



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión educativa y clima institucional en docentes de
la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma.
Pacasmayo-2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Effio Pairazamán Martín Rolly

ASESOR:

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Carlos Meگو Cubas
Presidente

Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca
Secretario

Dra. Lidia Elena Carranza Acuña
Vocal

DEDICATORIA

- ✓ A Rosa, mi madre, quien siempre guía mi camino esté donde esté, gracias infinitas.
- ✓ A Rogelio, mi padre, que junto a mi madre velan por mi vida y me guían para seguir adelante.
- ✓ A mi querida esposa Kelly y a mi adorada hija Allison, quienes siempre me acompañan y nunca me dejan solo.

AGRADECIMIENTO

- ✓ A las personas que siempre estuvieron dándome su apoyo y aliento para seguir adelante y lograra mis metas.
- ✓ A mis familiares que con sus apoyo incondicional, siempre buscan mi superación
- ✓ A la directora y docentes de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma del centro poblado San Martín de Porres, quienes han apoyado la presente investigación.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Br., Martín Rolly Effio Pairazamán, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 19188282, con la tesis titulada:

Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Chepén, enero del 2018



Br. Martín Rolly Effio Pairazamán

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del reglamento para la elaboración y la sustentación de la tesis de maestría de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo.

Presenta la tesis titulada Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

Este documento consta de 7 capítulos, incorporados a sus páginas preliminares, en los cuales se ha explicado la relación entre la gestión educativa y el clima institucional lo cual está expresado en los resultados de la presente investigación.

En tal sentido, se espera que ésta cuente con los requisitos académicos necesarios y logre hacer un aporte a nuestra educación, se pone a vuestro criterio la evaluación de esta tesis.

El autor

ÍNDICE

CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.4 Formulación del problema	29
1.5 Justificación del estudio	30
1.6 Hipótesis	30
1.7 Objetivos	32
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación	33
2.2 Variables, operacionalización	33
2.3 Población y muestra	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5 Métodos de análisis de datos	40
2.6 Aspectos éticos	40
III. RESULTADOS	41
IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIONES	55
VI. RECOMENDACIONES	56

ANEXOS

- ✓ Instrumentos
- ✓ Validez de los instrumentos
- ✓ Matriz de consistencia
- ✓ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio
- ✓ Otras evidencias

RESUMEN

La investigación que se presenta a continuación ha tenido como propósito determinar la relación que existe entre gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

Se postula como hipótesis que existe una relación altamente significativa entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017. Como objetivo se plantea determinar la relación que existe entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

Se trabajó con la población muestral de docentes haciendo un total de 15 personas, con un diseño correlacional. Se aplicó como técnica la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario para medir la gestión educativa, creado por el mismo investigador, validado por Pearson estadísticamente y por juicio de expertos para lo que es la gestión educativa y para la variable clima institucional el cuestionario elaborado por Martín (1999).

De los resultados obtenidos se interpreta de acuerdo al valor Sig. (bilateral) = $0.000 < 0.05$, se acepta la hipótesis de la investigación, lo cual concluye que hay asociación entre las variables gestión educativa y clima institucional ya que se evidencia un valor de Coeficiente de correlación R igual a 0.917 el cual de acuerdo a la tabla presentada para el coeficiente de correlación de la Rho Spearman se considera como una correlación alta es decir que existe relación significativa entre las variables.

PALABRAS CLAVES

Gestión educativa, clima institucional, institucional, administrativa, pedagógica, comunitaria, comunicación, motivación, confianza, participación.

ABSTRACT

The research presented below has been aimed at determining the relationship between educational management and institutional climate in teachers of the educational institution N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

It is hypothesized that there is a highly significant relationship between educational management and institutional climate in teachers of educational institution N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017. The objective is to determine the relationship between educational management and institutional climate in teachers of educational institution N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

We worked with the sample population of teachers making a total of 15 people, with a correlational design. The survey was applied using the survey as a tool to measure educational management, created by the same researcher, validated by Pearson statistically and by expert judgment for what is educational management and for the institutional climate variable the questionnaire prepared by Martín (1999).

From the results obtained is interpreted according to the Sig value (bilateral) = 0.000 < 0.05, the research hypothesis is accepted, which concludes that there is an association between the educational management and institutional climate variables since a coefficient value is evidenced of correlation R equal to 0.917 which according to the table presented for the correlation coefficient of the Rho Spearman is considered as a high correlation meaning that there is a significant relationship between the variables.

KEYWORDS

Educational management, institutional climate, institutional, administrative, pedagogical, community, communication, motivation, trust, participation.

I.INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En Latinoamérica es incipiente el tema de gestión educativa, por lo cual se están tomando modelos extranjeros para la aplicación del mismo, generando problemas en su estructura, ubicándose por un lado los objetivos que se deben lograr dentro del marco educativo, y por otro lado los intereses políticos, por ello se debe tener una política de estado, pues siempre influye el sector económico en la educación (Casassus, 2000).

La UNESCO (1996) plantea que la gestión debe contribuir a la transformación y dinamización de sistemas educativos, en toda su extensión, empezando por que todos tengan de forma equitativa la oportunidad educativa para desarrollarse, bajo una cultura de paz.

Es evidente que en la gestión educativa las normas y estatutos están dados, los cuales sufren cambios constantes en su estructura desde los niveles macro como los internacionales, pasando por los nacionales que se ajustan a las normas que rigen en cada Estado y de acuerdo a las políticas que se implanten y sobre todo a la sociedad en que se desarrolló.

A nivel internacional, tenemos el referente de Argentina donde se presenta una gestión educativa que se ve afectada por una serie de causantes, dentro de los cuales se precisa la situación actual de la sociedad, ya sea por la delincuencia, maltrato físico o psicológico, exclusión social (Ben, sf.).

A nivel nacional para el sector educativo peruano, se han visto muchos cambios, hace más o menos una década el Estado por medio del Ministerio de Educación se encontraba fuertemente centralizado, haciendo enclenque el liderazgo de las instituciones educativas del país, planteando normas a largo plazo, las cuales se encuentran establecidas en el Proyecto Educativo Nacional, a pesar de no encontrarse implementadas para su ejecución dentro de las instituciones educativas (Gómez y Macedo, 2011).

Es evidente que al 2017 la gestión educativa se ha ido implementando para lograr los factores de éxito dentro de los cuales se indican un buen desempeño docente, una alta calidad de la gestión de la dirección, estudiantes que no se queden atrás, que no tengan bajos niveles de desempeño académico, brindando mejoras en todos los aspectos en el servicio educativo, tanto en infraestructura como en sistemas de evaluación para el personal docente y directivos, así como mejorar los incentivos de los mismos. Desde luego el cambio se está dando de forma paulatina, aunque existen muchas falencias que resquebrajan los ideales que se han planteado hacia el 2021, ya que cada gobierno en turno establece sus propias normas para medir la calidad de la gestión y de la enseñanza dentro de las instituciones, por ello no se logra una gestión educativa de calidad en el ámbito nacional.

La problemática existente y latente en el ámbito internacional y nacional también se observa en la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017, la cual ha sido plasmada en el Proyecto Educativo Institucional (2017-2020), donde se precisa que el directivo toma las decisiones institucionales generalmente de forma individualizada, no brinda oportunidades para que el resto del personal exprese sus opiniones, obligando a acatar normas o reglas, muchas veces sin sentido, así mismo se aprecia la formación de grupos, unos son los que apoyan la gestión del directivo para caerle bien y obtener beneficios como permisos o porque son sus aliados estratégicos a los que siempre toman en cuenta para cualquier actividad, dejando al resto de la población docente de lado, generando así un clima de desconfianza en el cual no eres libre de manifestar tus ideas porque se las atribuyen cuando creen que son buenas o porque simplemente no te toman en cuenta.

A nivel mundial en estos últimos años, las instituciones educativas, han mejorado en el ámbito pedagógico y curricular, la calidad de la enseñanza, y así llegar al logro esperado con los estudiantes, esto va de la mano con la mejora de los medios y recursos, e innovación no sólo en lo curricular o

pedagógico, sino también en la parte de la organización (Vera, Mora y Lapeña, 2006).

Actualmente el clima institucional es de gran preponderancia en aquellas organizaciones que buscan encaminar la gestión para brindar un buen servicio. Siendo el clima un factor importante en la gestión dentro del cual circulan los valores, creencias, costumbres y prácticas institucionales, los cuales producen sentimientos de satisfacción e insatisfacción dentro del trabajo (Segredo, 2012).

Así como en diversas partes del mundo el sistema educativo y sus mecanismos han evolucionado en aras de mejorar la calidad educativa, el Ministerio de Educación del Perú, establece que en la institución educativa el liderazgo debe de ser participativo y así poder asegurar que toda la comunidad educativa apunte hacia una misma visión, que permita una organización apropiada y acoplada en todas las funciones que se deben desempeñar para legitimizar el éxito del logro de los aprendizajes. Complementario al punto anterior, determina que cada institución tiene el deber de efectuar estrategias que ayuden a desarrollar un buen clima organizacional en base a la confianza y al respeto, identificando los componentes que agilizan y entorpecen el trabajo dentro de la institución educativa y así mejorar nuestro desempeño (IPEBA, 2010). Es decir, se propone implementar diversas estrategias para reconocer los factores institucionales que son la bases del trabajo grupal y del buen desempeño laboral, estableciendo tareas de fortalecimiento, aplicar técnicas para solucionar los problemas que imposibiliten seguir mejorando e implementando técnicas que influyan en un buen clima y una buena cultura institucional inclusiva, así como discriminación social, de religión, de género, cultural, socio económica, etc. para facilitar el trabajo de acuerdo a las metas que se planteen.

A pesar de lo implantado, en el Ministerio de Educación se pueden apreciar falencias en cuanto a la administración puesto que para el presente año se calcula 20,000 plaza ocupadas por docentes contratados (El Peruano, 2018). Es decir que aproximadamente el 90% de los docentes son contratados los

cuales aún no ingresan a ningún nivel de la escala magisterial. Otro punto es el de infraestructura, existen aproximadamente 60 mil instituciones educativas como base del sistema educativo, de las cuales las instituciones públicas están pobremente implementadas con el 3% del presupuesto y el porcentaje sobrante es asignado a la parte administrativa. Lo cual es evidente en la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma puesto que el Estado manda un presupuesto para mantenimiento de locales escolares el cual es deficiente para lograr una infraestructura adecuada y la implementación necesaria, que garantice el logro de los aprendizajes. Por ello por medio de la investigación educativa se puede apuntar hacia un progreso y a la calidad de la gestión educativa peruana con el proyecto educativo al siglo XXI (Gómez y Macedo, 2011).

De acuerdo a lo expuesto se puede inferir que el Estado ha implantado la normatividad, para mejorar la gestión educativa dentro de las instituciones, las cuales se precisan en las normas técnicas u orientaciones para el desarrollo de cada año escolar, pero a pesar de ello aún existen algunos desniveles, teniendo los referentes de como debe ser la gestión dentro de una institución, y de lo que el clima organizacional significa para el logro de la gestión. Actualmente en la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017, se vive un descontento por parte de los docentes por el desconocimiento del directivo respecto a las normas que rigen la gestión dentro de la institución, todo ello establecido en el Proyecto Educativo Institucional (2017-2020), otro punto de la problemática referida al clima institucional, donde se precisa que existen enfrentamientos entre directivo y algunos docentes convirtiéndose el ambiente en un lugar no muy favorable para el desarrollo de los procesos pedagógicos de los estudiantes, ya que existe un liderazgo permisivo con algunos de los docentes y autoritario con otros.

En base a lo analizado anteriormente para cada una de las variables, se pretende mediante la presente investigación, determinar la relación que existe entre gestión educativa y clima institucional en docentes de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017 y así

establecer los niveles en que se encuentran las variables de estudio y poder implementar acciones que mejoren la gestión educativa y el clima institucional.

1.2. Trabajos previos

De acuerdo a la bibliografía consultada tenemos los siguientes antecedentes.

Nivel Internacional:

Lozado (2013) cuyo objetivo es analizar el impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba. El enfoque es mixto cualitativo y cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional. Los instrumentos aplicados fueron la encuesta y guía de entrevista, con una muestra de 55 docentes, 122 estudiantes y 120 padres. Arribando a las siguientes conclusiones: Los profesores y padres de familia consideran que el clima institucional se encuentra en un nivel óptimo, para el directivo y los docentes se considera como excelente ya que existe un gran trabajo en equipo, sin embargo, para los estudiantes no es bueno, es muy bajo, ya que ellos no se sienten escuchados, ni comprendidos, como si no los tomaran en cuenta.

A nivel nacional tenemos los siguientes trabajos de investigación:

Díaz (2017) tuvo como finalidad: conocer el nivel de calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016. Se utilizó el diseño no experimental; para la muestra se consideró a 17 instituciones educativas. El instrumento aplicado para recoger los datos fue un cuestionario aplicado a la muestra conformada por: estudiantes, docentes y directivos de las instituciones educativas. Los resultados indican que el 41,2 % de la muestra considera que el nivel de calidad de la gestión educativa es regular; en cuanto a los indicadores el 76,5 % de la muestra considera que la dirección institucional es regular; el 76,5 % sobre el desempeño docente es regular; el 52,9 % con relación al trabajo conjunto con las familias y la comunidad es regular; el 47,1 % sobre el uso de la

información lo considera en una valoración de regular; y el 58,8 % en cuanto a la infraestructura y recursos para el aprendizaje es regular. Conclusiones: el 76,5 % de la muestra en las instituciones en mención consideran que la dirección institucional se ubica en un nivel regular; el 76,5 % en cuanto a los resultados del desempeño docente establece que es regular; con un 52,9 % respecto al trabajo conjunto con las familias y la comunidad se obtuvo el valor de regular; el 47,1 % , la siguiente dimensión uso de la información obtuvo nivel regular; con un 58,8 % y finalmente respecto a la infraestructura y recursos para el aprendizaje se determinó que es regular.

López (2017) tuvo como propósito: determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente de los Instructores Militares en la Escuela Militar de Chorrillos. El tipo de diseño es cuantitativo de corte descriptivo- correlacional. El instrumento aplicado para ambas variables fue el cuestionario tanto para el Clima Institucional como para el desempeño docente. La muestra estuvo determinada por 31 Oficiales Instructores, concluyendo que: en la variable Clima Institucional los resultados obtenidos evidencian que de sus cuatro dimensiones dos son positivas y favorecen un buen clima institucional. Una de ellas es la Motivación, y la otra dimensión es la Participación. El motivo radica en la gran motivación intrínseca que tienen los Oficiales Instructores por trabajar en la Escuela Militar de Chorrillos. El apoyo que brindan los directivos a la institución es considerada escasa o nula, respecto al nivel de comunicación de los docentes no militares y a los administrativos que laboran en la institución, esta se ubica en un nivel regular, además que su labor no es considerada como importante por la comunidad en general.

Alarcón (2013) estableció como propósito: determinar de qué manera la gestión educativa se relaciona con la calidad de la educación en las instituciones privadas de Lima Metropolitana. De diseño no experimental- correlacional, como instrumento el cuestionario, con una muestra de 5 instituciones educativas de Lima- Metropolitana, concluyendo: que tanto la

gestión educativa y calidad de la educación son factores determinantes para el buen funcionamiento en las instituciones educativas privadas.

