



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión educativa y clima laboral en docentes de la
Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de
Fátima”, Huaral-2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Elena La Rosa Gamarra

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN:

Educación - Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2019



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): LA ROSA GAMARRA ELENA

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E.O N° 20402 "VIRGEN DE FÁTIMA", HUARAL - 2018

Fecha: 1 de marzo de 2019

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Abner Chavez Leandro

Firma: [Signature]

SECRETARIO: Dr. Felipe Guizado Oscco

Firma: [Signature]

VOCAL: Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

Firma: [Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... Mejorar la redacción según normas APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi familia por ser mi fortaleza en la búsqueda de mi superación profesional.

Agradecimiento

A mi esposo, a mis amados hijos Lucía, Martín y Amador quienes están permanentemente alentándome en el logro de este gran sueño. Al Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva, por su guía, apoyo y paciencia. A los profesores de la institución educativa donde desarrollé mi estudio.

Declaración de Autoría

Yo, Elena La Rosa Gamarra, estudiante de la Escuela de Postgrado, programa Maestría en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad de César Vallejo, sede filial Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado “Gestión educativa y clima laboral en los docentes de la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018”, en 141 folios, para la obtención del grado académico de Maestro (a) en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 3 de febrero del 2019

Elena La Rosa Gamarra

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada

“Gestión educativa y clima laboral en los docentes de la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018”, cuyo objetivo fue: Determinar la relación entre la Gestión Educativa y el Clima Laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral 2018 en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

Índice

	Pág
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	xiv
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	37
1.5. Justificación del estudio	38
1.6. Hipótesis	38
1.7. Objetivos	39
II. Método	
2.1. Diseño	42
2.2. Variable y operacionalización	43
2.3. Población	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46

2.5. Metodos de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos	50
III. Resultados	52
IV. Discusión	67
V. Conclusiones	73
VI. Recomendaciones	75
VII. Referencias	77
Anexos	82
Anexo 1: Artículo científico	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos	
Anexo 5: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	
Anexo 6: Base de datos	
Anexo 7: Resultados de la pruebas (print de pantallas)	

Índice de tablas

		Pag.
Tabla 1.	Operacionalización de la Gestión educativa	44
Tabla 2.	Operacionalización de la variable Clima laboral	45
Tabla 3.	Población de docentes de la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018	46
Tabla 4.	Validación del instrumento de la variable gestión educativa	48
Tabla 5.	Validación del instrumento de la variable clima laboral	48
Tabla 6.	Resultados de la confiabilidad de la variable Gestión educativa	49
Tabla 7.	Resultados de la confiabilidad de la variable Clima laboral	49
Tabla 8.	Niveles de percepción de la variable Gestión educativa	53
Tabla 9.	Niveles de percepción de la dimensión Gestión institucional	54
Tabla 10.	Niveles de percepción de la dimensión Gestión pedagógica	55
Tabla 11.	Niveles de percepción de la dimensión Gestión administrativa	56
Tabla 12.	Niveles de percepción de la dimensión Gestión Comunitaria	57
Tabla 13.	Niveles de percepción de la variable Clima laboral	58
Tabla 14.	Niveles de percepción de la dimensión Relaciones de la variable Clima laboral	59
Tabla 15.	Niveles de percepción de la dimensión Desarrollo de la variable Clima laboral	60
Tabla 16.	Niveles de Percepción de la dimensión Estabilidad de cambio de la variable Clima laboral	61
Tabla 17.	Grado de correlación entre la variable Gestión educativa y la variable Clima laboral	62

Tabla 18.	Grado de correlación entre la dimensión Gestión institucional y la variable Clima laboral	63
Tabla 19.	Grado de correlación entre la dimensión Gestión pedagógica y la variable Clima laboral	64
Tabla 20.	Grado de correlación entre la dimensión Gestión administrativa y la variable Clima laboral	65
Tabla 21.	Grado de correlación entre la dimensión Gestión comunitaria y la variable Clima laboral	66

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Tabla de correlación	50
Figura 2. Niveles de percepción de la variable1: Gestión educativa	53
Figura 3. Figura 3: Niveles de percepción de la dimensión 1: Gestión institucional	54
Figura 4. Niveles de percepción de la dimensión 2: Gestión pedagógica	55
Figura 5. Niveles de percepción de la dimensión 3: Gestión administrativa	56
Figura 6. Niveles de percepción de la dimensión 4:Gestión comunitaria	57
Figura 7. Figura 7: Niveles de percepción de la variable 2:Clima laboral	58
Figura 8. Niveles de percepción de la dimensión 1: Relaciones de la variable 2: Clima laboral.	59
Figura 9. Niveles de percepción de la dimensión 2: Desarrollo de la variable 2:Clima laboral	60
Figura 10. Niveles de percepción de la dimensión 3:Estabilidad de cambio de la variable 2:Clima laboral	61

Resumen

La presente investigación titulada: Gestión educativa y clima laboral en docentes de la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión educativa y clima laboral en docentes de la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

El método empleado fue deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel Correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal. La población es censal estuvo formada por 55 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Se llegó a la siguiente conclusión: Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la variable 1: Gestión educativa tiene relación positiva considerable ($Rho = ,759$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable 2: Clima laboral en la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Palabras claves: Gestión educativa, clima laboral, docentes, antecedentes.

Abstract

The present research entitled: Educational management and work climate in teachers of the public educational institution N ° 20402 "Virgen de Fátima", Huaral-2018, had as a general objective to determine the relationship between educational management and work climate in teachers of the educational institution No. 20402 "Virgen de Fátima", Huaral-2018.

The method used was deductive, the type of research was basic, correlational level, quantitative approach, non-experimental design: transversal. The population is census was formed by 55 teachers. The technique used to collect information was a survey, and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the reliability statistic (Cronbach's Alpha).

The following conclusion was reached: The values obtained in the hypothesis test give sufficient evidence to affirm that variable 1: Educational management has a considerable positive relationship ($Rho = ,759$) and significant (p value = 0.000 less than 0.05) with the variable 2: Work climate in the public educational institution N ° 20402 "Virgen de Fátima", Huaral-2018.

Keywords: Management, climate, teachers, values, education.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional, observamos la necesidad por realizar mejoras en la educación en todos los países sin excepción, pero son los países de primer mundo los que han alcanzado mayor desarrollo, tal vez porque han entendido la importancia de una excelente gestión educativa ya que permitirá el desarrollo integral de los estudiantes y esto se debe a un buen clima laboral en el campo educativo. En América Latina la gestión educativa esta apenas germinando, motivo por el cual se han estado copiando modelos extranjeros para su aplicación en el campo educativo. Instituciones internacionales como la UNESCO plantea que la gestión debe transformar y dinamizar los sistemas educativos, de tal forma que la población en su conjunto tenga la posibilidad de recibir una educación acorde a los nuevos desafíos de este mundo globalizado sobre la base de los valores humanos, socioculturales y éticos.

A nivel nacional, el sector educativo está sufriendo muchos cambios, el Estado a través de la máxima entidad educativa (MINEDU) está centralizado, ocasionando que el liderazgo de los directores de las escuelas del Perú se debilite. Se están planteando normas a largo plazo, a través del Proyecto Educativo Nacional, pero no están del todo implementadas en las instituciones educativas. Si bien es cierto que desde el año 2017 esta variable se ha ido implementando para lograr los objetivos propuestos al 2021, aún existen muchas debilidades que afectan los ideales que se han planteado, porque cada quinquenio de gobierno estipula sus filosofías educativas con la finalidad de evaluar la eficiencia de la administración y del PEA. que se viene realizando al interior de las instituciones, motivo por el cual no se logra una gestión educativa con cambios sustanciales, a manera de ejemplo existen 21,000 plazas pobladas por docentes en proceso de nombramiento (El Peruano, 2018). Eso quiere decir que aproximadamente el 91% de los profesores están en proceso de nombramiento (contratados) y como se sabe ellos no alcanzan la primera escala, así mismo otro detalle es la parte física de la I.I.E.E., y el bajo presupuesto de solo 3%. Esto es notorio en la I.E. N° 20402 “Virgen de Fátima” porque el gobierno autoriza economías precoces para el mejoramiento de las instituciones educativas, pero ello es insuficiente para tener una adecuada infraestructura y equipamiento, que garantice calidad en los procesos de aprendizajes. Debemos tomar en cuenta que una adecuada

gestión educativa sirve como estrategia en la administración, dirección y control de los planteles públicos, el cual traerá como consecuencia el buen clima laboral de sus trabajadores, por tal motivo adquirirá una relevante importancia en el trabajo pedagógico. Esto constituye la clave fundamental para lograr un mejor desarrollo y maximizar la educación pública en el Perú, por otro lado, el clima laboral es predominante en toda organización que buscan encaminar la gestión siendo esta variable un factor destacable en la educación, englobando todas las actividades del proceso administrativo de forma organizada. La situación negativa afecta el clima laboral en el interior de las instituciones, donde se deben ejecutar acciones para fortalecer el clima laboral en el plantel, un trabajo colegiado dirigido por docentes y administrativos, para un saludable clima y estrechar lazos que conlleven a buenas relaciones interpersonales.

A nivel local se observa que no hay buena gestión educativa y ello se ve reflejado en las bajas notas de los alumnos en las evaluaciones censales, cuando no hay buen clima laboral en la institución educativa entre todos sus integrantes repercute de manera negativa en los alumnos. Las malas relaciones interpersonales conllevan a un clima negativo que originan que los procesos de evaluación sean negativos.

En la entidad donde se realizó el estudio, se ha observado problemas en gestión educativa y como esto puede afectar el clima laboral en la institución, podríamos mencionar entre otros: un liderazgo vertical, la inequidad en el trato con el personal, la falta de consideración hacia los otros, poca confianza y lealtad entre la plana jerárquica, profesores y demás personal de la escuela, falta de compromiso para un trabajo colegiado lo que se traduce en un clima poco armonioso.

A partir de esta problemática se realizó el estudio para observar la relación entre gestión educativa y el clima laboral y que tanto esto afecta a los trabajadores del centro educativo, para generar alternativas posibles de solución que pudieran ayudar en la mejora continua, fortaleciendo la gestión y encaminándonos de esta manera a la tan ansiada calidad en la educación.

1.2. Trabajos previos

1.3.1.2.1 Trabajos previos internacionales

Calvo (2016) en su tesis sobre gestión relacionada con el *clima organizacional en Bogotá*, señala que es importante organizar una serie de procedimientos que ayuden a la mejora del clima organizacional. Esta investigación fue de nivel básica descriptivo e interpretativo, de enfoque cualitativo-no experimental este se realizará en un tiempo determinado, cuyo muestreo se basó en 9 docentes, dos administrativos y un director de la institución mencionada cuya investigación se realizó con el total de la población. El método que se utilizó fue encuesta y los dispositivos fueron cuestionarios, la cual le permitió llegar a los siguientes resultados: En la dirección recae la responsabilidad de promover un adecuado clima institucional que genere un buen trabajo colegiado para el bien de la integración, para esto se propuso actividades extracurriculares para involucrar a los agentes educativos, con el fin de fortalecer la comunicación entre los agentes educativos, esto sirvió también para tener un dialogo abierto y para expresar sus ideas y sugerencias sobre algunos problemas que presentaba la institución.

Angulo (2016) refiere en su indagación el *liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*, trabajo con el cual obtuvo el nivel de maestra por la Universidad Católica del Ecuador, en el cuál formuló un plan de mejoramiento para fortalecer la administración institucional y mejorar las relaciones humanas, ya que consideró necesario que los directivos tengan manejo de un buen liderazgo que permita la unión en la familia escolar, para fortalecer los vínculos de correspondencia y por tanto el ambiente educativo. Utilizó el método de investigación básica, descriptivo-correlacional, y ha realizado instrumentos para luego analizarlos, diseño no experimental-trasversal, su conjunto poblacional estuvo compuesto por 570 y una muestra de 217 estudiantes y 120 padres, la técnica que utilizó fue el sondeo y la herramienta de recolección de datos fueron las preguntas autorizadas por juicio por especialistas de la materia determinando su validez a través de la operación Alfa de Cronbach. Así también con la encuesta que se aplicó pudo detectar que: Las instituciones educativas requieren de autoridades que manejen procesos de liderazgo basados en el trabajo en equipo; donde se propicie la integración verdadera para ofrecer a la comunidad educativa un ambiente de cordialidad y respeto mutuo.

Asimismo, los profesores no son partícipes de las decisiones que le concierne a la entidad, y como consecuencia no se involucran perjudicando el logro de propósitos propuestos a nivel de comunidad educativa. Por último, agrega que si bien es cierto los vínculos entre los integrantes de la institución educativa son buenos, existe quienes perciben que el clima no es el más adecuado, y esto podría convertirse en una amenaza para la buena marcha de la institución.

Contreras y Jiménez (2016) en su trabajo de investigación *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca* para optar el grado de Maestría por la universidad en Bogotá en Colombia, señaló los lineamientos básicos para su intervención, describir el estilo de liderazgo de los directivos y las características del clima organizacional de un colegio de Cundinamarca, considerando la perspectiva de los distintos actores de la comunidad educativa, para que, en base a ello, poder trazar líneas de intervención orientadas al bienestar de la comunidad educativa. Utilizó para esta indagación el nivel básico, descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo: diseño no experimental transversal, su población estuvo formada por 130 personas. El procedimiento que empleo fue la averiguación y la herramienta de recopilación de datos fue de formularios autorizados a través de juicios expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Concluyó manifestando que: se debe trabajar integralmente el clima y el liderazgo para que el ambiente laboral sea grato y en consecuencia el personal conformado por docentes y administrativos mejore paulatinamente su percepción sobre ellos y sobre la entidad; así también, se desea que los miembros existentes en la institución cambien su apreciación acerca del clima laboral. Cabe mencionar sobre la tesis de Contreras y Jiménez que se tiene gran preocupación por mejorar el clima laboral, especialmente la cohesión y la recompensa, importantes para el mejoramiento del trabajo, ya que se ha visto que está es débil.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

La investigación de Salvador (2014) se basó en *la apreciación de los profesores sobre la gestión y el clima organizacional*, para obtener el nivel de maestra por la Universidad privada Cesar Vallejo, Lima- Perú, se trazó como finalidad identificar de que forma la gestión educativa tiene incidencia en el clima en la organización, su indagación fue

básico descriptivo correlativo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental-transversal, su población fue de 149 docentes, el método que utilizó fue el sondeo y las herramientas de obtener datos fueron cuestionarios autorizados por especialistas y determinada su validez a través del programa SPSS- 15 - Alfa de Cronbach. Dando las siguientes afirmaciones: (a) Existe significación directa entre la gestión educativa y el clima y su organización en el grado de (Rho de Spearman = 0,585** siendo ésta positiva moderada). (b) Existe significación directa entre la gestión institucional y el clima y su organización en el grado de (Rho de Spearman = 0,485** siendo ésta positiva moderada). (c) Existe significación directa entre la gestión administrativa y el clima y su organización en el grado de (Rho de Spearman = 0,415** siendo ésta positiva moderada). (d) Existe significación directa entre la gestión pedagógica y el clima y su organización en el grado de (Rho de Spearman = 0,417** siendo ésta pedagógica moderada). (e) Existe significación directa entre la gestión comunitaria y el clima y su organización en el grado de (Rho de Spearman = 0,385** siendo ésta positiva baja). Esto nos lleva a manifestar que existe relación positiva moderada, entre ambas variables que realiza la institución y el clima organizacional, asimismo, que si la gestión es la más adecuada esto posibilita una visión exitosa de la organización y el clima organizacional será una realidad cambiante y eficaz a la que aspiran. (p.68)

Tinco (2016) en su estudio sobre *la gestión y el clima laboral presentado en la Universidad Enrique Guzman y Valle*, para obtener el nivel de Maestra por la Universidad Enrique Guzman y Valle, planteo como finalidad evaluar la relación existente entre la forma como gestiona y como es el Clima Laboral de los profesores de las escuelas del nivel Primario de la Provincia de Islay- 2015. Para su indagación tuvo que describir los factores intervinientes y luego contrastar la información, de enfoque cuantitativo; no experimental: en un tiempo determinado se contó con la participación de 250 y su muestra fue de 100. El proceso que utilizó fue la indagación, y la recolección de información fue por consulta, autorizado por un especialista, su validez se realizó a través del programa SPSS -20 Alfa de Cronbach y arribó a las siguientes afirmaciones: (a) El nivel de Gestión Educativa está relacionado directa y significativamente con el Clima Laboral de las I.E primarias de Islay – 2015, (b). Hay

factores suficientes para inferir que en la Gestión Educativa de las I.E primarias de Islay, 2015, es regular. (c). Existen razones suficientes para entender que el nivel del Clima Laboral de las I.E primarias de Islay, 2015, es regular. A partir de estos resultados podemos entender que el nivel de gestión educativa con el clima laboral es regular, y que, por consiguiente, el cumplimiento de las funciones que le corresponde a cada agente educativo no es el más adecuado, de ahí se justifica el resultado.

