la organización, es decir, los aspectos psicológicos de los trabajadores como: estimulación, desempeño, motivación y la utilización de disposiciones asertivas.

Estas Inconstantes Finales: son denominadas variables consecutivas, por que establecen logros y desaciertos alcanzados por la organización educativa como: producción de saberes, ingresos económicos de los padres de familia, pérdidas y entre otros.

Es necesario precisar, el clima organizacional en la escuela, es una de las variables que incide en el desempeño escolar de los aprendices. Es decir, propiciar un clima amigable, de respeto, de valores entre maestros y estudiantes. UNESCO-OREALC. (2008). La definición de clima escolar emerge de la noción de clima organizacional, entonces este influye en el entorno laboral de la escuela. Es necesario tener en cuenta que la escuela es una organización escolar donde laboran: personal directivo, administrativo, plana de educadores y personal de servicio, en efecto, estos agentes de la educación se encuentran al servicio del sistema educativo, pero mucho depende del ambiente organizacional que mantienen entre ellos para conseguir la adquisición de las enseñanzas en los escolares. Por eso, es importante determinar la conceptualización sobre el clima organizacional escolar como una perspectiva que poseen los sujetos de la educación acerca de las interacciones que se realiza en la escuela.

Según el Minedu (2016). Define al clima escolar como percepciones que se desarrollan en diversos espacios de la vida escolar, además se observa que este fenómeno educativo ocurre cuando interaccionan los estudiantes con sus pares y docentes para desarrollar el proceso enseñanza/aprendizaje en aula y fuera de

ella. En ese sentido, es importante la seguridad física y psicológica, el ambiente, el contexto sociocultural, los recursos y medios educativos con el propósito de alcanzar las competencias esperadas.

Los hechos educativos provienen de las diversas interacciones que realizan los maestros y estudiantes, de manera especial en la reflexión sobre la enseñanza aprendizaje, donde el educador enseña y el estudiante se encuentra listo para aprender a aprender y seguir aprendiendo.

Según, Frisancho (2016), realiza una síntesis de las características físicas y socioculturales de la institución educativa, entonces como parte del tejido social propicia la socialización entre escolares, docentes y jerárquicos en la convivencia cotidiana escolar. En ella, se comparten conocimientos, creencias, valores entre otras, que forma parte del saber escolar. Para terminar este tópico, el ambiente organizacional en la escuela es producto de interacciones socioculturales entre los agentes de la educación (escuela). En consecuencia, los sujetos de la educación establecen en forma directa las diversas percepciones que permiten identificar y orientar las estrategias, para lograr la autonomía, las relaciones interpersonales, las gratificaciones y otros que establecen el triunfo o el fracaso de una organización.

Teorías que garantizan la variable dependiente “Compromisos de gestión escolar”. Según, Minedu (2020) determina a la RVM. N° 273 – 2020 - MINEDU. Constituye las “Orientaciones para el desarrollo del Año Escolar 2021 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica” y uno de sus apartados menciona fortalecer las responsabilidades del cometido escolar 3, 4 y 5, son considerados como causales dándole sentido para contrarrestar al COVID -19 y mejorar a los compromisos 1 y 2; por resultados. Por estas razones, las DREs y UGELEs como entes ejecutores fortalecen a los directivos para que cuenten con clima organizacional positivo y se fortalezca la conectividad y la entrega de las tabletas a todos los estudiantes para mejorar los aprendizajes y reducir la deserción escolar.

Es necesario comprender el sentido de lógico causal que tienen “Las responsabilidades de gestión educativa” en la mejora del plantel educativo, o sea, en el perfeccionamiento constante del proceso enseñanza aprendizaje, porque

proporciona una serie de recursos fungibles y tangibles con el objeto de optimizar la educación de los escolares en el servicio educativo no presencial.

Entonces, todas las instituciones educativas toman como ejes transversales estos compromisos, porque les permite optimizar las técnicas administrativas, es decir, asegurar la permanencia y la culminación con éxito la finalización del periodo escolar de los estudiantes, por medio de una programación consensuada con los agentes de la educación y donde prima el clima organizacional favorable para intervenir mediante el acompañamiento y monitoreo en situaciones remotas con eficiencia y eficacia sobre la práctica escolar.

Según: Ministerio de Educación (2020a), RVM. N°273-2020-Minedu, reafirma la necesidad de programar actividades prioritarias para fortalecer a las propuestas por el currículo nacional, teniendo en cuenta balance de los “Trabajos desarrollados en la Gestión Escolar” son: indicadores causales y de resultados que propician el logro de una gestión escolar adecuada y esto se refleje en los aprendizajes de los educandos. En ese sentido, los compromisos de resultados son el 2 y 3. Y los de causalidad son el 3, 4 y 5 y ambos tienen un único propósito; garantizan una educación de calidad.

Para lograr el éxito en la escuela la comunidad escolar tiene que reflexionar profundamente sobre las evaluaciones suministradas a nivel de la escuela, en el ámbito nacional e internacional (ECE y PISA) con el propósito de lograr alto rendimiento académico en los escolares. Entonces, instaurar propósitos viables que permitan al corto y largo plazo optimizar los aprendizajes de los alumnos en la escuela.

El Compromiso 1. “Progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes de la institución educativa”. Según Ministerio de Educación (2020b), RVM. N°273-2020-Minedu. Afirma, los compromisos 1 y 2 no han sufrido modificaciones sustanciales. En ese sentido, el desempeño de los cinco trabajos de gestión escolar, se presenta como elemento de convicción de la evaluación de los aprendizajes de los escolares, en base al enfoque por resultados que se desarrolla en toda la educación básica, esto les admitirá saber conocer, saber hacer y ser de acuerdo al contexto local, regional y nacional propios y de la sociedad de la información.

El Compromiso 2. “Acceso y permanencia de las y los estudiantes en la institución educativa”. Este Compromiso establece el potencial que tiene la escuela para retener a los alumnos de un año a otro, o sea, la custodia anual significa ofrecer un servicio educativo de calidad en todos sus aspectos educativos y de manera significativa sobre la asistencia continua de los estudiantes al centro educativo, por estas razones, la retención anual resulta ser la oposición al abandono escolar. En consecuencia, la permanencia escolar de los estudiantes es segura, si realizan esfuerzos consensuados los funcionarios de la educación para atender a los alumnos con eficacia y eficiencia.

Por otro lado, este compromiso es estimado como resultado, porque confirma la potencialidad que posee el régimen escolar para lograr la continuidad de los escolares en las salas de clase, este hecho avala la culminación de grados de estudios y en los tiempos pronosticados.

El Compromiso 3. Trata sobre la “Calendarización y gestión de las condiciones operativas” Ministerio de Educación (2020c), RVM. N°273-2020-Minedu. Busca optimizar el tiempo escolar con el objeto de garantizar los medios operativos de seguridad para alcanzar el servicio educativo de calidad. Por otro lado, trata sobre la calendarización anual del servicio educativo que se tiene en la actualidad; en las diferentes formas: presencial, semipresencial y a distancia. Todo esto está pendiente de la vacunación de todos los agentes de la educación y asegurar el regreso a la educación presencial donde se utilizará la calendarización como medio para alcanzar una planificación ordenada y el cumplimiento del tiempo lectivo escolar con asertividad.

La calendarización escolar determina la estructura del tiempo anual en el Centro Educativo y genera múltiples escenarios de trabajo mancomunado y participativo con el propósito de avalar con la colaboración proactiva de los pedagogos en la gestión escolar. Por estas razones descritas presenta un criterio reajustado de la distribución del tiempo en semanas que le permite distribuir el tiempo del trabajo equitativo en la institución educativa. Por tanto, las particularidades de la calendarización 2021 son:

- El período escolar lectivo anual está constituido por 36 semanas, intercambiadas, 4 unidades, con 9 períodos cada uno; y 8 ciclos de gestión, repartidas en conjuntos de 1 ò 2 períodos de administración.
- Bosquejan actividades donde los alumnos optimicen el logro de competencias, los cuales se exteriorizan de acuerdo a su temporalidad del presente año lectivo en situaciones virtuales.

A continuación, se presenta la calendarización del presente año lectivo 2021 propuesto por el Minedu.

Tabla 2

Calendarización Escolar 2021

| Tareas para que los escolares avancen en el progreso de sus competencias durante el 2021(RVM. N°273 – 2020 -MINEDU) | | | | | | | | | | | |
|---|-------------|--|-----------|----------|-----------|--|------------|-----------|----------|----------|----------|
| Ener o | Febrer o | Marz o | Abr il | May o | Juni o | Juli o | Agost o | Sep t. | Oct . | Nov . | Dic . |
| Nivelación en vacaciones. | | Periodo de consolidación de aprendizajes 2020. "Tiempo añadido para desarrollar las competencias" | | | | Continuidad de aprendizajes 2021 | | | | | |
| Carpeta de recuperación A en C Vacaciones | | Evaluación diagnóstica de entrada. | | | | Refuerzo escolar "Es necesario realizar con los escolares, que necesitan fortalecer sus aprendizajes y pensamiento reflexivo" | | | | | |
| Registro del SIAGIE | | | | | | Registro del SIAGIE | | | | | |

Fuente: MINEDU. "Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2021 en el marco de la emergencia sanitaria". "RVM N° 273-2020-MINEDU". Pag.4.

En conclusión, la institución educativa prioriza factores asociados esenciales para ejecutar mediante la acción educativa, las competencias, capacidades y desempeños seleccionados que orientan el trabajo pedagógico.

Compromiso 4: "Acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB".

En consecuencia, las Instituciones Educativas despliegan actividades emplazadas a mejorar permanentemente la enseñanza y aprendizaje del que aprende, o sea, poniendo énfasis en los siguientes aspectos: organización curricular, intervención y acompañamiento a los estudiantes y valoración formativa por medio de intervenciones opinadas e inopinadas de los directivos a cada docente de aula que se especifica a continuación.

En efecto, el monitoreo y el acompañamiento pedagógico en aula, se realiza sobre el soporte técnico científico que ofrecen los directivos a los pedagogos, respecto a su desempeño profesional, es decir, el directivo acompaña como observador todo el tiempo que dura la sesión de aprendizaje. Termina la sesión, pasan a la deliberación crítica sobre la pedagogía, desarrolladas en las clases y se culmina con los compromisos asumidos por parte del acompañado y acompañante.

El Compromiso 5. “Gestión de la convivencia escolar”. Según el Ministerio de Educación. (2021). Resolución Viceministerial N° 005-2021-Minedu. “Estrategias de mejora de la administración en la relación educativa, suspicacia y vigilancia de la violencia en las instancias de la UGEL.” Fue actualizado con ciertos tópicos la convivencia escolar. En la actualidad se le considera como una diversidad de relaciones interpersonales cognitivas y emotivas. Entonces, la convivencia escolar, es un elemento primordial que orienta los aprendizajes de los estudiantes, es decir, cada vez que interactúan con sus pares y maestros, estos se ven involucrados en un clima de confianza, respeto y altas demandas cognitivas que despierta su interés y concentración y les permite asimilar los conocimientos con un mínimo de esfuerzo y perduran sus aprendizajes.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de indagación

Este instrumento de la encuesta precisa de una metodología que permita su interpretación acreditada para darle consistencia al método de investigación correlacional causal. Es decir, el enfoque cuantitativo en el campo educativo necesita medir las variables con instrumentos precisos y validados por expertos.

Según Hernández, S y Fernández (1997), los diseños correlaciones causales buscan identificar las causas que influye en la variable independiente sobre la variable dependiente, en uno o más grupos de directivos, maestros e institutos en un momento determinado. Estos estudios cuantitativos analizan la realidad educativa con el propósito de obtener datos adecuados y correctos al aplicar los procedimientos estadísticos y a la vez garantizar su cientificidad de las teorías obtenidas. (p. 251)

En ese sentido, la investigación en el nivel descriptivo correlacional causal, indaga los hechos educativos que provocan cambios sustanciales en la práctica pedagógica. En efecto, Abanto (2015) corrobora que la investigación correlacional causal indaga los efectos que producen la variable independiente sobre la dependiente en un contexto en particular y en un momento determinado.

Mohammad, (2013). El diseño, no experimental o correlacional causal, indaga los efectos que provoca la variable causal sobre la variable resultante, pero con evidencias probadas y sobre las relaciones causales existentes de carácter educativo.

En seguida, se presenta el bosquejo del diseño:

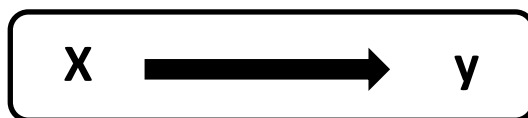


Figura 1. Diagrama del diseño

Dónde:

X: Variable: El clima organizacional

→ “influye en”

Y: Variable: las responsabilidades de la administración escolar del servicio educativo no presencial de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

3.2 Variables y operacionalización.

Las variables de indagación son: Clima organizacional y Compromisos de gestión escolar. A continuación, se define la primera:

Definición conceptual. El término clima organizacional según: Litwin y Stringer (1968), son hechos medibles que emerge del ambiente laboral, observadas directamente por las personas que laboran y estos hechos influyen en forma indirecta en la motivación o desmotivación del cual se forman una idea de lo que significa laborar en una organización.

Según, Méndez (2006), define: el clima perceptual se caracteriza por ser abstracto en situaciones laborales y estas condicionan a la propia apreciación que poseen los empleados sobre las diferentes acciones y experiencias que se cumplen en la empresa de forma individual y/o colectiva e influyen en la forma de reflexionar, percibir y proceder sobre estructura interna de la organización educativa (p.39). Esta definición permite identificar elementos importantes para comprender que significa clima organizacional como proceso de interacción social entre personas que laboran en una organización, entonces este es la esencia que permite movilizar la percepción colectiva e individual en un determinado ambiente y espacio sociocultural.

Definición operacional. Proceso valorado por medio de 25 ítems distribuidos en sus referidas extensiones sobre el clima organizacional: estructura, compromiso, recompensas, recomendaciones, colaboración y conflictos; donde los docentes responden de acuerdo a la escala Likert; Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Definición conceptual. Según el MINEDU (2021), los Encargos de gestión escolar son: tareas ineludibles con el propósito de afirmar que los alumnos asimilen sus aprendizajes. Estas responsabilidades de carácter causales (3, 4 y 5) provee todo tipo de recursos que permiten alcanzar la

eficacia de la educación, entonces la comunidad puede reflexionar e intervenir al evaluar a los compromisos por resultados (1 y 2), para determinar los fallos y optimizar los aprendizajes de los estudiantes.

3.3 Población, muestra y muestreo.

- **Población:**

Integrada por todos los pedagogos que tienen las mismas características comunes de la educación básica. El universo está compuesto por 40 profesores, sobre los cuales se tiene que ejecutar las herramientas de recolección de datos e inferir los resultados a los didácticos de los diferentes niveles del Centro Educativo “La Pastora” de la provincia Tambopata; En consecuencia, se exhibe la tabla siguiente.

Tabla 3

Población de docentes de la Institución Educativa “La Pastora” UGEL Tambopata

| CONDICIÓN | INICIAL | PRIMARIA | SECUNDARIA | CANTIDAD DE DOCENTES |
|-------------|---------|----------|------------|----------------------|
| Contratados | 2 | 6 | 6 | 14 |
| Nombrados | 3 | 13 | 10 | 26 |
| Total | 5 | 19 | 16 | 40 |

Fuente: “Secretaría de la Institución Educativa “La Pastora” de Madre de Dios”.