Yábar (2013) realizó la presente investigación con el objetivo de: determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente. El tipo de diseño no experimental-relacional causal, correlacional, como instrumento el cuestionario para ambas variables, con una muestra de 44 docentes, concluyendo: Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente ya que el p valor (Sig) < 0.05, por ello se rechaza la hipótesis nula, puesto que el coeficiente de correlación de R^2 de Spearman es igual a 0.564 lo que nos indica que el 56.40% relaciona significativamente a la Práctica Docente con la Gestión Educativa, es decir al existir una adecuada gestión, existe una adecuada práctica docente.

Pérez (2012) realizó la presente investigación, con la finalidad de: determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla. Donde se aplicó el diseño descriptivo correlacional, muestra de 100 docentes, como instrumento se aplicó el cuestionario para ambas variables, concluyendo: entre el clima institucional y desempeño docente existe una correlación positiva, lo cual quiere decir al existir un buen clima existe un buen desempeño docente.

Molocho (2010) el propósito considerado fue: determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01- Lima Sur, el tipo de diseño no experimental, correlacional, como instrumento se aplicó el cuestionario, para ambas variables, la muestra de estudio estuvo compuesta por 56 trabajadores, concluyendo que: El clima institucional, expresado en el potencial humano, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, aceptándose la hipótesis de la investigación, con un 95% de confianza. En lo correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa

de la UGEL N° 01 Lima sur, aceptándose la hipótesis de la investigación con un 95% de confianza. Finalmente la cultura de la organización influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, aceptándose la hipótesis de la investigación con un 95% de confianza.

En el ámbito regional, se tienen los siguientes estudios:

Saucedo (2014) como propósito planteó: determinar la relación entre la gestión directoral y el clima institucional de la I.E. N° 80057-“Inmaculada Concepción” distrito de Paján. De diseño no experimental, correlacional, como instrumento el cuestionario, con una muestra de 44 trabajadores, concluyendo: que existe una relación significativa entre la gestión directoral y el clima institucional, gracias a que existe buenas relaciones interpersonales, pero respecto a la gestión directoral no es buena, ni eficiente, todo depende del compromiso del trabajador.

Castrejón (2016) tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa N° 80008 República Argentina de la ciudad de Trujillo - 2016. Con diseño correlacional. La muestra conformada por 41 trabajadores entre docentes, directivos y administradores. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos para la variable gestión institucional la ficha de evaluación para medir la gestión institucional (IPEBA, 2014) y para la variable clima organizacional la escala de clima laboral u organizacional CL – SPL (Palma, 2004). Concluyendo que la gestión institucional se relaciona significativamente con el clima organizacional en la institución educativa N° 80008 República Argentina de la ciudad de Trujillo, contrastado a través del chi. Cuadrado donde $\chi^2 = 10.132$ y $1a \chi_t = 9.488$, con 0.95 de nivel de significancia y con 4 grados de libertad, aceptándose la hipótesis alterna.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión educativa:

Definición

En el ámbito educativo la gestión educativa, se ha adaptado a un nuevo modelo, el cual se basa en los cimientos de la administración y de la gestión propiamente dicha, adaptándose a la educación. Por ello la gestión educativa es la que va a fortalecer no solo la parte teórica sino la praxis en este campo, dentro del cual está inmerso la planeación, organización y ejecución dentro de las instituciones educativas (Correa, Alvarez y Correa, s.f.).

Ahora abordaremos el concepto de gestión educativa el cual desde las conceptualizaciones se entiende como: la que guía de forma eficaz la institución, para desempeñar su misión de acuerdo a los objetivos planteados, de acuerdo a la sociedad en la cual se desarrolla (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica, 2013).

La gestión educativa está buscando generar nuevas competencias en sus trabajadores, las cuales permitan mejorar la calidad del servicio, a través del trabajo en equipo, y así estar a la vanguardia (Tedesco, 1995).

La educación que brinda el Estado, sobre todo para la educación pública está buscando propuestas innovadoras y eficaces, para llegar al logro de los aprendizajes en los estudiantes de forma positiva. Para la parte de la calidad educativa se está buscando, nuevas perspectivas de cómo lograr los propósitos de la educación básica, de acuerdo a perfiles que se desea de un estudiante egresado de la educación básica, todo ello se quiere lograr por medio de la gestión que ejercen los docentes en la institución y en su aula de clases, y así mejorar permanentemente el logro educativo de todos sus estudiantes. Para lograrlo se debe tener en cuenta un trabajo conjunto colaborativo, toma de decisiones por consenso, conocer a la perfección la

programación curricular y los documentos de gestión y darle cumplimiento a los mismos para lograr los objetivos planteados por la institución (Programa Escuelas de Calidad, 2010).

Entonces se entiende que gestión educativa son acciones conjuntas en las cuales primero debemos planificar de acuerdo al contexto en el cual nos desarrollamos, después de planificar se debe trabajar en equipo para aportar ideas creativas y así lograr los objetivos propuestos, y finalmente esto ayudara a fortalecer el trabajo en común y que todos se sientan parte del equipo donde todos somos iguales.

El concepto de gestión educativa, establecida por el Ministerio de Educación (2011), en el Manual correspondiente al de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, la define como la pauta que debe establecer una organización sistematizada, así como los elementos, recursos o medios de la vida diaria escolar, incluyendo a los agentes de la comunidad escolar donde se encuentran relacionados los directivos, los profesores, los estudiantes, el personal administrativo, de mantenimiento, los padres de familia, la comunidad local, etc. así como las relaciones interpersonales que suceden entre ellos, todo lo que sucede en su contexto escolar y cómo se da cumplimiento a las normas, reglas, principios, para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Para comprender en un sentido amplio qué significa gestión educativa se debe tener en cuenta el orden dentro de la organización, así como la búsqueda de nuevos enfoques o paradigmas que ayuden al cambio, por ello que gestión es entendida como la capacidad que tiene las personas para organizar los recursos y así llegar al logro de sus objetivos (Casassus, 1999).

Importancia

La importancia de la gestión educativa radica en su estructura, puesto que este proceso consolida el funcionamiento de la institución educativa, no solo involucran al equipo directivo de la escuela, sino a toda la comunidad educativa. Abarcando desde la planificación con el fin de lograr objetivos

establecidos y emanados de los diversos planes y proyectos que en la institución educativa se elaboran (Turbí, 2017).

Dimensiones

El Ministerio de Educación (2011) establece en el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas las siguientes **dimensiones de la gestión educativa**:

Los componentes, internos y externos (los directivos, los profesores, los estudiantes, el personal administrativo, de mantenimiento, los padres de familia y la comunidad local en general, etc.), se compenetran, tiene una relación recíproca y se modulan unos con otros, de forma activa, en ellos se pueden diferenciar diversas acciones, que pueden acoplarse según su naturaleza. Entre las cuales se pueden evidenciar actividades pedagógicas, administrativas, institucionales y comunitarias. De acuerdo a ello se precisa que dentro de las instituciones educativas y de los procesos de gestión que se ejercen en ellas, coexisten situaciones o niveles de trabajo diferenciados y a la vez complementarios en el funcionamiento de los mismos, por ello en la presente investigación planteamos las dimensiones de la gestión educativa de acuerdo al Ministerio de Educación (2011):

Institucional: Esta sesión está ligada a la normatividad de la empresa u organización, cómo funciona y cómo está estructurada, para su funcionamiento.

Administrativa: Esta sección se refiere al aspecto económico, sobre el cumplimiento y supervisión adecuada tanto de los recursos económicos, materiales y humanos como de procesos tanto técnicos como de seguridad, higiene y control de la información.

Pedagógica: Este aspecto está referido básicamente al docente, su planeación curricular, a la parte metodológica, en cuanto a la planificación e implementación de métodos, técnicas y estrategias dentro de una sesión. Capacitación y actualización profesional docente.

Comunitaria: Trata sobre las necesidades de la comunidad, cómo la institución educativa puede relacionarse y proyectarse a su entorno, es decir a los padres y madres de familia, así como las demás instituciones locales brindan apoyo a la escuela y viceversa.

Principios de la gestión educativa

Se presenta nociones universales y flexibles que son aplicadas en diversas circunstancias y contextos, aplicado desde sus inicios por ser ejecutadas posteriormente por los directivos las ejecutan (Arava, 1998):

Gestión centrada en los alumnos: el fundamento de este principio es que la educación debe estar centrada en el aprendizaje que se les brinda a los estudiantes.

Jerarquía y autoridad claramente definida: este principio fundamental está claramente definido por la autoridad y la organización que se establece dentro de una institución educativa.

Determinación clara de quién y cómo se toman las decisiones: es aquí donde se establece en la planificación cuando se delegan responsabilidades y funciones para que la organización de la institución educativa esté claramente establecida.

Claridad en la definición de canales de participación: por medio de este principio fundamental se toma en cuenta que todos los actores educativos deben interactuar entre sí, para lograr los objetivos institucionales.

Ubicación del personal de acuerdo a su competencia y/o especialización: por medio de este principio se toma en cuenta la experiencia, capacitación así como las actitudes del personal para desempeñar cargos dentro de la institución.

Coordinación fluida y bien definida: Se busca que todos los agentes educativos comuniquen pertinentemente las necesidades, intereses u objetivos que se desea lograr.

Transparencias y comunicación permanente: por medio de este principio se busca que exista una adecuada comunicación que

posibilite un clima institucional favorable, así como buenas relaciones interpersonales.

Enfoque de la gestión educativa

De acuerdo a los planteamientos de Alvarado (1997) se debe luchar contra el enfoque tradicional y burocrático planteado por Benno (Sf.) donde la base de la gestión en las instituciones gira en torno a las normas y a los estatutos o reglamentos, donde la jerarquía y la autoridad del líder es lo primordial siguiendo los esquemas que se han planteado. Para ello plantea un enfoque moderno donde se establezca una visión clara de lo que desea llegar la institución, así como una misión concreta de la misma, realizando planes o proyectos en base a las necesidades, dificultades, metas y oportunidades de la institución educativa, contextualizando las reglas o estatutos generales, así mismo plantea que se deben precisar objetivos a corto y largo plazo, donde no sólo intervenga el director, sino que todos los actores educativos se encuentren inmersos con responsabilidades y participación activa. Reafirmando este planteamiento se encuentra Pozner (2000) que manifiesta la importancia del trabajo en equipo, buscando siempre la innovación, también pone énfasis en el asesoramiento y supervisión que el líder debe ejercer sobre el grupo.

Otro enfoque al que se debe poner énfasis en la gestión es el de sistemas planteado por Chadwick (1978) quien se basa en una estructura, la cual es física o concreta en la cual se forma el sistema, el siguiente punto son las entradas, relacionándolo con el ambiente, en el proceso o la incorporación de nuevos agentes o productos, el tercer elemento es el proceso que se da en la acción misma de la gestión ya sea de los recursos, capacidades o habilidades, el cuarto punto son las salidas ya sea de recursos materiales o humanos, el quinto punto es la retroalimentación por medio de la cual se ejerce un control y se regula el sistema de información, el último punto es el ambiente en el cual se interactúa por medio de los objetos o fenómenos que en él se presenten ya sea para intervenir o modificarlos.

Todo este enfoque rige lo que es el sistema educativo en el Perú, puesto que todos estos puntos ya sean académicos, metodológicos, pedagógicos, etc. interactúan entre sí para el logro de las metas establecidas.

1.3.2. Clima institucional:

Definición

De acuerdo a diferentes definiciones tenemos que la variable Clima Institucional conceptualiza de la siguiente forma:

Dentro del plano laboral el clima o también denominado como ambiente, es uno de los factores más principales y determinantes en la parte de la gestión así mismo también es innovador y abierto al cambio (Palacios ,1994).

Finalmente se precisa que el clima es la consecuencia de cómo perciben los trabajadores dentro de la organización en forma objetiva. Además, cuando los trabajadores perciben que hay buena comunicación, existe respeto mutuo, buenas relaciones interpersonales, aceptación, apoyo, y satisfacción por los logros, entonces se puede decir que existe un clima favorable y que hay buena productividad y rendimiento dentro de la empresa (Alves, 2000).

Respecto al clima institucional desde una primera escuela, la Gestalista, donde se plantea que la idea que se tenga del entorno influye en el trabajo, la segunda escuela es la Funcionalista, donde se plantea que el individuo se forma un pensamiento y comportamiento de acuerdo al ambiente y todo esto depende de la adaptación al medio (Brunet, 2004).

Asimismo, el clima institucional también puede ser entendido como las vivencias cotidianas escolares que viven todos los agentes educativos, los cuales respiran el ambiente que se vive en la institución (Silva, 2011).

El clima institucional es también denominado ambiente de trabajo, el cual es un factor determinante para la organización y gestión de las

instituciones que buscan estar a la vanguardia, innovando y cambiando de acuerdo a la demanda educativa, donde los agentes educativos interactúan creando las condiciones ambientales de cada institución (Martín, 1999).

Importancia

De acuerdo al Ministerio de Educación (2011) plantea los siguientes puntos como la importancia del clima institucional:

La base fundamental del clima, está basada en el cumplimiento de logros de aprendizaje de los estudiantes, siempre orientados hacia el desarrollo integral como personas. El siguiente punto está basado en la convivencia armónica, puesto como pilar fundamental de las buenas relaciones interpersonales que se establecen en la institución educativa con todos los agentes educativos. El tercer punto está basado en el compromiso de cada actor, participando para lograr los objetivos planteados, orientados para el logro de los aprendizajes de los estudiantes. El cuarto punto esta referido al sentimiento de pertenencia identidad y motivación que debe ser reforzada constantemente en los actores educativos, para que estos se sientan parte de la institución y colaboren con el cumplimiento de las metas planteadas. El quinto punto esta referido al crecimiento profesional tanto de los docentes como directivos, puesto que esto permite que la institución crezca y se fortalezca. El último punto esta referido a cómo se puede contribuir a prevenir los problemas psicosociales en la institución.

Dimensiones

De acuerdo a los estudios realizados por Martín (1999), establece un modelo de clima de trabajo, estableciendo como las **dimensiones del clima institucional**, las siguientes:

- **La comunicación:** Este elemento es fundamental, ya que por medio de este tanto emisor y/o receptor pueden tener una relación

comunitaria humana, dándose los mensajes de forma recíproca y así se puede generar la buena convivencia dentro de las organizaciones. Es por ello que al existir una buena comunicación, existirá una buena comprensión de lo que se transmite ya sean objetivos , propósitos y sueños de la organización (Martín, 1999).

De acuerdo con Arrugo (2001), plantea que la comunicación es la herramienta que las personas necesitan para interpretar, mantener y transformar el significado de las cosas, inmerso en una cultura humana, siendo esta la esencia de la vida.

Queda claro que la comunicación debe ser efectiva, es decir que el líder debe saber escuchar a sus trabajadores, además debe expresarse asertivamente con su personal, si se le da un correcto uso entonces el clima será de confianza y bienestar, pero si la comunicación es mala, el clima será de malestar y destructivo para la organización (Fischman, 2000).

- **La motivación:** De acuerdo a Robbins (1987) plantea que es el esfuerzo que realiza el trabajador, para llegar a la meta que desea la organización, logrando satisfacer alguna necesidad que se requiere, a eso se llama motivación. Para que exista motivación se debe hacer esfuerzo, tener necesidades y llegar a la meta deseada, en el caso de la organización, a metas organizativas. Al realizar esfuerzo es un signo de ahínco hacia lo que se desea lograr, canalizándolo en dirección del beneficio de la organización.