Albañil (2015) en su trabajo, la indagación *Clima Laboral y la participación en el centro educativo Enrique López Albújar de Piura*, para obtener el nivel de Maestro de la Universidad de Piura, propone como finalidad describir el clima de labor que se vivencia en la I.E mencionada. Las dimensiones y factores del profesorado de la I.E señalan como inadecuada la gestión. Para su indagación describió los sucesos para luego realizar su análisis y luego contrastar sus resultados de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental; este se desarrolló en un determinado tiempo, su población conformada por 300 personas y se aplicó el instrumento a 100 personas con su muestreo probabilístico. El proceso utilizó la indagación y la recolección de información, fue por consulta, autorizado por especialistas, para denotar su validez se hizo uso del SPSS – 20 Alfa de Cronbach. Arribó a las afirmaciones que a continuación se comentan: (a). Que el clima laboral en su totalidad, a juicios de los profesores entrevistados va de regular a bueno en la I.E, (b). Existe un escaso grado de satisfacción laboral, en un 62% se encuentra entre baja y muy baja, la conducción del director y en referencia a su labor el 89.7% de los profesores manifiestan que la perciben entre regular a baja, esto contradice lo dicho ya que sienten satisfacción de su propia labor docente, pero perciben insatisfacción con los demás órganos de la institución.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Gestión Educativa

MINEDU (2011) en su compendio sobre como dirigir una institución sostiene que:

Como comentó Minedu (2011), la gestión educativa incluye las funciones que le corresponden a los directivos en cuanto ellos planifican, ejecutan

y evalúan el quehacer educativo y esto hace posible que la institución se mantenga permanentemente actualizada, avance como un todo organizado y sistematizado de tal manera que quien participa debe de asumir sus responsabilidades. Por otro lado, los docentes también tienen que empoderarse de los nuevos desafíos que presenta la educación, que conlleven al cumplimiento de los objetivos planteados para lograr que los aprendizajes sean de mejor calidad de acuerdo al enfoque por competencias.

MINEDU (2011) hablando del papel que tienen que cumplir la parte administrativa diré que estos velan por el mantenimiento de los diversos ambientes haciendo que la infraestructura se conserve de la mejor forma posible. De esta manera, la gestión educativa es relevante, las conexiones inter-personales promovidas de manera pertinente conllevaran a un buen clima laboral. En este acápite vale mencionar la intervención activa de los progenitores y su estrecha vinculación que se debe dar con la institución educativa. Dando cumplimientos a normas, principios, reglas, como también los medios de la vida diaria escolar para el buen logro de los aprendizajes de los escolares.

Dicho por Alvarado (2003) se puede agregar que el director es quien lidera y asume gran parte de la gestión educativa, su función ha ido cambiando a lo largo de estos últimos años, debido a que el ministerio ha venido aplicando diversas estrategias, teorías, técnicas y principios para la mejora de las instituciones tanto en la infraestructura como en el servicio que brinda a la comunidad, de tal manera que por ende en los niños y adolescentes de la escuela se vea reflejado el buen quehacer educativo.

Casassús (2000) afirmó que la gestión educativa son procesos orientados a entender y analizar la acción humana propiamente dicha dentro de la institución educativa para el logro de fines educacionales. Es importante resaltar la connotación que tiene el papel de cada agente educativo, ya que, a veces no se valora, muy por el contrario, simplemente se les considera un conjunto de personas que cumplen un

servicio y no se le reconoce como artífices de la educación. Sacristán (2005) citado por Correa, Álvarez, et. al., 2005.

Como lo expresa el Programa Escuelas de Calidad (2010) en la actualidad, el sistema educativo se está renovando permanentemente con el propósito de lograr más eficiencia y lograr la calidad educativa, si bien es cierto los docentes todavía necesitan ser más considerados en todos los aspectos por la importancia que estos tienen, es necesario realizar un trabajo colegiado en la que se vean involucrados todos, con la finalidad de evaluar y adoptar medidas más pertinentes a la realidad. Por otro lado, los docentes deben de conocer lo concerniente a los instrumentos de gestión (PEI, PCIE, PAT, RI, EL MOF y la IGA), ya que se busca como fin alcanzar mayores y mejores resultados educativos de acuerdo a los estándares para llegar a cumplir el perfil educativo en la educación básica regular.

El Programa Escuelas de Calidad (2010) expresa de cierta forma que la gestión educativa como herramienta inmersa en la educación es básica para el cumplimiento de las funciones que desarrollan los directores como líderes educativos, entendamos esto como acciones planificadas en un contexto determinado en el cual la educación se da. No se puede dejar de lado el trabajo coordinado de los docentes aportando ideas, proyectos a corto y largo plazo, módulos, estrategias de enseñanza y aprendizaje con el propósito de obtener los objetivos intencionados.

Si bien es cierto Ruiz (2000, p. 107) manifiesta el papel preponderante del director en la práctica educativa, como aquel que se proyecta esto significa, seleccionar los propósitos a lograr en breve, moderado y extenso plazo, y cómo alcanzarlos. El director también organiza y focaliza su atención en las acciones donde se ven inmersos los docentes, los trabajadores de personal de servicio, y padres de familia, las cuales permitirán lograr los propósitos que se han trazado, con el fin de maximizar los aprendizajes y la formación plena de los niños y adolescentes de la institución, así pues, es necesario en la práctica educativa el control, esto implica realizar una retroalimentación que permitirá observar las falencias existentes, para que se cumplan los planes educativos, pero en ocasiones podríamos decir que esto no se

cumple debido a factores desconocidos que impiden su buen desempeño y esto trae como consecuencia que la gestión sea inadecuada y perjudica la acción educativa.

Ortega (2000, p.55) hace mención que la dirección esta para orientar las acciones encauzadas a un buen desarrollo de la programación, desde la puesta en práctica de un liderazgo transformacional, esto supone realizar un cambio eficaz en los docentes, orientado al buen trato, buena comunicación, motivación constante encaminado a la realización de metas planteadas y lograr mejoras en las competencias pedagógicas, para esto un director tiene un determinado perfil: es comprensivo, su actuar impacta, es coherente entre lo que piensa y hace y es proactivo, para el logro de mejor nivel de competitividad.

Enfoques de gestión educativa

Según Leithwood, (2009) citado por Minedu (2016) la gestión aplicada por el director debe estar dirigida a partir de los subsiguientes enfoques:

Enfoque de gestión basada en el liderazgo pedagógico

Según Leithwood, (2009) citado por Minedu (2016) manifiesta que una gerencia enfocada en el PEA por competencias se vincula con un cumulo de acciones orientadas a que los servicios que brindan las instituciones sean eficientes, esto compromete a todos los actores educativos, el autor pone énfasis en el liderazgo pedagógico y expresa que el director debe promover las distintas habilidades y destrezas de los maestros, la motivación intrínseca y extrínseca, y buscar las mejores condiciones laborales.

Enfoque de gestión participativa

Un punto de vista esencial en la gestión educativa, es lo concerniente a los individuos, esto supone ver a la persona y tratarla como entes autónomos y capaces de tomar decisiones y asumir en conjunto la gestión en búsqueda de mejoras institucionales, desde esta perspectiva el trato al docente debe ser equitativo, con respeto, debe existir empatía, tolerancia, de tal forma que los lleve a un compromiso e involucramiento en

el quehacer de su institución, por consiguiente su actuar conllevará a una práctica pedagógica con convicción y eficiencia, de tal manera que vaya en aumento el vínculo entre director, docentes, administrativos, estudiantes, padres de familia, de esta forma se logran compromisos significativos con la institución cumpliendo los objetivos que se han trazado como metas. (Loera, 2006 citado por Minedu 2016: 13).

Enfoque de gestión transformacional

Apostar por una escuela significa convertir la gestión, como lo expresa Pozner, 2001, (citado por Minedu 2016) centrar el trabajo que desarrolla la institución en el logro de aprendizajes de los niños y adolescentes. Esto implica reconocer al director como aquella persona que guía y dirige a los docentes en la búsqueda del éxito institucional. Para ello, se hace necesario identificar los procesos de la gestión si bien es cierto esto trae consigo tensiones relacionado al cumplimiento de las normas, el quehacer cotidiano y las relaciones interpersonales, esto nos lleva a reflexionar sobre nuestro actuar sobre el papel que todo educador cumple, y darle un mejor valor, dinamizar la forma de hacer la labor educativa.

Enfoque de gestión basado en procesos

Minedu (2016, p. 13) manifestó que el desarrollo de la gestión, se asocia claramente con el buen ejercicio del centro educativo. Existe una realidad en el contexto educativo peruano relacionado con la infraestructura y los diferentes recursos lo que nos lleva a replantear la educación en los diferentes procesos, este se sitúa en el plano educacional, más claramente en la actividades plasmadas en proyectos, unidades didácticas, trabajadas en equipo bajo la conducción del director como líder pedagógico, prestando un servicio educativo acorde a los desafíos de la nueva currícula, con miras a alcanzar los estándares de aprendizaje.

La comisión Nacional SEP-SNTE de carrera magisterial (2009), en su publicación Antología de la gestión educativa afirma que lo:

Desde esta perspectiva la gestión destaca al aprendizaje como proceso y efecto del quehacer de los agentes educativos. Fomentando la reciprocidad docente-

estudiante en el salón, reciprocidad correspondiente a las necesidades, intereses y dificultades del estudiante respetando los ritmos y estilos de aprendizajes de cada uno. De esta manera se estará cumpliendo con la intencionalidad pedagógica en la comunidad educativa.

Importancia de la Gestión educativa

Como expresa Mora (2009) en su revista “Integra Educativa”, la gestión educativa es un proceso que procura fortalecer y promover el funcionamiento adecuado de la escuela, mediante la realización de acciones conjuntas inmersas en el PEI y PCEI, tales como la elaboración de proyectos de innovación, unidades didácticas, los cuales buscan el avance en el logro de los objetivos en los diferentes aspectos del quehacer educativo,

En la gestión educativa intervienen no simplemente el equipo directivo, además no deja de ser extensivo para toda la comunidad educativa, para cada acción se realizan diferentes planificaciones por los diferentes actores educativos.

Dimensiones de Gestión educativa

Las dimensiones sobre gestión educativa fueron extraídas de la propuesta de Minedu (2011).

Dimensión 1: Gestión institucional

Según el MINEDU (2011) referente a lo institucional:

Contribuye a reconocer la forma de organización de las personas que laboran en una institución, es importante mencionar que desde esta perspectiva se puede impulsar y apreciar el desarrollo de capacidades personales y grupales, de tal manera que la institución sea autónoma, permitiendo realizar cambios ante la exigencia de las políticas institucionales, y del contexto donde se encuentran inmersos, considerando como principio su realidad y su fin último, siendo esto la guía que orienta la gestión institucional. Ser competente significa ser capaz de dar solución a los conflictos que se presentan, cabe mencionar

que esta es la base de la gestión pedagógica, administrativa y comunitaria, por ello, es trascendental buscar los medios posibles para que dentro de esta gestión se resalte la idea de una gestión flexible y competente. (P.35-36)

Para Lavín y Del Solar (2000, p.143) cuando se refiere a la gestión institucional, se hace mención de subsistemas, y su cohesión para alcanzar una buena interrelación entre el equipo directivo, la plana docente y administrativos, para que esto conlleven a lograr los propósitos propuestos en el PEI y el PCI; por lo expuesto, es pertinente promover el desarrollo de habilidades y capacidades de todos los que participan en la búsqueda permanente de mejores logros de aprendizaje. Si esto se logra se habla de operatividad y articulación en la institución con mira a determinar acciones pertinentes coherentes y sostenibles que afectan a la educación y por ende a los educandos.

Dimensión 2: Gestión Pedagógica

En este punto cabe resaltar que, cuando el Ministerio de Educación (2011), se refiere a la gestión pedagógica, hace mención del enfoque proceso enseñanza aprendizaje, con referencia a su vez a estrategias, habilidades y actitudes que intencionalmente se dan en dicho proceso, cabe mencionar también la preparación pedagógica, el buen dominio de las diferentes perspectivas pedagógicas, y reconocer los distintos ritmos y estilos de aprendizaje, la actualización docente, siendo esta importante, permite tener las herramientas necesarias cuando se desarrolle la diversificación curricular, y las programaciones sistematizadas contribuyendo de esta forma a fortalecer las capacidades y realizar la labor docente de manera competente.(p.36)

Lavín y Del Solar (2000) mencionan que:

Los fines concretos inmersos en la gestión a nivel institucional para con la sociedad, observa el rol pedagógico de los maestros, que se caracteriza por la planificación, organización y conducción y control de los momentos de enseñanza y aprendizaje con la finalidad de alcanzar los aprendizajes esperados en los escolares de las instituciones. (p.43)

Podemos concluir entonces que la gestión pedagógica recoge la función que cumple cada uno de los agentes educativos, (directivos, docentes, administrativos, alumnos y APAFA) que propician y desarrollan las capacidades para mejorar las prácticas educativas; por consiguiente el docente es percibido como el ente comprometido con la administración al interior de la entidad, y que gestionar, proyectos y acciones con los estudiantes con la intención de buscar y promover mayores y mejoras en los aprendizajes, (Bustos y Reaño, 2010, p.35)

Dimensión 3: Gestión Administrativa

El Ministerio de Educación (2011) manifestó:

El MINEDU (2011) refiere que en la gestión administrativa se encuentra inmerso un conjunto de propósitos que conllevan al buen logro de metas y objetivos de una determinada institución consiguiendo mejores recursos, mejores ambientes, el apoyo de la APAFA, mejores aulas de acuerdo a la demanda educativa, así como espacios y recursos que se utilicen en la TICS, esto a través de las habilidades y capacidades de cada miembro de la escuela, y en especial las distintas cualidades que posee el directivo, ya que es él quien de acuerdo a su PEI ejecuta acciones, en pro de metas trazadas que beneficiaran al estudiantado, para brindar un servicio educativo eficaz y eficiente.

La comisión Nacional SEP-SNTE de carrera magisterial (2009) afirma que un buen director consciente de sus funciones, deberá hacer lo meramente posible para que su institución cuente con las mejoras ya sea económicas de recursos didácticos, de infraestructura entre otros, para cubrir la demanda educativa, hecho que conllevara a que el clima laboral se vea beneficiado positivamente.