- **Muestra:**

La muestra está integrada por los 32 educadores que representan el 80% de la Institución Educativa “La Pastora”, pertenece a la jurisdicción de la UGEL Tambopata y DRE-MD.

Muestreo.

Se empleó, la técnica no probabilística por decisión del investigador, entonces la población se seleccionó solo porque están a disponibilidad del indagador y en estricto respeto a las normas de confinamiento y evitando la posibilidad de estar expuestos al contagio del COVID-19. Por estas razones expuestas, se envió a los docentes el protocolo con sus respectivos cuestionarios por medio del aplicativo

del WhatsApp para recolectar los informes de la variable independiente con 25 ítems y la variable dependiente con la misma cantidad de ítems. Las devoluciones se recibieron por este mismo aplicativo, creándose así un espacio virtual para promover la investigación orientado al adelanto de la tarea educativa.

Criterios de Selección

- **Criterio de inclusión:**

Existe el trabajo colaborativo con los directivos para alcanzar los encargos de gestión de la IE. “La Pastora”.

- **Criterio de exclusión:**

No existe el trabajo colaborativo con los directivos para lograr las responsabilidades de la dirección de la IE. “La Pastora”

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas e instrumentos:

Según: Carrasco, (2005), son estrategias que posibilitan, adquirir y reunir información sobre la indagación correlacional causal que incluye instrumentos relacionados con la dificultad de estudio.

En ese sentido, la encuesta orienta a la indagación, en la búsqueda de los datos objetivos a través del cuestionario para formalizar los hechos administrativos y sus efectos que producen en los estudiantes. (Carrasco, 2005).

Cuestionario: Encuesta multipropósito de opinión que especifica información relevante a través de la complementación de una serie de ítems ordenados, coherentes y con los fundamentos teóricos validados.

El cuestionario sobre el “Clima organizacional” para docentes está compuesta con 25 interrogantes distribuidas según las dimensiones que poseen de la forma siguiente: Estructura (4); Responsabilidad (4); Recompensa (4); Relaciones (4). Cooperación (4) y Conflictos (5). Evaluadas con la escala de Likert (del 1 al 5).

Las interrogantes sobre “Las 5 responsabilidades de la administración escolar” los docentes tienen 25 proposiciones y se distribuyen: Compromiso 01. (4); Compromiso 02 (5); Compromiso 03 (8); Compromiso 04 (5) y el Compromiso 05 (3) Las impugnaciones son tipo Likert (del 1 al 5). En ambas variables la escala se caracteriza por ser cuantitativa y cualitativa de la forma siguiente: Nunca, (1); Casi nunca, (2); A veces, (3); Casi siempre, (4) y Siempre (5).

Ambos sondeos fueron validados rigurosamente por tres expertos, es decir, los ítems que poseen los instrumentos con el fin de garantizar su cientificidad.

La técnica no probabilística se utilizó por conveniencia del investigador y para sujetarse a las características de la formación a distancia donde la dispersión de los docentes se acorta mediante el sistema virtual. Para este proceso no probabilístico se consideró a 8 docentes que representó el 20 %, en quienes se empleó la prueba piloto con el propósito de lograr la validez y confiabilidad.

Para explicar, la fiabilidad de la estabilidad interna de la tesis se utilizó “Alfa de Cronbach” mediados por el “Software SPSS v.22”. El efecto, la constante causal “Clima organizacional” estuvo en la escala de 0,95. Por otro lado, la variable los compromisos de gestión escolar, obtuvo un valor de 0,93. Se puede dilucidar en ambos resultados la confianza es muy buena según “George & Mallery (2002)”.

3.5 Procedimientos

El proceso de indagación se efectuó con los pasos siguientes:

- Se solicitó autorización para el suministro del cuestionario a la directora del plantel educativo.
- El indagador explicó el propósito del estudio a los docentes de los 3 niveles.
- Se les envió vía remota el protocolo para solicitar el consentimiento de su participación.
- Se emplearon y acopiaron los instrumentos de indagación vía remota.
- Se registraron mediante el pantallazo los envíos y reenvíos de los cuestionarios a los docentes; vía WhatsApp.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se ejecutó el estudio de los datos subsiguientes:

- Para realizar el análisis descriptivo se utilizó la tabla de distribución de frecuencias.
- Se utilizó la técnica de “Correlación Spearman” con el objeto de realizar la comprobación de las conjeturas.
- Se discernió los efectos y así se resaltó el valor de la indagación.

- Se preservó en todo momento la objetividad en la formulación de las soluciones y recomendaciones.

3.7 Aspectos éticos

Se consideró la opinión de los encuestados sin ser presionados ni obligados para desarrollar las respuestas en la encuesta.

- Se ha cumplido con normatividad señalada por la UCV., así como las normas APA Sexta Edición.
- En la construcción de la tesis se tuvo presente el respeto a la propiedad intelectual de naturaleza intangible.
- El respeto irrestricto a la confidencialidad de los participantes.
- Sobre el respeto absoluto fundada en la autorización emitida por la directora.
- Finalmente, los resultados de la indagación no fueron plagiados de otras pesquisas haciéndose uso adecuado y ético de la investigación a favor de la comunidad educativa.

IV. RESULTADOS

1.1 Análisis descriptivo

Se exhibe el “estudio descriptivo de la variable” independiente:

Tabla 4

Resultados descriptivos de la variable clima organizacional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Regular | 7 | 21,9 | 21,9 |
| | Bueno | 15 | 46,9 | 68,8 |
| | Muy bueno | 10 | 31,3 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Base de datos.

En efecto, en la tabla 4 se percibe el 46,9% de los profesores analizan el clima organizacional y determina que es bueno, el 31,3% señalan, que es muy bueno y el 21,9% caracterizan que es regular. Como se puede ver, la percepción que tienen los docentes sobre el ambiente donde laboran es favorable para que se puedan desempeñar adecuadamente.

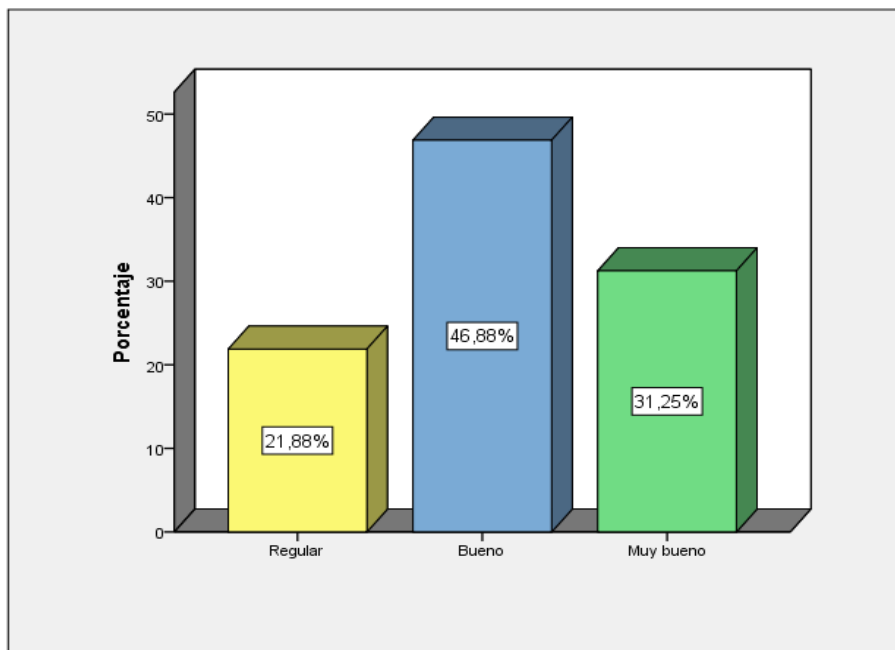


Figura 2. El producto descriptivo de la variable clima organizacional.

Se presenta el análisis descriptivo de la variable dependiente:

Tabla 5

Resultados descriptivos de la variable compromisos de gestión escolar

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | | | | |
| Parcialmente adecuado | 4 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| Adecuado | 10 | 31,3 | 31,3 | 43,8 |
| Muy adecuado | 18 | 56,3 | 56,3 | 100,0 |
| Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Base de datos

Como afirma la tabla 5, el 56,3% de docentes aseveran sobre el nivel de desempeño sobre las responsabilidades de la administración escolar es apropiado, el 31,3% indican que es correcto y el 12,5% señalan que es parcialmente conveniente. La información ostentada muestra que el equipo directivo de la institución educativa estaría planificando, realizando y evaluando diversas actividades que permitirán que todos los estudiantes aprendan.

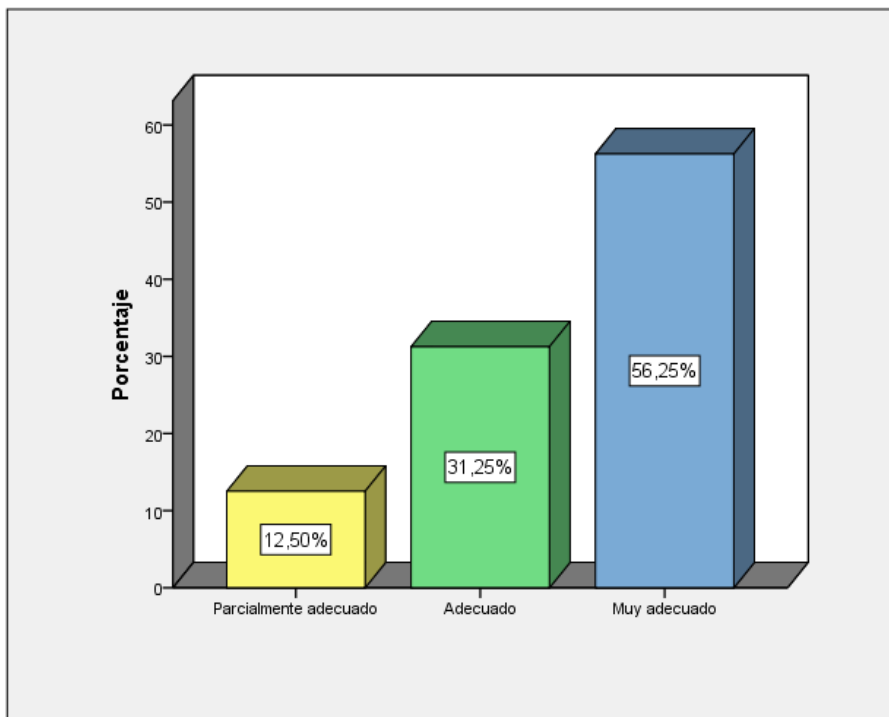


Figura 3. Resultados descriptivos de la variable compromisos de gestión escolar

Prueba de normalidad

Se presenta la prueba de normalidad de **Shapiro–Wilk**, con el propósito de diferenciar la normalidad de un conjunto de datos.

Tabla 6

Prueba de normalidad Shapiro – Wilk

| Variables y dimensiones | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. |
| Clima organizacional | ,948 | 32 | ,025 |
| Estructura | ,936 | 32 | ,049 |
| Responsabilidad | ,934 | 32 | ,041 |
| Recompensa | ,952 | 32 | ,008 |
| Relaciones | ,893 | 32 | ,004 |
| Cooperación | ,919 | 32 | ,020 |
| Conflicto | ,946 | 32 | ,008 |
| Compromisos de gestión escolar | ,926 | 32 | ,030 |
| Progreso de los aprendizajes | ,916 | 32 | ,016 |
| Acceso y permanencia | ,922 | 32 | ,024 |
| Calendarización y gestión | ,914 | 32 | ,015 |
| Acompañamiento y monitoreo | ,887 | 32 | ,003 |
| Gestión de la convivencia escolar | ,936 | 32 | ,049 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En efecto, conocer el tipo de prueba estadística a manipular se efectuó anticipadamente a la prueba de normalidad Shapiro - Wilk, ya que la muestra fue inferior a 50. Por ello, en la tabla 6 se puede observar que el p-valor de la prueba estadística para las variables y dimensiones fue menor al nivel de significancia ($p < 0,05$) por lo que se fijó que la distribución de datos no se asemejaba a la distribución normal.

Por ello y obteniendo en cuenta que las variables son categóricas y de tipo ordinal, se optó por la prueba estadística no paramétrica rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₁: p ≠ 0

Existe influencia significativa del clima organizacional en los compromisos de gestión escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

H₀: p = 0

No existe influencia significativa del clima organizacional en los compromisos de gestión escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

Nivel de significancia

a = 0,05.

Estadístico a utilizar

Rho de Spearman

Coefficiente de determinación R cuadrado

Prueba estadística

Tabla 7

Correlación entre el clima organizacional y los compromisos de gestión escolar

| | | Compromisos de gestión escolar | |
|-----------------|----------------------|--------------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coefficiente | ,539** |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 |
| | | N | 32 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 7, se percibe que el coeficiente de correlación rho de Spearman entre el clima organizacional y los compromisos de gestión escolar es de 0,539 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,001 < 0,05$), en consecuencia, se certifica que coexiste una relación continua y relevante entre ambas variables. Asimismo, se pudo comprobar que el clima organizacional influye en los compromisos de gestión escolar ya que el coeficiente de determinación R Cuadrado fue de 0,290. En ese sentido, se puede afirmar que el 29% de los cambios percibidos en la variable compromisos de gestión escolar se explica por la variación de la variable compromiso de gestión escolar.

Prueba de hipótesis específica 1

$H_1: p \neq 0$

Existe influencia significativa del clima organizacional en el progreso de los aprendizajes de los estudiantes del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

$H_0: p = 0$

No existe influencia significativa del clima organizacional en el progreso de los aprendizajes de los estudiantes del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$.

Estadístico a utilizar

Rho de Spearman

Coefficiente de determinación R cuadrado

Prueba estadística

Tabla 8

Correlación entre el clima organizacional y el progreso de los aprendizajes

| | | Progreso de los aprendizajes | |
|----------|----------------|------------------------------|-------|
| Rho de | Clima | Coefficiente | ,361* |
| Spearman | organizacional | Sig. (bilateral) | ,042 |
| | | N | 32 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Como afirma la tabla 8 se puede ver que el coeficiente de correlación rho de Spearman entre la variable clima organizacional y la dimensión progreso de los aprendizajes es de 0,361 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,042 < 0,05$), por lo tanto, se puede aseverar que concurre una correlación directa y significativa entre la variable y dimensión analizada. Además, se pudo comprobar que el clima organizacional influye en el progreso de los aprendizajes ya que el coeficiente de determinación R Cuadrado fue de 0,130. Por ello, se puede afirmar que el 13% de las modificaciones percibidas en la dimensión

progreso de los aprendizajes se explica por la variación de la variable compromiso organizacional.

Prueba de hipótesis específica 2

H₂: $p \neq 0$

Existe influencia significativa del clima organizacional en el acceso y permanencia de los estudiantes del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

H₀: $p = 0$

No existe influencia significativa del clima organizacional en el acceso y permanencia de los estudiantes del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$.