Por otro lado Fischman (2000) considera la motivación interna como lo que el trabajador siente por su institución lo que se llama amor a la institución, compromiso con la misma; si la motivación es externa solo va estar ligada a la recompensa que el trabajador pueda obtener, como bonos o sueldos elevados lo cual a la larga genera beneficios, pero no como los de la motivación interna.

También se puede precisar que es el impulso o deseo natural que las personas realizan como parte de su comportamiento (Flores, 1996). Por ello la motivación esta inmersa en todas las acciones que los

humanos ejecutan (Soler y Chiralde, 2010).

- **La confianza:** Se da por medio de la integridad y capacidad de sus integrantes, ya que gracias a su honestidad, integridad o fiabilidad de una persona con la otra, pueden prosperar los lazos de trabajo, y así buscar el bien común en este caso lograr las metas que se plantea la empresa, que al final son las metas compartidas de cada trabajador (Martín, 1999).

Para Mayer, Davis y Schoorman (1995) se encuentra inmersa en la servicial voluntad de los seres humanos, de ser asequibles respecto a las actividades de otros seres humanos, en los cuales han depositado su confianza, por lo cual no necesitan verificar ni controlar sus acciones.

- **La participación:** Se expresa por medio de cómo se relacionan los agentes educativos, es decir cómo los docentes participan en reuniones, cómo hacen participar a sus padres de familia, a sus estudiantes, cómo se interna entre compañeros en grupos formales e informales, respetándose unos a otros y a la organización (Martín, 1999). Para Burin, Karl y Levin (1998) es una evidencia del progreso social por medio de la cual debe asumir deberes y derechos, de acuerdo a la sociedad en que se desenvuelve, es decir que cada individuo asume una función de acuerdo a su propio interés, capacidades y responsabilidades.

Características

A continuación se presentan las características que presenta un clima institucional favorable para una institución educativa (kahr, 2010):

Se debe trabajar en equipo para el logro de los objetivos planteados.

Todos deben estar dispuestos al cambio o a la innovación, porque vivimos en un mundo globalizado y que está en constante cambio.

Siempre estar consiente de los cambios externos e internos que se viven en la organización.

La planificación y prevención deben ser los pilares básicos que deben tomar en cuenta los actores educativos.

Fundamentos teóricos del clima institucional

Teoría de Rensis Likert

Como una de las teorías más relevantes y que dio sus cimientos al clima institucional, es la planteada por Rensis Likert en 1946, quien al realizar investigaciones en una empresa comprobó ciertos patrones de conducta en los líderes de los sectores productivos, así como en los líderes de los sectores de poca producción. Finalmente, sus conclusiones sobre el estilo de liderazgo refieren a que el sector en el que se veía un gran incremento en cuanto a la producción de los trabajadores nada tenía que ver con la presión o con el beneficio de la empresa, por el contrario el líder de ese grupo mostraba gran interés por el bienestar de sus trabajadores, además de ser más flexibles en cuanto a la supervisión del trabajo y que a su vez sabían dar sus funciones y espacios a cada trabajador. Por el segundo grupo donde se ubicaba el sector menos productivo, los resultados fueron totalmente distintos, puesto que a nivel de productividad del trabajador era muy bajo ya que estaba regido por la exigencia, el autoritarismo, mostrando una motivación nula o baja, totalmente desmoralizados e insatisfechos dentro de su clima laboral.

Junto a su esposa Jane Gibson Likert, concluyen que el clima de la organización no está determinado por el nivel de logro que el trabajador logre en la empresa, sino en cómo éste se siente al interactuar en su clima de trabajo junto a otras personas, por ende a mayor liderazgo mejor clima dentro de la organización (Zambrano, Galviz y Martínez, 2013).

Teoría de Litwin y Stringer

El modelo que establecen los autores Litwin y Stinger (1968) tiene sus cimientos en los planteamientos de McClelland quien realizó estudios en el año de 1961 en la Universidad de Harvard, sobre la motivación que puede tener un trabajador dentro de una empresa, este autor divide tres categorías por el cual surgen estas necesidades motivacionales, la primera la relaciona con el poder que tiene una persona en su trabajo y como ésta lo ejerce, el

segundo es la afiliación, cuán identificado se siente el trabajador con su empresa y el último es el logro del trabajador en cuanto a las metas que se propone y en el cumplimiento de las mismas. Teniendo en cuenta estos planteamientos los autores Litwin y Stinger establecen que el clima está determinado por filtros como la estructura en la cual se rige la organización, el liderazgo de los directivos o dirigentes, la toma de decisiones, etc. Además, considera que la motivación del trabajador se encuentra influenciada por el estilo del liderazgo que se ejerza, la tradición o la historia que tenga la empresa, pero esto se desarrolla de manera subconsciente pues ningún trabajador ha manifestado abiertamente sobre el clima que vivencia en la empresa donde labora. Finalmente en sus planteamientos establecen tres clases de clima que se pueden manifestar dentro de cada subsistema de la organización: el primero es el clima de la autoridad o autoritario, en el cual se evidencia escasa o nula motivación por parte del trabajador, puesto que labora bajo presión, con actitudes negativas a su alrededor por ende la producción es muy baja generando una deficiente satisfacción. La segunda clase de clima se centra en el plano amistoso, en este clima se percibe una alta motivación por parte de los trabajadores, además que sienten una alta afiliación hacia la empresa, pero la productividad no es la adecuada. Y el tercer y último clima es el que está basado en los logros donde la motivación, la satisfacción, las actitudes positivas son altas lo cual permite una alta productividad.

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017?

1.5. Justificación del estudio

Por su conveniencia, porque el presente trabajo de investigación nos va permitir clarificar cómo se encuentra la situación del clima institucional respecto a la gestión educativa que se viene ejerciendo dentro de la institución educativa.

Por su relevancia social, es resaltante este avance porque va permitir solucionar un problema latente dentro de la institución, que es el malestar no solo de instituciones públicas sino también privadas.

Por sus implicancias prácticas, radican en que esta investigación dará pie a futuras investigaciones de acuerdo a las variables de investigación.

Por su valor teórico, La variable gestión educativa se basa en lo que fundamenta el Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, con lo nuevo que está estableciendo para la gestión dentro de las escuelas y la segunda variable clima institucional se sostiene sobre la base teórica de Martín (1999).

Por su utilidad metodológica, que se aplicará instrumentos (cuestionarios) en base a las dos variables, el de gestión educativa adaptado del Manual de Gestión para Directores de Instituciones educativas el cual ha sido elaborado por el propio investigador y para el de clima institucional tomado de la investigación Pérez (2012) quien aplicó el Cuestionario Clima institucional de Martín (1999) .

1.6. Hipótesis

Hi: Existe una relación altamente significativa entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

Hipótesis específicas

Hi: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión institucional de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

Ho: No existe una relación entre la dimensión institucional de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

Hi: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

Ho: No existe una relación entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

Hi: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

Ho: No existe una relación entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

Hi: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

Ho: No existe una relación entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

Ho: No existe una relación entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

Objetivos específicos

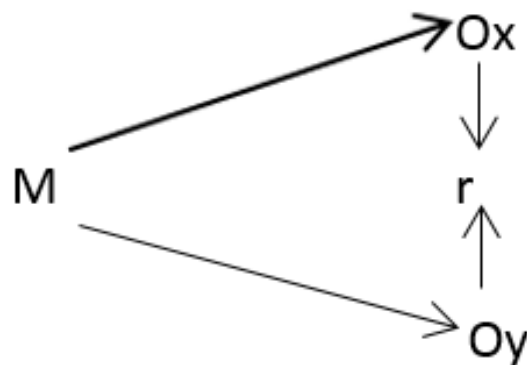
- Identificar el nivel de la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma . Pacasmayo- 2017.
- Identificar el nivel del clima institucional en docentes de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma . Pacasmayo- 2017.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión institucional de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

- La investigación se ha elaborado considerando el diseño no experimental. Correlacional.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) el diseño correlacional, solo necesita un grupo al cual se le aplica los instrumentos de medición una sola vez, sin la aplicación de ninguna influencia, luego los resultados de los instrumentos se tabulan estadísticamente para ver la correlación entre variables; el esquema se presenta a continuación:



Donde:

M: Docentes de la Institución educativa N° 80414

O_x: Gestión educativa

O_y: Clima institucional

r : Relación de las variables en estudio

2.2. Variables

- **Variable 1:** Gestión educativa
- **Variable 2:** Clima institucional

Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Educativa	Se define como el cumplimiento de la normatividad que debe seguir cada institución educativa con la participación conjunta de los actores educativos, orientados al logro de los aprendizajes de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2011)	Son acciones conjuntas, donde primero se debe contextualizar, trabajando en equipo, para el logro de las metas comunes y que todos se sientan parte del equipo donde todos somos iguales. Esta variable se medirá a través de las valoraciones Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Institucional	Formas cómo se organiza la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores. Formas de relacionarse .Normas explícitas e implícitas.	Ordinal
			Administrativa	Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información. Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.	
			Pedagógica	Opciones educativo- metodológicas. Planificación, evaluación y certificación. Desarrollo de prácticas pedagógicas. Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	
			Comunitaria	Da respuesta de cuales son las necesidades de la comunidad. Busca relacionar la escuela con el entorno. se organiza activamente en actividades de la localidad. participa en redes de apoyo.	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Institucional	Es también denominado ambiente de trabajo, el cual es un factor determinante para la organización y gestión de las instituciones que buscan estar a la vanguardia innovando y cambiando de acuerdo a la demanda educativa, donde los agentes educativos interactúan creando las condiciones ambientales de cada institución (Martín, 1999)	Es el entorno que se da en la institución educativa donde interactúan los agentes educativos, dando a conocer sus creencias, sus costumbres, y la forma como está organizada la institución. Se medirá con las valoraciones de 1 muy bajo, 2 bajo, 3 regular, 4 alto, 5 muy alto.	COMUNICACIÓN	Comunicación / traslado de información Rapidez / agilidad Respeto Aceptación Espacios y horarios Ocultar información	Escala de Likert
			MOTIVACIÓN	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	
			CONFIANZA	Confianza Sinceridad	
			PARTICIPACIÓN	El profesorado propicia la Participación. Equipos y reuniones de trabajo. Grupos formales e informales. Coordinación.	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población muestral

La distribución de docentes de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017, está conformada por 10 mujeres y 5 hombres, haciendo un total de 15 docentes.

La muestra es no probabilística, única.

PERSONAL DE LA I.E	TOTAL
DOCENTES	15
TOTAL	15

FUENTE: Escalafón de la Institución Educativa

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica:

Fue la encuesta, definida por Malhotra (2004) quien considera que la encuesta es una entrevista prediseñada, la cual está estructurada de acuerdo a la muestra a la cual va ser aplicada, recopilando información específica.

La presente encuesta tuvo por finalidad recopilar la opinión de los docentes sobre la gestión educativa y el clima institucional. Para concretar esta técnica se ha elaborado el cuestionario para medir la Gestión Educativa, además se ha considerado el cuestionario del Clima Institucional de Martín (1999) de acuerdo con las variables y respectivas dimensiones.

Instrumento:

El instrumento para medir la gestión educativa es un cuestionario, definido por Hurtado (2000) como una agrupación de preguntas, catalogándolo como un instrumento, donde se agrupan una serie de preguntas, las cuales giran en torno a una situación específica, por medio del cual va recopilar los datos deseados.

Elaborado por el investigador en base a la teoría planteada por el Ministerio de Educación (2011) en Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, con sus dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria; con preguntas cerradas, consta de 16 ítems con 5 posibilidades cada una: nunca equivalente a 1 punto, casi nunca equivalente a 2 puntos, a veces equivalente a 3 puntos, casi siempre equivalente a 4 puntos y siempre equivalente a 5 puntos. El instrumento se validó por medio de la prueba estadística de Pearson donde se vió la validez de ítems a través de la estadística donde podemos observar que los resultados fueron mayores a 0.21.

El instrumento para medir el Clima Institucional, ha sido elaborado por Martín (1999), sus dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación del clima institucional. Ha sido aplicado en Universidad de Alcalá de Henares, España. Profesores de diversos centros públicos de Infantil/Primaria y/o Secundaria. Con las valoraciones de: 1 muy bajo, 2 bajo, 3 regular, 4 alto, 5 muy alto.

Validez y confiabilidad

Validez y confiabilidad del instrumento de gestión educativa

- La validez estadística se realizó a través de una prueba piloto, se aplicó a 30 docentes de la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, distrito de San Pedro de Lloc, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Pacasmayo. Para luego aplicar la validez estadística a través de Pearson, donde se obtuvo lo siguiente:

N°	INSTITUCIONAL	ADMINISTRATIVA	PEDAGÓGICA	COMUNITARIA
1	0.35			
2	0.41			
3	0.52			
4	0.65			
5		0.83		
6		0.83		
7		0.69		
8		0.65		
9			0.54	
10			0.71	
11			0.79	

12			0.63	
13				0.65
14				0.49
15				0.22
16				0.53

- También se aplicó la validez por de juicio de expertos: los cuales evaluaron la redacción de los ítems de acuerdo a la variable gestión educativa y a las dimensiones que ésta presenta, como se detalla en los anexos y ficha técnica.
- La confiabilidad se dio a través del Alfa de Cronbach.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	16

DIMENSIÓN	ITEMS	ALFA DE CRONBACH
Institucional	4	0.834
Administrativa	4	0.856
Pedagógica	4	0.832
Comunitaria	4	0.768
Cuestionario total	16	0.873

- Se obtuvo un valor de 0.873 del Alfa de Cronbach, estableciéndose su gran fiabilidad, por acercarse a la unidad.
- También se realizó la V de Aiken para determinar validez de constructo basada en el contenido de la gestión educativa donde 5 expertos emitieron su juicio respecto a la claridad, coherencia y relevancia del instrumento de gestión educativa, lo que permitió aceptar las cuatro dimensiones, con sus 16 ítems con una V de 1.00, siendo estadísticamente significativo. (Anexo N° 04)

Validez y confiabilidad del instrumento de clima institucional

- **Adaptado por** Yolanda Pérez Huamán Universidad San Ignacio de Loyola en el año 2012, de acuerdo a la muestra docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la EBR.
- **La validez** De contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken = 0.98.

La validez estadística se realizó a través de una prueba piloto, se aplicó a 30 docentes de la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, distrito de San Pedro de Lloc, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Pacasmayo.

Por la modificación de la escala, donde se obtuvieron los siguientes resultados después de aplicar la validez estadística a través de Pearson:

N°	COMUNICACIÓN	MOTIVACIÓN	CONFIANZA	PARTICIPACIÓN
1	0.62			
2	0.71			
3	0.69			
4	0.72			
5	0.74			
6	0.75			
7		0.76		
8		0.76		
9		0.73		
10		0.71		
11		0.69		
12		0.70		
13		0.70		
14			0.66	
15			0.72	
16			0.74	
17			0.75	
18			0.72	
19				0.67
20				0.67
21				0.70
22				0.69
23				0.41
24				0.31

25				0.39
26				0.25
27				0.66
28				0.80
29				0.78
30				0.79

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	4

- La confiabilidad se dio a través del Alfa de Cronbach.

DIMENSIÓN	ITEMS	ALFA DE CRONBACH
Comunicación	6	0,881
Motivación	7	0,812
Confianza	5	0,849
Participación	12	0,865
Cuestionario Total	30	0,897

- Se obtuvo un valor de 0.897 del Alfa de Cronbach, mostrando su gran fiabilidad, por ser cercano a la unidad.