En efecto, Lavín y Del Solar, (2000) enfatiza en la necesidad de transformar la vida escolar teniendo como base la administración financiera refiriéndose a esta como la distribución del tiempo y del espacio así también los recursos tanto humanos como materiales de la institución para cambiar la realidad escolar. (p.43)

Correa, Álvarez y et. al. (2005) manifiestan que la gestión administrativa indica ciertos procedimientos que todo directivo debe de ejecutar:

El papel del director debiera ser el de un líder democrático: planificando, coordinando y monitoreando, realizando diversas acciones, para garantizar un adecuado desarrollo de la organización, con un buen empleo de los medios humanos, físicos y económicos, los cuales contribuirán a brindar una educación de calidad. Esto se hace posible considerando un plan de presupuesto con el fin de favorecer las necesidades del contexto. Así mismo otra función de la dirección es potenciar las capacidades y habilidades de los docentes y como éstas contribuyen a fortalecer la misión y visión institucional.

Dimensión 4: Gestión Comunitaria

MINEDU (2011) afirma lo siguiente que las alianzas estratégicas son necesarias e imprescindibles para el buen desarrollo y entendimiento con la comunidad, como también para fortalecer lazos con la APAFA, comprendiendo que estos forman parte importante en el aprendizaje, ya que la familia es la base e influye enormemente en la enseñanza formal y es un factor significativo dentro de la institución. Considerando el nuevo escenario como: el buen uso de las Tics, educados con un pensamiento crítico y reflexivo, capaces de resolver sus problemáticas en forma creativa, y que den evidencia de una educación que ha cambiado para ser más eficiente. (p.37)

La comisión Nacional SEP-SNTE de carrera magisterial, (2009) señala la importancia del vínculo existente entre la comunidad local, padres de familia y escuela, esta relación es necesaria para dar un soporte emocional que permita a los niños y adolescentes sentirse más seguros y confiados en sus interacciones con sus pares y docentes. Es primordial que en la escuela confluyan las fuerzas vivas con la finalidad de que los estudiantes reconozcan las tradiciones, costumbres y creencias, para sentirse participe de su cultura local y esto reafirme su identidad como un impacto positivo en sus aprendizajes.

Es imprescindible que todos los actores de la educación en una I.E, mantengan una comunicación permanente y estrecha con la finalidad de desarrollar los objetivos de su realidad actual con vistas al futuro, de acuerdo a las necesidades institucionales. La participación ciudadana es fundamental porque con ella desarrollará todas las actividades programadas y proyectos que durante el año lectivo se ejecutarán, a través de un trabajo colegiado. La sociedad representada por los tutores son herramientas que van a dar el prestigio a la escuela, por eso se hace necesario desarrollar y transformar la educación en nuestro Perú, por esta razón, los actores de la educación deben buscar alianzas sostenibles en pro de la magnificencia educativa. (BID-Argentina 1998 (p. 9).

1.3.2 Clima laboral

Moos, Moos y Trickett (1989) (citado en Mikulic y Cassullo, 2013) “el estudio del clima laboral parte de una categoría superior que es el clima social. El clima social es el enfoque que estudia la conducta humana en contextos sociales” (p.7)

Se puede decir según la definición de Moos, Moos y Trickett (1989) (citado en Mikulic y Cassullo, 2013) que el clima laboral está estrechamente ligado al clima social. Por lo antes expuesto, el clima laboral se define como la naturaleza del ambiente en base a las percepciones que los agentes educativos tienen de su entorno laboral y las interrelaciones que se dan entre ellos al interior de la institución, con el objetivo de alcanzar metas comunes que conlleven al logro de la educación integral de los estudiantes en un enfoque por competencias

Sulbarán (2002) expone la siguiente afirmación: que cuando existe un buen clima laboral, la persona se siente motivada intrínseca y extrínsecamente por ofrecer lo mejor de sí mismo. Siendo necesario que el líder propicie actualizaciones oportunas y eficaces, dirigidas a toda la entidad, de tal manera que todos los involucrados se beneficien y logren metas comunes de manera libre y espontánea para su beneficio personal, por un lado, y por otro, para beneficio de los estudiantes, trayendo esto mejoras en los logros en la educación, y en consecuencia, un cambio sustancial para el beneficio de la comunidad educativa.

Vega, Arévalo, et al (2006) entienden el clima laboral como las interacciones que se dan entre los agentes educativos dentro de los contextos organizacionales, estas interacciones deben tener un espíritu de grupo, buscando un mejor desempeño dando mayor importancia al vínculo existente entre la comunidad docente, directivos y escolares involucrando a los padres de familia.

El clima en las escuelas lo afirma Rodríguez (2004) como: Los elementos psicosociales como son la interacción con el trabajo, el contexto y su estilo de organización, por un lado, y por otro las competencias que poseen los docentes, sus carencias, sus buenas intenciones, y otros factores influyen en el rendimiento y la satisfacción laboral, todo esto le da a la institución una imagen propia. (p. 8)

Para definir el clima se proyectan diversas dimensiones o enfoques, Gan y Berbel (2007), plantea los siguientes núcleos de atención que son:

(a) los elementos de índole físico, (la infraestructura, los ambientes con que cuenta la institución) motivan o desmotivan a los docentes en el cumplimiento de sus funciones. (b) la imagen que tiene la comunidad de la institución, hace posible que ella tenga un prestigio, y que sus miembros estén orgullosos de laborar allí. (c) la satisfacción en su desempeño se verá supeditado por cuestiones relacionados a la buena marcha de la institución como son: (los estilos de liderazgo, el buen uso de las TICs, que tal amplio es el local), estos detalles influirán de cierta forma en las relaciones interpersonales y por consiguiente en su buen accionar educativo. (p.170)

En tal sentido Gan y Berbel (2007), plantea sobre las relaciones humanas en el trabajo:

Un concepto más dinámico está asociado con el nivel de compromiso que se pueda manifestar en la institución, referido a las actitudes, interacciones, bienestar en los agentes que participan en la tarea educativa, al final de esto logren un ambiente psicológico adecuado para la satisfacción laboral. (p.179)

Llaneza (2007) ve al clima en el trabajo como: el valor de los componentes del bagaje cultural de una institución en un determinado tiempo de parte de los colaboradores. Según el autor, el valor de este enfoque se encuentra en la manera de actuar de un colaborador no en el efecto de las circunstancias del puesto de trabajo donde se desempeña, sino que obedece a las apreciaciones que tenga el colaborador de esos factores “relacionado por lo tanto con la interrelación entre atributos de la persona y de la organización” (p. 466).

El enunciado de Llaneza nos da a conocer que el clima laboral no se encuentra asociado a la motivación extrínseca del colaborador, sino que la importancia radica en las apreciaciones que posea el colaborador, es decir, factores intrínsecos al margen de la realidad que se pudiera presentar; tanto en las características personales como en las organizacionales. (p. 466)

Según, Koenes (1996) el clima laboral es la consecuencia inmediata de la ética y la conducta predominante en la cultura de cada colaborador, así también está asociado a la satisfacción que la institución haya anexado a los puestos de trabajo.

Se trata de una situación, que suele ser muchas veces emocional, que existe como un contexto supraindividual, es decir, que existe en una dimensión superior a la de cada persona individual que trabaja en la institución, pero que tiene repercusiones y consecuencias sobre las actitudes y comportamientos de estas. Influye de forma importante en el desempeño laboral de los agentes educativos y, por consiguiente, afecta las metas que persigue el agente, sus niveles de rendimiento, su predisposición a desarrollar esfuerzos espontáneos para que la organización progrese.

Asimismo, una de las herramientas que cuantifica el clima laboral es el llamado Work Environment Scale – WES, donde Moos, Moos, y Tricket (1989), indican que el “objetivo es comprender de forma realista el entorno colectivo de los grupos de trabajo y establecen que está compuesta por tres dimensiones: relaciones, desarrollo y estabilidad de cambio” (p. 8).

Dimensiones de Clima laboral

Las dimensiones sobre desarrollo curricular fueron extraídas de la propuesta de Moos, Moos, y Tricket (1989) quienes diseñaron el instrumento llamado Work Environment

Scale – WES para medir el clima laboral, el cual presenta tres dimensiones: relaciones, desarrollo y estabilidad de cambio.

Como indican Moos, Moos y Trickett (1989), para conocer la realidad objetiva del ambiente colectivo donde un conjunto de personas laboran, se realizó un diagnóstico con preguntas estructuradas que están respaldadas por expertos, una vez reunida la información, previo análisis del diagnóstico se procederá a elaborar una escala, que nos dará un informe exacto sobre el ambiente social en la entidad, sobre los puestos de trabajo que ellos desempeñan, así como sus características.

La interpretación empírica de WES fue asignada a una colección de trabajadores de diversas áreas.

“En la elección final de los componentes se tomó en consideración las subsiguientes reglas psicométricas: los componentes deberán exponer contrastaciones más elevadas con su particular subescalas que con otra. Cada nivel poseerá una cantidad de componentes que valoricen en una de las opciones (positivo-negativo) para dominar los errores de aprobación; los subniveles deben tener intercontrastaciones mínimas o medias; los componentes y las subescalas son diferenciados en diversos entornos laborales” (Moos, Moos y Trickett: p.9).

Dimensión 1: Relaciones

Para Moos, Moos y Trickett (1989) manifiestan que las relaciones humanas entre los agentes educativos (los directivos, docentes, personal administrativo, APAFA) determinan el grado de interés y de responsabilidad en su labor diaria, asimismo, esto los lleva a conocer si la dirección apoya y de ser así, los lleva a comprometerse a trabajar empáticamente. Esta afirmación parte de los resultados de un grupo que tengan liderazgo y comprometan a los demás a involucrarse para desarrollar una labor destacada, por lo cual se sentirán satisfechos. (p. 11).

Moos, y Trickett (1989) sostienen que las relaciones se encuentra compuesta por tres sub-escalas que son: Implicación (IM). “es el grado en que los trabajadores se preocupan por sus tareas al 100%” Cohesión (CO).- “es el grado en que los empleados realizan un trabajo colegiado y asertivo con los compañeros”. Apoyo (AP).- “es el nivel

en que las autoridades motivan y alientan a sus colaboradores para generar un buen ambiente laboral”.

Según Mejía (2010) manifiesta sobre la manera cómo observas las interrelaciones de un conjunto de personas en una escuela, sus emociones y motivaciones va a denotar la calidad y el grado de empatía que se encuentran inmersas en las acciones laborales, lo cual nos llevará a un estado de ánimo donde se perciba, unión, esfuerzo y trabajo de los involucrados, para beneficio de la entidad.

Litwin y Stinger (citado en Goncalves, 2000) afirma que las inter-relaciones o vínculos de un determinado grupo social dentro de una institución siempre va a relacionarse con el medio que lo rodea, para tener una percepción o un conjunto de emociones, para que esto conlleve a vivenciar el trabajo con agrado y que en consecuencia las relaciones sociales sean efectivas creando un clima de respeto entre directivos y los demás trabajadores.

Dimensión 2: Desarrollo

Sobre esta dimensión Moos, Moos y Trickett (1989) indicaron que el desarrollo o autorrealización valora el grado de motivación que se le da a cada trabajador e incentivarlos a la autosuficiencia y a la toma de decisiones, así también recomiendan que se le dé valor a la “programación, eficiencia y conclusión de las actividades, así mismo, hace referencia a que la coacción en el centro laboral te permite ser eficiente o deficiente dependiendo de los factores que concurren.

Asimismo, se identifican tres elementos que son: Autonomía: “es el grado en que se estimula a los trabajadores a ser autónomos como también poner en práctica ideas propias”. Organización: “nivel en que se considera la forma como un profesional debe planificar y ser eficiente” Presión: “es el nivel en que la eficacia en el cumplimiento de su labor es preponderante en el medio laboral”. (p.13)

Según Mejía (2010) este aspecto nos lleva a conocer la apreciación que todo el personal tiene sobre su labor y la de sus pares en un determinado entorno laboral. Cada colaborador en su desempeño va a demostrar su crecimiento y preparación profesional y esto conllevará a que su entidad preste un mejor servicio. (p.41)

Dimensión 3: Estabilidad de cambio

Moos, Moos y Trickett (1989) señalan que la estabilidad de cambio es un aspecto que valora que tan capacitados están los trabajadores acerca de sus actividades y la forma de advertir las reglas y procedimientos laborales, incluido el nivel que la dirección maneja las reglas y la presión para controlar a los colaboradores; “es la relevancia que tiene la diversidad, al cambio, a las ideas innovadoras y como el contexto ayuda al buen desarrollo laboral

La estabilidad de cambio está compuesta por cuatro subvariables: a) Claridad: Se refiere al nivel de conocimiento sobre las perspectivas laborales de las tareas diarias y la forma de cómo se ponen de manifiesto las normas y métodos laborales. b) Control: se refiere al nivel de control y presión que tiene los jefes con los colaboradores de acuerdo a las normas. c) Innovación: es el nivel que marca la diversidad, el cambio y los enfoques. d) Comodidad: Mide el nivel en que el contexto sea favorable y placentero (Moos, Moos y Trickett ,1989)

Por todo lo antes expuesto no cabe duda que el clima laboral se vincula con el manejo social de los directores, con los procederes de los colaboradores, con el modo de laborar y la forma de interrelacionarse dentro de la organización incluidas las particularidades de la actividad cotidiana del colaborador, por ende, coadyuvar a un clima laboral favorable es compromiso de los directivos, así como de cada uno de sus integrantes para así tener un terreno adecuado para el buen desarrollo del trabajo.

Factores extrínsecos del Clima Laboral

Como menciona Mejía (2010) existen gran variedad de componentes extrínsecos que determinan el ambiente en el que nos desenvolvemos:

Factor: Comunicación

Según Mejía (2010) manifiesta que el dialogo entre pares es necesario y representa el conjunto de acciones que llevan a cabo los empleados al interior de la institución, y esto va a llevar a un entendimiento constante entre ellos, que va a ser muy eficaz en la inter-relación, donde va a quedar demostrado, que la percepción que se tenga del

ambiente laboral es pieza clave, en cuanto ellos trabajen en función a esta meta para lograr una excelencia laboral.

Factor: Liderazgo

Para Mejía (2010) la organización es primordial, así también la percepción que tienen los colaboradores sobre la afinidad que se tiene con el director, se considera los estilos de liderazgo que son puestos en práctica y en consecuencia se llega a un buen entendimiento. Por lo que el sentido que le dé el director a su jefatura va a llevar a que sus subordinados perciban como muy eficiente la gestión.

Lo mencionado por Mejía invita a reflexionar sobre la importancia de la percepción que se tenga del otro el que hacer educativo, considerando siempre el bienestar de la entidad.

Factor: Identificación con la Institución.

Mejía (2010) Este factor toma en cuenta que tan identificados se sienten los colaboradores con su institución educativa en torno a todas las actividades que se presentan a lo largo del año escolar, también entendido como compromiso. Si bien es cierto hay momentos que en la entidad no brinda motivación extrínseca, esto no debe ser pretexto para llevarnos a la mediocridad, se deben dar actitudes positivas para fomentar sentimientos de arraigo y sentirse parte de ella.

Para Mejía, el sentirse identificados hace posible un clima de confianza, de compromiso y por ende el ambiente se torna agradable, de tal manera que los colaboradores tengan actitudes en pro de la buena marcha institucional.

Factor: Estabilidad Laboral

La idea de Mejía (2010) está dirigida a la forma como es vista la estabilidad laboral, así también el beneficio que trae ser nombrado, ya que la falta de estabilidad laboral crea conflictos al interior de la persona, porque lo limita en sus proyectos de vida, por ello el nombramiento es recibido como una recompensa y se transforma en una motivación intrínseca.