Estadístico a utilizar

Rho de Spearman

Coefficiente de determinación R cuadrado

Prueba estadística

Tabla 9

Correlación entre el clima organizacional y el acceso y permanencia

| | | Acceso y permanencia | |
|----------|----------------|----------------------|--------|
| Rho de | Clima | Coefficiente | ,467** |
| Spearman | organizacional | Sig. (bilateral) | ,007 |
| | | N | 32 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Al realizar el análisis de la tabla 9, se observa que el coeficiente de correlación rho de Spearman entre el clima organizacional y la dimensión acceso y permanencia es 0,467 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,007 < 0,05$), por lo tanto, se puede deducir que coexiste una relación directa y significativa entre la variable y dimensión analizada. Además, se pudo comprobar que el clima organizacional influye en el acceso y permanencia ya que el coeficiente de determinación R Cuadrado fue de 0,218. En tal sentido, se puede

afirmar el 21,8% de los cambios observados en la dimensión acceso y permanencia se explica por la variación de la variable compromiso organizacional.

Prueba de hipótesis específica 3

H₃: $p \neq 0$

Existe influencia significativa del clima organizacional en la calendarización y gestión de las condiciones operativas del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

H₀: $p = 0$

No existe influencia significativa del clima organizacional en la calendarización y gestión de las condiciones operativas del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$.

Estadístico a utilizar

Rho de Spearman

Coefficiente de determinación R cuadrado

Prueba estadística

Tabla 10

Correlación entre el clima organizacional y la calendarización y gestión de las condiciones operativas

| | | Calendarización y gestión de las condiciones operativas | |
|-----------------|----------------------|---|--------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coefficiente | ,606** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 32 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se afirma en la tabla 10, se percibe que el coeficiente de correlación rho de Spearman entre el clima organizacional y la dimensión calendarización y gestión de las condiciones operativas es de 0,606 con una significación asintótica inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$), por ello, se puede aseverar que existe una relación directa y significativa entre la variable y dimensión analizada.

Asimismo, se pudo comprobar que el clima organizacional influye en la calendarización y gestión de las condiciones operativas ya que el coeficiente de determinación R Cuadrado fue de 0,367. En ese sentido, se puede afirmar que el 36,7% de los cambios observados en la dimensión calendarización y gestión de las circunstancias ejecutivas se explica por la variación de la variable compromiso organizacional.

Prueba de hipótesis específica 4

H₄: $p \neq 0$

Existe influencia significativa del clima organizacional en el acompañamiento y monitoreo del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

H₀: $p = 0$

No existe influencia significativa del clima organizacional en el acompañamiento y monitoreo del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$.

Estadístico a utilizar

Rho de Spearman

Coefficiente de determinación R cuadrado

Prueba estadística

Tabla 11

Correlación entre el clima organizacional y el acompañamiento y monitoreo

| | | Acompañamiento y monitoreo | |
|----------|----------------|----------------------------|-------|
| Rho de | Clima | Coefficiente | ,408* |
| Spearman | organizacional | Sig. (bilateral) | ,021 |
| | | N | 32 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se afirma en la tabla 11, se puede ver que el coeficiente de correlación rho de Spearman entre el clima organizacional y la dimensión acompañamiento y

monitoreo es de 0,408 con una significación asintótica menor al nivel de significancia ($p=0,021 < 0,05$), por ello, se asevera que existe una relación directa y típica entre la variable y dimensión analizada. Por otro lado, se pudo comprobar que el clima organizacional influye en el acompañamiento y monitoreo ya que el coeficiente de determinación R Cuadrado fue de 0,166. En ese sentido, se puede afirmar que el 16,6% de los cambios observados en la dimensión acompañamiento y monitoreo se explica por la variación de la variable compromiso organizacional.

Prueba de hipótesis específica 5

H₅: $p \neq 0$

Existe influencia significativa del clima organizacional en la gestión de la convivencia escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

H₀: $p = 0$

No existe influencia significativa del clima organizacional en la gestión de la convivencia escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$.

Estadístico a utilizar

Rho de Spearman

Coeficiente de determinación R cuadrado

Prueba estadística

Tabla 12

Correlación entre el clima organizacional y la gestión de la convivencia escolar

| | | Gestión de la convivencia escolar | |
|-----------------|----------------------|-----------------------------------|-------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coeficiente | ,318* |
| | | Sig. (bilateral) | ,046 |
| | | N | 32 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 12, se observa que el coeficiente de correlación rho de Spearman entre el clima organizacional y la dimensión gestión de la convivencia escolar es de 0,318 con una significación asintótica menor al nivel de significancia ($p=0,046<0,05$), por ello, se logra afirmar que existe una relación directa y significativa entre la variable y dimensión analizada. Finalmente, se pudo comprobar que el clima organizacional influye en la gestión de la convivencia escolar ya que el coeficiente de determinación R Cuadrado fue de 0,101. En ese sentido, se puede afirmar que el 10,1% de las alteraciones percibidas en la dimensión gestión de la convivencia escolar se explica por la variación de la variable compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

El propósito general del presente estudio fue establecer la efectividad del dominio del clima organizacional en los compromisos de gestión escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

El primer hallazgo indica, un considerable porcentaje de los pedagogos (46,9%) veían que el clima organizacional era bueno, es decir, sentían que el ambiente laboral donde laboraban era favorable para que se puedan desempeñar adecuadamente frente a sus estudiantes. Este resultado es similar con el estudio de Aguado (2012) quien estableció que el ambiente organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla era aceptable y este hecho influía en el comportamiento y las actitudes de los docentes. Del mismo modo, guarda relación con los resultados de Sandoval (2020) quien indagó acerca de la percepción del ambiente organizacional en los educadores de las instituciones educativas de Pacasmayo y encontró que el nivel era bueno, lo cual favorecía en su desenvolvimiento y práctica pedagógica, lo cual a su vez mejoraba la gestión escolar.

El contexto donde se ejecutó la presente indagación, el clima organizacional es producto de las interacciones sociales suceden entre los pedagogos y el equipo directivo. En consecuencia, de los docentes emergen las diversas percepciones que permiten identificar y orientar sobre el estilo de liderazgo democrático, las políticas de estado, las relaciones interpersonales, las remuneraciones y otros que establecen las fortalezas o las debilidades en la gestión.

Respecto a las responsabilidades de la administración escolar, la mayoría de los educadores percibía su nivel de cumplimiento era muy adecuado, es decir, sentían que el equipo directivo del establecimiento educativo se encontraba planificando, ejecutando y evaluando las diversas actividades que permitirán que todos los estudiantes aprendan. Lo expuesto coincide con los hallazgos de Zegarra (2019) quien determinó que las responsabilidades de gestión escolar se habían avanzado adecuadamente, el cual permitía que la institución educativa reflexione sobre las acciones que realizaban, tomen decisiones y mejoren los

aprendizajes. Del mismo modo, guarda relación con lo reportado por Llactahuamán (2018) quien encontró la perspectiva del desempeño de las responsabilidades de la administración escolar era alto, lo cual favorecía la buena marcha de la institución educativa y permitía concretizar los objetivos planteados en los documentos de gestión.

De acuerdo al Minedu (2015), los compromisos de gestión son actividades escolares significativas permiten asegurar que todas y todos los estudiantes aprendan. Estas prácticas escolares están expresadas como indicadores y son factibles de comprobar y a partir de estos hechos de gestión por resultados las instituciones escolares tienen la potestad de generar reflexiones e intervenciones para tomar decisiones oportunas, que procuren mejorar los niveles de aprendizajes. Entonces, la gestión escolar desde los enfoques por resultados orienta las acciones de las instituciones educativas, brindando a los actores educativos información importante para reflexionar, tomar decisiones y optimizar los aprendizajes.

Respecto a la prueba de hipótesis general, se pudo establecer que el clima organizacional influye en las responsabilidades de gestión escolar. El coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0,539 con una significación asintótica menor al nivel de significancia ($p=0,001 < 0,05$). Así mismo, el coeficiente de determinación R Cuadrado fue de 0,290. En ese sentido, se puede afirmar que el 29% de los cambios constatados en la variable compromisos de gestión escolar se explicaban por la variación de la variable clima organizacional.

El hallazgo expuesto coincide con los resultados de Gutiérrez (2018) quien buscó conocer la incidencia de la gestión organizacional en los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Tacna y encontró que ambas variables se desarrollaban. El coeficiente de correlación r de Pearson fue de 0,974 con un p-valor menor que el nivel de significancia ($p < 0,05$). En ese sentido, una adecuada gestión organizacional podría mejorar el nivel de cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. Asimismo, coincide con los descubrimientos de Aguilar y Anampi (2015) quien buscó conocer cómo se relacionaban el clima institucional y los compromisos de gestión escolar en las redes educativas del distrito de Comas y encontró que ambas variables se

relacionaban de manera directa y significativa puesto que el Coeficiente rho de Spearman era de 0,968 con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5%.

El concepto de clima escolar emerge de la noción ambiente organizacional de los directivos, es decir, el logro de aprendizajes de los estudiantes depende de los del buen clima organizacional que tienen los directivos y profesores y en los escenarios donde se promueven un trato respetuoso, cordial, colaborativo y aprecio por sus pares y agentes de la educación.

En ese sentido, es necesario que el equipo directivo garantice una atmósfera psicológica pertinente y favorable para que el personal docente pueda desarrollar su práctica pedagógica de manera óptima y así los estudiantes aprendan más.

Por otro lado, se halló que el clima organizacional influía en las dimensiones progreso de los aprendizajes ($\rho=0,361$; $R^2=0,130$), acceso y permanencia ($\rho=0,467$; $R^2=0,218$), calendarización y gestión de las condiciones operativas ($\rho=0,606$; $R^2=0,367$), acompañamiento y monitoreo ($\rho=0,408$; $R^2=0,166$) y gestión de la convivencia escolar ($\rho=0,318$; $R^2=0,101$). En todos los casos el p-valor fue menor al nivel de significancia ($p<0,05$).

Como se puede ver, gestionar un clima organizacional adecuado puede repercutir favorablemente en el desempeño de los docentes y la concreción de los objetivos institucionales. De acuerdo a Goncalves (2000), el comportamiento de las personas dentro de su organización escolar estará en función de la percepción que obtenga del medio que lo rodea, es decir, de la comunidad educativa para asegurar los aprendizajes de las y los estudiantes.

Finalmente, es necesario mencionar que la presente investigación tuvo ciertas restricciones, como el tamaño de la muestra, así como su homogeneidad, ya que todos los docentes trabajaban en la misma institución educativa. Por ello, se recomienda a los futuros estudios superar dichas limitaciones incrementando el tamaño muestral e incluyendo la participación de docentes de otras instituciones educativas para que los hallazgos puedan generalizarse.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que el clima organizacional influye de manera significativa en los compromisos de gestión escolar ($p < 0,05$). El coeficiente rho de Spearman fue de 0,539 y el coeficiente de determinación R Cuadrado fue de 0,290. En ese sentido, el 29% de los intercambios percibidos en la variable compromisos de gestión escolar son expuestos por la variación de la variable clima organizacional.

Segunda: Se determinó que el clima organizacional influye de manera significativa en el progreso de los aprendizajes ($p < 0,05$). El coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0,361 y el coeficiente de determinación R Cuadrado fue de 0,130. En ese sentido, el 13% de los intercambios percibidos en la dimensión progreso de los aprendizajes son expuestos por la variación de la variable clima organizacional.

Tercera: Se determinó que el clima organizacional influye de manera significativa en el acceso y permanencia ($p < 0,05$). El coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0,467 y el coeficiente de determinación R Cuadrado fue de 0,218. En ese sentido, el 21,8% de las modificaciones percibidas en la dimensión acceso y permanencia son expuestos por la variación de la variable clima organizacional.

Cuarta: Se determinó que el clima organizacional influye de manera significativa en la calendarización y gestión de las condiciones operativas ($p < 0,05$). El coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0,606 y el coeficiente de determinación R Cuadrado fue de 0,367. En ese sentido, el 36,7% de los cambios observados en la dimensión calendarización y gestión de las condiciones operativas son expuestos por la variación de la variable clima organizacional.

Quinta: Se determinó que el clima organizacional influye de manera significativa en el acompañamiento y monitoreo ($p < 0,05$). El coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0,408 y el coeficiente de determinación R Cuadrado fue de 0,166. En ese sentido, el 16,6% de los intercambios percibidos en la dimensión acompañamiento y monitoreo son expuestos por la variación de la variable clima organizacional.

Sexta: Se determinó que el clima organizacional influye de manera significativa en la gestión de la convivencia escolar ($p < 0,05$). El coeficiente de correlación rho

de Spearman fue de 0,318 y el coeficiente de determinación R Cuadrado fue de 0,101. En ese sentido, el 10,1% de las modificaciones percibidas en la dimensión gestión de la convivencia escolar son expuestas por la variación de la variable clima organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se propone al equipo directivo de las instituciones educativas conservar los procesos de comunicaciones abiertas, respaldar el trabajo en grupos, sostener un medio circundante agradable y de relaciones interpersonales empáticas con la finalidad de que se sientan más complacidos, propiciados, valorados y que aumenten su empeño con su trabajo y con la institución.

Segunda: Es trascendental que el equipo directivo realiza reuniones con frecuencia para que se discutan aspectos técnico-pedagógicos y en las que todos los docentes puedan expresar sus ideas y sugerencias para que se fortalezcan los vínculos y se fomente el progreso de la calidad de los saberes y la gestión escolar.

Tercera: El equipo directivo debe gestionar ante la Unidad de Gestión Educativa Local o a la Dirección Regional de Educación, para que este ente ejecutor del MINEDU capacite al personal docente sobre el desempeño de gestión escolar y así, mejoren sus servicios profesionales en el cumplimiento de la administración educativa y, sobre todo, el afianzamiento del saber de los estudiantes.

Cuarta: Los directivos deben suscitar la intervención activa y democrática de los docentes en la construcción y ajuste de las herramientas administrativas de encargo escolar como el PEI, PCI, PAT, calendarización y Reglamento Interno para que sean pertinentes a las posibilidades de logro de los estudiantes y se concreten con mayor efectividad las responsabilidades del encargo escolar.

REFERENCIAS

- ABANTO, W. (2015). *Diseño y desarrollo del Proyecto de Investigación*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. Tesis de Posgrado. Universidad San Ignacio de Loyola.
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1041>
- Aguilar, E. y Anampi, C. (2015). *Compromisos de gestión escolar y clima institucional en las redes N° 3 y N° 16 de la Ugel 04 – Comas, 2014*. Tesis de Posgrado. Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/5947>
- Arnal, J. *Del Rincón y otros*. (1994). "Investigación Educativa. Fundamentos y metodologías". Edit. Labor.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstica y consecuencia*. México: Trillas.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Calachua Ccari, N. (2018). "Influencia de clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018" (Tesis para optar título profesional: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales Inédita). Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios, Perú. Cassasus, Juan 2000 *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*, UNESCO.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F
- Contreras, B. y Matheson, P. (2015). *Una herramienta para medir clima organizacional: Cuestionario de Litwin y Stringer*. Chile. Recuperado de:

<https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dessler, Gary, *Organización y administración, enfoque situacional*, México: Prentice Hall Interamericana, 1991.