2.5 Método de análisis de datos

El método de análisis de datos aplicado es el hipotético deductivo de acuerdo a Hernández (2008), para el cual se ejecutó lo siguiente:

- 1º Aplicar los instrumentos para recolectar datos.
- 2º Vaciado de los datos en el programa Microsoft Excel.
- 3º Se trasladaron los datos al programa Spss versión 22, para la tabulación estadística a través de barras para cada variable.
- 4º Se realizó el análisis e interpretación de cada tabla y gráfico correspondiente a las variables y a sus dimensiones.
- 5º Se realizó la comprobación de la hipótesis a través de Rho Spearman.

2.6 Aspectos éticos

En el presente trabajo de investigación se resguardó la individualización de cada uno de los participantes de la muestra de estudio, adquiriendo en consideración los aspectos éticos según corresponden, como son la confidencialidad, el consentimiento informado, la libre participación y el anonimato de la información.

Confidencialidad: los resultados obtenidos de la investigación sólo se darán a conocer en la presente investigación para los fines que persigue.

Consentimiento informado: este punto se tomó en cuenta desde la solicitud de autorización presentada a la dirección y hablando con cada participante de la muestra sobre el objetivo de la investigación.

Libre participación: Abarcó la participación de los docentes que laboran dentro de la institución en mención.

Anonimidad: se consideró en todo momento antes y durante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017

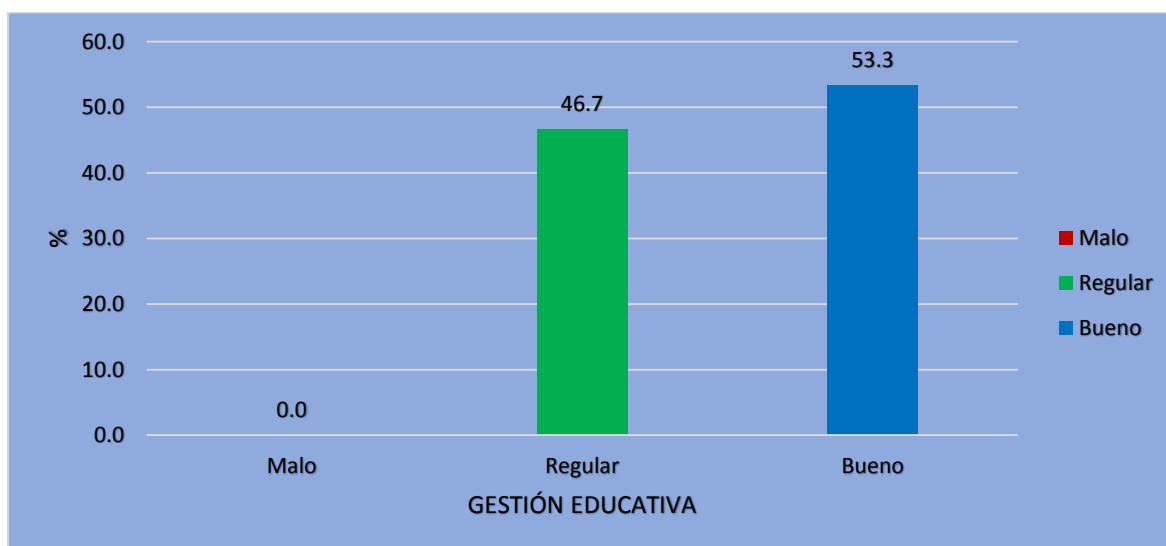
VARIABLE 1	ESCALA	Nº	%
GESTIÓN EDUCATIVA			
Malo	16 - 37	0	0.0
Regular	38 - 59	7	46.7
Bueno	60 - 80	8	53.3
TOTAL		15	100

*Fuente: Cuestionario de Gestión Educativa
Anexo N° 05*

Comentario: Se observa en la tabla 1 que el 53.3% de profesores consideran que la Gestión Educativa es buena, 46.7 % que es regular, mientras que ningún docente (0.0 %) considera que es mala. Determinándose que la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma, es buena (53.3 %).

Figura 1

Distribución porcentual de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017



Fuente: tabla 1

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017

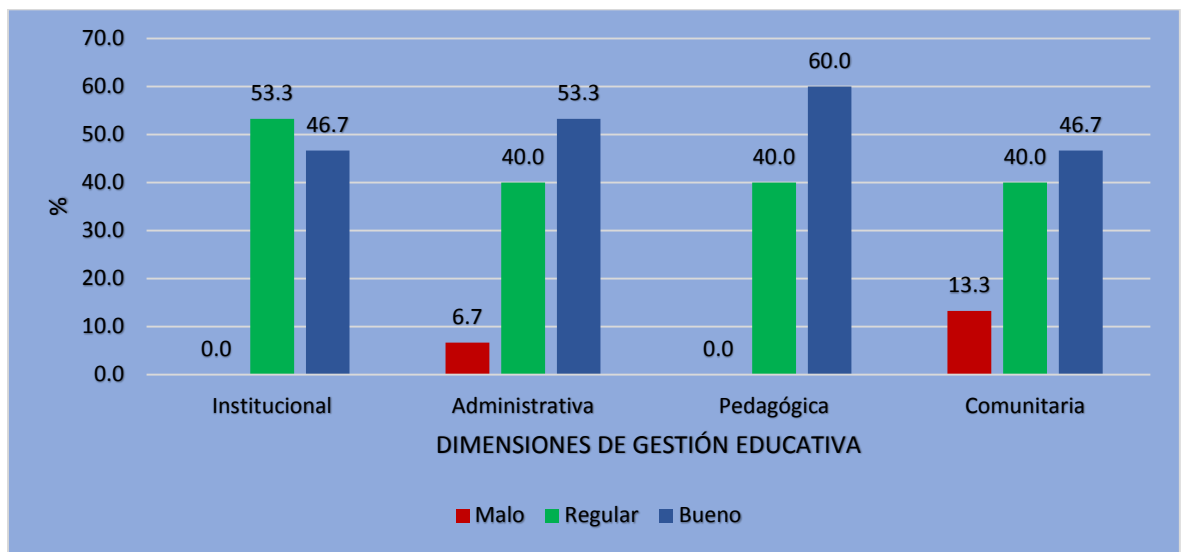
DIMENSIONES	ESCALA	Nº	%
INSTITUCIONAL			
Malo	4 - 9	0	0.0
Regular	10 - 15	8	53.3
Bueno	16 - 20	7	46.7
ADMINISTRATIVA			
Malo	4 - 9	1	6.7
Regular	10 - 15	6	40.0
Bueno	16 - 20	8	53.3
PEDAGÓGICA			
Malo	4 - 9	0	0.0
Regular	10 - 15	6	40.0
Bueno	16 - 20	9	60.0
COMUNITARIA			
Malo	4 - 9	2	13.3
Regular	10 - 15	6	40.0
Bueno	16 - 20	7	46.7
TOTAL		15	100

*Fuente: Cuestionario de Gestión Educativa
Anexo N° 05*

Comentario: En la tabla 2 se aprecia que el 46.7 % de los profesores califican en un nivel bueno la dimensión institucional y el 53.3% califican en nivel regular. El 53.3 % califican a la dimensión administrativa como buena, 40 % la califican como regular, mientras que 6.7 % la califica como mala. El 60 % califican a la dimensión pedagógica como buena, mientras que el 40 % la califica como regular. El 46.7 % califica a la dimensión comunitaria como buena, el 40 % como regular, mientras que el 13.3 % como mala. Determinándose que las dimensiones de la gestión educativa de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma están promedio en el nivel bueno (51.7 %).

Figura 2

Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017



Fuente: tabla 2

Tabla 3

Nivel del Clima Institucional de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017

VARIABLE 2	ESCALA	Nº	%
CLIMA INSTITUCIONAL			
Muy Mala	30 - 54	1	6.7
Mala	55 - 78	3	20.0
Regular	79 - 102	9	60.0
Buena	103 - 126	2	13.3
Muy Buena	127 - 150	0	0.0
TOTAL		15	100

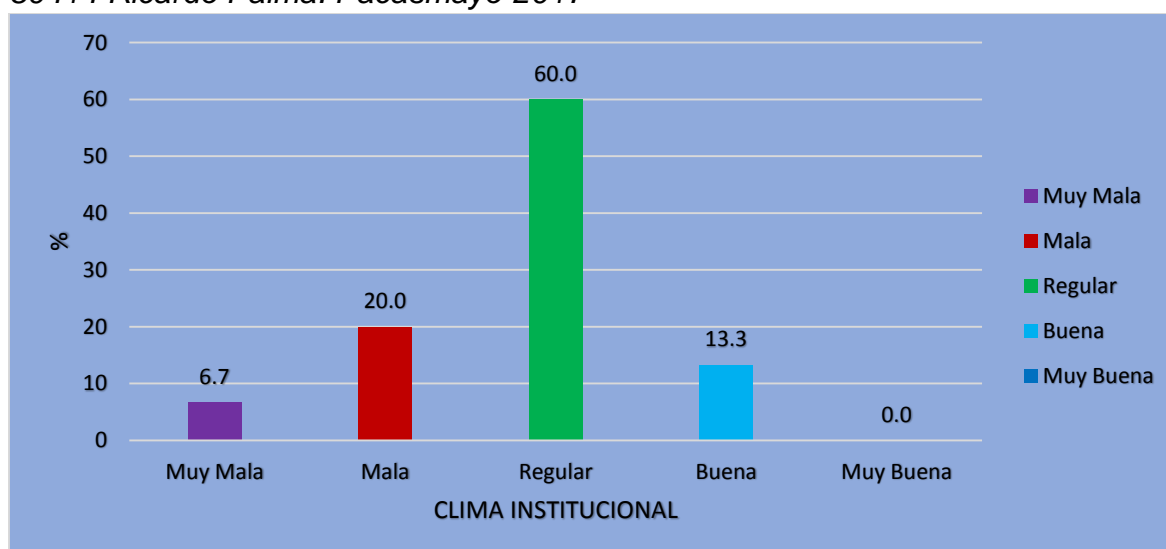
Fuente: Cuestionario de Clima Institucional

Anexo N° 06

Comentario: La tabla 3 muestra que ningún docente califica al Clima Institucional como muy buena, el 13.3% lo califican en un nivel bueno; 60 % tienen nivel regular, 20 % tienen un nivel malo y 6.7 % en un nivel muy mala. Determinándose que el Clima institucional de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma es de nivel regular (60 %).

Figura 3

Distribución porcentual del Clima Institucional de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017



Fuente: tabla 3

Tabla 4

Niveles de las dimensiones del Clima Institucional de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017

DIMENSIONES	ESCALA	Nº	%
COMUNICACIÓN			
Muy Mala	6 - 10	2	13.3
Mala	11 - 15	1	6.7
Regular	16 - 20	11	73.3
Buena	21 - 25	1	6.7
Muy Buena	26 - 30	0	0.0
MOTIVACIÓN			
Muy Mala	7 - 12	2	13.3
Mala	13 - 18	1	6.7
Regular	19 - 23	8	53.3
Buena	24 - 29	4	26.7
Muy Buena	30 - 35	0	0.0
CONFIANZA			
Muy Mala	5 - 8	1	6.7
Mala	9 - 12	4	26.7
Regular	13 - 17	8	53.3
Buena	18 - 21	2	13.3
Muy Buena	22 - 25	0	0.0
PARTICIPACIÓN			
Muy Mala	12 - 20	1	6.7
Mala	21 - 30	4	26.7
Regular	31 - 40	8	53.3
Buena	41 - 50	2	13.3
Muy Buena	51 - 60	0	0.0
TOTAL		15	100

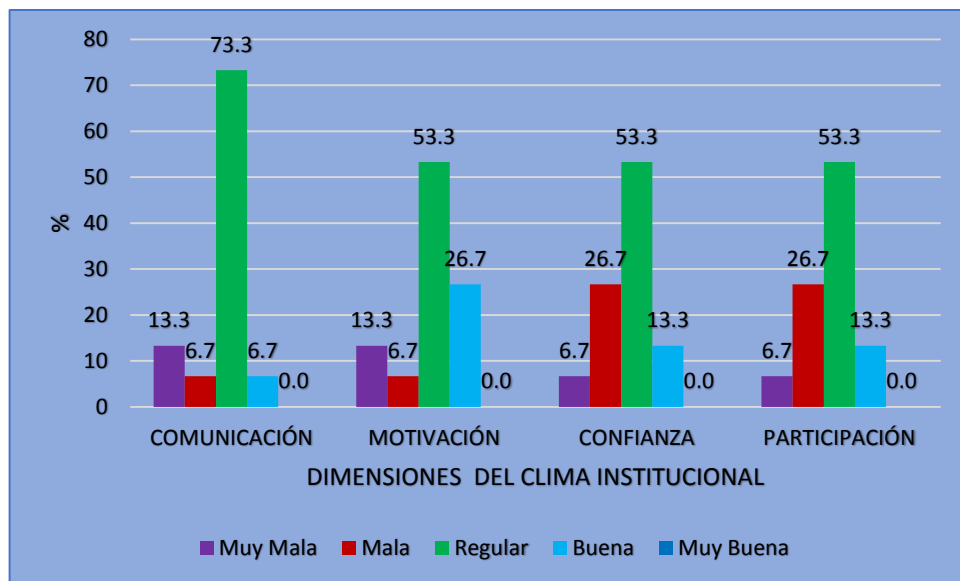
*Fuente: Cuestionario de Clima Institucional
Anexo N° 06*

Comentario: En la tabla 4 se observa que ningún docente (0.0 %) considera que la comunicación es muy buena, un 6.7 % considera que es buena, 73.3 % que es regular, 6.7 % que es mala y 13.3 % que es muy mala; Ningún docente (0.0 %) considera que la motivación es muy buena, 26.7 % considera que es buena, 53.3 % como regular, 6.7 % como mala y 13.3 % como muy mala. Ningún docente (0.0 %) considera que hay muy buena confianza, 13.3 % que es buena, 53.3 % que es regular, 26.7 % que es mala y 6.7 % que es muy mala. Ningún docente (0.0 %) considera que la participación sea muy buena, 13.3 % que es

buena, 53.3 % que es regular, 26.7 % que es mala y 6.7 % que es muy mala. Determinándose que los docentes consideran que las dimensiones del Clima Institucional de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma es promedio de nivel regular (58.3 %).

Figura 4

Distribución porcentual de las dimensiones del Clima Institucional de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017



Fuente: tabla 4

Tabla 5

Prueba de normalidad para las variables Gestión educativa y Clima institucional de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig
Gestión Educativa	0.962	15	0.720
Clima Institucional	0.867	15	0.030

*Fuente: Cuestionario de gestión Educativa y Clima Institucional de la Institución Educativa 80414 Ricardo Palma – 2017
Anexos N° 05 y N° 06*

Criterio:

En la Gestión Educativa $p > 0.05$, tiene distribución normal.

En el clima Institucional $p < 0.05$, tiene distribución no normal.

Por lo tanto, se utilizará la prueba no paramétrica de Spearman.