Según Mejía (2010) en el quehacer de la vida cotidiana, todo esfuerzo tiene su recompensa, y uno de ellos es la estabilidad laboral. Hoy más que nunca es la meritocracia que en nuestro siglo XXI, nos aborda, cada año con los concursos de nombramientos, el factor mencionado va traer consigo en cada docente un proyecto de vida, tanto en su hogar como en su trabajo, esta relación crea sentimientos personales y si logra conseguir su estabilidad va a crear un ritmo de trabajo eficiente y beneficioso para la institución.

Factor: Remuneración

Mejía (2010) ésta dimensión detecta la apreciación de la persona de sentir valorada su labor por la entidad, por lo cual deberá recibir una remuneración adecuada que cumple con llenar sus expectativas, si no fuera así, esto lo llevaría a una situación adversa que afectaría su trabajo en la institución.

Factor: Condiciones Ambientales

Mejía (2010) pone de manifiesto lo imprescindible de contar con ambientes (aulas, laboratorio, bibliotecas, comedor, sala de innovación, sala de profesores entre otros) esto permitirá no solo a docentes sentirse cómodos en su centro de labor, sino también a los estudiantes que disfrutan de espacios apropiados para que puedan desarrollarse integralmente, esto traerá como consecuencia un mejor clima laboral e institucional.

Por su parte Mejía (2010) antepone el medio ambiente laboral y todo lo que implica, es decir, hoy el docente debe contar con las condiciones ambientales básicas, este es un factor que nos permitirá realizar un trabajo, eficaz acorde con las demandas y los fines educativos.

Importancia del Clima Laboral

Chiavenato (2007) afirma que el docente con todas sus ansias quiere encontrar con un clima laboral eficiente, esto nos va a llevar o explicar cómo se motiva para laborar como buenos profesionales, teniendo el conocimiento estas causas y su importancia nos permitirá actuar para ayudar y lograr aumentar la motivación personal, así mismo

la institución le debe interesar que sus docentes deben estar supermotivados para lograr la eficiencia en su labor. (p.78)

Chiavenato (2007) manifiesta que la finalidad de indagar sobre el clima laboral es conocer las razones del porqué los docentes que laboran en una escuela se perciben animados o no al cumplir sus funciones, será importante percatarse de estas razones ya que permitirá aplicar estrategias que reviertan esta situación, ya que investigaciones sobre el tema han comprobado la conexión que hay entre el clima laboral y satisfacción laboral.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión educativa y el clima laboral en la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral 2018?

1.4.2 Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cómo se relaciona la gestión institucional y el clima laboral en la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral 2018?

Problema específico 2.

¿Cómo se relaciona la gestión pedagógica y el clima laboral en la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral 2018?

Problema específico 3.

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral 2018?

Problema específico 4.

¿Cómo se relaciona la gestión comunitaria y el clima laboral en la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral 2018?

1.5 Justificación

1.5.1 Justificación Teórica

Para realizar este estudio se utilizó varias teorías básicas referentes a la gestión educativa y al clima laboral que brindó la oportunidad de puntualizar la relación existente entre las variables de gestión educativa y clima laboral en los profesores, comprobando si la hipótesis planteada es válida, desarrollando el método estadístico pertinente al conocimiento científico.

1.5.2 Justificación Práctica

La investigación es significativa, tiene impacto, porque a partir de ésta se detalla el proceder de las variables de estudio primero y posteriormente las variables intervinientes, como es la comunidad educativa, y/o diversos grupos que pudieran influir al margen de la buena gestión del directivo. Con esta investigación se beneficiará la comunidad educativa, los padres de familia y los estudiantes, ya que, como consecuencia se fortalecerá el clima laboral necesario para realizar un trabajo colegiado, considerando las dimensiones del estudio (relaciones, desarrollo, estabilidad de cambio) y sus resultados finales.

1.5.3 Justificación Metodológica

En este estudio se realizaron diversas acciones, procedimientos, técnicas e instrumentos para dar a conocer la validez y confiabilidad, uno para la variable gestión educativa y otro para la variable clima laboral, que serán de utilidad en otros estudios de investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

1.6.2 Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima laboral en docentes de la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión educativa y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

1.7.2 Objetivos específicos.

Objetivo específico 1.

Determinar la relación entre la gestión institucional y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018

Objetivo específico 2.

Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Objetivo específico 4.

Determinar la relación entre la gestión Comunitaria y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Método

El método utilizado fue hipotético deductivo, porque este método consiste en brindar hipótesis y especificar las probables alternativas de solución al caso planteado, y constatar con la información si todos son concordantes con lo planificado, Cegarra (2011).

Enfoque

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa, porque el investigador propone un problema de estudio, circunscrito y real. Las interrogantes de la investigación tratarán sobre aspectos específicos harán utilización de datos estadísticos los cuales serán procesados. Hernández, Fernández et al (2014),

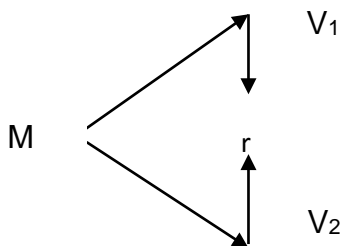
Tipo

Según su tipo fue básica, porque se convierte en la base de otros tipos de investigación; además, agregan que la mayoría de los tipos de estudios básicos tienen, de una u otra forma, aspectos de carácter descriptivo. Bernal (2010)

Diseño

El diseño utilizado fue no experimental. Hernández, Fernández y Baptista (2014) se realizaron sin maniobrar intencionadamente las variables, tiene principalmente como base la observación de eventos en el contexto natural para seguidamente estudiarlo. En referencia al alcance temporal, esta indagación es transversal o transaccional, de acontecimientos y sucesos de la realidad en un espacio de tiempo delimitado, Hernández, Fernández y Baptista (2014)

El gráfico que le corresponde al diseño seleccionado, es el siguiente:



Donde:

V_1 = Gestión Educativa

r = Relación

V_2 = Clima laboral

M = Docentes de la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Nivel

El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional, por cuanto se intenta describir las variables de estudio y establecer relaciones entre ellas. Hernández, Fernández y Baptista (2014).

2.2. Variables operacionalización

2.2.1 Gestión educativa

Definición conceptual

MINEDU (2011), en su compendio sobre como dirigir una institución sostiene que: La gestión educativa incluye las funciones que le corresponden a los directivos en cuanto ellos planifican, ejecutan y evalúan el quehacer educativo y esto hace posible que la institución se mantenga permanentemente actualizada, avance como un todo organizado y sistematizado de tal manera que quien participa debe de asumir sus responsabilidades. Por otro lado, los docentes también tienen que empoderarse de los nuevos desafíos que presenta la educación, que conlleven al cumplimiento de los objetivos planteados para lograr que los aprendizajes sean de mejor calidad de acuerdo al enfoque por competencias.

2.1.2 Clima laboral

Moos, Moos y Trickett (1989) (citado en Mikulic y Cassullo, 2013) “el estudio del clima laboral parte de una categoría superior que es el clima social. El clima social es el enfoque que estudia la conducta humana en contextos sociales” (p.7)

Se puede decir según la definición de Moos, Moos y Trickett (1989) (citado en Mikulic y Cassullo, 2013) que el clima laboral está estrechamente ligado al clima social. Por lo antes expuesto, el clima laboral se define como la naturaleza del ambiente en base a las percepciones que los agentes educativos tienen de su entorno laboral y las interrelaciones que se dan entre ellos al interior de la institución, con el objetivo de alcanzar metas comunes que conlleven al logro de la educación integral de los estudiantes en un enfoque por competencias.

2.2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la Gestión educativa

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles o Rangos
Gestión institucional	-Planeación	1,2,3,4,5	Ordinal	
	-Liderazgo	6,7,8,9,10	Escala de Likert	
	-Mejora continua	11,12,13,14,15	Politómica	
Gestión Pedagógica	-Perfeccionamiento	16,17,18,19,20,	Siempre(5)	
	-Planificación	21,22,23,24,25,26,27	Casi siempre(4)	Malo
	-Evaluación y monitoreo	28,29	A veces (3)	[56,131] Regular
Gestión Administrativa	Recursos	30,31,32,33,34,35,36		[131,205]
	-Infraestructura	37,38,39,40,41,	Casi nunca(2)	Bueno
	-Control escolar	42,43,44,45,46	Nunca(1)	[205,280]
Gestión Comunitaria	-Participación de los padres de familia	47,48,49,50,51		
	-Redes de Apoyo	52,53,54,55,56		

Nota: Ministerio de Educación (2011), adaptado por Elena La Rosa Gamarra. (2018)

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Clima laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Relaciones	Implicación	1,2,3,4,5	Ordinal	
	Cohesión	6,7,8,9,10		
	Apoyo	11,12,13,14,15	Escala de Likert	
Desarrollo	Autonomía	16,17,18,19,20	Politómica	
	Organización	21,22,23,24,25	Siempre(5)	Malo
	Presión	26,27,28,29,30	Casi siempre(4)	[50,117]
	Claridad	31,32,33,34,35		Regular
Estabilidad de cambio	Control	36,37,38,39,40	A veces (3)	[117,183]
	Innovación	41,42,43,44,45		Bueno
	Comodidad	46,47,48,49,50	Casi nunca(2)	[183,250]
			Nunca(1)	

Nota: Moos, Moos, y Tricket (1989), Escala de clima social escolar (CES), adaptado por Elena La Rosa Gamarra (2018)

2.3. Población

2.3.1 Población.

En el estudio se consideró a 55 docentes a los cuales se les aplicó una encuesta, se analizaron los datos para su estudio, y obtener determinadas conclusiones sobre la relación entre la gestión educativa y el clima laboral de los docentes en la I.E. N°20402 “Virgen de Fátima” Huaral 2018.

Según Hernández citado en Castro (2003), afirma que "si la población es menor a sesenta (60) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

Tabla 3

Población de docentes de la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018

Institución educativa	N	%
Varones	18	32,7
Mujeres	37	67,3
Total	55	100%

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1 Técnicas de recolección de datos.

En esta investigación se utilizó como técnica la encuesta que es “una técnica social, muy conocida, ya que es de gran utilidad para cualquier investigación es versátil, con objetividad y sencillez de las informaciones que se obtiene de ella. (Carrasco, 2005, p. 314)

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

En la investigación se usó el cuestionario en ambas variables, porque es un instrumento utilizado con gran frecuencia, permitiendo contestar directamente en las hojas las preguntas dadas a cada uno de los participantes. Carrasco (2005)

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Gestión Educativa

Nombre : Cuestionario para medir la variable Gestión educativa

Autor : MINEDU (2011), adaptado por Elena La Rosa Gamarra

Año : 2018

Lugar : Institución educativa Publica N°20402 “Virgen de Fátima”-Huaral

Objetivo : Medir la percepción de la plana docente acerca de la variable
Gestión educativa

Tiempo de aplicación: 40 min.

Descripción del instrumento: el cuestionario está compuesto por 56 ítems de los cuales: 15 son para medir gestión institucional, 14 para medir gestión pedagógica, 17 para medir gestión administrativa y 10 para medir gestión comunitaria.

Procedimientos de calificación: para (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Clima laboral

Nombre : Escala de clima social escolar (CES)

Autor : Moos, Moos, y Tricket (1989) adaptado por Elena La Rosa Gamarra

Objetivo : Medir la percepción de clima laboral según los docentes de la Institución educativa Publica N°20402 “Virgen de Fátima”-Huaral

Lugar de aplicación: Institución educativa Publica N°20402 “Virgen de Fátima”-Huaral

Tiempo : 40 min.

Descripción del instrumento: el cuestionario está compuesto por 50 ítems de los cuales: 15 son para medir la dimensión relaciones, 15 para medir la dimensión desarrollo y 20 para medir estabilidad de cambio.

Procedimientos de calificación: para (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre

2.4.3 Validez.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la validez de un instrumento, “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p. 201)

La veracidad de los instrumentos se ejecuta a través del programa SPSS—25 a través de un especialista, quien se encarga, de la validación de los ítems, teniendo en cuenta cada cuestionamiento, a) observar, si hay pertinencia, esto quiere decir verificar que se dé la correspondencia con el tema. b) la relevancia; es decir si las preguntas son las más adecuadas, para representar al factor que se está midiendo, c) la claridad: si se entiende sin dificultad el teorema enunciado y observar si son suficientes para medir la variable.

Tabla 4

Validación del instrumento de la variable Gestión educativa

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Hugo Lorenzo Agüero Alva	Si hay suficiencia
2	Doctora	Rosalynn O. Flores Castañeda	Si hay suficiencia
3	Doctor	Willian Flores Sotelo	Si hay suficiencia

Tabla 5

Validación del instrumento de la variable Clima laboral

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Hugo Lorenzo Agüero Alva	Si hay suficiencia
2	Doctora	Rosalynn O. Flores Castañeda	Si hay suficiencia
3	Doctor	Willian Flores Sotelo	Si hay suficiencia

2.4.4 Confiabilidad del instrumento.

Para definir la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto a 55 docentes de la Institución Educativa N°20402 “Virgen de Fatima”, Huaral – 2018, ambos instrumentos fueron medidos en la escala de Likert se halló la confiabilidad mediante el programa SPSS-25 Alfa de Cronbach, que según Celina y Campo (2005,) “es un índice usado para observar la confiabilidad del tipo consistencia interna de una

escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados” (p. 575)

Tabla 6

Resultados de la confiabilidad de la variable: gestión educativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	56

Tabla 7

Resultados de la confiabilidad de las variable 2: Clima Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	50

Como se distingue los Coeficientes de fiabilidad son de 0,959 y 0,898. En razón a ello se llega a la conclusión que los cuestionarios son confiables.

2.5 Métodos de análisis de datos

Este estadio se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos, donde se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación. (Hevia, 2001, p.46)

Estadística descriptiva

Los resultados se presentaron empleando tabla de frecuencias y grafico de barras.

Estadística inferencial / Prueba de hipótesis

La contrastación de las hipótesis se realizó teniendo en cuenta lo siguiente:

Formulación de la hipótesis estadística

Ho: No Existe relación significativa entre Gestión educativa y Clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral 2018

H1: Existe relación significativa entre Gestión educativa y Clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral 2018

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica 0.05 que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación “p” es menor que α , rechaza H_0

El nivel de significación “p” no es menor que α , no rechaza H_0

Prueba estadística

El resultado de las pruebas de contrastación, se analizaron por confrontación con lo siguiente

-1.00 = <i>correlación negativa perfecta</i> . (“A mayor X , menor Y ”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X , mayor Y ”.
-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 = Correlación negativa considerable.
-0.50 = Correlación negativa media.
-0.25 = Correlación negativa débil.
-0.10 = Correlación negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media.
+0.75 = Correlación positiva considerable.
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 = <i>Correlación positiva perfecta</i> (“A mayor X , mayor Y ” o “a menor X , menor Y ”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

Figura 1: Tabla de correlación

Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305)

2.6. Aspectos éticos

La información señalada en esta investigación titulada Gestión educativa y clima laboral en docentes de la institución educativa estatal 20402 “Virgen de Fátima”, Huaral

– 2018, fue recolectada por la investigadora y se analizaron de manera correcta sin alteración, ya que esta información está construida en el instrumento utilizado.