Frisancho Hidalgo, S. (2016). *¿Cómo entendemos el clima y la convivencia escolar? Documento de trabajo elaborado para la Dirección de Gestión Escolar del Ministerio de Educación.*

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon

Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad.

Gutiérrez, E. (2018). *Gestión organizacional y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del Distrito Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2018*. Tesis de Posgrado. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35041>

Hernández, S. y Fernández, C. (2008). *Validación de un instrumento para medir la cultura empresarial en función del clima organizacional y vincular empíricamente ambos constructos*. *Revista Humanitas*. Vol. 5, Núm. 5, Pp. 6 – 40.

Likert, R. (1968). *El factor humano en la empresa*. Deusto, Bilbao

Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston: Escuela de Negocios de la Universidad de Harvard.

Llactahuamán, M. (2018). *La Gestión Educativa y Compromisos de Gestión Escolar en Instituciones Educativas de la red 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2018*. Tesis de Posgrado. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26877>

Llaneza, J. (2008). *Ergonomía y Psicología aplicada: Manual para la formación del especialista*. (10a ed.). Editorial Lex Nova.

Mendez, A. (2006). *Clima Organizacional*. Bogotá: Editorial Suma saberes.

Ministerio de Educación. (2003). Ley 28044. Ley General de Educación. Lima, Perú.http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Ministerio de Educación (2015). *Compromisos de Gestión Escolar*. MINEDU. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5235>

Ministerio de Educación. (2016). *Resolución de secretaria general N.º 505-2016-MINEDU*. Obtenido de:

<tps://www.gob.pe/institucion/minedu/normaslegales/124210-505-2016-minedu>

Ministerio de Educación. (2020). *Resolución Viceministerial N° 273-2020-Minedu. “Orientaciones para el desarrollo del Año Escolar 2021 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica”*.<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/RVM-273-2020-MINEDU-LP.pdf>

Ministerio de Educación. (2020a). *Resolución Viceministerial N° 273-2020-Minedu. “Orientaciones para el desarrollo del Año Escolar 2021 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica”*.<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/RVM-273-2020-MINEDU-LP.pdf>

Ministerio de Educación. (2020b). *Resolución Viceministerial N° 273-2020-Minedu. “Orientaciones para el desarrollo del Año Escolar 2021 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica”*.<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/RVM-273-2020-MINEDU-LP.pdf>

Ministerio de Educación. (2020c). *Resolución Viceministerial N° 273-2020-Minedu. “Orientaciones para el desarrollo del Año Escolar 2021 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica”*.<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/RVM-273-2020-MINEDU-LP.pdf>

Ministerio de Educación. (2021). Resolución Viceministerial N° 005-2021-Minedu. "Estrategias para el fortalecimiento de la gestión de la convivencia escolar, prevención y la atención de la violencia en las instancias de gestión educativa descentralizada"

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1537847/RVM%20N%C2%B0%20005-2021-MINEDU.pdf.pdf>

Mohammad, N. (2013). *Metodología de la investigación*. México: LIMUSA S.A.

Ramos, C. (2015). *Scientific research paradigms*. UNIFE, 23(1), 9-17. http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf

Sandoval, S. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia de Pacasmayo, 2019*. Tesis de Posgrado. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44558>

UNESCO-OREALC. (2008). *Los Aprendizajes de los Estudiantes de América Latina y el Caribe. Primer reporte de los resultados del Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo*. Santiago, Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO, Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación.

Zegarra, F. (2019). *Compromisos de gestión escolar y los cuatro dominios en el marco del buen desempeño docente en la I.E. "Casa Blanca de Jesús" de S.J.L. 2019*. Tesis de Posgrado. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41598>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

| TÍTULO: Clima organizacional en los compromisos de gestión escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021. | | | | |
|---|---|--|--|---|
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES / DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
| PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo influye el clima organizacional en los compromisos de la gestión escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021? | OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia del clima organizacional en los compromisos de gestión escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021. | HIPÓTESIS GENERAL: Existe influencia significativa del clima organizacional en los compromisos de gestión escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021. | VARIABLE DE ESTUDIO 1 Clima organizacional VARIABLE DE ESTUDIO 2 Los compromisos de gestión escolar del servicio educativo a distancia. | TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica, correlacional ex post-facto. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional causal. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> X → Y </div> |
| SUB- PROBLEMAS 1. ¿Cómo influye el clima organizacional en el progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes de la institución educativa del servicio educativo a distancia de una institución educativa de Madre Dios – 2021? | OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la influencia del clima organizacional en el progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes de la institución educativa del servicio educativo a distancia de una institución educativa de Madre Dios – 2021. | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe influencia significativa del clima organizacional en el progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes de la institución educativa del servicio educativo a distancia de una institución educativa de Madre Dios – 2021. | DIMENSIONES VE1: Clima organizacional DIMENSIONES Según Litwin y Stinger (1998), existen nueve dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Estructura, • Responsabilidad, • Recompensa, • Relaciones, • Cooperación, | POBLACIÓN: A nivel de la Institución Educativa “La Pastora”-2021. se tiene la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> • Docentes en Inicial: 5 • Docentes en Primaria: 19 • Docentes en |

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| <p>2. ¿Cómo influye el clima organizacional en el acceso y permanencia de las y los estudiantes en la institución educativa del servicio educativo a distancia de una institución educativa de Madre Dios – 2021?</p> | <p>Determinar la influencia del clima organizacional en el acceso y permanencia de las y los estudiantes en la institución educativa del servicio educativo a distancia de una institución educativa de Madre Dios – 2021.</p> | <p>Existe influencia significativa del clima organizacional en el acceso y permanencia de las y los estudiantes en la institución educativa del servicio educativo a distancia de una institución educativa de Madre Dios – 2021.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Conflictos, <p>VE 2: Los compromisos de gestión escolar del servicio educativo a distancia.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>1. Compromiso 01</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultados de la ECE. • Resultados de las Actas de consolidación internas. | <p>Secundaria: 16</p> <ul style="list-style-type: none"> • Total: 40 docentes. <p>MUESTRA: Se va considerar una muestra del 80 % de la población: 40 docentes.</p> <p>- Selección: Procedimiento no probabilístico, por interés de la autora.</p> <p>- Tamaño: 80 % de la población, total: 40 docentes.</p> |
| <p>3. ¿Cómo influye el clima organizacional en la calendarización y gestión de las condiciones operativas del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021?</p> | <p>Determinar la influencia del clima organizacional en la calendarización y gestión de las condiciones operativas del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.</p> | <p>Existe influencia significativa del clima organizacional en la calendarización y gestión de las condiciones operativas del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.</p> | <p>2. Compromiso 02</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tardanzas e inasistencia • Abandono escolar. • Incremento o decremento de secciones, grados, niveles y turnos. | <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: Cuestionario: Encuesta multipropósito de opinión para docentes y directivos de los tres niveles.</p> |
| <p>4. ¿Cómo influye el clima organizacional en el acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas orientadas al logro de aprendizajes previstos en el Currículo Nacional de Educación</p> | <p>Determinar la influencia del clima organizacional en el acompañamiento y monitoreo para la</p> | <p>Existe influencia significativa del clima organizacional en el acompañamiento y monitoreo para la mejora de las</p> | <p>3. Compromiso 03</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calendarización • Matricula. • Emisión de documentos | <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS Procesamiento estadístico de</p> |

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| <p>Básica del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021?</p> <p>5. ¿Cómo influye el clima organizacional en la gestión de la convivencia escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021?</p> | <p>mejora de las prácticas pedagógicas orientadas al logro de aprendizajes previstos en el Currículo Nacional de Educación Básica del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.</p> <p>Determinar la influencia del clima organizacional en la gestión de la convivencia escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.</p> | <p>prácticas pedagógicas orientadas al logro de aprendizajes previstos en el Currículo Nacional de Educación Básica del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.</p> <p>Existe la influencia significativa del clima organizacional en la gestión de la convivencia escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.</p> | <p>asociados a la trayectoria educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de las condiciones operativas • Entrega y uso oportuno de los materiales educativos • Uso de recursos de la estrategia “Aprendo en casa” • Estrategia Nacional de Fomento a la Lectura. • Educación ambiental, gestión de riesgo de desastres y salud escolar. <p>4. Compromiso 04</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento pedagógico y espacios de trabajo colegiado • Monitoreo de la práctica pedagógica. • Monitoreo y | <p>análisis univariado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis frecuencial • Gráficos de tendencias • Medidas de tendencia central (media) • Medidas de dispersión (rangos). <p>Procesamiento estadístico de análisis bivariado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correlación de Pearson |
|---|--|---|---|--|

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <p>acompañamiento del avance de los aprendizajes de los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento socioafectivo y cognitivo al estudiante. • Acompañamiento y seguimiento integral al estudiante bajo el contexto de servicio educativo no presencial <p>5. Compromiso 05</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la convivencia escolar. • Prevención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes • Atención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes • Atención a la diversidad de la IE o Programa Educativo <p>FUENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • RM N° 0622 – 2013 - | |
|--|--|--|---|--|

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | ED. <ul style="list-style-type: none">• RVM N° 712 -2018 - MINEDU• RVM N° 273 – 2020- MINEDU. | |
|--|--|--|---|--|

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

TÍTULO: Clima organizacional en los compromisos de gestión escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE VALORACIÓN |
|--|--|---|--|--|
| <p>Variable 1 Clima Organizacional Pero también se entiende según Rubin y Kolk (1968) como “las percepciones que cada individuo tiene del medio ambiente de trabajo, en el cual se desempeña y que permite establecer un clima compatible de trabajo”.</p> <p>Para Hernández y Fernández (2008) son las “percepciones colectivas del personal, respecto a variables de la organización, como la estructura, las políticas y las</p> | <p>Se entenderá como las respuestas desarrolladas en el Test sobre Clima Organizacional; por consiguiente, resultados hallados en las dimensiones de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura, • Responsabilidad • Recompensas • Relaciones • Cooperación • Conflictos | <p>Según Litwin y Stinger (1998):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura: Percepción de los integrantes de la organización sobre la cantidad de normas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. Visión sobre el énfasis puesto en la burocracia, versus el ambiente de trabajo libre, informal y no | <ul style="list-style-type: none"> • Percepción sobre las normas y procedimientos en la gestión. • Accesos y limitaciones a las que se ven enfrentados. • Énfasis en la burocracia de la institución. • Énfasis en el ambiente libre y accesible de labor. | <p>5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi siempre 1 = Nunca</p> |

prácticas administrativas, y a los procesos humanos que ocurren en la interacción cotidiana dentro de la organización, incluyendo la comunicación, el liderazgo, el ejercicio de la jerarquía y otros”.

| | | | |
|--|---|---|--|
| | estructurado. | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad: Sentimiento de los integrantes de la institución sobre su autonomía en la toma de decisiones referidas a su trabajo. Visión de la supervisión, acompañamiento y/o monitoreos aplicados. | <ul style="list-style-type: none"> • Sensación sobre autonomía en la toma de decisiones. • Autonomía en decisiones efectivas. • Visión sobre la supervisión • Visión de monitoreo o acompañamiento. | 5 = Siempre 4 =Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi siempre 1 = Nunca |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Recompensa: Percepción de los integrantes de la entidad sobre políticas de estímulos y recompensas por el trabajo realizado. Tendencias al premio o a la censura. | <ul style="list-style-type: none"> • Políticas de estímulos • Políticas de recompensas. • Tendencias al 'premio'. • Tendencias a la 'censura'. | 5 = Siempre 4 =Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi siempre 1 = Nunca |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Percepción sobre el ambiente de trabajo de agrado y buenas relaciones sociales entre pares, así como | <ul style="list-style-type: none"> • Percepción de agrado • Percepción de buenas relaciones sociales. • Buenas relaciones | 5 = Siempre 4 =Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi siempre |

| | | | | |
|-----------------------------|-------------------------------|--|---|--|
| | | entre subordinados. | entre pares. • Buenas relaciones entre subordinados. | 1 = Nunca |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Cooperación <p>Sentimiento de las personas de la entidad sobre un espíritu de ayuda mutua entre el personal. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto entre pares, así como entre subordinados.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Percepción de cooperación • Percepción de espíritu de ayuda mutua • Ayuda mutua entre pares. • Ayuda mutua entre subordinados. | <p>5 = Siempre</p> <p>4 = Casi siempre</p> <p>3 = A veces</p> <p>2 = Casi siempre</p> <p>1 = Nunca</p> |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Conflictos <p>Actitud de los integrantes de la institución (pares y subordinados) ante los conflictos, opiniones discrepantes y capacidad para enfrentar/solucionar problemas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Actitud ante los conflictos • Tolerancia a las discrepancias. • Actitud para enfrentar problemas surgidos en la entidad. • Actitud para solucionar problemas surgidos en la entidad. | <p>5 = Siempre</p> <p>4 = Casi siempre</p> <p>3 = A veces</p> <p>2 = Casi siempre</p> <p>1 = Nunca</p> |
| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE VALORACIÓN |

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| <p>Variable 2:</p> <p>Los compromisos de gestión escolar.</p> <p>Según: La RVM N° 273- 2020 - MINEDU. Norma las “Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2021 En Instituciones Educativas Y Programas Educativos De La Educación Básica” Es decir, orientar la gestión de los directivos de Instituciones Educativas de la Educación Básica para el desarrollo del año escolar 2021, y promover medidas desde la gestión escolar para evitar la propagación de la COVID-19, en tanto se desarrolla el servicio educativo.</p> <p>Prioriza a los Compromisos de Gestión Escolar en cinco (05) y determina que los compromisos 1 y 2 son de resultado y los compromisos 3, 4 y 5 se refieren que son causales para el buen funcionamiento de la Institución Educativa.</p> | <p>Los compromisos de gestión están considerados como prácticas fundamentales de una escuela, con el objetivo de guiar y asegurar que los estudiantes aprendan, así mismo los compromisos de gestión escolar se expresan a través de indicadores que van a facilitar medir el logro de cada uno de los compromisos, con sus propios objetivos, otorgando aportes significativos que beneficiaran la educación de los estudiantes. MINEDU (2017).</p> <p>El presente año 2021 rectifican la continuidad de los CGE con algunos cambios en relación con el servicio educativo a distancia. Los CGE son cinco (05) y se dividen en dos (02)</p> | <p>Compromiso 1:</p> <p>Progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes de la IE.</p> <p>Todas y todos los estudiantes desarrollan los aprendizajes establecidos en el CNEB. (RM. N° 0622 – 2013 –ED)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Incremento del número de estudiantes que se ubiquen en el nivel de logro destacado en las evaluaciones ECE y las que genera la Dirección Regional de Educación. • Reducción del número de estudiantes que se ubican en el nivel de inicio en las evaluaciones ECE y las que genera la Dirección Regional de Educación. • Incremento del número de estudiantes que se ubican en el nivel satisfactorio en las Actas Consolidadas de la Evaluación Integral de la IE. Reducción del número de | <p>5 = Siempre</p> <p>4 =Casi siempre</p> <p>3 = A veces</p> <p>2 = Casi siempre</p> <p>1 = Nunca</p> |
|---|--|---|--|---|