Tabla 6

Gestión educativa y clima institucional de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017

CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN	GESTIÓN EDUCATIVA
CLIMA INSTITUCIONAL	
Coef. De Correlación (R)	0.917**
Significancia	0.000
N	15

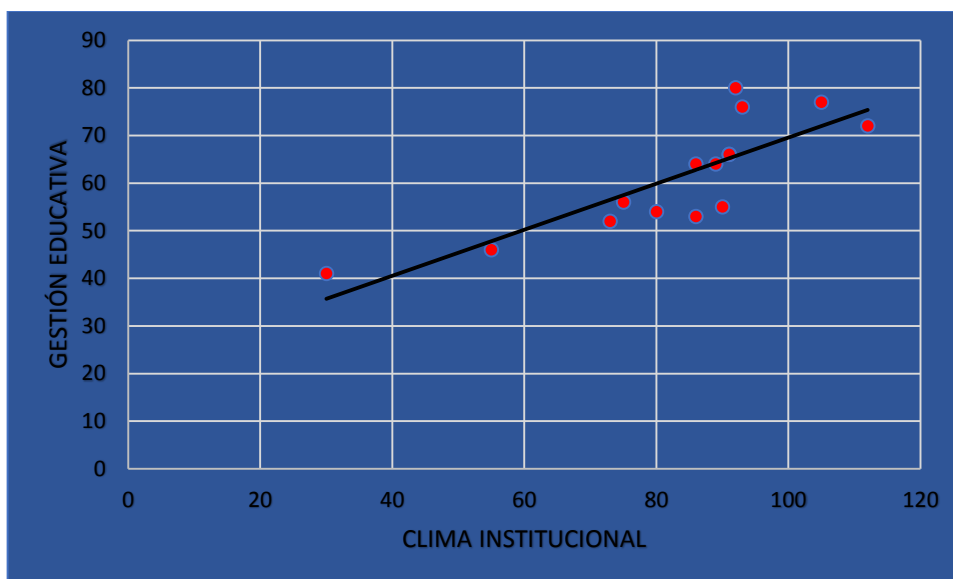
Fuente: Cuestionario de Gestión Educativa y Clima Institucional de la Institución Educativa 80414 Ricardo Palma - 2017

*** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).*

Comentario: Referente a la gestión educativa y el clima institucional, la tabla 6 presenta un coeficiente de correlación Rho de Spearman donde R es igual a 0.917 (existiendo una alta relación directa) y de acuerdo al valor Sig. (bilateral) = 0.000 < 0.05, se acepta la hipótesis de investigación, donde se concluye que hay asociación significativa entre el clima institucional y la gestión educativa.

Figura 5

La Gestión educativa y el clima institucional de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017



Fuente: tabla 6

Tabla 7

La dimensión institucional y el clima institucional de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017

CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL
CLIMA INSTITUCIONAL	
Coef. De Correlación (R)	0.717**
Significancia	0.003
N	15

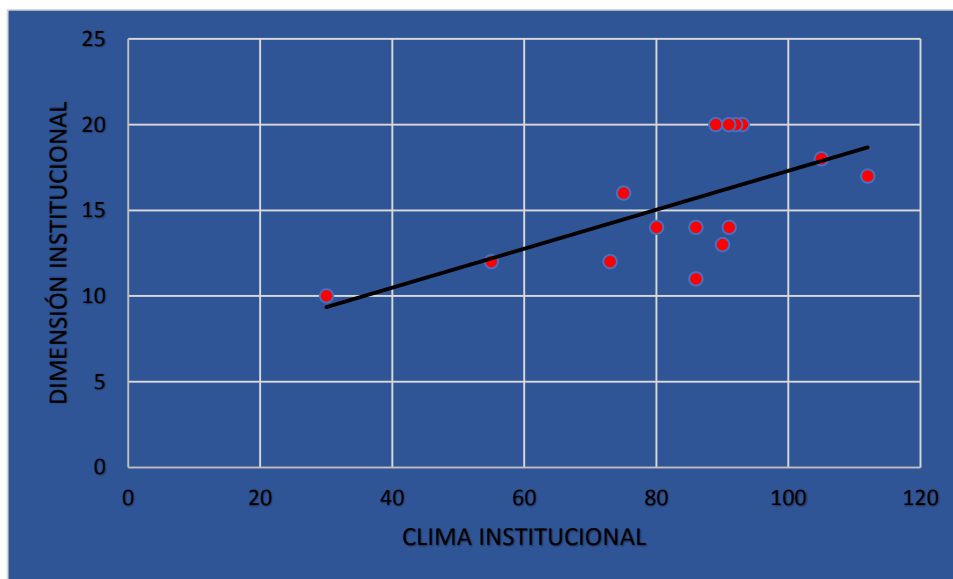
Fuente: Cuestionario de Gestión Educativa y Clima Institucional de la Institución Educativa 80414 Ricardo Palma - 2017

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Comentario: Respecto a la correlación entre la dimensión institucional y el clima institucional, de la tabla 7 se avista un coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde R es igual a 0.717 (existiendo una alta relación directa) y de acuerdo al valor Sig. (bilateral) = 0.003 < 0.05, se acepta la hipótesis de la investigación, donde se concluye que hay asociación significativa entre la dimensión institucional de la gestión educativa y el clima institucional.

Figura 6

La dimensión institucional y el clima institucional de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017



Fuente: tabla 7

Tabla 8

La dimensión administrativa y el clima institucional de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017

CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN	DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA
CLIMA INSTITUCIONAL	
Coef. De Correlación (R)	0.581**
Significancia	0.023
N	15

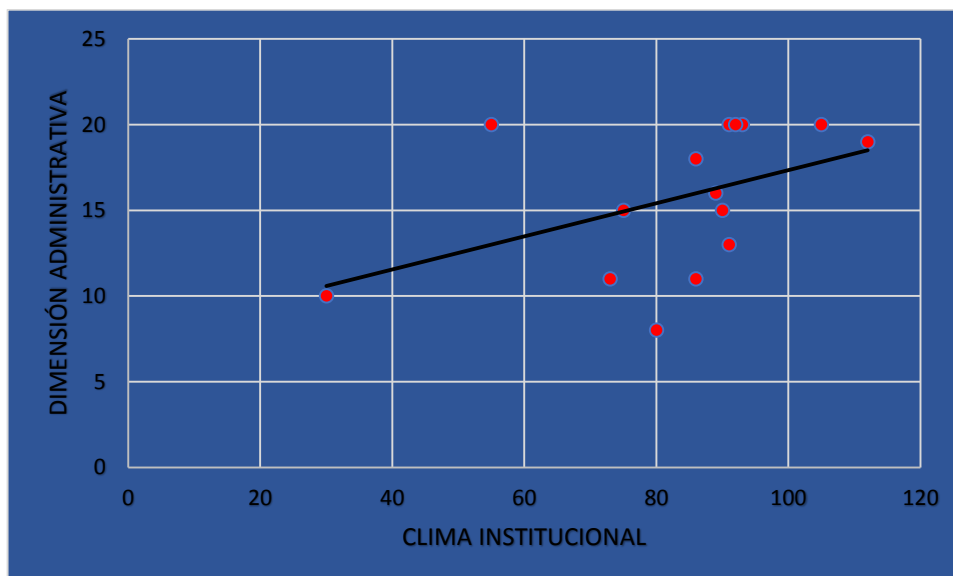
Fuente Cuestionario de Gestión Educativa y Clima Institucional de la Institución Educativa 80414 Ricardo Palma - 2017

** La correlación es significativa en el nivel 0.05 (2 colas).

Comentario: Respecto a la correlación entre la dimensión administrativa y el clima institucional, se plasma en la tabla 8 un coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde R es igual a 0.581 (existiendo una media relación directa) y de acuerdo al valor Sig. (bilateral) = 0.023 < 0.05, se acepta la hipótesis de la investigación, donde se concluye que hay asociación significativa entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y el clima institucional.

Figura 7

La dimensión administrativa y el clima institucional de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017



Fuente: tabla 8

Tabla 9

La dimensión pedagógica y el clima institucional de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017

CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA
CLIMA INSTITUCIONAL	
Coef. De Correlación (R)	0.683**
Significancia	0.005
N	15

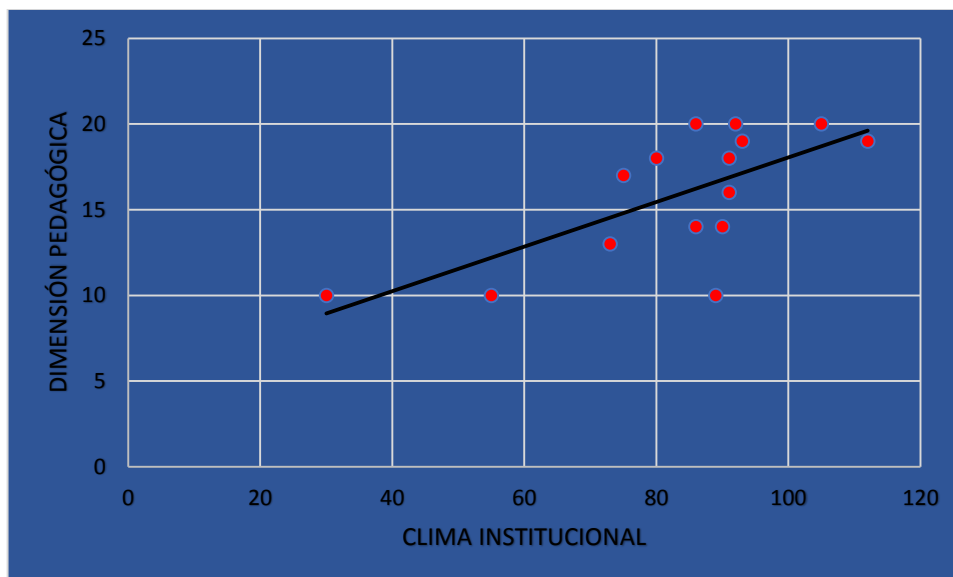
Fuente: Cuestionario de Gestión Educativa y Clima Institucional de la Institución Educativa 80414 Ricardo Palma - 2017

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Comentario: La tabla 9 respecto a la correlación de la dimensión pedagógica y el clima institucional, presenta un coeficiente de correlación Rho de Spearman donde R es igual a 0.683 (existiendo una alta relación directa) y de acuerdo al valor Sig. (bilateral) = 0.005 < 0.05, se acepta la hipótesis de la investigación, donde se concluye que hay asociación significativa entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y clima institucional.

Figura 8

Dimensión pedagógica y el clima institucional de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017



Fuente: Tabla 9

Tabla 10

La dimensión comunitaria y el clima institucional de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017

CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN	DIMENSIÓN COMUNITARIA
CLIMA INSTITUCIONAL	
Coef. De Correlación (R)	0.733**
Significancia	0.002
N	15

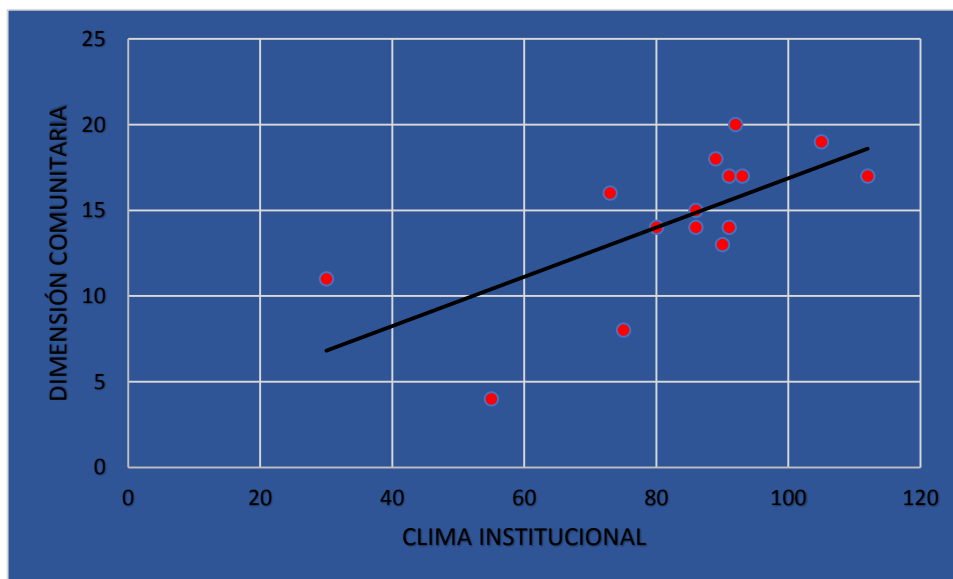
Fuente: Cuestionario de Gestión Educativa y Clima Institucional de la Institución Educativa 80414 Ricardo Palma - 2017

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Comentario: La correlación entre la dimensión comunitaria y el clima institucional, vista la tabla 10, presenta un coeficiente de correlación Rho de Spearman donde R es igual a 0.733 (existiendo una alta relación directa) y de acuerdo al valor Sig. (bilateral) = 0.002 < 0.05, se acepta la hipótesis de la investigación, donde se concluye que hay asociación significativa entre la dimensión comunitaria de la Gestión Educativa y el clima institucional.

Figura 9

La dimensión comunitaria y el clima institucional de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017



Fuente: Tabla 10

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados el coeficiente de correlación de Rho de Spearman R es igual a 0.917 (existiendo una alta relación directa) donde el nivel de significancia p igual a 0.000 siendo este inferior al 5% ($p < 0.05$), indica que el clima institucional se relaciona significativamente con la Gestión Educativa. Entendiéndose que de acuerdo al Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (2013) define que la gestión educativa es la que guía de forma eficaz la institución, para desempeñar su misión de acuerdo a los objetivos planteados, de acuerdo a la sociedad en la cual se desarrolla. Además dentro de las definiciones que sobre clima institucional tenemos el clima es el resultado de cómo sienten los trabajadores dentro de la organización en forma objetiva. Además, cuando los trabajadores perciben que hay buena comunicación, existe respeto mutuo, buenas relaciones interpersonales, aceptación, apoyo y satisfacción por los logros, se puede decir que existe un clima favorable y que hay buena productividad y rendimiento dentro de la empresa (Alves, 2000). Los resultados son corroborados por Molocho (2010) concluyendo que: El clima institucional, expresado en el

potencial humano, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, aceptándose la hipótesis de la investigación con un 95% de confianza. En lo correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, aceptándose la hipótesis de la investigación con un 95% de confianza. Finalmente, en la cultura de la organización influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, aceptándose la hipótesis de la investigación con un 95% de confianza. Corroborando los resultados tenemos la investigación de Castrejón (2016) quien constata en su tesis que la gestión institucional se relaciona significativamente con el clima organizacional en la institución educativa N° 80008 República Argentina de la ciudad de Trujillo, contrastado a través del chi. Cuadrado donde $\chi^2 = 10.132$ y $\chi_t = 9.488$, con 0.95 de nivel de significancia y con 4 grados de libertad, aceptándose la hipótesis alterna.