La indagación in situ, contó con el permiso de la primera autoridad que es el director de la institución. Asimismo, se mantuvo: el anonimato de los sujetos encuestados, el respeto y consideración sin calificativo.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1 Variable 1: Gestión educativa

Tabla 8

Niveles de percepción de la variable 1: Gestión educativa

		frecuencia Frecuencia	Porcentaje %	Porcentajes validos	Porcentaje acumulado
Válidos	Buena	27	49,1	49,1	49,1
	Regular	21	38,2	38,2	87,3
	Mala	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

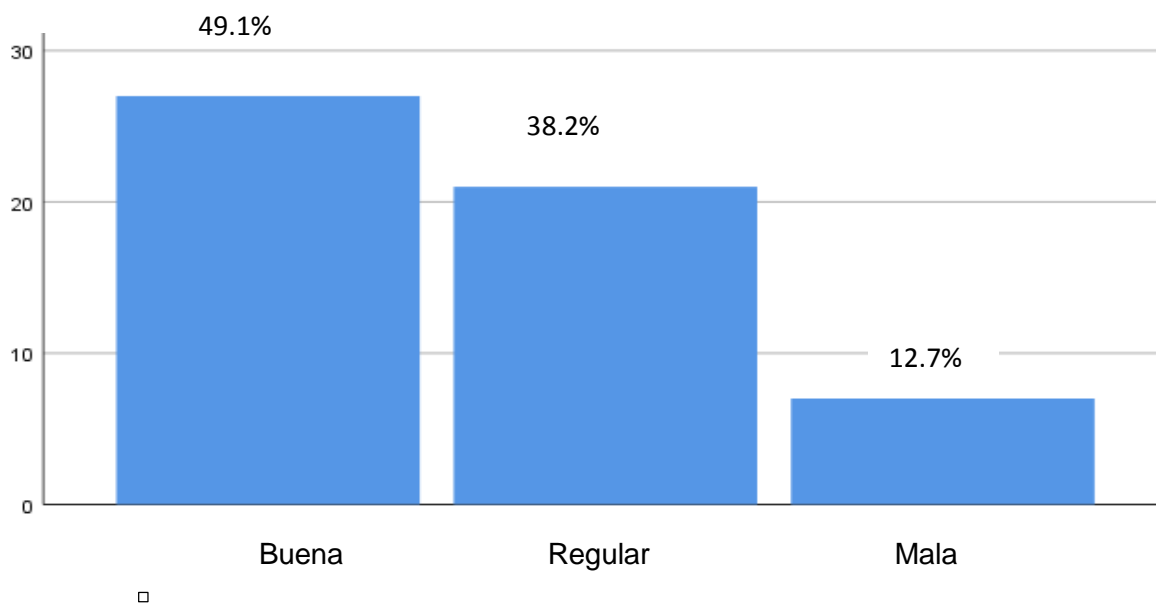


Figura 2. Niveles de percepción de la variable 1: Gestión educativa

Interpretación: De la tabla 10 y figura 2, se observa que 7 (12.7%) de docentes percibieron que la variable 1: Gestión educativa es mala, 21(38.2%) percibieron como regular y 27(49.1%) la percibieron buena.

3.1.2 Gestión Institucional

Tabla 9

Niveles de percepción de la dimensión 1: Gestión Institucional

Válido		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Mala	23	41.8	41.8	41.8
	Regular	24	43.6	43.6	85.5
	Buena	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

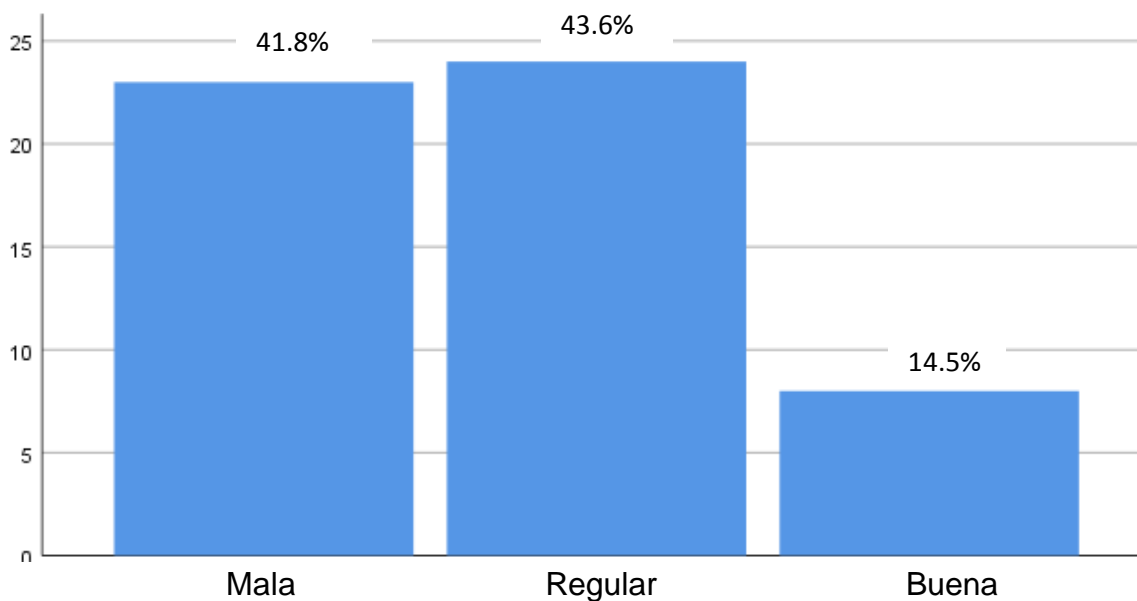


Figura 3. Niveles de percepción de la dimensión 1: Gestión institucional

Interpretación: De la tabla 11 y figura 3, se observa que 23 (41.8%) de docentes percibieron que la dimensión 1: Gestión institucional es mala, 24(43.6%) percibieron como regular y 8(14.5%) la percibieron buena.

3.1.3 Gestión pedagógica

Tabla 10

Niveles de percepción de la dimensión 2: Gestión pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	18	32.7	32.7	32.7
	Regular	24	43.6	43.6	76.4
	Buena	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

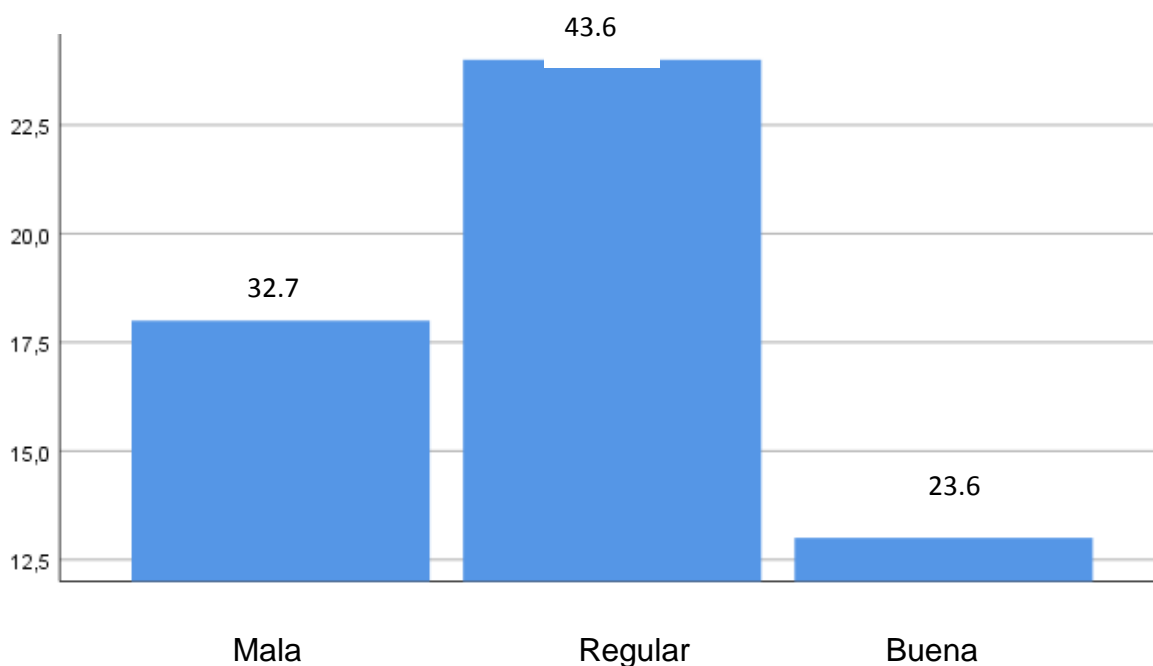


Figura 4. Niveles de percepción de la dimensión 2: Gestión pedagógica

Interpretación: De la tabla 12 y figura 4, se observa que 18 (32.7%) de docentes percibieron que la dimensión 2: Gestión pedagógica es mala, 24(43.6%) percibieron como regular y 13(23.6%) la percibieron buena.

3.1.4 Gestión administrativa

Tabla 11

Niveles de percepción de la Dimensión 3: Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	30	54.5	54.5	54.5
	Regular	20	36.4	36.4	90.9
	Buena	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

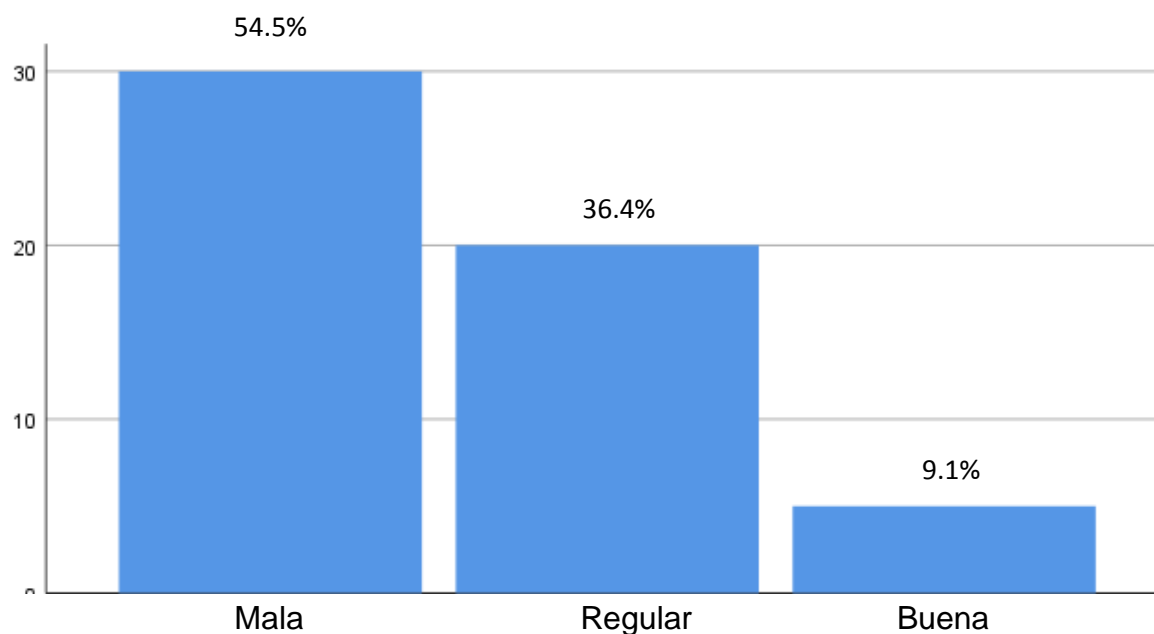


Figura 5. Niveles de percepción de la dimensión 3: Gestión administrativa

Interpretación: De la tabla 13 y figura 5, se observa que 30 (54.5%) de docentes percibieron que la dimensión 3: Gestión administrativa es mala, 20(36.4%) percibieron como regular y 5(9.1%) la percibieron buena.

3.1.5 Gestión comunitaria

Tabla 12

Niveles de percepción de la dimensión 4: Gestión comunitaria

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	21	38.2	38.2	38.2
	Regular	30	54.5	54.5	92.7
	Buena	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

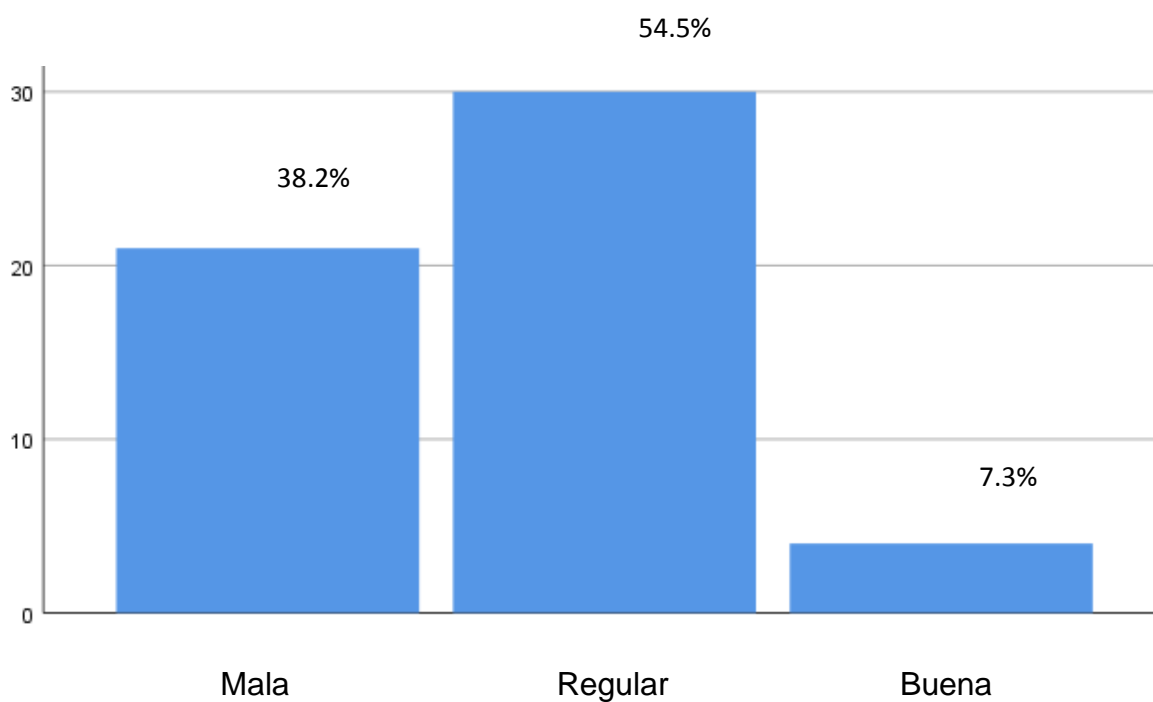


Figura 6. Niveles de percepción de la dimensión 4: Gestión comunitaria

Interpretación: De la tabla 14 y figura 6, se observa que 21 (38.2%) de docentes percibieron que la dimensión 4: Gestión comunitaria es mala, 30(54.5%) percibieron como regular y 4(7.3%) la percibieron buena.