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| | <p>compromisos de resultado (CGE 1 y 2) y tres (03) compromisos referidos a las condiciones de funcionamiento de la IE o programa (CGE 3, 4 y 5). El cumplimiento de los CGE 3, 4 y 5 garantizan alcanzar los resultados establecidos en los CGE 1 y 2. MINEDU (2021)</p> | | <p>estudiantes que se ubican en el nivel de inicio en las Actas Consolidadas de Evaluaciones Integral de la IE.</p> | |
| | | <p>Compromiso 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes en la Institución Educativa.</p> <p>Todas y todos los estudiantes permanecen en el sistema educativo y culminan la escolaridad oportunamente. (RVM N° 712 -2018 - MINEDU)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Reducción del número o porcentaje de estudiantes que abandonan sus estudios, en relación al número de matriculados al inicio del periodo lectivo. • Los directivos y docentes analizan los incrementos o decrementos de secciones, grados, niveles o turnos en la Institución Educativa. | <p>5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi siempre 1 = Nunca</p> |
| | | <p>Compromiso 3: Calendarización y gestión de las condiciones operativas</p> <p>Este compromiso busca lograr la optimización y</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la calendarización anual y la optimización del tiempo efectivo en la IE. | <p>5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi siempre</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|------------------|
| | | <p>aprovechamiento del tiempo. Asimismo, procura que se garanticen las condiciones operativas y de seguridad para lograr la prestación del servicio educativo. La calendarización es independiente a la modalidad de prestación que el servicio educativo asuma. Bien si el servicio se sostiene en forma no presencial y/o de forma presencial, la calendarización es esencial para lograr una planificación adecuada y una ejecución del tiempo lectivo de calidad. (RVM N.º 273- 2020 – MINEDU)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la matrícula de manera regular o por reincorporación. • Emisión de documentos asociados a la trayectoria educativa. • Exige el cumplimiento de gestión de las condiciones operativas del programa de mantenimiento, acondicionamiento de la infraestructura y adquisición de materiales pedagógicos y tecnológicos 2021. • Entrega y uso oportuno de los materiales educativos en la Institución Educativa. • Uso de recursos de la estrategia “Aprendo en casa” | <p>1 = Nunca</p> |
|--|--|--|--|------------------|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | <p>de forma eficaz y eficiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de la estrategia nacional de Fomento a la Lectura desde su problemática contextual. • Mantener un entorno saludable y sostenible mediante la educación ambiental, gestión de desastres y la salud escolar. | |
| | | <p>Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB</p> <p>Este compromiso de gestión permite que el equipo directivo y docente de las IE., desarrollen acciones orientadas al</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Soporte y apoyo pedagógico del equipo directivo a los docentes en espacios de trabajo colegiado en educación a distancia. • Prioriza el monitoreo de la práctica pedagógica, utilizando rúbricas de observación de aula para recoger | <p>5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi siempre 1 = Nunca</p> |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | <p>mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje, con énfasis en la planificación, conducción-mediación, evaluación formativa, a través de las prácticas de gestión que se detallan a continuación. (RVM N° 273 – 2020-MINEDU)</p> | <p>información sobre el desempeño del docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El monitorea y acompañamiento del avance de los aprendizajes de los estudiantes en educación a distancia. • El acompañamiento socioafectivo y cognitivo al estudiante de manera continua, reconociendo sus necesidades e intereses en su formación integral en educación a distancia. • El acompañamiento y seguimiento integral al estudiante bajo el contexto de servicio educativo no presencial. SENP. | |
|--|--|--|---|--|

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>Compromiso 5:</p> <p>Gestión de la convivencia escolar</p> <p>La convivencia escolar es el conjunto de relaciones interpersonales entre los integrantes de la comunidad educativa. Es una construcción colectiva y cotidiana, cuya responsabilidad es compartida por directivos, docentes, tutores, administrativos, estudiantes y familias. Es un componente de la gestión escolar que se enfoca en la mejora continua de la calidad de las relaciones interpersonales en la IE, como resultado de un trabajo organizado y planificado, motivado por el liderazgo directivo y orientado por una visión colectiva. (RVM N° 273 – 2020- MINEDU)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la convivencia escolar se desarrolla en espacios democráticos de participación, orientada al bien común para todas y todos los integrantes de la comunidad educativa. • Prevención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes implica la intervención anticipada en hechos de violencia al interior o fuera de la IE. • Atención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes para intervenir de manera oportuna, afectiva y reparadora sobre | <p>5 = Siempre</p> <p>4 = Casi siempre</p> <p>3 = A veces</p> <p>2 = Casi nunca</p> <p>1 = Nunca</p> |
|--|---|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>los hechos de violencia que suceden en el entorno escolar.</p> <ul style="list-style-type: none">• Atención a la diversidad de la población estudiantil con discapacidad, estado de salud, riesgo social y ambiental, pobreza, origen étnico cultural, lengua originaria, diversidad lingüística talento y superdotación, presentar trastornos diversos, haber sido afectado por violencia, o de cualquier otra índole al o fuera de la IE. | |
|--|--|--|--|

Anexo 3. Matriz de definición de variables

TÍTULO: clima organizacional en los compromisos de gestión escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

| Dimensiones | Indicadores | Peso | Nº Preg. | Nº Ítems | Ítems/Reactivos | INDICADORES DE VALOR |
|-------------|--|------|------------------|----------|---|---|
| Estructura | <ul style="list-style-type: none"> • Percepción sobre las normas y procedimientos en la gestión. • Accesos y limitaciones a las que se ven enfrentados. • Énfasis en la burocracia de la institución. • Énfasis en el ambiente libre y accesible de labor. | 20 | 1 2 3 4 | 4 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza las normas de gestión institucional de manera colegiada en la institución educativa. 2. Fortalece el servicio educativo a distancia en la institución educativa. 3. Establece disposiciones para la atención remota y/o presencial en la institución educativa. 4. Propicia ambientes saludables, libres y confortables para todos los estudiantes. | 5 = Siempre 4 =Casi siempre 3 = A veces |

| | | | | | | |
|-----------------|---|----|------------------|---|---|--|
| Responsabilidad | <ul style="list-style-type: none"> • Sensación sobre autonomía en la toma de decisiones. • Autonomía en decisiones efectivas. • Visión sobre la supervisión • Visión de monitoreo o acompañamiento. | 16 | 1 2 3 4 | 4 | <p>5. Orienta hacia la búsqueda de la autonomía en la institución educativa.</p> <p>6. Fortalece las relaciones interpersonales con autonomía en la institución educativa.</p> <p>7. Califica de manera positiva la supervisión externa e interna en la institución educativa.</p> <p>8. Realiza el monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes en la institución educativa.</p> | <p>2 = Casi siempre</p> <p>1 = Nunca</p> |
| Recompensa | <ul style="list-style-type: none"> • Políticas de estímulos • Políticas de recompensas. • Tendencias al 'premio'. • Tendencias a la 'censura'. | 16 | 1 2 3 4 | 4 | <p>9. Reconoce las políticas de estímulos en la institución educativa.</p> <p>10. Recibe reconocimientos por el trabajo pedagógico en la institución educativa.</p> <p>11. Califica las tendencias al 'premio' más que al castigo en la institución educativa.</p> <p>12. Percibe la censura como parte de la crítica constructiva en la institución educativa.</p> | |

| | | | | | | |
|-------------|---|----|------------------|---|--|--|
| Relaciones | <ul style="list-style-type: none"> • Percepción de agrado • Percepción de buenas relaciones sociales. • Buenas relaciones entre pares. • Buenas relaciones entre subordinados | 20 | 1 2 3 4 | 4 | 13. Percibe un ambiente propicio y de agrado en la institución educativa. 14. Reconoce que existe buenas relaciones sociales en la institución educativa. 15. Existe buenas relaciones entre pares al momento de realizar actividades en la institución educativa. 16. Percibe con facilidad las relaciones de equipo directivo con los subordinados. | |
| Cooperación | <ul style="list-style-type: none"> • Percepción de cooperación • Percepción de espíritu de ayuda mutua • Ayuda mutua entre pares. • Ayuda mutua entre subordinados. | 12 | 1 2 3 4 | 4 | 17. Percibe un trabajo de cooperación entre los trabajadores de la institución educativa. 18. Cree que existe espíritu de ayuda mutua entre los miembros de la institución educativa. 19. Percibe la ayuda mutua entre pares dentro de la institución educativa. 20. Percibe la ayuda mutua entre el equipo directivo y los subordinados de la institución educativa. | |

| | | | | | |
|------------|---|-------|-----------------------|----|--|
| Conflictos | <ul style="list-style-type: none"> • Actitud ante los conflictos • Tolerancia a las discrepancias. • Actitud para enfrentar problemas surgidos en la entidad. • Actitud para solucionar problemas surgidos en la entidad. | 16 | 1 2 3 4 5 | 5 | <p>21. Observa que existe actitud de conflictos en la institución educativa.</p> <p>22. Cree que existe tolerancia a las discrepancias entre las personas que conforman la institución educativa.</p> <p>23. Cree que existe una buena actitud para enfrentar problemas surgidos en la institución educativa.</p> <p>24. Percibe una actitud que favorece a la solución de problemas surgidos en la institución educativa.</p> <p>25. Observa que existe empatía en la institución educativa al momento de enfrentar conflictos.</p> |
| | TOTAL | 100 % | | 25 | |

| | | | | | | |
|--|---|----|-----------------------|---|--|--|
| <p>Compromiso 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes en la Institución Educativa.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Reducción del número o porcentaje de estudiantes que abandonan sus estudios, en relación al número de matriculados al inicio del periodo lectivo en educación a distancia de la Institución Educativa. • Los directivos y docentes analizan el incremento o decremento de secciones, grados, niveles o turnos en educación a distancia de la Institución Educativa | 10 | 1 2 3 4 5 | 5 | <p>5. Analiza las causas del abandono escolar en educación a distancia.</p> <p>6. Analiza si la carencia de equipos tecnológicos laptop, televisión y radio no permite la permanencia de los estudiantes en la institución educativa.</p> <p>7. Analiza si la carencia de uso de herramientas tecnológicas como el WhatsApp, Google meet, zoom y otros, no permite la permanencia de los estudiantes en la institución educativa.</p> <p>8. Analiza el incremento o decremento de secciones, grados y niveles en la institución educativa en tiempos de pandemia.</p> <p>9. Analiza las dificultades del servicio de internet de los estudiantes.</p> | |
|--|---|----|-----------------------|---|--|--|

| | | | | | | |
|---|--|-----------|--|----------|---|--|
| <p>Compromiso 3 Calendarización y gestión de las condiciones operativas.</p> | <p>Cumplimiento de la calendarización anual y la optimización del tiempo efectivo en la IE.</p> <p>Cumplimiento de la matrícula de manera regular o por reincorporación.</p> <p>Emisión de documentos asociados a la trayectoria educativa.</p> <p>Exige el cumplimiento de gestión de las condiciones operativas del programa de mantenimiento, acondicionamiento de la infraestructura y adquisición de materiales pedagógicos y tecnológicos 2021.</p> <p>Entrega y uso oportuno de los materiales educativos en la Institución Educativa.</p> <p>Uso de recursos de la estrategia “Aprendo en casa” de forma eficaz y eficiente. Desarrollo de la estrategia</p> | <p>30</p> | <p>1 2 3 4 5 6 7 8</p> | <p>8</p> | <p>10. Cumplimiento de la calendarización anual en la educación a distancia.</p> <p>11. Analiza las evaluaciones diagnósticas de entrada de los estudiantes.</p> <p>12. Emite los documentos asociados a la trayectoria y certificados de estudios.</p> <p>13. Se ejecuta el programa de Mantenimiento de locales escolares 2021.</p> <p>14. Cuenta con los recursos pedagógicos y tecnológicos para estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>15. Entrega oportunamente los materiales educativos a los estudiantes.</p> <p>16. Desarrolla el plan lector en la institución educativa.</p> <p>17. Ejecuta el programa nacional de alimentación Escolar Qali Warma en la institución educativa.</p> | |
|---|--|-----------|--|----------|---|--|

| | | | | | |
|---|--|----|---------------------------------------|--|---|
| | <p>nacional de Fomento a la Lectura desde su problemática contextual.</p> <p>Mantener un entorno saludable y sostenible mediante la educación ambiental, gestión de desastres y la salud escolar.</p> | | | | |
| <p>Compromiso 4 Acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Soporte y apoyo pedagógico del equipo directivo a los docentes en espacios de trabajo colegiado en educación a distancia. • Prioriza el monitoreo de la práctica pedagógica, utilizando rúbricas de observación de aula para recoger información sobre el desempeño del docente. • El monitorea y acompañamiento del avance de los aprendizajes de los estudiantes en educación a distancia. • El acompañamiento socioafectivo y cognitivo al estudiante de manera continua, reconociendo sus | 20 | 1 2 3 4 5 | | <p>18. Acompañamiento pedagógico y espacio de trabajo colegiado.</p> <p>19. Monitoreo y acompañamiento de los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>20. Acompañamiento socioafectivo y cognitivo al estudiante.</p> <p>21. Monitoreo de la práctica pedagógica utilizando rúbricas de observación.</p> <p>22. Acompañamiento al estudiante bajo el contexto del servicio educativo no presencial.</p> |

| | | | | | |
|--|---|----|---------------------|---|--|
| | <p>necesidades e intereses en su formación integral en educación a distancia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El acompañamiento y seguimiento integral al estudiante bajo el contexto de servicio educativo no presencial. SENP. | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso 5 Gestión de la convivencia escolar. | <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la convivencia escolar se desarrolla en espacios democráticos de participación, orientada al bien común para todas y todos los integrantes de la comunidad educativa. • Prevención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes implica la intervención anticipada en hechos de violencia al interior o fuera de la IE. • Atención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes para intervenir de manera oportuna, afectiva y reparadora sobre los hechos de violencia que suceden en el entorno escolar. • Atención a la diversidad de la | 20 | 1 2 3 | 3 | <p>23. Interviene en situaciones de violencia al interior o fuera de la institución educativa.</p> <p>24. Reporta la indisciplina al SíseVe cuando ocurre un incidente dentro o fuera de la institución educativa.</p> <p>25. Propicia una educación inclusiva para la atención de los estudiantes con discapacidad, talento o superdotación.</p> |

| | | | | | | |
|--------------|--|----------|--|----|--|--|
| | <p>población estudiantil con discapacidad, estado de salud, riesgo social y ambiental, pobreza, origen étnico cultural, lengua originaria, diversidad lingüística talento y superdotación, presentar trastornos diversos, haber sido afectado por violencia, o de cualquier otra índole al o fuera de la IE.</p> | | | | | |
| TOTAL | | 100 % | | 25 | | |