De acuerdo al tercer objetivo específico se planteó identificar la relación que existe entre la dimensión institucional de la gestión educativa y el clima institucional, si observamos los resultados obtenidos sobre la dimensión institucional de la gestión educativa respecto al clima tenemos que el coeficiente de correlación de Rho de spearman donde R es igual a 0.717 (existiendo una alta relación directa) con un nivel de significancia p igual a 0.003 siendo este menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el Clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión institucional de la Gestión Educativa. Respecto a estos resultados tenemos la investigación de Díaz (2017), afirmando nuestros resultados encontró en su investigación que la dirección institucional es regular; el 76,5 % de las instituciones educativas estatales, nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016. En el siguiente objetivo se planteó identificar la relación que existe entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y el clima institucional, de la segunda dimensión se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es R es igual 0.581 (existiendo una media relación directa) con nivel de significancia p igual a 0.023 siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el Clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión administrativa de la Gestión Educativa. En

el quinto objetivo se buscó identificar la relación que existe entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y el clima institucional, donde se identificó que la correlación de Spearman es R es igual a 0.683 (existiendo una alta relación directa) entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y el clima institucional con nivel de significancia p igual a 0.005 siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el Clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica de la Gestión Educativa. En el último objetivo se planteó Identificar la relación que existe entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y el clima institucional, donde se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es R es igual a 0.733 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia p igual a 0.002 siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el Clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión comunitaria de la Gestión Educativa. Confirmando los resultados de las correlaciones tenemos el trabajo de Saucedo (2014) quien concluyendo: que existe una relación significativa entre la gestión directoral y el clima institucional, gracias a las buenas relaciones interpersonales, pero respecto a la gestión directoral no es buena, ni eficiente, todo depende del compromiso del trabajador. En la presente investigación observamos como se relacionan de forma alta, pues se evidencia una buena gestión educativa y un clima institucional de nivel regular.

Finalmente corroborando los resultados obtenidos sobre la relación significativa alta y directa entre la gestión educativa y el clima institucional de acuerdo al enfoque de la gestión educativa reafirmada por Pozner (2000) sobre el enfoque moderno de la gestión el cual se basa en el trabajo en equipo, y sobre todo en la motivación que el líder ejerza sobre sus trabajadores en base a las metas que se plantean, es fundamentado por Likert (1946) respecto al clima donde también pone énfasis en el liderazgo y la motivación del grupo, corroborando lo afirmado en el enfoque de Litwin y Stringer (1968) quienes afirman que la motivación que los directivos ejercen sobre sus trabajadores mejora la producción.

V. CONCLUSIONES

- Se identificó una relación alta y directa entre la gestión educativa y el clima institucional, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman es R es igual a 0.917, con el valor de significancia p menor a 0.05, aceptándose la hipótesis de la investigación.
- Se identificó que el nivel de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma, es buena en un 53.3 %.
- Se identificó que el nivel del clima institucional de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma, es de nivel regular en un 60 %.
- Se identificó que existe una relación alta y directa entre la dimensión institucional de la gestión educativa y el clima institucional, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman R es igual a 0.717, con el valor de significancia p menor a 0.05, aceptándose la hipótesis de la investigación.
- Se identificó que existe una relación media y directa entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y el clima institucional, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman R es igual a 0.581, con el valor de significancia p menor a 0.05, aceptándose la hipótesis de la investigación.
- Se identificó que existe una relación alta y directa entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y el clima institucional, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman R es igual a 0.683, con el valor de significancia p menor a 0.05, aceptándose la hipótesis de la investigación.
- Se identificó que existe una relación alta y directa entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y el clima institucional, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman R es igual a 0.733, con el valor de significancia p menor a 0.05, aceptándose la hipótesis de la investigación.

VI. RECOMENDACIONES

- A la administración de la institución educativa socializar los resultados obtenidos, para tomar las acciones pertinentes y mejorar la gestión educativa y el clima institucional y así lograr las metas esperadas.
- A los profesores que utilicen como referente los instrumentos de la investigación los cuales deben de ser aplicados a muestras de estudio que tengan las mismas características que los participantes de la investigación.
- A los profesores que realizan estudios correlacionales con el propósito de que creen sus instrumentos de acuerdo a su realidad, identificando los niveles de gestión educativa y de clima institucional, para lograr los objetivos planteados.
- Que el instrumento elaborado por el investigador sirva como referente para futuras investigaciones y que este sea validado de acuerdo a los contextos donde se aplique.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón, S. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana* (Tesis de Maestría) – Universidad San Martín de Porras. Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1168/1/alarcon_msz.pdf

Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. *Revista de Psicología del Deporte*. Recuperado de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Clima-Organizacional.113112.html>.

Alvarado, O. (1997). *Escenarios y enfoques de gestión educativa*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/6968/6171>.

Arava, A. (1998). *Principios de la gestión educativa*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/326905234/52560972-Principios-de-La-Gestin-Educativa>

Arrugo, M. (2001). *El fin de la comunicación interna*. “A Trabajar”. Recuperado de <http://www.atrabajarpr.com>

Ben, A. (sf.). *Problemáticas de la gestión educativa: la inserción en la escuela de alumnos con dificultades en la convivencia*. Argentina. *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:W7lmZPF-9i4J:rieoei.org/deloslectores/1156Ben.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

Benno, S. (s/f). *Nuevas Tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad*. Recuperado de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/Nuevas%20Tendencias%20e%20la%20gesiti%c3%b3n%20Educativa.pdf>

Brunet, I. (2004). *El clima de trabajo en las Organizaciones*. Editorial Trillas. México.

Burin, D., Karl, I. y Levin, L. (1998) *Hacia una Gestión Participativa y Eficaz*. Ed. Ciccus. Bs. As.

Casassus, J. (1999). *Marcos conceptuales de la gestión educativa: En busca del sujeto*. UNESCO Orealc. Santiago de Chile.

Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. Recuperado de <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>

Castrejón, K. (2016). *Gestión institucional y clima organizacional en la institución educativa N° 80008 'República Argentina' de Trujillo – 2016*. (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Trujillo – Perú.

[Chadwick, C. \(1978\). *Tecnología Educativa para el docente*. Buenos Aires: Paidós.](#)

Correa, A., Alvarez, A. y Correa, S. (s.f.). *La Gestión Educativa un Nuevo Paradigma*. Fundación Universitaria Luis Amigó. Medellín - Colombia
Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativau nnuevoparadigma.pdf>

Díaz, S. (2017). *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016*. (Tesis de maestría) Recuperado de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:NNJ6PYiGvEsJ:repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4710/Selva_Tesis_Mae str%25C3%25ADa_2017.pdf%3Fsequence%3D1+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe

El Peruano (2018). *Minedu convoca a plazas docentes para 2018 y 2019*. Recuperado de <http://www.elperuano.com.pe/noticia-minedu-convoca-a-plazas-docentes-para-2018-y-2019-50545.aspx>

Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Flores, C. (1996). *Motivar a otros. Una experiencia fascinante*. Venezuela: Fondo Editorial de la UPEL.

Gómez, L. y Macedo J. (2011). *Hacia una Mejor Calidad de la Gestión Educativa Peruana en el Siglo XXI*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/inv_educativa/2010_n26/a04.pdf

Hernández, A. (2008). *El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: Su influencia en la economía*. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/viewFile/7142/6826>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología De La Investigación* Cuarta edición Ed. McGraw-Hill México.

Hurtado, J. (2000). "*Metodología de la Investigación Holística*", Fundacite, Anzoátegui - Sypal. Caracas.

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA). (2013) *¿Qué y Cómo Evaluamos la Gestión de la Institución Educativa?* https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/GUIA_EBR_ccarat.pdf

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica –IPEBA- (2014). *Estándares de evaluación de la calidad de la gestión educativa*. Lima: Programa Educación Básica Para Todos.

IPEBA. (2010). *Informe de Resultados de los Talleres de Percepción de la Calidad Educativa-Dirección de Evaluación y Acreditación*.

Kahr, M. (2010). *Clima institucional escolar y gestión directiva*. Universidad Abierta Interamericana. Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803.pdf>

Litwin, G. y Stinger, R. (1968). *The influence of organizational climate on human motivation*. Michigan: Foundation for Research on Human Behavior.

Likert, R. (1946). *A technique for the measurement of attitudes*. Nueva York, NY, EE. UU.: McGrawHill.

López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos* (Tesis de Maestría en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE_EDUC_339.pdf?sequence=1

Loera, A. (2005). *El impacto del Programa Escuelas de Calidad en la gestión escolar de las escuelas primarias: 2001-2004*, versión preliminar, p. 10. México: Heurística Educativa

Lozado, L. (2013). *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba*-Ecuador. (Tesis de maestría) Recuperado de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5531/1/UPS-QT03846.pdf>

Malhotra, K. (2004). *Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado*, Cuarta Edición, de Malhotra Naresh, Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf

Mayer, R., Davis, J. y Schoorman, F. (1995). *An Integration model of organizational trust*”, *Academy of Management Review*.

Ministerio de Educación (2011). *Manual De Gestión Para Directores De Instituciones Educativas*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

Molocho, N. (2010). *“Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009*. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. (Tesis de maestría) Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3230>

- Palacios, G. (1994). *Instituciones Educativas para la calidad- la Muralla*.
- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral CL-SPC*. Lima: San Marcos.
- Pérez, Y. (2012). *Relación Entre El Clima Institucional y Desempeño Docente En Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacutec –Ventanilla* (tesis de Maestría) Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf
- Pozner, P. (2000). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. IPE - UNESCO Sede Regional Buenos Aires ANEP. Argentina.
- Programa Escuelas de Calidad (2010). *Alianza por la Calidad de la Educación*. Recuperado de <http://www.sepen..ob.mx/pec/MatGestModulo5.pdf>
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional*. (3ª edic.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Saucedo, A. (2014). *Gestión directoral y el clima institucional de la I.E. N° 80057- “Inmaculada Concepción” distrito de Paján – 2014* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo- Trujillo- Perú.
- Segredo, A. (2012). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba. Recuperado de http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol39_2_13/spu17213.htm
- Silva, Z. (2011). *El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro*. Recuperado de www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868.
- Soler, A. y Chirolde, R. (2010). *Motivación y rendimiento docente en estudiantes bolivianos del nuevo programa de formación de médicos*. Educación Médica Superior.
- Tedesco, J. (1995). *El nuevo pacto educativo: Educación, competitividad y ciudadanía en la sociedad moderna*. Madrid: Grupo Anaya.

Turbí, L. (2017). *La Importancia de la Gestión en el Centro Educativo*. Recuperado de <http://notifica.do/educacion/9432/la-importancia-de-la-gestion-en-el-centro-educativo.html>

Vera, J., Mora, V. y Lapeña, A. (2006). *Dirección y gestión de centros docentes. Guía práctica para el trabajo diario del equipo directivo*. Barcelona-España. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mec.es/re345/re345_23.pdf

UNESCO (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Madrid-España.

Yábar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/Yabar_si.pdf

Zambrano, M., Galviz, J. y Martínez, A. (2013). *Propuesta de programa de formación profesional basado en la teoría del clima organizacional de LIKERT*. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/41752/1/articulo11.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 01: ARTÍCULO CIENTÍFICO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Anexo N° 02: DECLARACIÓN JURADA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Martín Rolly Effio Pairazamán, estudiante (X), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 19188282, con el artículo titulado

“Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chepén, enero del 2018



Martín Rolly Effio Pairazamán
DNI N° 19188282

Anexo N° 03: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado docente la presente encuesta pretende recopilar información de forma reservada acerca de la Gestión Educativa que existe en la Institución Educativa.

Marcar con un aspa (x) en una sola alternativa.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5, donde:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
INSTITUCIONAL						
01	Existe una buena organización dentro de la institución.					
02	Cumplen todos con sus responsabilidades dentro de la institución .					
03	Existen buenas relaciones interpersonales en la institución					
04	Se respetan las normas de la institución.					
ADMINISTRATIVA						
05	Existe un adecuado manejo de los recursos económicos.					
06	Se da cumplimiento a la normatividad de la institución.					
07	Existe una adecuada distribución de las funciones administrativas.					
08	Se da cumplimiento a la supervisión de las funciones que todos deben cumplir.					
PEDAGÓGICA						
09	Se brinda la adecuada capacitación docente.					
10	Se planifica adecuadamente y en el tiempo pertinente.					
11	Existe un adecuado monitoreo en la institución educativa .					
12	Existe un adecuado acompañamiento en la institución educativa.					
COMUNITARIA						

13	Tiene el padre de familia una participación activa dentro de la institución .					
14	Existen buenas relaciones interpersonales con los padres de familia.					
15	Existe una participación activa de la institución educativa dentro de la localidad.					
16	Se proyecta la institución educativa hacia la localidad.					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA

- a) **Nombre del Test:** Cuestionario Para Medir la Gestión Educativa
- b) **Autor del Test:** Br. Effio Pairazamán Martín Rolly
- c) **Forma de aplicación:** Individual
- d) **Tiempo:** Aproximadamente 20 minutos
- e) **Aplicación:** Docentes de la educación básica regular
- f) **Objetivo de la prueba:**
 Conocer y evaluar la Gestión Educativa, de acuerdo a sus dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.
- g) **Estructura del Instrumento**

DIMENSIONES	ÍTEMS	Puntaje	
		min	max
Institucional	1-4	4	20
Administrativa	1-4	4	20
Pedagógica	1.4	4	20
Comunitaria	1-4	4	20

Leyenda

LEYENDA				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ESCALA

DIMENSIÓN: INSTITUCIONAL

INTERVALO	VALORACIÓN
4-9	MALO
10-15	REGULAR
16-20	BUENO

DIMENSIÓN: ADMINISTRATIVA

INTERVALO	VALORACIÓN
4-9	MALO
10-15	REGULAR
16-20	BUENO

DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA

INTERVALO	VALORACIÓN
4-9	MALO
10-15	REGULAR
16-20	BUENO

DIMENSIÓN: COMUNITARIA

INTERVALO	VALORACIÓN
4-9	MALO
10-15	REGULAR
16-20	BUENO

ESCALA DE VALORACIÓN GENERAL

DIMENSIÓN VALORACIÓN	INSTITUCIONAL	ADMINISTRATIVA	PEDAGÓGICA	COMUNITARIA	PUNTAJE	
					MIN	MAX
MALO	4-9	4-9	4-9	4-9	16	37
REGULAR	10-15	10-15	10-15	10-15	38	59
BUENO	16-20	16-20	16-20	16-20	60	80

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017”, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

SEXO: (F) (M) EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

		1	2	3	4	5
	COMUNICACIÓN					
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
	MOTIVACIÓN					
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					

10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
	CONFIANZA					
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
	PARTICIPACIÓN					
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores?					
20	¿En su opinión, cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					

27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

Ficha técnica

Variable Clima institucional.

Ficha técnica del cuestionario del clima institucional.

FICHA TÉCNICA	
Nombre:	Cuestionario Clima Institucional.
Autor:	Mario Martin Bris.
Año de edición:	1999
Dimensiones:	Explora las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación del clima institucional
Ámbito de aplicación:	Universidad de Alcalá de Henares. España. Profesores de diversos centros públicos de infantil/primaria y/o secundaria.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	10 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar el clima institucional
Validez:	Estudio factorial exploratorio con varios grupos de profesores, dio como resultado 4 dimensiones del clima de trabajo, agrupados en cuatro grandes factores (comunicación, motivación, confianza y participación).
Confiabilidad:	Se ha probado la fiabilidad de medida del instrumento completo y de cada una de sus dimensiones mediante el coeficiente de consistencia interna de Cronbach, que ha resultado muy alto (mayor que 0.9).
Adaptado:	Yolanda Pérez Huamán. Universidad San Ignacio de Loyola 2010
Campo de aplicación:	Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la EBR.
Validez:	De contenido, por opinión de cinco expertos de la universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken=0.98
Confiabilidad:	Por consistencia interna, a partir del análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach=0.948
Aspectos a evaluar:	El test está constituido por 30 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación se detalla:

	Área I: comunicación. Constituido por 06 ítems. Área II: motivación. Constituido por 07 ítems. Área III: confianza. Constituido por 05 ítems. Área IV: participación. Constituido por 12 ítems.
Calificación:	Según escala de tipo Likert

Categorías:	Muy buena	(127 – 150)
	Buena	(103 – 126)
	Regular	(79 - 102)
	Mala	(55 - 78)
	Muy Mala	(30 - 54)

Anexo N° 04 : VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de la Gestión Educativa. Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

. Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba.

Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos Doris Amalia Neira Ávila

Profesión: Licenciada En Educación Secundaria Mención: Ciencias

Matemáticas

Grado académico: Magister En Educación: Con Mención En Docencia Y Gestión Educativa

Afiliación institucional: Institución Educativa Ricardo Palma – Quiruvilca

Área de experiencia profesional: Ciencias Matemáticas

Tiempo de experiencia profesional: 10 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Autor: Br. Effio Paírazamán Martín Rolly (Creado – año 2017)

Adaptación: Teoría de planteada por Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

Aplicación: Individual

Ámbito de aplicación: Docentes de las Instituciones Educativas Públicas y privadas

Duración: De 20 a 25 minutos

Objetivo: Determinar el nivel en el que se encuentra la gestión educativa, en las instituciones públicas y privadas basado en los planteamientos que establece el Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

El presente cuestionario se sustenta en lo que plantea el Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

Siendo creación del investigador, después de un estudio concienzudo de la teoría respecto a la variable de investigación

Definición de la variable:

De acuerdo a Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

Dimensiones

- **Institucional:** Esta sesión está ligada a la normatividad de la empresa u organización, cómo funciona y cómo está estructurada, para su funcionamiento.
- **Administrativa:** Esta sección se refiere al aspecto económico, a los recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información, para que se dé el cumplimiento y la supervisión adecuada.
- **Pedagógica:** Este aspecto está referido básicamente al docente, su planeación curricular, a la parte metodológica, en cuanto a la planificación e implementación de método, técnicas y estrategias dentro de una sesión. capacitación y actualización profesional docente.

- **Comunitaria:** Trata sobre las necesidades de la comunidad, como la institución educativa puede relacionarse y proyectarse a su entorno, es decir a los padres y madres de familia, así como las demás instituciones locales brindan apoyo a la escuela y viceversa

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones o
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO

Primera dimensión: Institucional

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos relacionados a la descripción y el análisis de la estructura de la organización y como esta está organizada.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
-Cuentan con una estructura muy bien organizada.	Existe una buena organización dentro de la institución.	4	4	4	
-Cumple con sus responsabilidades los diferentes actores de la I.E.	Cumple todos con sus responsabilidades dentro de la institución.	4	4	4	
-Se respetan las normas establecidas en la institución.	Existe buenas relaciones interpersonales en las instituciones.	4	4	4	
	Se respetan las normas de la institución.	4	4	4	

Segunda dimensión: Administrativa

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos relacionados al estudio de la gerencia de los recursos ya sean humanos, muebles e inmuebles.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
-Existe una adecuada Manaja de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información.	Existe un adecuado manejo de los recursos económicos.	4	4	4	
	Se da cumplimiento a la normatividad de la institución.	4	4	4	
	Existe una adecuada distribución de las funciones administrativas.	4	4	4	
-Se da cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.	Se da cumplimiento a la supervisión de las funciones que todos deben cumplir.	4	4	4	

Tercera dimensión: Pedagógica

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos relacionados con el desarrollo curricular y el cumplimiento del mismo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
Se supervisa constantemente los aspectos educativo-metodológicos.	Se brinda la adecuada capacitación docente.	4	4	4	
Se cumple con la planificación, evaluación y certificación.	Se planifica adecuadamente y en el tiempo pertinente.	4	4	4	

-Se Desarrolla las políticas pedagógicas. -	Existe un adecuado acople en la institución educativa.	4	4	4	
Se cumple con la actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	Existe un adecuado acompañamiento en la institución educativa.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Comunitaria

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos congruentes con la relación que la institución tiene con la comunidad y viceversa.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
-Se brinda respuesta a necesidades de la comunidad.	Tiene el padre de familia una participación activa dentro de la institución.	4	4	4	
	Existen buenas relaciones interpersonales con los padres de familia.	4	4	4	
-Existen relaciones favorables entre escuela con el entorno.	Existe una participación activa de la institución educativa dentro de la localidad.	4	4	4	
- Existe interés de apoyo de las organizaciones de la localidad.	Se promueve la institución educativa hacia la localidad.	4	4	4	

Firma del evaluador:



Numero de colegiatura : 1518225556

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de la Gestión Educativa. Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Berna Amalia Alva Florián

Profesión: Licenciado En Educación Especialidad Idiomas Extranjeros
Ingles-Frances

Grado académico: Magister En Educación: Con Mención En Docencia Y Gestión
Educativa

Afiliación institucional: Institución Educativa "Santa María de la Esperanza

Área de experiencia profesional: Idiomas Extranjeros

Tiempo de experiencia profesional: 20 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Autor: Br. Effio Pairazamán Martín Rolly (Creado – año 2017)

Adaptación: Teoría de planteada por Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

Aplicación: Individual

Ámbito de aplicación: Docentes de las Instituciones Educativas Públicas y privadas

Duración: De 20 a 25 minutos

Objetivo: Determinar el nivel en el que se encuentra la gestión educativa, en las instituciones públicas y privadas basado en los planteamientos que establece el Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

El presente cuestionario se sustenta en lo que plantea el Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

Siendo creación del investigador, después de un estudio concienzudo de la teoría respecto a la variable de investigación

Definición de la variable:

De acuerdo a Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

Dimensiones

- **Institucional:** Esta sesión está ligada a la normatividad de la empresa u organización, cómo funciona y cómo está estructurada, para su funcionamiento.
- **Administrativa:** Esta sección se refiere al aspecto económico, a los recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información, para que se dé el cumplimiento y la supervisión adecuada.
- **Pedagógica:** Este aspecto está referido básicamente al docente, su planeación curricular, a la parte metodológica, en cuanto a la planificación e implementación de método, técnicas y estrategias dentro de una sesión. capacitación y actualización profesional docente.

- **Comunitaria:** Trata sobre las necesidades de la comunidad, como la institución educativa puede relacionarse y proyectarse a su entorno, es decir a los padres y madres de familia, así como las demás instituciones locales brindan apoyo a la escuela y viceversa

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	6. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones o
	7. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión
	8. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

5. No cumple con el criterio
6. Bajo nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO

Primera dimensión: Institucional

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos relacionados a la descripción y el análisis de la estructura de la organización y como esta está organizada.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
«Cuentan con una estructura muy bien organizada»	Existe una buena organización dentro de la institución.	4	4	4	
«Cuentan con sus responsabilidades los diferentes actores de la I.E.»	Cumplen todos con sus responsabilidades dentro de la institución.	4	4	4	
«Se respetan las normas establecidas en la institución»	Existe buenas relaciones interpersonales en las instituciones.	4	4	4	
	Se respetan las normas de la institución.	4	4	4	

Segunda dimensión: Administrativa

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos relacionados al estudio de la gerencia de los recursos ya sean humanos, muebles e inmuebles.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
«Existe una adecuada Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos, tiempos, de seguridad e higiene y control de la información.»	Existe un adecuado manejo de los recursos económicos.	4	4	4	
	Se da cumplimiento a la normatividad de la institución.	4	4	4	
	Existe una adecuada distribución de las funciones administrativas.	4	4	4	
«Se da cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.»	Se da cumplimiento a la supervisión de las funciones que todos deben cumplir.	4	4	4	

Tercera dimensión: Pedagógica

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos relacionados con el desarrollo curricular y el cumplimiento del mismo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
«Se supervisan constantemente las acciones educativo-pedagógicas.»	Se brinda la adecuada capacitación docente.	4	4	4	
«Se cumple con la planeación, evaluación y certificación.»	Se planifica adecuadamente y en el tiempo pertinente.	4	4	4	

Se desarrolla las prácticas pedagógicas.	Existe un adecuado momento en la institución educativa.	4	4	4	
Se cumple con la actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	Existe un adecuado acompañamiento en la institución educativa.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Comunitaria

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos congruentes con la relación que la institución tiene con la comunidad y viceversa.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
-Se brinda respuesta a necesidades de la comunidad.	Tiene el padre de familia una participación activa dentro de la institución.	4	4	4	
	Existen buenas relaciones interpersonales con los padres de familia.	4	4	4	
-Existen relaciones desarrolladas entre escuela con el entorno.	Existe una participación activa de la institución educativa dentro de la localidad.	4	4	4	
- Existe trabajo de apoyo de las organizaciones de la localidad.	Se promueve la institución educativa hacia la localidad.	4	4	4	

Firma del evaluador: 
 Número de colegiatura: 15181015383

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de la Gestión Educativa. Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos: Esperanza Jacqueline Ciudad Gómez
Profesión: Licenciada en Educación Primaria
Grado académico: Magister En Educación
Afilación institucional: Institución Educativa "República Argentina"
Área de experiencia profesional: Educación Primaria
Tiempo de experiencia profesional: 10 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Autor: Br. Effio Pairazamán Martín Rolly (Creado - año 2017)
Adaptación: Teoría de planteada por Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.
Aplicación: Individual
Ámbito de aplicación: Docentes de las Instituciones Educativas Públicas y privadas
Duración: De 20 a 25 minutos
Objetivo: Determinar el nivel en el que se encuentra la gestión educativa, en las instituciones públicas y privadas basado en los planteamientos que establece el Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

El presente cuestionario se sustenta en lo que plantea el Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.
Siendo creación del investigador, después de un estudio concienzudo de la teoría respecto a la variable de investigación

Definición de la variable:
De acuerdo a Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.
Dimensiones

- **Institucional:** Esta sesión está ligada a la normatividad de la empresa u organización, cómo funciona y cómo está estructurada, para su funcionamiento.
- **Administrativa:** Esta sección se refiere al aspecto económico, a los recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información, para que se dé el cumplimiento y la supervisión adecuada.
- **Pedagógica:** Este aspecto está referido básicamente al docente, su planeación curricular, a la parte metodológica, en cuanto a la planificación e implementación de método, técnicas y estrategias dentro de una sesión. capacitación y actualización profesional docente.

- **Comunitaria:** Trata sobre las necesidades de la comunidad, como la institución educativa puede relacionarse y proyectarse a su entorno, es decir a los padres y madres de familia, así como las demás instituciones locales brindan apoyo a la escuela y viceversa

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	10. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones o
	11. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión
	12. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	10. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinentes.

9. No cumple con el criterio
10. Bajo nivel

11. Moderado nivel
12. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO

Primera dimensión: Institucional

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos relacionados a la descripción y el análisis de la estructura de la organización y como esta está organizada.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
-Cuentan con una estructura muy bien organizada.	Existe una buena organización dentro de la institución.	4	4	4	
-Cumplen con sus responsabilidades los diferentes actores de la U.E.	Cumplan todos con sus responsabilidades dentro de la institución.	4	4	4	
-Se cumplen las normas establecidas en la institución.	Existe buenas relaciones interpersonales en las instituciones.	4	4	4	
	Se cumplen las normas de la institución.	4	4	4	

Segunda dimensión: Administrativa

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos relacionados al estudio de la gerencia de los recursos ya sean humanos, muebles e inmuebles.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
-Existe una adecuada Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, presencia de tiempos, de seguridad e higiene y control de la información.	Existe un adecuado manejo de los recursos económicos.	4	4	4	
	Se da cumplimiento a la normatividad de la institución.	4	4	4	
	Existe una adecuada distribución de las funciones administrativas.	4	4	4	
-Se da cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.	Se da cumplimiento a la supervisión de las funciones que todos deben cumplir.	4	4	4	

Tercera dimensión: Pedagógica

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos relacionados con el desarrollo curricular y el cumplimiento del mismo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
Se supervisa constantemente las acciones educativas-pedagógicas.	Se brinda la adecuada capacitación docente.	4	4	4	

Se cumple con la planeación, evaluación y certificación.	Se planean adecuadamente y en el tiempo pertinente	4	4	4	
-Se Desarrolla las prácticas pedagógicas -	Existe un adecuado momento en la institución educativa	4	4	4	
Se cumple con la actualización y desarrollo personal y profesional de docentes	Existe un adecuado acompañamiento en la institución educativa	4	4	4	

Cuarta dimensión: Comunitaria

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos congruentes con la relación que la institución tiene con la comunidad y viceversa.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
-Se brinda oportuna y adecuada atención a necesidades de la comunidad.	Tiene el padre de familia una participación activa dentro de la institución	4	4	4	
	Existen buenas relaciones interpersonales con los padres de familia	4	4	4	
-Existe relaciones favorables entre escuela con el entorno	Existe una participación activa de la institución educativa dentro de la localidad	4	4	4	
- Existe redes de apoyo de las organizaciones de la localidad.	Se proyecta la institución educativa hacia la localidad.	4	4	4	

Firma del evaluador :



Número de colegiatura: 1517869081

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de la Gestión Educativa. Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos : Rosalía de Jesús Quispe Matallana
Profesión: : Profesora de Educación Primaria
Grado académico : Magister en Administración de la Educación
Afilación institucional : Institución Educativa N° 81029 Lucrecia Vértiz Cáceda
Área de experiencia profesional: Educación primaria.
Tiempo de experiencia profesional: 7 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Autor: Br. Effio Pairazamán Martín Rolly (Creado – año 2017)
Adaptación: Teoría planteada por Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.
Aplicación: Individual
Ámbito de aplicación: Docentes de las Instituciones Educativas Públicas y privadas
Duración: De 20 a 25 minutos
Objetivo: Determinar el nivel en el que se encuentra la gestión educativa, en las instituciones públicas y privadas basado en los planteamientos que establece el Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

El presente cuestionario se sustenta en lo que plantea el Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

Siendo creación del investigador, después de un estudio concienzudo de la teoría respecto a la variable de investigación

Definición de la variable:

De acuerdo a Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

Dimensiones:

- **Institucional:** Esta sección está ligada a la normatividad de la empresa u organización, cómo funciona y cómo está estructurada, para su funcionamiento.
- **Administrativa:** Esta sección se refiere al aspecto económico, a los recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información, para que se dé el cumplimiento y la supervisión adecuada.
- **Pedagógica:** Este aspecto está referido básicamente al docente, su planeación curricular, a la parte metodológica, en cuanto a la planificación e implementación de métodos, técnicas y estrategias dentro de una sesión; capacitación y actualización profesional docente.