3.1.6 Variable: Clima laboral

Tabla 13

Niveles de percepción de la Variable 2: Clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	33	60.0	60.0	60.0
	Regular	18	32.7	32.7	92.7
	Malo	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

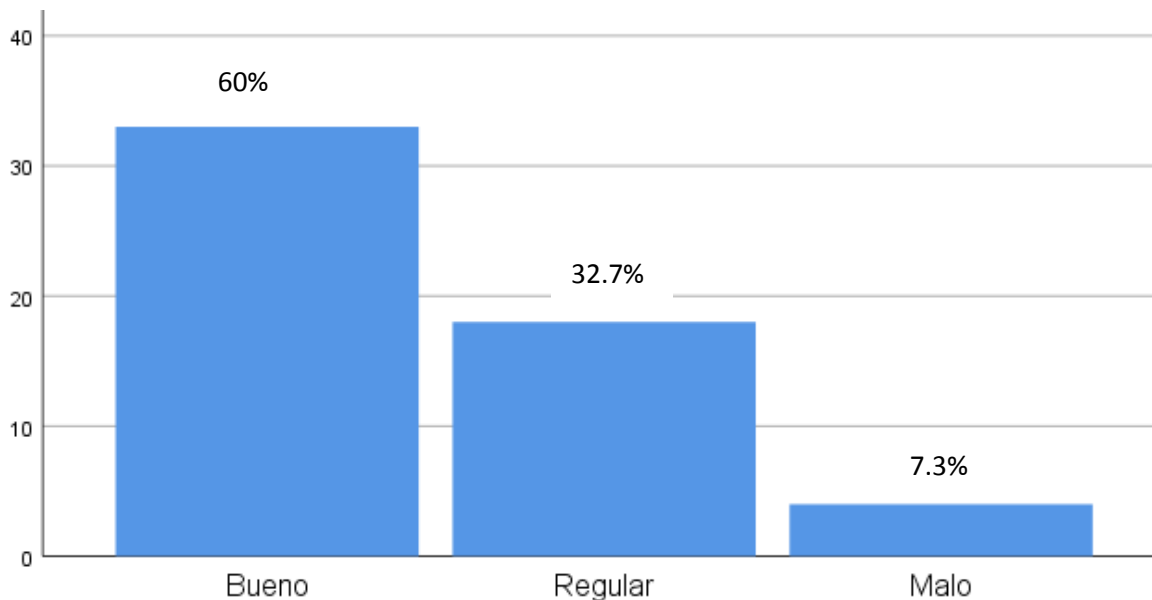


Figura 7. Niveles de percepción de la variable 2, Clima laboral

Interpretación: De la tabla 15 y figura 7, se observa que 4 (7.3%) de docentes percibieron que la variable 2, Clima laboral es malo, 18(32.7%) percibieron como regular y 33(60%) la percibieron bueno.

3.1.7 Relaciones

Tabla 14

Niveles de percepción de la dimensión 1: Relaciones de la variable 2: Clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	28	50.9	50.9	50.9
	Regular	21	38.2	38.2	89.1
	Bueno	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

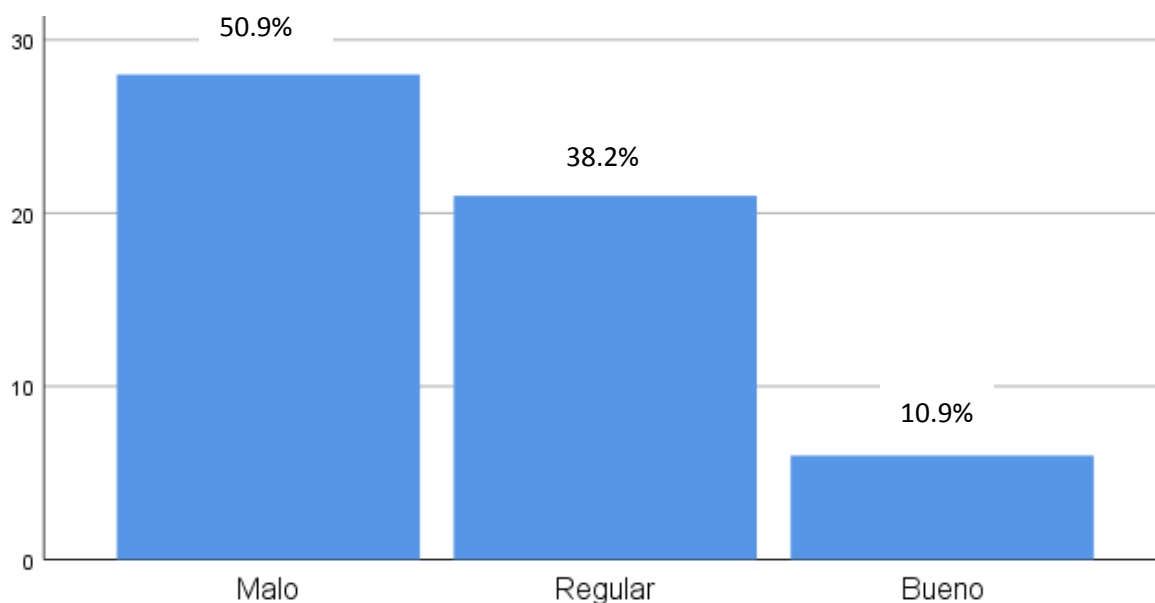


Figura 8. Niveles de percepción de la dimensión 1: Relaciones de la variable 2: Clima laboral

Interpretación: De la tabla 16 y figura 8, se observa que 28 (50.9%) de docentes percibieron que la dimensión 1: Relaciones de la variable 2: Clima laboral es malo, 21(38.2%) percibieron como regular y 6(10.9%) la percibieron bueno.

3.1.8 Desarrollo

Tabla 15

Niveles de percepción de la dimensión 2: Desarrollo de la variable 2: Clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	15	27.3	27.3	27.3
	Regular	32	58.2	58.2	85.5
	Bueno	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

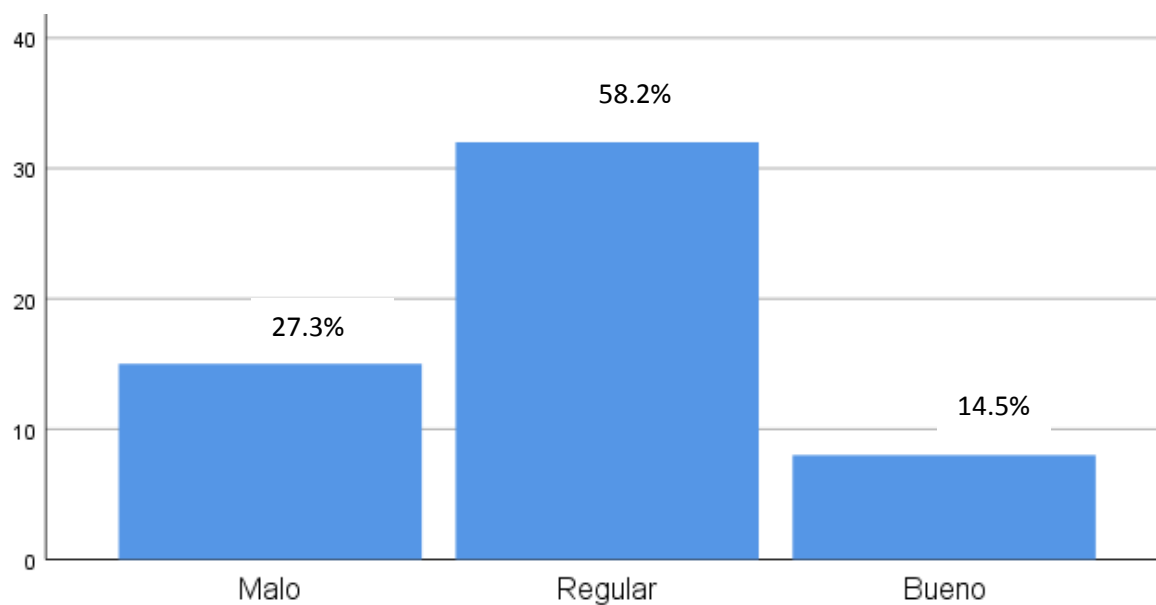


Figura 9. Niveles de percepción de la dimensión 2: Desarrollo de la variable 2: Clima laboral

Interpretación: De la tabla 17 y figura 9, se observa que 15 (27.3%) de docentes percibieron que la dimensión 2: Desarrollo, de la variable 2: Clima laboral es malo, 32(58.2%) percibieron como regular y 8(14.5%) la percibieron bueno.

3.1.9 Estabilidad de cambio

Tabla 16

Niveles de percepción de la dimensión 3: Estabilidad de cambio de la variable Clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	36	65.5	65.5	65.5
	Regular	14	25.5	25.5	90.9
	Bueno	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

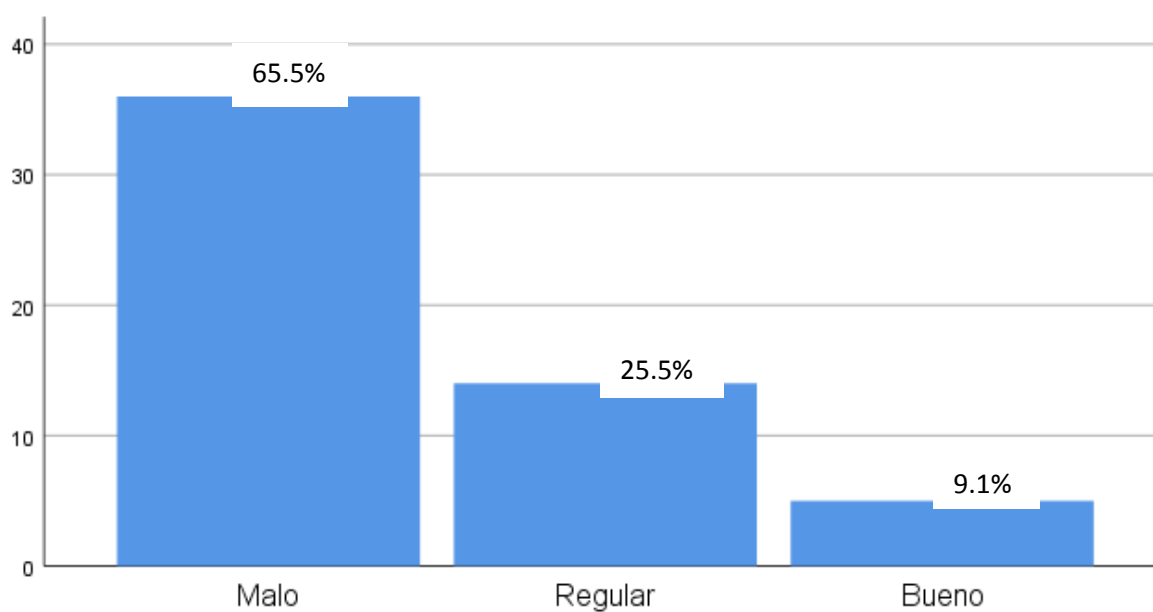


Figura 10. Niveles de percepción de la dimensión 3: Estabilidad de cambio de la variable Clima laboral

Interpretación: De la tabla 18 y figura 10, se observa que 36 (65.5%) de docentes percibieron que la dimensión 3: Estabilidad de cambio de la variable Clima laboral, es malo, 14(25.5%) percibieron como regular y 5(9.1%) la percibieron bueno.

3.2 Contrastación de hipótesis

3.2.1 Gestión educativa y Clima laboral

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

H1: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$
que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación " p " es menor que α , rechazar H_o
El nivel de significación " p " no es menor que α , no rechazar H_o

Prueba estadística

La prueba estadística empleando el estadístico inferencial Rho de Spearman

Tabla 17

Grado de correlación entre la variable 1: Gestión educativa y variable, 2: Clima laboral

			variable 1:Gestion Educativa	variable 2:Clima Laboral
Rho de Spearman	variable 1:Gestion Educativa	Coeficiente de correlación	1.000	,759**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	55	55
	variable 2:Clima Laboral	Coeficiente de correlación	,759**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	55	55

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza el Ho.

Interpretación

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la variable 1: Gestión educativa, tiene relación positiva considerable ($Rho = ,759$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable 2: Clima laboral en la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

3.2.2 Gestión institucional y Clima laboral

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

H1: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Tabla 18

Grado de correlación entre la dimensión 1: Gestión institucional y variable 2: Clima laboral

			Dimensión 1:gestion institucional	variable 2:Clima Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1:gestion institucional	Coeficiente de correlación	1.000	,649**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	variable 2:Clima Laboral	Coeficiente de correlación	,649**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

Debido a que $p = 0,000$ es menor que 0,05, se rechaza la Ho.

Interpretación

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión 1: Gestión institucional tiene relación positiva media ($Rho = ,649$) y

significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable 2: Clima laboral en la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

3.2.3 Gestión pedagógica y Clima laboral

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima laboral en docentes de la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

H1: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima laboral en docentes de la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Tabla 19

Grado de correlación entre la dimensión 2: Gestión pedagógica y variable 2: Clima laboral

			Dimensión 2:Gestion Pedagógica	Variable 2: Clima Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2:Gestion Pedagógica	Coeficiente de correlación	1.000	,633**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Variable 2: Clima Laboral	Coeficiente de correlación	,633**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

Debido a que $p = 0,000$ es menor que 0,05, se rechaza la Ho.

Interpretación

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión 2 Gestión pedagógica tiene relación positiva media ($Rho = ,633$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable 2: Clima laboral en la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

3.2.4 Gestión administrativa y clima laboral

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Tabla 20

Grado de correlación entre la Dimensión 3: Gestión administrativa y variable 2: Clima laboral

			Dimensión 3: Gestión Administrativa	Variable 2:Clima laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3: Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	,729**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Variable 2:Clima laboral	Coefficiente de correlación	,729**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		55	55	

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la Ho.

Interpretación

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión 3: Gestión administrativa, tiene relación positiva media ($Rho = ,729$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable 2: Clima laboral en la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

3.2.5 Gestión comunitaria y clima laboral

Hipótesis específica 4

Ho: La evaluación del desempeño no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Administración Tributaria Lima, 2018.

H1: La evaluación del desempeño se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio de Administración Tributaria Lima, 2018.

Tabla 21

Grado de correlación entre la dimensión 4: Gestión comunitaria y variable 2: Clima laboral.

			Dimensión 4: Gestión Comunitaria	Variable 2: Clima Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 4: Gestión Comunitaria	Coefficiente de correlación	1.000	,774**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Variable 2: Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,774**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza el Ho.