Anexo 4. Ficha técnica de los Instrumentos

| INSTRUMENTO 01 | | | | | | | | | |
|--|--|-----------------------|---|----------------|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
| Cuestionario para los docentes sobre la INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Adaptada de la escala de empoderamiento en mujeres (IMEM) de Hernández Sánchez, Julita Elemí & García Falconí, Renán (2008) | | | | | | | | | |
| Región | Madre de Dios | Grados | () Maestría | | | | | | |
| Provincia | Tambopata | | () Doctorado | | | | | | |
| Distrito | Tambopata | | () PISDIS | | | | | | |
| Poblado | La Pastora | | | | | | | | |
| Nivel de Instrucción concluidos. | () Inicial () Primaria () Secundaria () Superior | Condición Contractual | () Contratado () Designado () Nombrado | | | | | | |
| INSTRUCCIONES: | | | | | | | | | |
| <p>Estimado: Docente:</p> <p>A continuación, encontrará un conjunto de afirmaciones relacionadas al CLIMA ORGANIZACIONAL, en la escuela de su localidad, a las que solicito pueda responder con la mayor sinceridad y veracidad posible.</p> <p>El instrumento tiene propósitos académicos y de investigación y es de carácter anónimo e individual. No existen respuestas correctas o incorrectas. Utilice el tiempo necesario.</p> <p>Puntuación de escala:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">Nunca (1)</td> <td style="text-align: center;">Casi nunca (2)</td> <td style="text-align: center;">A veces (3)</td> <td style="text-align: center;">Casi siempre (4)</td> <td style="text-align: center;">Siempre (5)</td> </tr> </table> <p>Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:</p> | | | | | Nunca (1) | Casi nunca (2) | A veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| Nunca (1) | Casi nunca (2) | A veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) | | | | | |
| N° | AFIRMACIONES (variable independiente) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| | Estructura | | | | | | | | |
| 01 | Analiza las normas de gestión institucional de manera colegiada en la institución educativa. | | | | | | | | |
| 02 | Fortalece el servicio educativo a distancia en la institución educativa. | | | | | | | | |
| 03 | Establece disposiciones para la atención remota y/o presencial en la institución educativa. | | | | | | | | |
| 04 | Propicia ambientes saludables, libres y confortables para todos los estudiantes. | | | | | | | | |
| | Responsabilidad | | | | | | | | |
| 05 | Orienta hacia la búsqueda de la autonomía en la institución educativa. | | | | | | | | |
| 06 | Fortalece las relaciones interpersonales con autonomía en la institución educativa. | | | | | | | | |
| 07 | Califica de manera positiva la supervisión externa e interna en la institución educativa. | | | | | | | | |
| 08 | Realiza el monitorea y acompañamiento pedagógico a los docentes en la institución educativa. | | | | | | | | |
| | Recompensa | | | | | | | | |
| 09 | Reconoce las políticas de estímulos en la institución educativa. | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 10 | Recibe reconocimientos por el trabajo pedagógico en la institución educativa. | | | | | |
| 11 | Califica las tendencias al 'premio' más que al castigo en la institución educativa. | | | | | |
| 12 | Percibe la censura como parte de la crítica constructiva en la institución educativa. | | | | | |
| | Relaciones | | | | | |
| 13 | Percibe un ambiente propicio y de agrado en la institución educativa. | | | | | |
| 14 | Reconoce que existen buenas relaciones sociales en la institución educativa. | | | | | |
| 15 | Existen buenas relaciones entre pares al momento de realizar actividades en la institución educativa. | | | | | |
| 16 | Percibe con facilidad las relaciones de equipo directivo con los subordinados. | | | | | |
| | Cooperación | | | | | |
| 17 | Percibe un trabajo de cooperación entre los trabajadores de la institución educativa. | | | | | |
| 18 | Cree que existe espíritu de ayuda mutua entre los miembros de la institución educativa. | | | | | |
| 19 | Percibe la ayuda mutua entre pares dentro de la institución educativa. | | | | | |
| 20 | Percibe la ayuda mutua entre el equipo directivo y los subordinados de la institución educativa. | | | | | |
| | Conflicto | | | | | |
| 21 | Observa que existe actitud de conflictos en la institución educativa. | | | | | |
| 22 | Cree que existe tolerancia a las discrepancias entre las personas que conforman la institución educativa. | | | | | |
| 23 | Cree que existe una buena actitud para enfrentar problemas surgidos en la institución educativa. | | | | | |
| 24 | Percibe una actitud que favorece a la solución de problemas surgidos en la institución educativa. | | | | | |
| 25 | Observa que existe empatía en la institución educativa al momento de enfrentar conflictos. | | | | | |

Gracias

| INSTRUMENTO 02 | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------|---|---------------------|----------------|---|---|---|---|
| Cuestionario para los docentes sobre los cinco compromisos de gestión escolar Adaptada de la escala de empoderamiento en mujeres (IMEM) de Hernández Sánchez, Julita Elemí & García Falconí, Renán (2008) | | | | | | | | | |
| Región | Madre de Dios | Grados | () Maestría | | | | | | |
| Provincia | Tambopata | | () Doctorado | | | | | | |
| Distrito | Tambopata | | () PISDIS | | | | | | |
| Poblado | La Pastora | | | | | | | | |
| Nivel de Instrucción concluidos. | () Inicial () Primaria () Secundaria () Superior | Condición Contractual | () Contratado () Designado () Nombrado | | | | | | |
| INSTRUCCIONES: | | | | | | | | | |
| Estimado: Docente: | | | | | | | | | |
| A continuación, encontrará un conjunto de afirmaciones relacionadas a los COMPROMISOS DE GESTION ESCOLAR, en la escuela de su localidad, a las que solicito pueda responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. | | | | | | | | | |
| El instrumento tiene propósitos académicos y de investigación y es de carácter anónimo e individual. No existen respuestas correctas o incorrectas. Utilice el tiempo necesario. | | | | | | | | | |
| Puntuación de escala: | | | | | | | | | |
| | Nunca (1) | Casi nunca (2) | A veces. (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) | | | | |
| Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados: | | | | | | | | | |
| N° | AFIRMACIONES (variable dependiente) | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Compromiso 1: Progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes de la Institución Educativa | | | | | | | | | |
| 1 | Analiza los resultados destacados de la Evaluación Censal de los estudiantes. | | | | | | | | |
| 2 | Compara la escala de calificación de inicio y logro destacado de la Evaluación Censal de los estudiantes. | | | | | | | | |
| 3 | Analiza la escala de calificación de las Actas de Evaluación de la institución educativa | | | | | | | | |
| 4 | Compara los niveles de logro de matemática y comunicación de las Actas de Evaluación de la institución educativa. | | | | | | | | |
| Compromiso 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes en la Institución Educativa | | | | | | | | | |
| 5 | Analiza las causas del abandono escolar en la educación a distancia. | | | | | | | | |
| 6 | Analiza si la carencia de equipos tecnológicos laptop, televisión y radio no permite la permanencia de los estudiantes en la institución educativa. | | | | | | | | |
| 7 | Analiza si la carencia de uso de herramientas tecnológicas como el WhatsApp, Google meet, zoom y otros, no permite la permanencia de los estudiantes en la institución educativa. | | | | | | | | |
| 8 | Analiza el incremento o decremento de secciones, grados y niveles en la institución educativa en tiempos de pandemia. | | | | | | | | |
| 9 | Analiza las dificultades del servicio de internet de los estudiantes. | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | Compromiso 3 Calendarización y gestión de las condiciones operativas | | | | | |
| 10 | Cumplimiento de la calendarización anual en la educación a distancia. | | | | | |
| 11 | Analiza las evaluaciones diagnósticas de entrada de los estudiantes. | | | | | |
| 12 | Emite los documentos asociados a la trayectoria y certificados de estudios. | | | | | |
| 13 | Se ejecuta el programa de Mantenimiento de locales escolares 2021. | | | | | |
| 14 | Cuenta con los recursos pedagógicos y tecnológicos para estudiantes con necesidades educativas especiales. | | | | | |
| 15 | Entrega oportunamente los materiales educativos a los estudiantes. | | | | | |
| 16 | Desarrolla el Plan Lector en la institución educativa. | | | | | |
| 17 | Ejecuta el programa nacional de alimentación Escolar Qali Warma en la institución educativa. | | | | | |
| | Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB | | | | | |
| 18 | Acompañamiento pedagógico y espacio de trabajo colegiado. | | | | | |
| 19 | Monitoreo y acompañamiento de los aprendizajes de los estudiantes. | | | | | |
| 20 | Acompañamiento socioafectivo y cognitivo al estudiante. | | | | | |
| 21 | Monitoreo de la práctica pedagógica utilizando rúbricas de observación. | | | | | |
| 22 | Acompañamiento al estudiante bajo el contexto del servicio educativo no presencial. | | | | | |
| | Compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar | | | | | |
| 23 | Interviene en situaciones de violencia al interior o fuera de la institución educativa. | | | | | |
| 24 | Reporta la indisciplina al SíseVe cuando ocurre un incidente dentro o fuera de la institución educativa. | | | | | |
| 25 | Propicia una educación inclusiva para la atención de los estudiantes con discapacidad, talento o superdotación. | | | | | |

Gracias

Anexo 5. Estadístico de fiabilidad de las variables

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .952 | 25 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--|--|---|--|---|
| Analiza las normas de gestión institucional de manera colegiada en la institución educativa. | 94.25 | 262.786 | .900 | .948 |
| Fortalece el servicio educativo a distancia en la institución educativa. | 93.88 | 275.554 | .633 | .951 |
| Establece disposiciones para la atención remota y/o presencial en la institución educativa. | 94.00 | 260.571 | .803 | .949 |
| Propicia ambientes saludables, libres y confortables para todos los estudiantes. | 94.13 | 268.982 | .599 | .951 |
| Orienta hacia la búsqueda de la autonomía en la institución educativa. | 93.75 | 262.786 | .900 | .948 |
| Fortalece las relaciones interpersonales con autonomía en la institución educativa. | 94.13 | 267.268 | .654 | .951 |
| Califica de manera positiva la supervisión externa e interna en la institución educativa. | 94.13 | 258.696 | .813 | .949 |
| Realiza el monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes en la institución educativa. | 94.00 | 264.000 | .699 | .950 |
| Reconoce las políticas de estímulos en la institución educativa. | 94.00 | 265.429 | .767 | .949 |
| Recibe reconocimientos por el trabajo pedagógico en la institución educativa. | 94.25 | 274.500 | .482 | .952 |
| Califica las tendencias al 'premio' más que al castigo en la institución educativa. | 94.13 | 268.411 | .432 | .954 |
| Percibe la censura como parte de la crítica constructiva en la institución educativa. | 95.13 | 260.411 | .531 | .954 |
| Percibe un ambiente propicio y de agrado en la institución educativa. | 94.25 | 258.500 | .897 | .948 |

| | | | | |
|---|-------|---------|------|------|
| Reconoce que existen buenas relaciones sociales en la institución educativa. | 93.88 | 256.696 | .872 | .948 |
| Existen buenas relaciones entre pares al momento de realizar actividades en la institución educativa. | 93.88 | 260.696 | .755 | .949 |
| Percibe con facilidad las relaciones de equipo directivo con los subordinados. | 94.00 | 257.714 | .891 | .948 |
| Percibe un trabajo de cooperación entre los trabajadores de la institución educativa. | 93.88 | 260.982 | .858 | .948 |
| Cree que existe espíritu de ayuda mutua entre los miembros de la institución educativa. | 93.75 | 267.357 | .933 | .949 |
| Percibe la ayuda mutua entre pares dentro de la institución educativa. | 93.88 | 264.125 | .907 | .948 |
| Percibe la ayuda mutua entre el equipo directivo y los subordinados de la institución educativa. | 94.00 | 260.571 | .937 | .948 |
| Observa que existe actitud de conflictos en la institución educativa. | 95.38 | 308.839 | - | .965 |
| | | | .461 | |
| Cree que existe tolerancia a las discrepancias entre las personas que conforman la institución educativa. | 94.00 | 264.571 | .797 | .949 |
| Cree que existe una buena actitud para enfrentar problemas surgidos en la institución educativa. | 93.75 | 288.214 | .064 | .955 |
| Percibe una actitud que favorece a la solución de problemas surgidos en la institución educativa. | 93.63 | 266.268 | .931 | .949 |
| Observa que existe empatía en la institución educativa al momento de enfrentar conflictos. | 94.00 | 277.714 | .642 | .951 |

Estadístico de fiabilidad de la variable compromisos de gestión escolar

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .932 | 25 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|--|---|--|---|
| Analiza los resultados destacados de la Evaluación Censal de los estudiantes. | 102.75 | 190.786 | .847 | .924 |
| Compara la escala de calificación de inicio y logro destacado de la Evaluación Censal de los estudiantes. | 102.63 | 187.411 | .929 | .923 |
| Analiza la escala de calificación de las Actas de Evaluación de la institución educativa | 102.63 | 187.411 | .929 | .923 |
| Compara los niveles de logro de matemática y comunicación de las Actas de Evaluación de la institución educativa. | 102.63 | 198.268 | .775 | .926 |
| Analiza las causas del abandono escolar en la educación a distancia. | 102.50 | 205.714 | .569 | .929 |
| Analiza si la carencia de equipos tecnológicos laptop, televisión y radio no permite la permanencia de los estudiantes en la institución educativa. | 102.50 | 210.286 | .523 | .930 |
| Analiza si la carencia de uso de herramientas tecnológicas como el WhatsApp, Google meet, zoom y otros, no permite la permanencia de los estudiantes en la institución educativa. | 102.25 | 205.357 | .862 | .928 |
| Analiza el incremento o decremento de secciones, grados y niveles en la institución educativa en tiempos de pandemia. | 103.00 | 211.714 | .142 | .938 |
| Analiza las dificultades del servicio de internet de los estudiantes. | 102.25 | 205.357 | .862 | .928 |
| Cumplimiento de la calendarización anual en la educación a distancia. | 102.25 | 205.357 | .862 | .928 |
| Analiza las evaluaciones diagnósticas de entrada de los estudiantes. | 102.38 | 198.554 | .905 | .925 |
| Emite los documentos asociados a la trayectoria y certificados de estudios. | 102.75 | 194.500 | .583 | .930 |
| Se ejecuta el programa de Mantenimiento de locales escolares | 102.38 | 208.839 | .601 | .930 |

2021.

| | | | | |
|---|--------|---------|------|------|
| Cuenta con los recursos pedagógicos y tecnológicos para estudiantes con necesidades educativas especiales. | 103.88 | 187.839 | .683 | .928 |
| Entrega oportunamente los materiales educativos a los estudiantes. | 103.13 | 203.839 | .291 | .937 |
| Desarrolla el Plan Lector en la institución educativa. | 102.50 | 198.571 | .920 | .925 |
| Ejecuta el programa nacional de alimentación Escolar Qali Warma en la institución educativa. | 102.38 | 196.839 | .681 | .927 |
| Acompañamiento pedagógico y espacio de trabajo colegiado. | 102.00 | 211.429 | .667 | .930 |
| Monitoreo y acompañamiento de los aprendizajes de los estudiantes. | 102.38 | 206.839 | .734 | .929 |
| Acompañamiento socioafectivo y cognitivo al estudiante. | 102.13 | 206.696 | .864 | .928 |
| Monitoreo de la práctica pedagógica utilizando rúbricas de observación. | 102.50 | 205.429 | .462 | .931 |
| Acompañamiento al estudiante bajo el contexto del servicio educativo no presencial. | 102.50 | 214.571 | .236 | .933 |
| Interviene en situaciones de violencia al interior o fuera de la institución educativa. | 102.63 | 195.125 | .674 | .927 |
| Reporta la indisciplina al SíseVe cuando ocurre un incidente dentro o fuera de la institución educativa. | 103.88 | 209.839 | .129 | .942 |
| Propicia una educación inclusiva para la atención de los estudiantes con discapacidad, talento o superdotación. | 102.25 | 199.929 | .852 | .926 |