- **Comunitaria:** Trata sobre las necesidades de la comunidad, cómo la institución educativa puede relacionarse y proyectarse a su entorno, es decir a los padres y madres de familia, así como las demás instituciones locales brindan apoyo a la escuela y viceversa

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO

Primera dimensión: Institucional

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos relacionados a la descripción y el análisis de la estructura de la organización y como esta está organizada.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
-Cuentan con una estructura muy bien organizada.	Existe una buena organización dentro de la institución	4	4	4	
Cumplen con sus responsabilidades los diferentes actores de la I.E.	Cumplen todos con sus responsabilidades dentro de la institución	4	4	4	
-Se respetan las normas establecidas en la institución	Existe buenas relaciones interpersonales en las instituciones	4	4	4	
	Se respetan las normas de la institución	4	4	4	

Segunda dimensión: Administrativa

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos relacionados al estudio de la gerencia de los recursos ya sean humanos, muebles e inmuebles.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
-Existe un adecuado Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información.	Existe un adecuado manejo de los recursos económicos.	4	4	4	
	Se da cumplimiento a la normatividad de la institución	4	4	4	
	Existe una adecuada distribución de las funciones administrativas.	4	4	4	
-Se da cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.	Se da cumplimiento a la supervisión de las funciones que todos deben cumplir.	4	4	4	

Tercera dimensión: Pedagógica

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos relacionados con el desarrollo curricular y el cumplimiento del mismo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
Se supervisa contantemente las opciones educativo-metodológicas.	Se brinda la adecuada capacitación docente.	4	4	4	
Se cumple con la planificación, evaluación y certificación.	Se planifica adecuadamente y en el tiempo pertinente	4	4	4	
-Se desarrollan las prácticas pedagógicas.	Existe un adecuado monitoreo en la institución educativa	4	4	4	
Se cumple con la actualización y desarrollo personal y profesional de docentes	Existe un adecuado acompañamiento en la institución educativa	4	4	4	

Cuarta dimensión: Comunitaria

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos congruentes con la relación que la institución tiene con la comunidad y viceversa.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
-Se brinda respuesta a necesidades de la comunidad.	Tiene el padre de familia una participación activa dentro de la institución	4	4	4	
	Existen buenas relaciones interpersonales con los padres de familia.	4	4	4	
-Existen relaciones favorables entre escuela con el entorno	Existe una participación activa de la institución educativa dentro de la localidad.	4	4	4	
- Existen redes de apoyo de las organizaciones de la localidad.	Se proyecta la institución educativa hacia la localidad.	4	4	4	

Firma del evaluador:



Número de colegiatura: 1542460706

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de la Gestión Educativa. Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

I. DATOS PERSONALES (Por favor sírvase completar la información)

Nombres y apellidos : Kelly Rosario Castrejón Grados
Profesión: : Profesora de Educación Primaria
Grado académico :Magíster en Administración de la Educación
Afilación institucional : Institución Educativa N° 81029 Lucrecia Vértiz Cáceda
Área de experiencia profesional: Educación primaria.
Tiempo de experiencia profesional:7 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

Autor: Br. Effio Pairazamán Martín Rolly (Creado – año 2017)
Adaptación: Teoría planteada por Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.
Aplicación: Individual
Ámbito de aplicación: Docentes de las Instituciones Educativas Públicas y privadas
Duración: De 20 a 25 minutos
Objetivo: Determinar el nivel en el que se encuentra la gestión educativa, en las instituciones públicas y privadas basado en los planteamientos que establece el Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

El presente cuestionario se sustenta en lo que plantea el Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

Siendo creación del investigador, después de un estudio concienzudo de la teoría respecto a la variable de investigación

Definición de la variable:

De acuerdo a Ministerio de Educación (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.

Dimensiones:

- **Institucional:** Esta sección está ligada a la normatividad de la empresa u organización, cómo funciona y cómo está estructurada, para su funcionamiento.
- **Administrativa:** Esta sección se refiere al aspecto económico, a los recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información, para que se dé el cumplimiento y la supervisión adecuada.
- **Pedagógica:** Este aspecto está referido básicamente al docente, su planeación curricular, a la parte metodológica, en cuanto a la planificación e implementación de métodos, técnicas y estrategias dentro de una sesión; capacitación y actualización profesional docente.

- **Comunitaria:** Trata sobre las necesidades de la comunidad, cómo la institución educativa puede relacionarse y proyectarse a su entorno, es decir a los padres y madres de familia, así como las demás instituciones locales brindan apoyo a la escuela y viceversa

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación encontrará los criterios de calificación, sobre los que le solicito que por favor valore cada ítem.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente; es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere importantes modificaciones.
	3. Moderado nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel)	El ítem tiene relación lejana con la dimensión
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene relación moderada con la dimensión
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión
Relevancia El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4; así por favor brinde las observaciones que estime pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO

Primera dimensión: Institucional

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos relacionados a la descripción y el análisis de la estructura de la organización y como esta está organizada.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
-Cuentan con una estructura muy bien organizada.	Existe una buena organización dentro de la institución	4	4	4	
Cumplen con sus responsabilidades los diferentes actores de la I.E.	Cumplen todos con sus responsabilidades dentro de la institución	4	4	4	
-Se respetan las normas establecidas en la institución	Existe buenas relaciones interpersonales en las instituciones	4	4	4	
	Se respetan las normas de la institución	4	4	4	

Segunda dimensión: Administrativa

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos relacionados al estudio de la gerencia de los recursos ya sean humanos, muebles e inmuebles.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
-Existe un adecuado Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información.	Existe un adecuado manejo de los recursos económicos.	4	4	4	
	Se da cumplimiento a la normatividad de la institución	4	4	4	
	Existe una adecuada distribución de las funciones administrativas.	4	4	4	
-Se da cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.	Se da cumplimiento a la supervisión de las funciones que todos deben cumplir.	4	4	4	

Tercera dimensión: Pedagógica

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos relacionados con el desarrollo curricular y el cumplimiento del mismo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
Se supervisa constantemente las opciones educativo-metodológicas.	Se brinda la adecuada capacitación docente.	4	4	4	
Se cumple con la planificación, evaluación y certificación.	Se planifica adecuadamente y en el tiempo pertinente	4	4	4	
-Se desarrollan las prácticas pedagógicas.	Existe un adecuado monitoreo en la institución educativa	4	4	4	
Se cumple con la actualización y desarrollo personal y profesional de docentes	Existe un adecuado acompañamiento en la institución educativa	4	4	4	

Cuarta dimensión: Comunitaria

Objetivo de la dimensión

Medir aspectos congruentes con la relación que la institución tiene con la comunidad y viceversa.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
-Se brinda respuesta a necesidades de la comunidad.	Tiene el padre de familia una participación activa dentro de la institución	4	4	4	
	Existen buenas relaciones interpersonales con los padres de familia.	4	4	4	
-Existen relaciones favorables entre escuela con el entorno	Existe una participación activa de la institución educativa dentro de la localidad.	4	4	4	
- Existen redes de apoyo de las organizaciones de la localidad.	Se proyecta la institución educativa hacia la localidad.	4	4	4	

Firma del evaluador:  _____

Número de colegiatura: 1541467772

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

V de Aiken para determinar validez de constructo basada en el contenido de la gestión educativa

Validez de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Institucional	1	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
Administrativa	5	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	7	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
Pedagógica	9	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
Comunitaria	13	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	14	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							15	1,00	Fuerte validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validez por ítems ESCALAS
Institucional	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Administrativa	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Pedagógica	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Comunitaria	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							15	1.00	Fuerte validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Institucional	1	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	2	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	3	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	4	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Administrativa	5	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	6	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	7	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	8	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Pedagógica	9	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	10	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	11	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	12	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Comunitaria	13	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	14	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	15	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
	16	3	3	3	3	3	15	1.00	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							15	1.00	Fuerte validez

Anexo N° 05 : RESULTADOS DE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	INSTITUCIONAL				ADMINISTRATIVA				PEDAGÓGICA				COMUNITARIA			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
2	1	3	5	5	1	5	1	1	5	3	5	5	3	1	5	5
3	3	3	5	1	5	5	5	5	2	3	4	1	1	1	1	1
4	2	2	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2
5	5	5	5	5	2	4	3	4	2	4	5	5	5	2	5	5
6	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	4	3	5
7	4	3	2	5	3	4	2	2	3	4	5	2	3	4	5	2
8	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	3	5	5	3	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4
10	2	4	5	2	5	3	5	2	5	5	2	2	3	2	3	5
11	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
12	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2
13	2	5	2	3	3	2	3	3	2	2	4	5	5	1	5	5
14	3	5	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5	2	2	3	1
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Anexo N° 06 : RESULTADOS DE CLIMA INSTITUCIONAL

N°	COMUNICACIÓN					MOTIVACIÓN							CONFIANZA					PARTICIPACIÓN												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	3	5	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1
3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	2	2	3	3	1	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
6	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
7	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
8	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	4	3	2	4	2	2	2	3	2
9	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
11	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3
14	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2
15	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo N° 07: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	Institucional				Administrativa				Pedagógica				Comunitaria				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	66
2	3	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	62
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	75
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	73
5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	62
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	73
7	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	71
8	2	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	65
9	2	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	51
10	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	54
11	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	68
13	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	69
14	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	73
15	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	66
16	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	63
17	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
18	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	71
19	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	2	4	61
20	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	57
21	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	53
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	59
23	2	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	58
24	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	62
26	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	5	4	54
27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	53
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	52
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	68
30	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	58

- pregunta 1 0.35
- pregunta2 0.41
- pregunta 3 0.52
- pregunta 4 0.65
- pregunta 5 0.83
- pregunta 6 0.83
- pregunta 7 0.69
- pregunta 8 0.65
- pregunta 9 0.54
- pregunta 10 0.71
- pregunta 11 0.79
- pregunta 12 0.63
- pregunta 13 0.65
- pregunta 14 0.49
- pregunta 15 0.22
- pregunta 16 0.53

Anexo N° 08: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DEL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	COMUNICACIÓN						MOTIVACIÓN						CONFIANZA						PARTICIPACIÓN						Total								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30		
1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	135		
2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	109	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	92	
6	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	134
7	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	109
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	122
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	147	
10	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	94	
11	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	115		
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	132		
13	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	135	
14	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	135	
15	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	135
16	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	109		
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	92	
20	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	106	
21	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	126	
23	2	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	108		
24	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	115		
26	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	5	107		
27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	109		
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	5	105	
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	125		
30	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	5	112	

Anexo N° 09: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Hipótesis	Objetivos	Metodología /diseño	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala				
										Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
¿Qué relación existe entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017?	General: Hi: Existe una relación altamente significativa entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017. Ho: No existe una relación entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma.	General: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017. Específicos: Identificar el nivel de la gestión educativa en docentes de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.	Método de estudio: Cuantitativo. Diseño: Con diseño no experimental. Correlacional. <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox --> r Oy --> r </pre> </div>	Gestión educativa	Se define como el cumplimiento de la normatividad que debe seguir cada institución educativa con la participación conjunta de los actores educativos, orientados al logro de los aprendizajes de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2011)	Son acciones conjuntas, donde primero se debe contextualizar, trabajando en equipo, para el logro de las metas comunes y que todos se sientan parte del equipo donde todos somos iguales. Esta variable se medirá a través de las valoraciones Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5	Institucional	Formas cómo se organiza la institución, la estructura, las instancias. Responsabilidades de los diferentes actores	Existe una buena organización dentro de la institución.					
								Formas de relacionarse.	Cumplen todos con sus responsabilidades dentro de la institución.					
								Normas explícitas e implícitas	Existen buenas relaciones interpersonales en la institución					
								Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información.	Se respetan las normas de la institución.					
								Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.	Existe un adecuado manejo de los recursos económicos.					
								Se da cumplimiento a la normatividad de la institución.	Existe una adecuada distribución de las funciones administrativas.					

	Hi: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017. Ho: No existe una relación entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017. Hi: Existe una relación altamente significativa	clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017. Identificar la relación que existe entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017. Identificar la relación que existe entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y clima institucional en docentes	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala				
									Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
			Clima institucional	Es también denominado ambiente de trabajo, el cual es un factor determinante para la organización y gestión de las instituciones que buscan estar a la vanguardia innovando y cambiando de acuerdo a la demanda educativa, donde los agentes educativos interactúan creando las condiciones ambientales de cada institución (Martín, 1999)	Es el entorno que se da en la institución educativa donde interactúan los agentes educativos, dando a conocer sus creencias, sus costumbres, y la forma como está organizada la institución. Se medirá con las valoraciones de 1 Muy bajo, 2 Bajo, 3 Regular, 4 Alto, 5 Muy alto.	Comunicación	Comunicación / traslado de información	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
							Rapidez / agilidad	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
							Respeto. Aceptación.	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa? ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
							Espacios y horarios	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
							Ocultar información	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					

<p>entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.</p> <p>Ho: No existe una relación entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.</p> <p>Hi: Existe una relación altamente significativa entre la dimensión comunitaria de la gestión</p>	<p>de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.</p>					<p>Motivación</p>	Satisfacción.	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?						
							Reconocimiento	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?						
							Prestigio	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?						
							Autonomía	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?						
								¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?						
								¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?						
														¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?

<p>educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.</p> <p>Ho: No existe una relación entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.</p>							Confianza	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?							
							Confianza	Sinceridad	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?						
								Sinceridad		¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
										¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
										¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
Participación	El profesorado propicia la participación.	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores?													

							¿En su opinión, cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
							¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
							¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
							¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
						Equipos y reuniones de trabajo.	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
							¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
							¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
							¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					

								¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
							Grupos formales e informales. Coordinación.	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
								¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

Anexo N° 10: SOLICITUD PARA APLICAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

SOLICITO: Autorización para aplicación de proyecto de investigación a los docentes de la institución.

Señora : Rocío del Pilar Díaz Huaccha.
Directora de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma.

Yo, Martín Rolly Effio Pairazamán, identificado con DNI N° 19188282, con domicilio en el Jr. Junín N° 102 del distrito de San Pedro de Lloc, provincia de Pacasmayo, región La Libertad, me dirijo a Ud. con el debido respeto, para exponerle:

Que habiendo elaborado mi proyecto: "Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017", con la finalidad de obtener mi grado de Magister en Administración de la Educación, solicito su autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación a los docentes de la institución educativa que usted dirige.

Esperando que mi petición tenga acogida me despido reiterándole mi estima personal.

San Martín de Porres, 08 de noviembre del 2017

I.E. N° 80414 RICARDO PALMA	
RECIBIDO	
EXP N°	143 - 2017
FECHA	08/11/17 9:30 am
FIRMA	Rocío Díaz



Martín Rolly Effio Pairazamán
DNI N° 19188282

Anexo N° 11: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80414 RICARDO PALMA
C.P. SAN MARTÍN DE PORRES – SAN JOSÉ
AV. PANAMERICANA N° 670 – SAN MARTÍN DE PORRES – SAN JOSÉ - PACASMAYO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

AUTORIZACIÓN

La directora de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma, del C.P. San Martín de Porres – San José, con código modular N° 0268896, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Pacasmayo, provincia de Pacasmayo, región La Libertad, que suscribe:

AUTORIZA:

Que, en la Institución Educativa a mi cargo, el docente **MARTÍN ROLLY EFFIO PAIRAZAMÁN**, identificado con DNI N° 19188282, realice la aplicación del proyecto: "Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017", del 13 de noviembre al 15 de noviembre del 2017.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

San Martín de Porres, 10 de noviembre del 2017




Rocio del Pilar Díaz Huaccha
DIRECTORA

Anexo N° 12: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80414 RICARDO PALMA
C.P. SAN MARTÍN DE PORRES – SAN JOSÉ
AV. PANAMERICANA N° 670 – SAN MARTÍN DE PORRES – SAN JOSÉ - PACASMAYO

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

CONSTANCIA

La directora de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma, del C.P. San Martín de Porres – San José, con código modular N° 0268896, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Pacasmayo, provincia de Pacasmayo, región La Libertad, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, en la Institución Educativa a mi cargo, el docente **MARTÍN ROLLY EFFIO PAIRAZAMÁN**, con DNI N° 19188282, ha realizado la aplicación del proyecto: “Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017”, del 13 de noviembre al 15 de noviembre del 2017.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea convenientes.

San Martín de Porres, 16 de noviembre del 2017




Rocio del Pilar Díaz Huaccha
DIRECTORA

Anexo N° 13: OTRAS EVIDENCIAS FOTOGRAFÍA



Docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma respondiendo los instrumentos de la investigación