Interpretación

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión 4: Gestión comunitaria tiene relación positiva considerable (Rho = ,774) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable 2: Clima laboral en la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

IV. Discusión

Discusión

El estudio realizado “Gestión educativa y clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018, fue planteada para observar la gestión educativa y su relación con el clima laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos:

Con respecto al objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión educativa y el Clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018. Se aprecia, que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman R es igual a 0.759 (existiendo una relación positiva considerable) donde el nivel de significancia p igual a 0.000 siendo este inferior al 5% ($p < 0.05$), indica que la Gestión educativa se relaciona significativamente con la variable 2: Clima laboral. Entendiéndose según MINEDU (2011) la gestión educativa incluye las funciones que le corresponden a los directivos en cuanto ellos planifican, ejecutan y evalúan el quehacer educativo y esto hace posible que la institución se mantenga permanentemente actualizada, avance como un todo organizado y sistematizado de tal manera que quien participa debe de asumir sus responsabilidades. Por otro lado, los docentes también tienen que empoderarse de los nuevos desafíos que presenta la educación, que conlleven al cumplimiento de los objetivos planteados para lograr que los aprendizajes sean de mejor calidad de acuerdo al enfoque por competencias. Además, dentro de las definiciones sobre el clima laboral puedo mencionar a Rodríguez (2004) que expresa que los elementos psicosociales como la interacción con el trabajo, el contexto y su estilo de organización, por un lado, y por otro las competencias que posee el docente, sus carencias, sus buenas intenciones, y otros factores influyen en el rendimiento y la satisfacción laboral, todo esto le da a la institución una imagen propia. Esto es similar a la investigación de Salvador (2014) él encontró que existió en su investigación una relación directa y significativa entre gestión educativa y clima organizacional (Rho de Spearman = 0,585** siendo ésta una correlación moderada). Esto lo puedo interpretar manifestando que en la institución educativa N°20402 “Virgen de Fátima”-Huaral, hay una buena Gestión educativa en porcentaje (49.1%) y esto repercute favorablemente en el clima laboral siendo bueno

en un (60%). En el trabajo realizado por Tinco (2016) se observan que el nivel de Gestión Educativa está relacionado directa y significativamente con el nivel del Clima Laboral de las Instituciones educativas primarias de Islay – 2015. También esto está relacionado con lo que manifestó Albañil (2015), el cual expresó que la apreciación general del ambiente laboral desde el punto de vista de los profesores participantes, va de bueno a regular en el centro educativo. Esto es favorable porque si la gestión educativa se cumple de manera adecuada esto hace posible, como expresara Moya (2009) en su Revista Integra Educativa la Gestión Educativa, es altamente importante para un apropiado funcionamiento de toda acción educativa desde cualquier punto de vista. Para esto, también se hace necesario contar con ciertas características como espíritu colaborativo, creatividad, vocación para trabajar en unidad encaminados a la búsqueda de la calidad educativa, para que en consecuencia exista un “clima laboral propicio, que incite al personal a aportar desde su iniciativa a pensar en cómo transformar y lograr los fines propuestos.” (Sulbarán, 2002)

En lo correspondiente al objetivo específico 1, determinar si existe relación significativa entre la Gestión institucional y el Clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018. Se aprecia, que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman R es igual a 0.649 (existiendo una relación positiva media) donde el nivel de significancia p igual a 0.000 siendo este inferior al 5% ($p < 0.05$), indica que la dimensión 1: referida a la gestión institucional se relaciona significativamente con la variable 2: Clima laboral. Respecto a estos resultados tenemos la investigación de Salvador (2014) quien concluyó que existe relación directa y significativa entre gestión institucional y clima en la organización (Rho de Spearman = 0,485** siendo ésta una correlación moderada). Porque a pesar de que la gran mayoría de docentes lo percibieron la gestión institucional en un 43.6%, los docentes por otro lado están motivados intrínsecamente. Existe coincidencia con Calvo (2016) quien afirma en su investigación que la tarea de los directores es realizar una gestión eficiente que permita fomentar una buena unión, entre el equipo de trabajo, realizando acciones extracurriculares y salidas periódicas para que los docentes tengan la oportunidad de compartir y de mejorar su comunicación. Con lo mencionado

se refiere a buen clima laboral. También lo afirma Angulo (2016) cuando manifiesta que los centros tienen la necesidad de formar procesos donde el jefe se comporte como un líder a partir de un trabajo colegiado; donde se promueva la unión verdadera para ofrecer a la comunidad educativa un espacio de tranquilidad. Esto se fundamentó con la definición de Lavín y Del Solar (2000) cuando menciona que la gestión institucional, está basado en subsistemas, y su cohesión para alcanzar una buena interrelación entre el equipo directivo, la plana docente y administrativos, para que esto conlleve a lograr los propósitos propuestos en el PEI y el PCI.

En cuanto al objetivo específico 2: determinar la relación que existe entre la Gestión pedagógica y el Clima laboral en docentes de la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018. Se aprecia, que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman R es igual a 0.633 (existiendo una relación positiva media) donde el nivel de significancia p igual a 0.000 siendo este inferior al 5% ($p < 0.05$), indica que la dimensión 2: referida a la gestión pedagógica se relaciona significativamente con el Clima laboral. Respecto a estos resultados existe similitud con la investigación de Salvador (2014) quien manifiesta que existe relación directa y significativa entre gestión pedagógica y clima organizacional (Rho de Spearman = 0,417** siendo ésta una correlación moderada). Calvo (2016) quien afirma en su investigación que, los maestros no son participes de la toma de opiniones institucionales; lo que limita la participación de maestros, y no se logran los propósitos a nivel de comunidad educativa, por lo tanto, se hace necesario crear un clima laboral idóneo que permita el compromiso de los docentes para con la escuela. Y lo reafirma Contreras y Jiménez (2016) cuando manifiesta que la percepción sobre el ambiente laboral por parte de los entes del centro educativo, se dejó ver la poca consistencia en el lineamiento laboral y como estas son implementadas creando conflictos al interior. Se ha tomado el fundamento de Lavín y Del Solar (2000) el cual deduce que, la gestión pedagógica hace hincapié en los objetivos específicos, a nivel institucional para con la sociedad, observa el rol pedagógico de los maestros, que se caracteriza por la planificación, organización y conducción y control de los momentos de enseñanza y aprendizaje con la finalidad de alcanzar los aprendizajes esperados en los escolares de las

instituciones promoviendo el trabajo colegiado que por ende se entiende que refiriéndose al clima laboral es el más eficiente.

En lo correspondiente al objetivo específico 3: determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el Clima laboral en docentes de la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018. Se aprecia, que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman R es igual a 0.729 (existiendo una relación positiva media) donde el nivel de significancia p igual a 0.000 siendo este inferior al 5% ($p < 0.05$), indica que la dimensión 3: referida a la gestión administrativa, se relaciona significativamente con la variable 2: Clima laboral. Respecto a estos resultados se encuentra semejanza con la investigación de Salvador (2014) el cual expresa que existe relación directa y significativa entre gestión administrativo y clima organizacional (Rho de Spearman = 0,415** siendo ésta una correlación moderada). Así también el resultado de Tinco (2015) que manifiesta que existen razones suficientes para inferir que la acción educativa de las instituciones educativas primarias de Islay, 2015, es regular porque falta relacionarse más con los administrativos y coordinar acciones necesarias para la mejora institucional. A su vez, Contreras y Jiménez (2016) En los resultados recientes sobre el Clima Organización se observó que el control es superior a lo que debería tener el Colegio. De la misma forma, la recompensa es percibida por los colaboradores en un nivel bajo, nos da a conocer que el esfuerzo que realizan en cumplimiento de sus funciones no es retribuido al personal directivo y maestro, no favoreciendo la gestión administrativa, En el mismo sentido la comisión Nacional SEP-SNTE de carrera magisterial (2009) afirma que un buen director consciente de sus funciones, deberá hacer lo meramente posible para que su institución cuente con las mejoras ya sea económica, de recursos didácticos, de infraestructura entre otros, para cubrir la demanda educativa, en consecuencia el clima laboral se verá beneficiado positivamente”.

En lo correspondiente al objetivo específico 4: determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el Clima laboral en docentes de la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018. Se aprecia, que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, R es igual a 0.774 (existiendo una

relación positiva considerable) donde el nivel de significancia p igual a 0.000 siendo este inferior al 5% ($p < 0.05$), indica que la dimensión 4: referida a la gestión comunitaria, se relaciona significativamente con la variable 2: Clima laboral. Respecto a estos resultados se encuentra diferencia con la investigación de Salvador (2014) el cual manifiesta que existe relación directa y significativa entre gestión comunitaria y clima organizacional (Rho de Spearman = 0,385** siendo ésta una correlación baja). Pero se afianza con Angulo (2016) el cual manifiesta que los miembros de la familia escolar: plana jerárquica, plana docente, administrativos, APAFA y escolares son las más adecuadas, esto no quiere decir, que un bajo porcentaje manifiesten su descontento; lo que podría originar diferencia de opiniones al interior. Confirmando los resultados de las correlaciones en BID-Argentina (1998) quien manifestó que la participación ciudadana en las decisiones y acciones de la educación no es un lujo o una opción: es condición indispensable para sostener, desarrollar y transformar la educación en las direcciones deseadas, por ende, buscar un eficiente clima laboral.

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera: Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la variable 1: Gestión Educativa tiene relación positiva considerable ($Rho = ,759$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable 2: Clima laboral en la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018

Segunda: Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión 1: Gestión institucional tiene relación positiva media ($Rho = ,649$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable 2: Clima laboral en la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Tercera: Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión 2: Gestión pedagógica tiene relación positiva media ($Rho = ,633$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable 2: Clima laboral en la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Cuarta: Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión 3: Gestión administrativa tiene relación positiva media ($Rho = ,729$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable 2: Clima laboral en la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Quinto: Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión 4: Gestión comunitaria tiene relación positiva considerable ($Rho = ,774$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable 2: Clima laboral en la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera: - Se recomienda a los directivos de la institución educativa que compartan con el personal a su cargo (docentes y administrativos) las conclusiones del presente estudio a fin que sean consideradas en los documentos de gestión y a partir de ello lograr superar los resultados obtenidos en la presente investigación (gestión educativa buena 49.1%) y así disminuir el porcentaje de las cifras que indican un clima laboral no adecuado, y lograr de esta manera, alcanzar las metas deseadas.

Segunda: Se recomienda al director que debe realizar cambios sustanciales en su actuar como la existencia de un liderazgo transformacional, involucrar a todos sus colaboradores al logro de un eficiente trabajo colegiado, dar a todos un trato equitativo, promover como líder institucional las buenas relaciones interpersonales que afecten significativamente a la comunidad educativa, que la meta sea mantener o superar lo obtenido, (clima laboral bueno 60%).

Tercero: Se recomienda a la dirección de la institución, gestione alianzas estratégicas con la UGEL y el MINSa para el desarrollo de talleres sobre clima laboral y a través de estas acciones desarrollar las habilidades sociales de los agentes educativos que, como consecuencia, inflencie de manera positiva la organización en su conjunto a fin de que se vuelva más productiva y efectiva.

VII. Referencias

- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar*. Piura-Perú: (Tesis de maestría)Universidad de Piura.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing educativo*. Lima - Perú: Universidad de Lima.
- Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. Ecuador: (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: (3era Edic.).
- Bustos, C. y. (2010). *Caracterización de las prácticas de Gestión Pedagógica en la institución casa vecinal San Cayetano*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Calidad, P. E. (2010). *Alianza por la calidad de la Educación*. Perú: Recuperado: <http://www.sepen. Ob.mx/pec/matfestmodulo5>.
- Calvo. (2016). *Estrategía de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá*. Colombia: (Tesis de Maestría) Universidad Libre Bogotá.
- Cassasus, J. (2000). *Acerca de la práctica y la teoría de la gestión: marcos conceptuales para el análisis de los cambios en la Gestión de los sistemas educativos*. Recuperado, www.scribd.com/doc/12667410/gestion.
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas: Uypal.
- Cegarra, J. (2011). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. España: Diez de los Santos.
- Celina, H. Y. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. Colombia: Asociación.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos, el Capital humano de las organizaciones*. México: MacGraw-Hill. (9na, ed.).

- Civil, B. a. (1998). *Conjuntos Sociedad civil en Argentina*. Buenos Aires: Argentina.
- Contreras, D. J. (2016). *Liderazgo y clima organizacionale un colegio de Cundimarca. Lineamientos básicos para su intervencion Bogota Colombia*. Colombia: (Tesis de Maestría) Universidad del Rosario.
- Correa. A. Alvarez, A. y. (2005). *La gestion educativa un nuevo paradigma*. Colombia: fundacion Universitaria Luis Amigó.
- Educacion, M. d. (2011). *Manual de Gestion para Directores de instituciones Educativas*. Lima: Lance grafico S.A.C.
- Gan, F. y. (2007). *Manual de recursos humanos. 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Barcelona: UOC.
- Gongalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad*. Limusa.
- Hernandez, R. F. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: McGraw-Hill.
- Hevia, O. (2001). *Reflexiones metodológicas y Epistemológicas sobre las Ciencias Sociales*. Caracas: Tropicos.
- Koenes, A. (1996). *Gestion y motivación del personal*. España: de santos.
- Lavin, S. y. (2000). *El proyecto educativoinstitucional como herramienta de transformación de la vida escolar*. Santiago de Chile: PIIIE.
- Leithwood, K. (2009). *¿Como liderar nuestras escuelas?* Santiago de Chile: Fundacion Chile.
- Llaneza, J. (2007). *Ergonomía y Psicosociología aplicada*. Valladolid: lex nova S.A.
- Loera. (2006 (citado en MINEDU 2016)). *Planificacion escolar*. Perú: 1era Edi.
- magisterial, C. N.-S. (2009). *Antología de gestión escolar*. Mexico: Secretaria de educacion pública.

- Mejia, M. (2010). *Manual para realizardiagnostico del clima laboral Ministerio de salud publica y asistencia social*. Guatemala.
- Mikulic, I. C. (2013). *Algunas consideraciones acerca del concepto de clima social y su evaluacion* . Buenos Aires- Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Moos, R. M. (1989). *Escala de Clima social, Familia, Trabajo, Instituciones penitenciarias, Centro Escolar*. España: Manual (3era Ed.).
- Mora, D. (2009). *Estandares e indicadores de calidad de la educación para los paises ALBA*. Revista Integra Educativa.
- Ortega, I. (2000). *Efectividad de la evaluacion en la ejecucion del diseño curricular*. Venezuela: (Tesis de Maestría) Universidad Bicentenario de Aragua.
- peruano, E. (2018). *Minedu convoca a plazas docentes para 2018 y 2019*. Perú: Recuperado: <http://www.elperuano.com.pe/noticia-minedu>.
- Pozner. (2001 (citado en Minedu 2016)). *Planificacion Escolar*. Perú: (1er. Ed.).
- Rodriguez, N. (2004). *El Clima Escolar*. Revista digital "investigacion y educacion".
- Ruiz, J. (2000). *Gerencia de la Universidad para el siglo XXI y la postmodernidad*. Caracas: Italgrafia.
- Salvador, M. (2014). *Gestion educativa y Clima organizacional en los docentes del nivel primario de las instituciones educativas de Huaral - 2014*. Lima - Perú: (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejos .
- Sulbarán, J. (2002). *El rol de la gerencia en los procesos de cambio*. Revista de Economía.
- Tinco, S. (2016). *Gestion educativa y su influencia con el clima laboral de los docentes de las linstituciones Educativasdel nivel primario*. Lima - peru: (tesis de Maestría) Uinversidad Nacional d Educacion Enrique Guzman y valle.

Vega, D. A. (2006). *Panorama sobre estudios de Clima organizacional en Bogota*. Colombia: Revista diversita-perspectivas en Psicología.

Anexos

Anexo 1

ARTICULO CIENTIFICO

Gestión educativa y clima laboral en docentes de la Institución Educativa Virgen de Fátima, Huaral-2018

Educational management and work climate in teachers of the Educational Institution Virgen de Fátima, Huaral-2018

AUTORA:

Elena La Rosa Gamarra

Estudiante del Programa de maestría en Docencia y Gestión Educativa Universitaria de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

elenatherose@gmail.com

Resumen

El estudio Gestión educativa y clima laboral en docentes de la institución educativa “Virgen de Fátima”, Huaral-2018, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la Gestión educativa y clima laboral.

El método fue deductivo, el tipo fue básica, correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental: transversal. La población censal, de 55 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos fueron los cuestionarios, debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Obteniendo la siguiente conclusión: Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la variable 1: Gestión educativa tiene relación positiva considerable ($Rho = ,759$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable 2: Clima laboral en la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Palabras claves: Gestión educativa, clima laboral, antecedentes.

Abstract

The study Educational management and work climate in teachers of the educational institution "Virgen de Fátima", Huaral-2018, whose general objective was to determine the relationship between educational management and work environment.

The method was deductive, the type was basic, correlational, quantitative approach, non-experimental design: transversal. The census population of 55 teachers. The technique used to collect information was a survey, and the instruments were the questionnaires, duly validated through expert judgments and determined their reliability through the reliability statistics (Cronbach's Alpha).

Obtaining the following conclusion: The values obtained in the hypothesis test give enough evidence to affirm that the variable 1: Educational management has considerable positive relationship ($Rho = .759$) and significant (p value = 0.000 less than 0.05) with variable: Work climate in the public educational institution N ° 20402 "Virgen de Fátima", Huaral-2018.

Keywords: Educational management, work environment, background

Introducción

En esta investigación, es importante destacar que a nivel mundial la Organización de la Naciones para la Educación, la Ciencia y la Cultura, plantea que la gestión debe transformar y dinamizar los sistemas educativos, de tal modo que la población tenga la posibilidad a recibir una educación acorde a los nuevos desafíos del mundo globalizado con los valores humanos, socioculturales y éticos.