Anexo 6. Certificados de validación de instrumentos

| CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | | | | |
|--|--|-----------------|----|----------------|----|--------------|----|------------|
| CUADRO RESUMEN | | PERTINENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | SUGERENCIA |
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Estructura | | | | | | | | |
| 1 | Analiza las normas de gestión institucional de manera colegiada en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Fortalece el servicio educativo a distancia en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Establece disposiciones para la atención remota y/o presencial en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Propicia ambientes saludables, libres y confortables para todos los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Responsabilidad | | | | | | | | |
| 5 | Orienta hacia la búsqueda de la autonomía en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Fortalece las relaciones interpersonales con autonomía en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Califica de manera positiva la supervisión externa e interna en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Realiza el monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes en la institución educativa. | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| Recompensa | | | | | | | | |
| 9 | Reconoce las políticas de estímulos en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Recibe reconocimientos por el trabajo pedagógico en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Califica las tendencias al 'premio' más que al castigo en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Percibe la censura como parte de la crítica constructiva en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Relaciones | | | | | | | | |
| 13 | Percibe un ambiente propicio y de agrado en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Reconoce que existe buenas relaciones sociales en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Existe buenas relaciones entre pares al momento de realizar actividades en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Percibe con facilidad las relaciones de equipo directivo con los subordinados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Cooperación | | | | | | | | |
| 17 | Percibe un trabajo de cooperación entre los trabajadores de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Cree que existe espíritu de ayuda mutua entre los miembros de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Percibe la ayuda mutua entre pares dentro de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Percibe la ayuda mutua entre el equipo directivo y los subordinados de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| Conflicto | | | | | | | | |
|------------------|---|---|---|---|--|---|--|--|
| 21 | Observa que existe actitud de conflictos en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Cree que existe tolerancia a las discrepancias entre las personas que conforman la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Cree que existe una buena actitud para enfrentar problemas surgidos en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Percibe una actitud que favorece a la solución de problemas surgidos en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Observa que existe empatía en la institución educativa al momento de enfrentar conflictos. | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | |

Punto Faldonado, 23 de junio del 2021



FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

| CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR. | | | | | | | | |
|--|---|-----------------|----|----------------|----|--------------|----|------------|
| CUADRO DE RESUMEN | | PERTINENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | SUGERENCIA |
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Compromiso 1: Progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes de la Institución Educativa | | | | | | | | |
| 1 | Analiza los resultados destacados de la Evaluación Censal de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Compara la escala de calificación de inicio y logro destacado de la Evaluación Censal de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Analiza la escala de calificación de las Actas de Evaluación de la institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Compara los niveles de logro de matemática y comunicación de las Actas de Evaluación de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Compromiso 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes en la Institución Educativa | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 5 | Analiza las causas del abandono escolar en la educación a distancia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Analiza si la carencia de equipos tecnológicos laptop, televisión y radio no permite la permanencia de los estudiantes en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Analiza si la carencia de uso de herramientas tecnológicas como el WhatsApp, Google meet, zoom y otros, no permite la permanencia de los estudiantes en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Analiza el incremento o decremento de secciones, grados y niveles en la institución educativa en tiempos de pandemia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Analiza las dificultades del servicio de internet de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Compromiso 3 Calendarización y gestión de las condiciones operativas | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 10 | Cumplimiento de la calendarización anual en la educación a distancia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Analiza las evaluaciones diagnósticas de entrada de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Emite los documentos asociados a la trayectoria y certificados de estudios. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Se ejecuta el programa de Mantenimiento de locales escolares 2021. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Cuenta con los recursos pedagógicos y tecnológicos para estudiantes con necesidades educativas especiales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Entrega oportunamente los materiales educativos a los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Desarrolla el Plan Lector en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|----|----|----|----|----|----|--|
| 17 | Ejecuta el programa nacional de alimentación Escolar Qali Warma en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 18 | Acompañamiento pedagógico y espacio de trabajo colegiado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Monitoreo y acompañamiento de los aprendizajes de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Acompañamiento socioafectivo y cognitivo al estudiante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Monitoreo de la práctica pedagógica utilizando rúbricas de observación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Acompañamiento al estudiante bajo el contexto del servicio educativo no presencial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 23 | Interviene en situaciones de violencia al interior o fuera de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Reporta la indisciplina al SiseVe cuando un ocurre un incidente dentro o fuera de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Propicia una educación inclusiva para la atención de los estudiantes con discapacidad, talento o superdotación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Suunto Haldondo 23 de Junio del 2021



FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

| CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | | | | |
|--|--|-----------------|----|----------------|----|--------------|----|------------|
| CUADRO RESUMEN | | PERTINENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | SUGERENCIA |
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Estructura | | | | | | | | |
| 1 | Analiza las normas de gestión institucional de manera colegiada en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Fortalece el servicio educativo a distancia en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Establece disposiciones para la atención remota y/o presencial en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Propicia ambientes saludables, libres y confortables para todos los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Responsabilidad | | | | | | | | |
| 5 | Orienta hacia la búsqueda de la autonomía en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Fortalece las relaciones interpersonales con autonomía en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Califica de manera positiva la supervisión externa e interna en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Realiza el monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Recompensa | | | | | | | | |
| 9 | Reconoce las políticas de estímulos en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Recibe reconocimientos por el trabajo pedagógico en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Califica las tendencias al 'premio' más que al castigo en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Percibe la censura como parte de la crítica constructiva en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Relaciones | | | | | | | | |
| 13 | Percibe un ambiente propicio y de agrado en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Reconoce que existe buenas relaciones sociales en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Existe buenas relaciones entre pares al momento de realizar actividades en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Percibe con facilidad las relaciones de equipo directivo con los subordinados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Cooperación | | | | | | | | |
| 17 | Percibe un trabajo de cooperación entre los trabajadores de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Cree que existe espíritu de ayuda mutua entre los miembros de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Percibe la ayuda mutua entre pares dentro de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Percibe la ayuda mutua entre el equipo directivo y los subordinados de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| Conflicto | | | | | | | | |
|------------------|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 21 | Observa que existe actitud de conflictos en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Cree que existe tolerancia a las discrepancias entre las personas que conforman la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Cree que existe una buena actitud para enfrentar problemas surgidos en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Percibe una actitud que favorece a la solución de problemas surgidos en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Observa que existe empatía en la institución educativa al momento de enfrentar conflictos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Puerto Maldonado, 23 de Junio del 2021

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

DNI: 40079156

| CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR. | | | | | | | | |
|--|---|-----------------|----|----------------|----|--------------|----|------------|
| CUADRO DE RESUMEN | | PERTINENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | SUGERENCIA |
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Compromiso 1: Progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes de la Institución Educativa | | | | | | | | |
| 1 | Analiza los resultados destacados de la Evaluación Censal de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Compara la escala de calificación de inicio y logro destacado de la Evaluación Censal de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Analiza la escala de calificación de las Actas de Evaluación de la institución educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Compara los niveles de logro de matemática y comunicación de las Actas de Evaluación de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Compromiso 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes en la Institución Educativa | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 5 | Analiza las causas del abandono escolar en la educación a distancia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Analiza si la carencia de equipos tecnológicos laptop, televisión y radio no permite la permanencia de los estudiantes en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Analiza si la carencia de uso de herramientas tecnológicas como el WhatsApp, Google meet, zoom y otros, no permite la permanencia de los estudiantes en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Analiza el incremento o decremento de secciones, grados y niveles en la institución educativa en tiempos de pandemia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Analiza las dificultades del servicio de internet de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Compromiso 3 Calendarización y gestión de las condiciones operativas | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 10 | Cumplimiento de la calendarización anual en la educación a distancia. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Analiza las evaluaciones diagnósticas de entrada de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Emite los documentos asociados a la trayectoria y certificados de estudios. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Se ejecuta el programa de Mantenimiento de locales escolares 2021. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Cuenta con los recursos pedagógicos y tecnológicos para estudiantes con necesidades educativas especiales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Entrega oportunamente los materiales educativos a los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Desarrolla el Plan Lector en la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|----|----|----|----|----|----|--|
| 17 | Ejecuta el programa nacional de alimentación Escolar Qali Warma en la institución educativa. | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 18 | Acompañamiento pedagógico y espacio de trabajo colegiado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Monitoreo y acompañamiento de los aprendizajes de los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Acompañamiento socioafectivo y cognitivo al estudiante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Monitoreo de la práctica pedagógica utilizando rúbricas de observación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Acompañamiento al estudiante bajo el contexto del servicio educativo no presencial. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 23 | Interviene en situaciones de violencia al interior o fuera de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Reporta la indisciplina al SiseVe cuando ocurre un incidente dentro o fuera de la institución educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Propicia una educación inclusiva para la atención de los estudiantes con discapacidad, talento o superdotación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Puerto Maldonado, 23 de junio del 2021



FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

DNI: 400 79156

| CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|-----------------|----------------|--------------|------------|----|----|
| CUADRO RESUMEN | | | | | | PERTINENCIA (1) | RELEVANCIA (2) | CLARIDAD (3) | SUGERENCIA | | |
| | | | | | | SI | NO | SI | | NO | SI |
| Estructura | | | | | | | | | | | |
| 1 | Analiza las normas de gestión institucional de manera colegiada en la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 2 | Fortalece el servicio educativo a distancia en la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 3 | Establece disposiciones para la atención remota y/o presencial en la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 4 | Propicia ambientes saludables, libres y confortables para todos los estudiantes. | | | | | / | | / | | / | |
| Responsabilidad | | | | | | | | | | | |
| 5 | Orienta hacia la búsqueda de la autonomía en la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 6 | Fortalece las relaciones interpersonales con autonomía en la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 7 | Califica de manera positiva la supervisión externa e interna en la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 8 | Realiza el monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes en la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| Recompensa | | | | | | | | | | | |
| 9 | Reconoce las políticas de estímulos en la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 10 | Recibe reconocimientos por el trabajo pedagógico en la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 11 | Califica las tendencias al 'premio' más que al castigo en la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 12 | Percibe la censura como parte de la crítica constructiva en la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| Relaciones | | | | | | | | | | | |
| 13 | Percibe un ambiente propicio y de agrado en la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 14 | Reconoce que existe buenas relaciones sociales en la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 15 | Existe buenas relaciones entre pares al momento de realizar actividades en la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 16 | Percibe con facilidad las relaciones de equipo directivo con los subordinados. | | | | | / | | / | | / | |
| Cooperación | | | | | | | | | | | |
| 17 | Percibe un trabajo de cooperación entre los trabajadores de la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 18 | Cree que existe espíritu de ayuda mutua entre los miembros de la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 19 | Percibe la ayuda mutua entre pares dentro de la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 20 | Percibe la ayuda mutua entre el equipo directivo y los subordinados de la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |

| Conflicto | | | | | | | | | | | |
|------------------|---|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|
| 21 | Observa que existe actitud de conflictos en la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 22 | Cree que existe tolerancia a las discrepancias entre las personas que conforman la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 23 | Cree que existe una buena actitud para enfrentar problemas surgidos en la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 24 | Percibe una actitud que favorece a la solución de problemas surgidos en la institución educativa. | | | | | / | | / | | / | |
| 25 | Observa que existe empatía en la institución educativa al momento de enfrentar conflictos. | | | | | / | | / | | / | |

Puerto Maldonado, 23 de Junio del 2021

Dr. Adolfo Osorio Acevedo

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR.

| CUADRO DE RESUMEN | | PERTINENCIA (1) | | RELEVANCIA (2) | | CLARIDAD (3) | | SUGERENCIA |
|--|---|-----------------|----|----------------|----|--------------|----|------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Compromiso 1: Progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes de la Institución Educativa | | | | | | | | |
| 1 | Analiza los resultados destacados de la Evaluación Censal de los estudiantes. | / | | / | | / | | |
| 2 | Compara la escala de calificación de inicio y logro destacado de la Evaluación Censal de los estudiantes. | / | | / | | / | | |
| 3 | Analiza la escala de calificación de las Actas de Evaluación de la institución educativa | / | | / | | / | | |
| 4 | Compara los niveles de logro de matemática y comunicación de las Actas de Evaluación de la institución educativa. | / | | / | | / | | |
| Compromiso 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes en la Institución Educativa | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 5 | Analiza las causas del abandono escolar en la educación a distancia. | / | | / | | / | | |
| 6 | Analiza si la carencia de equipos tecnológicos laptop, televisión y radio no permite la permanencia de los estudiantes en la institución educativa. | / | | / | | / | | |
| 7 | Analiza si la carencia de uso de herramientas tecnológicas como el WhatsApp, Google meet, zoom y otros, no permite la permanencia de los estudiantes en la institución educativa. | / | | / | | / | | |
| 8 | Analiza el incremento o decremento de secciones, grados y niveles en la institución educativa en tiempos de pandemia. | / | | / | | / | | |
| 9 | Analiza las dificultades del servicio de internet de los estudiantes. | / | | / | | / | | |
| Compromiso 3 Calendarización y gestión de las condiciones operativas | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 10 | Cumplimiento de la calendarización anual en la educación a distancia. | / | | / | | / | | |
| 11 | Analiza las evaluaciones diagnósticas de entrada de los estudiantes. | / | | / | | / | | |
| 12 | Emite los documentos asociados a la trayectoria y certificados de estudios. | / | | / | | / | | |
| 13 | Se ejecuta el programa de Mantenimiento de locales escolares 2021. | / | | / | | / | | |
| 14 | Cuenta con los recursos pedagógicos y tecnológicos para estudiantes con necesidades educativas especiales. | / | | / | | / | | |
| 15 | Entrega oportunamente los materiales educativos a los estudiantes. | / | | / | | / | | |
| 16 | Desarrolla el Plan Lector en la institución educativa. | / | | / | | / | | |

Activar M

| | | | | | | | | |
|--|---|----|----|----|----|----|----|--|
| 17 | Ejecuta el programa nacional de alimentación Escolar Qali Warma en la institución educativa. | / | | / | | / | | |
| Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 18 | Acompañamiento pedagógico y espacio de trabajo colegiado. | / | | / | | / | | |
| 19 | Monitoreo y acompañamiento de los aprendizajes de los estudiantes. | / | | / | | / | | |
| 20 | Acompañamiento socioafectivo y cognitivo al estudiante. | / | | / | | / | | |
| 21 | Monitoreo de la práctica pedagógica utilizando rúbricas de observación. | / | | / | | / | | |
| 22 | Acompañamiento al estudiante bajo el contexto del servicio educativo no presencial. | / | | / | | / | | |
| Compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| 23 | Interviene en situaciones de violencia al interior o fuera de la institución educativa. | / | | / | | / | | |
| 24 | Reporta la indisciplina al SiseVe cuando un ocurre un incidente dentro o fuera de la institución educativa. | / | | / | | / | | |
| 25 | Propicia una educación inclusiva para la atención de los estudiantes con discapacidad, talento o superdotación. | / | | / | | / | | |

Puerto Maldonado, 23 de Junio del 2021


Dr. Adolfo Osorio Acevedo

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Clima organizacional en los compromisos de gestión escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

Investigadora: Marleny CCAHUANTICO QUISPE.

| Criterio | Indicadores | Contenidos | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|------------|--------------------|--|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Forma | 1. REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios. | | | | ✓ | |
| | 2. CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | ✓ |
| | 3. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | ✓ |
| Contenido | 4. ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | ✓ | |
| | 5. SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad. | | | | ✓ | |
| | 6. INTENSIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | | | | ✓ | |
| Estructura | 7. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | | ✓ |
| | 8. CONSISTENCIA | Consistencia en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa. | | | | ✓ | |
| | 9. COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables. | | | | ✓ | |
| | 10. METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | | ✓ |

85%

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Mg. o Dr. Marleny Ccahuantico Quispe
 DNI: 04281591
 Teléfono: 948381599

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Clima organizacional en los compromisos de gestión escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios - 2021.

Investigadora: Marleny CCAHUANTICO QUISPE.

| Criterio | Indicadores | Contenidos | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Buena 41-60% | Muy Buena 61-80% | Excelente 81-100% |
|------------|--------------------|---|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Forma | 1. REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios. | | | | / | |
| | 2. CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | / |
| | 3. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | / |
| Contenido | 4. ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | / | |
| | 5. SUFICIENCIA | Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad. | | | | / | |
| Estructura | 6. INTENCIONALIDAD | El instrumento mide un ítem pertinente al comportamiento de las variables de investigación. | | | | / | |
| | 7. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | | / |
| | 8. CONSISTENCIA | Consistencia en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa. | | | | / | |
| | 9. COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables. | | | | / | |
| | 10. METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | / | |

85%

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Dr. Adolfo Osorio Acevedo

Mg. o Dr. Osorio Acevedo, Adolfo
DNI: 04821041
Teléfono: 941445803

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Clima organizacional en los compromisos de gestión escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios - 2021.

Investigadora: Marleny CCAHUANTICO QUISPE.

| Criterio | Indicadores | Contenidos | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Buena 41-60% | Muy Buena 61-80% | Excelente 81-100% |
|------------|------------------------|--|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Forma | 1. REDACCIÓN | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios. | | | | / | |
| | 2. CLARIDAD | Está formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | / |
| | 3. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables. | | | | | / |
| Contenido | 4. ACTUALIDAD | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | / | |
| | 5. SUPERFICIA | Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad. | | | | / | |
| | 6. INTERRELACIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | | | | / | |
| Estructura | 7. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | | / |
| | 8. COHERENCIA | Consistencia en aspectos lógicos esenciales de la investigación educativa. | | | | / | |
| | 9. COHERENCIA | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables. | | | | / | |
| | 10. METODOLOGÍA | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | / | |

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Procede su aplicación
- Debe corregirse



Mg. o Dr. Amparo Velasquez Mar
DNI: 40079156
Teléfono: 935980408

25%

Anexo 7. Base de datos
Base de datos de la variable clima organizacional

| N° ENCUESTADOS | ESTRUCTURA | RESPONSABILIDAD | RECOMPENSA | RELACIÓN | COOPERACIÓN | CONFLICTO | | |
|----------------|------------|-----------------|------------|----------|-------------|------------|------------|----|
| 1 | 3 4 4 3 | 14 4 4 3 4 | 15 | 4 3 1 1 | 9 4 4 5 4 | 17 4 4 4 4 | 16 2 3 4 4 | 17 |
| 2 | 5 5 5 5 | 20 5 4 5 5 | 19 | 5 5 4 4 | 18 5 5 5 5 | 20 5 5 5 5 | 20 4 5 4 5 | 22 |
| 3 | 3 4 3 4 | 14 3 2 2 3 | 10 | 3 4 4 2 | 13 2 2 2 2 | 8 2 3 3 3 | 11 4 4 4 3 | 18 |
| 4 | 5 5 5 5 | 20 4 4 5 5 | 18 | 5 1 5 1 | 12 5 5 5 4 | 19 4 4 4 5 | 17 5 5 5 5 | 25 |
| 5 | 4 4 5 5 | 18 5 4 4 5 | 18 | 5 4 5 5 | 19 5 5 5 5 | 20 5 5 5 5 | 20 1 5 5 5 | 21 |
| 6 | 3 4 4 4 | 15 3 3 4 4 | 14 | 4 4 2 2 | 12 4 4 4 4 | 16 4 4 4 5 | 17 2 2 4 4 | 16 |
| 7 | 4 4 4 4 | 16 5 5 5 5 | 20 | 3 4 5 1 | 13 4 5 4 4 | 17 4 4 4 4 | 16 3 4 4 5 | 20 |
| 8 | 3 3 2 2 | 10 3 3 3 2 | 11 | 4 4 4 2 | 14 3 4 4 4 | 15 4 4 4 3 | 15 4 3 5 4 | 20 |
| 9 | 3 4 4 4 | 15 4 4 4 4 | 16 | 3 2 3 4 | 12 3 3 3 3 | 12 4 4 3 3 | 14 2 3 4 4 | 17 |
| 10 | 3 3 3 3 | 12 3 3 3 3 | 12 | 3 3 3 3 | 12 3 3 3 3 | 12 3 3 3 3 | 12 3 3 3 3 | 15 |
| 11 | 5 5 5 5 | 20 5 5 4 5 | 19 | 5 1 5 5 | 16 4 5 5 5 | 19 5 4 4 4 | 17 1 5 5 5 | 21 |
| 12 | 3 4 4 5 | 16 4 4 5 5 | 18 | 5 4 4 4 | 17 4 5 5 4 | 18 4 4 4 4 | 16 2 3 4 4 | 18 |
| 13 | 4 4 4 5 | 17 4 4 5 1 | 14 | 5 4 5 1 | 15 5 5 4 4 | 18 5 5 5 5 | 20 1 4 5 5 | 20 |
| 14 | 3 4 4 5 | 16 5 4 4 4 | 17 | 4 2 4 3 | 13 4 5 5 4 | 18 4 4 4 4 | 16 2 3 4 4 | 17 |
| 15 | 3 4 3 4 | 14 3 2 2 3 | 10 | 3 4 4 2 | 13 2 2 2 2 | 8 2 3 3 3 | 11 4 4 4 3 | 18 |
| 16 | 4 5 2 5 | 16 4 5 4 1 | 14 | 4 2 4 2 | 12 5 4 4 5 | 18 4 4 3 5 | 16 2 4 4 4 | 18 |
| 17 | 5 5 5 4 | 19 5 5 5 5 | 20 | 4 3 4 3 | 14 5 5 5 5 | 20 4 4 4 4 | 16 2 4 4 4 | 18 |
| 18 | 3 3 2 2 | 10 3 3 3 2 | 11 | 4 4 4 2 | 14 3 4 4 4 | 15 4 4 4 3 | 15 4 3 5 4 | 20 |
| 19 | 3 4 4 3 | 14 4 4 4 5 | 17 | 4 2 2 3 | 11 3 3 4 4 | 14 3 5 3 3 | 14 2 3 4 3 | 16 |
| 20 | 3 4 4 4 | 15 4 4 4 4 | 16 | 3 2 3 4 | 12 3 3 4 3 | 13 4 4 3 3 | 14 2 3 4 4 | 17 |
| 21 | 4 4 5 5 | 18 5 3 3 1 | 12 | 2 2 1 1 | 6 3 3 3 5 | 14 4 4 4 4 | 16 2 1 3 3 | 12 |
| 22 | 5 5 5 5 | 20 5 5 4 5 | 19 | 5 1 5 5 | 16 4 5 5 5 | 19 5 4 4 4 | 17 1 5 5 5 | 21 |
| 23 | 5 5 5 5 | 20 4 4 5 5 | 18 | 4 5 4 5 | 18 5 5 5 5 | 20 5 5 5 5 | 20 1 5 4 5 | 19 |
| 24 | 4 4 4 3 | 15 4 4 5 4 | 17 | 4 3 1 3 | 11 4 4 5 4 | 17 4 4 4 4 | 16 1 5 4 4 | 18 |
| 25 | 4 4 3 4 | 15 3 2 2 | 7 | 3 4 3 2 | 12 4 1 3 2 | 10 4 3 3 3 | 13 4 4 4 3 | 18 |
| 26 | 5 4 5 5 | 19 5 5 4 5 | 19 | 4 5 4 5 | 18 5 5 5 5 | 20 5 5 5 5 | 20 1 5 5 5 | 20 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 1 | 5 | 5 | 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 1 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 5 | 3 | 4 | 15 | 3 | 3 | 5 | 3 | 14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 2 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 2 | 12 | 4 | 3 | 5 | 3 | 15 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 2 | 3 | 5 | 4 | 18 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 2 | 5 | 4 | 4 | 20 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 5 | 4 | 5 | 3 | 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 1 | 4 | 5 | 5 | 20 |

Base de datos de la variable los compromisos de gestión escolar

| N° ENCUESTADOS | COMPROMISO 1 | COMPROMISO 2 | COMPROMISO 3 | COMPROMISO 4 | COMPROMISO 5 | |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------------|--------------|----------|
| 1 | 5 5 5 5 20 | 5 5 5 1 5 | 21 | 5 5 5 5 1 1 4 5 31 | 5 5 5 5 5 25 | 5 1 4 10 |
| 2 | 4 5 5 5 19 | 5 4 5 4 5 | 23 | 5 5 5 4 5 5 5 5 39 | 5 5 5 5 4 24 | 5 4 5 14 |
| 3 | 2 2 2 3 9 | 4 4 4 4 4 | 20 | 4 3 4 4 2 2 3 2 24 | 4 4 4 4 4 20 | 3 3 3 9 |
| 4 | 5 5 5 4 19 | 5 5 5 5 5 | 25 | 4 5 5 5 5 4 5 5 38 | 5 5 5 5 4 24 | 5 5 5 15 |
| 5 | 5 5 5 5 20 | 5 5 5 5 5 | 25 | 5 5 5 5 4 5 5 5 39 | 5 5 5 5 5 25 | 4 3 5 12 |
| 6 | 3 4 3 3 13 | 3 3 3 3 3 | 15 | 3 3 2 4 2 3 5 5 27 | 4 5 4 3 4 20 | 4 1 3 8 |
| 7 | 3 3 3 3 12 | 4 4 4 4 4 | 20 | 4 4 2 4 2 5 4 5 30 | 5 4 4 3 4 20 | 2 2 4 8 |
| 8 | 5 5 5 5 20 | 4 4 5 4 5 | 22 | 5 5 5 5 3 4 5 5 37 | 5 4 5 3 5 22 | 5 1 5 11 |
| 9 | 4 4 4 4 16 | 3 4 4 4 4 | 19 | 4 4 2 4 2 4 4 4 28 | 5 4 5 5 5 24 | 5 5 5 15 |
| 10 | 3 3 3 3 12 | 3 3 3 3 3 | 15 | 3 3 3 3 3 3 3 3 24 | 3 3 3 3 3 15 | 3 3 3 9 |
| 11 | 5 5 5 5 20 | 5 5 5 4 5 | 24 | 5 5 4 5 2 5 5 5 36 | 5 5 5 5 5 25 | 3 5 5 13 |
| 12 | 4 4 4 4 16 | 5 5 5 5 5 | 25 | 4 5 4 4 4 5 4 4 34 | 5 5 5 4 4 23 | 4 4 2 10 |
| 13 | 5 5 5 5 20 | 5 5 5 1 5 | 21 | 5 5 1 5 3 5 5 5 34 | 5 5 5 5 5 25 | 5 4 4 13 |
| 14 | 3 3 3 4 13 | 4 4 4 4 4 | 19 | 4 4 4 4 4 4 4 4 32 | 3 4 4 3 4 18 | 3 3 3 9 |
| 15 | 2 2 2 3 9 | 4 4 4 4 4 | 20 | 4 3 4 4 2 2 3 2 24 | 4 4 4 4 4 20 | 3 3 3 9 |
| 16 | 5 5 4 5 19 | 5 4 4 4 4 | 21 | 4 5 2 4 2 5 5 5 32 | 5 4 4 5 4 22 | 4 4 4 12 |
| 17 | 5 4 4 4 17 | 4 4 4 4 4 | 21 | 5 5 4 5 3 5 5 5 37 | 5 5 5 5 5 25 | 4 3 4 11 |
| 18 | 5 5 5 5 20 | 4 4 5 4 5 | 22 | 5 5 5 5 3 4 5 5 37 | 5 4 5 3 5 22 | 5 4 5 14 |
| 19 | 3 4 4 5 16 | 4 4 4 4 4 | 20 | 5 5 4 4 4 3 5 4 34 | 5 5 5 4 5 24 | 4 4 4 12 |
| 20 | 3 4 4 5 16 | 4 4 4 4 4 | 20 | 5 5 4 4 3 4 5 4 34 | 5 5 5 4 5 24 | 4 3 4 11 |
| 21 | 4 4 3 4 15 | 5 5 5 5 5 | 25 | 5 5 4 5 3 3 5 5 35 | 5 5 5 5 3 23 | 5 5 5 15 |
| 22 | 3 3 3 3 12 | 4 4 3 4 5 | 20 | 5 5 3 5 3 5 3 5 34 | 5 5 5 3 5 23 | 4 4 4 12 |
| 23 | 4 4 5 5 18 | 5 4 4 4 5 | 22 | 5 4 5 4 5 5 5 4 37 | 5 4 5 5 5 24 | 5 4 5 14 |
| 24 | 4 5 5 5 19 | 5 5 4 3 5 | 22 | 5 5 5 5 3 4 4 5 36 | 5 5 5 5 5 25 | 5 3 4 12 |
| 25 | 4 3 4 3 14 | 4 4 4 4 4 | 20 | 4 3 4 4 3 4 3 4 29 | 4 4 4 4 4 20 | 3 4 5 12 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|----|
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 3 | 4 | 11 |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 29 | 3 | 4 | 5 | 5 | 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 35 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 22 | 5 | 3 | 5 | 13 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 5 | 4 | 13 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 32 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 4 | 14 |

Anexo 8. Autorización de aplicación

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

El que certifica, Directora Leonor Nieves Luque Lanchipa de la Institución Educativa "La Pastora" del distrito de Tambopata UGEL Tambopata de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios suscribe.

DEJA CONSTANCIA QUE:

La profesora Marleny Ccahuantico Quispe, identificada con DNI N° 40485840. Con domicilio real en el Upis Virgen de Rosario lote 16, del distrito de Tambopata previa solicitud, del 02 julio del 2021; ha aplicado el cuestionario relacionada al "Clima Organizacional en los Compromisos de Gestión Escolar del servicio educativo a distancia" a todo el personal que labora en la Institución Educativa antes mencionada.

Se expide la presente constancia a la interesada para fines de trámite administrativo de su interés.

Puerto Maldonado.....de julio 2021



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
"DIE MADRE DE DIOS"
"DIE ALTA PASTORAL"
"DIE TAMBOPATA - BELÉN"
Leonor Nieves Luque Lanchipa
DIRECTORA
DRE 0001707

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL, docente de la experiencia curricular de INVESTIGACIÓN, y revisor del trabajo académico titulado: Clima organizacional en los compromisos de gestión escolar del servicio educativo a distancia de una Institución Educativa de Madre Dios – 2021.

Del estudiante Ccahuantico Quispe, Marleny, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24 %, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 25, de agosto de 2021



DR. GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL
DNI: 18206812