Encontramos la necesidad de lograr en las instituciones un buen clima laboral, donde los miembros de la misma se sientan satisfechos y esto fortalezca un trabajo en equipo, generando la integración para la mejora educativa. Por tal razón me apoyo en Calvo (2016) como antecedente, el cual formulo un plan de mejoramiento también, para fortalecer y mejorar las relaciones humanas considero principalmente que los directivos tengan buen liderazgo que permita la unión en la familia escolar. Por otro lado, Angulo (2016) llego a la siguiente conclusión, que si bien es cierto los vínculos entre los integrantes de la I.E son buenos, existen quienes perciben que el clima no es el más adecuado, y esto podría convertirse en una amenaza, entendiéndose como amenaza el hecho de que podría afectarse las relaciones interpersonales y por consiguiente la gestión.

Se puede decir, que el estudio que realizo Salvador (2014) basado en la apreciación de los profesores sobre la gestión y el clima organizacional, tiene afinidad directa con el estudio realizado, también este, llegó a la conclusión que existe relación positiva moderada entre la

gestión y el clima organizacional, entre ambas variables la relación en su totalidad va de regular a bueno, posiblemente a partir de las conclusiones se puede haber tomado como insumo para obtener mejoras significativas.

En cuanto a carencias se trata, se ha observado problemas en gestión educativa y como esto puede afectar el clima laboral en la institución, podríamos mencionar entre otros: la inequidad en el trato con el personal docente, administrativo, la falta de consideración hacia los otros, poca confianza, lealtad entre la plana jerárquica, profesores y demás personal de la escuela, lo que se traduce en un clima poco armonioso. Las malas relaciones interpersonales conllevan a un clima negativo que originan que los procesos de evaluación sean negativos. Con respecto a lo referido, Minedu (2011) en su manual como dirigir una institución, sustenta que la gestión educativa abarca las funciones que le corresponden a los directivos ya que ellos planifican, ejecutan y evalúan el quehacer educativo para una mejora continua, con la finalidad que este organizado y sistematizado, de tal manera que quien participa debe de asumir sus responsabilidades. Por otro lado, los docentes también tienen que empoderarse de los nuevos desafíos y con el cumplimiento de los objetivos planteados para lograr que los aprendizajes sean de mejor calidad de acuerdo al enfoque por competencias.

Para la investigación se planteó como problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión educativa y el clima laboral en la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral 2018? Y sus objetivos se expresaron de la siguiente forma: como Objetivo general. Determinar la relación entre la gestión educativa y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018. Y como objetivos específicos: Primero. Determinar la relación entre la Gestión institucional y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018, segundo.

Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el Clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018, tercero: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018, cuarto: Determinar la relación entre la gestión Comunitaria y el clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

El trabajo se ejecutó con 58 unidades de análisis de estudio, toda investigación genera nuevo conocimiento y abre posibilidades de mayor entendimiento frente a un fenómeno o situación dada. La investigación es significativa, tiene impacto, porque a partir de ésta, se detalla el proceder de las variables de estudio primero y posteriormente las variables intervinientes, como es la comunidad educativa, y/o diversos grupos que pudieran influir al margen de la buena gestión del directivo, beneficiando a la comunidad educativa, los padres de familia y los estudiantes, ya que, como consecuencia se fortalecerá el clima laboral, necesario para realizar un trabajo colegiado, considerando las dimensiones del estudio (relaciones, desarrollo, estabilidad de cambio) y sus resultados finales

Materiales y métodos.

La materia a ser utilizada estuvo situada en dos variables: Gestión educativa y clima laboral, la gestión educativa se define según Casassús (2000) como procesos orientados a entender y analizar la acción humana propiamente dicha dentro de la institución educativa para el logro de fines educacionales, es decir que cada agente educativo cumple un rol determinado el cual debe ejecutarse en forma conjunta para alcanzar objetivos comunes, por otro lado clima laboral según Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo (2006) se entienden como las interacciones que se dan entre los agentes educativos dentro de los contextos organizacionales, estas interacciones

deben tener un espíritu de grupo, buscando un mejor desempeño dando mayor importancia al vínculo existente entre la comunidad docente, directivos y docentes-escolar involucrando a los padres de familia. Así se tiene que esto, nos hace ver, lo primordial de una adecuada gestión en cuanto al cumplimiento de la demanda educativa, la educación integral como razón de ser de toda institución educativa de calidad, como lo expone Sulbarán (2002) cuando existe un buen clima laboral, la persona se siente motivada de manera intrínseca y extrínseca por lo cual ofrecerá lo mejor de sí mismo, en ese sentido es necesario que el líder propicie actualizaciones oportunas y eficaces, dirigidas a toda la entidad, de tal manera que todos los involucrados se beneficien y logren metas comunes de manera libre y espontánea para su beneficio personal por un lado, y por otro, para beneficio y en bien de los estudiantes, trayendo esto mejores logros a la educación, en consecuencia se puede pensar en un cambio sustancial para el beneficio de la comunidad educativa.

Diseño de Estudio

El método utilizado fue deductivo, con un enfoque de naturaleza cuantitativa, el tipo de investigación utilizado fue básica- deductiva, este método consiste en brindar hipótesis y especificar las probables alternativas de solución al caso planteado, y constatar con la información si todos son concordantes con lo planificado, el diseño utilizado fue no experimental. En referencia al alcance temporal, esta indagación es transversal.

La técnica utilizada fue una encuesta para medir cada variable, esto permitió que los 55 docentes dieran a conocer su percepción de cada ítem plasmados en un cuestionario confiable. Luego, analizar los datos reales, utilizando el programa estadístico SPSS-25 para su estudio, y

sacar determinadas conclusiones para arribar a resultados referente a gestión y clima en la I.E. N°20402 “Virgen de Fátima.

Resultados

Se obtuvieron las siguientes percepciones:

Tabla 1

Niveles de percepción de la variable: Gestión educativa

		frecuencia	Porcentaje	Porcentajes	Porcentaje
		Frecuencia	%	validos	acumulado
Válidos	Bueno	27	49,1	49,1	49,1
	Regular	21	38,2	38,2	87,3
	Malo	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

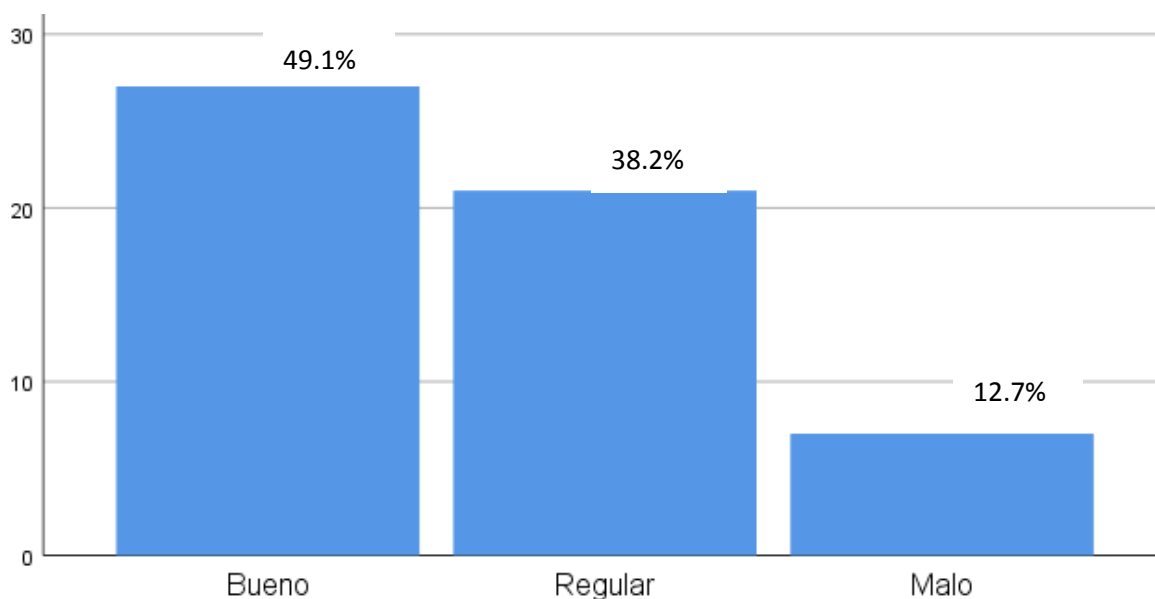


Figura 1: Cuestionario aplicado a los docentes 17/12/18 elaborado con el programa estadístico SPSS-25

Interpretación: De la tabla 1 y figura 1, se observa que 7 (12.7%) de docentes percibieron que la variable 1: Gestión educativa es malo, 21(38.2%) percibieron como regular y 27(49.1%) la percibieron bueno.

Tabla 2

Niveles de percepción de la Variable: Clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje %	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	33	60.0	60.0	60.0
	Regular	18	32.7	32.7	92.7
	Malo	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

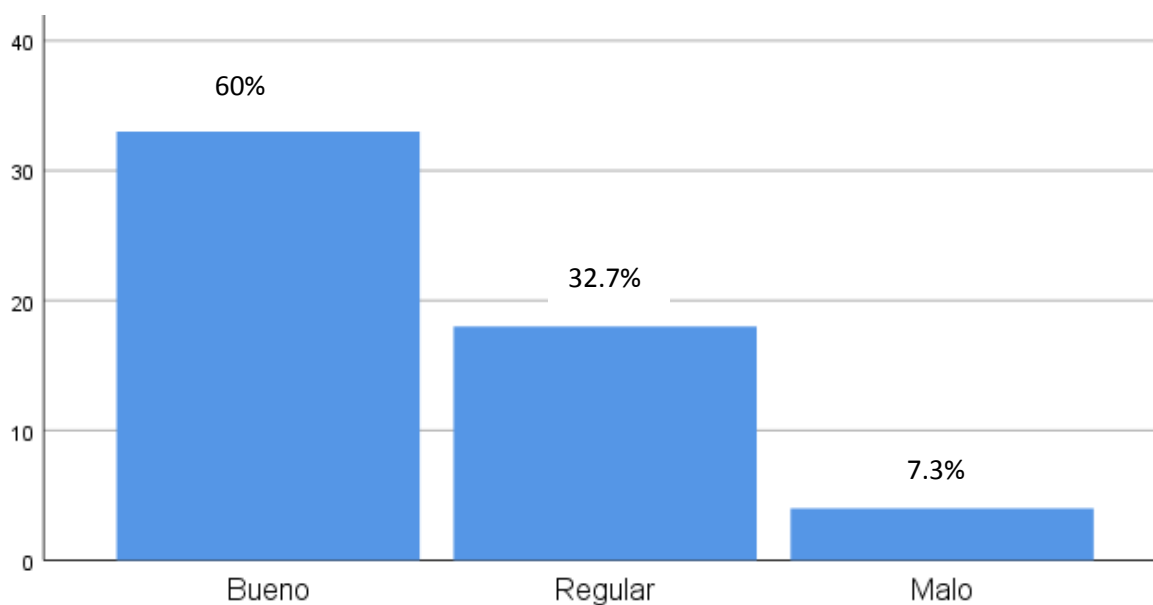


Figura 1: Cuestionario aplicado a los docentes 17/12/18 elaborado con el programa estadístico SPSS-25

Interpretación: De la tabla 15 y figura 7, se observa que 4 (7.3%) de docentes percibieron que la variable 2, Clima laboral es malo, 18(32.7%) percibieron como regular y 33(60%) la percibieron bueno.

Tabla 3

Grado de correlación entre la variable: Gestión educativa y variable: Clima laboral

			variable 1:Gestion Educativa	variable 2:Clima Laboral
Rho de Spearman	variable 1:Gestion Educativa	Coeficiente de correlación	1.000	,759**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	55	55
		Coeficiente de correlación	,759**	1.000
	variable 2:Clima Laboral	Sig. (bilateral)	.000	
		N	55	55

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza el H_0 .

Interpretación

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la variable: Gestión educativa, tiene relación positiva considerable ($Rho = ,759$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable: Clima laboral en la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Discusión

El estudio realizado “Gestión educativa y clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018, fue planteada para observar la gestión educativa y su relación con el clima laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos:

Con respecto al objetivo general: determinar la relación entre la gestión educativa y el Clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018. Se aprecia, que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman R es igual a 0.759 (existiendo una relación positiva considerable) donde el nivel de significancia p igual a 0.000 siendo este inferior al 5% ($p < 0.05$), indica que la gestión educativa se relaciona significativamente con la variable 2: Clima laboral. Entendiéndose según MINEDU (2011) la gestión educativa incluye las funciones que le corresponden a los directivos en cuanto ellos planifican, ejecutan y evalúan el quehacer educativo y esto hace posible que la institución se mantenga permanentemente actualizada, avance como un todo organizado y sistematizado de tal manera que quien participa debe de asumir sus responsabilidades. Por otro lado, los docentes también tienen que empoderarse de los nuevos desafíos que presenta la educación, que conlleven al cumplimiento de los objetivos planteados para lograr que los aprendizajes sean de mejor calidad de acuerdo al enfoque por competencias. Además, dentro de las definiciones sobre el clima laboral puedo mencionar a Rodríguez (2004) que expresa que es concebido, los elementos psicosociales como son la interacción con el trabajo, el contexto y su estilo de organización, por un lado, y por otro las competencias que posee el docente, sus carencias, sus buenas

intenciones, y otros factores influyen en el rendimiento y la satisfacción laboral, todo esto le da a la institución una imagen propia. Esto es similar a la investigación de Salvador (2014) él encontró que existió en su investigación una relación directa y significativa entre gestión educativa y clima organizacional (Rho de Spearman = 0,585** siendo ésta una correlación moderada). Esto lo puedo interpretar manifestando que en la institución educativa N°20402 “Virgen de Fátima”-Huaral, hay una buena gestión educativa en porcentaje (49.1%) y esto repercute favorablemente en el clima laboral siendo bueno en un (60%). En el trabajo realizado por Tinco (2016) se observan que el nivel de gestión educativa está relacionado directa y significativamente con el nivel del clima laboral de las Instituciones educativas primarias de Islay – 2015. También esto está relacionado con lo que manifestó Albañil (2015), el cual expresó que la apreciación general del ambiente laboral desde el punto de vista de los profesores participantes, va de bueno a regular en el centro educativo. Esto es favorable porque si la gestión educativa se cumple de manera adecuada esto hace posible, como expresara Mora (2009) en su Revista Integra Educativa, la gestión educativa, es altamente importante para un apropiado funcionamiento de toda acción educativa desde cualquier punto de vista. Para esto, también se hace necesario contar con ciertas características como espíritu colaborativo, creatividad, vocación para trabajar en unidad encaminados a la búsqueda de la calidad educativa, para que en consecuencia exista un “clima laboral propicio, que incite al personal a aportar desde su iniciativa a pensar en cómo transformar y lograr los fines propuestos.” (Sulbarán, 2002).

Conclusión

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la variable 1: Gestión Educativa tiene relación positiva considerable ($Rho = ,759$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable 2: Clima laboral en la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018

Referencias

- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar*. Piura-Perú: (Tesis de maestría)Universidad de Piura.
- Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. Ecuador: (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Calvo. (2016). *Estrategía de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogota*. Colombia: (Tesis de Maestría) Universidad Libre Bogota.
- Cassasus, J. (2000). *Acerca de la práctica y la teoría de la gestión: marcos conceptuales para el análisis de los cambios en la Gestión de los sistemas educativos*. Recuperado, www.scribd.com/doc/12667410/gestion.
- Educacion, M. d. (2011). *Manual de Gestión para Directores de instituciones Educativas*. Lima: Lance grafico S.A.C.
- Mora, D. (2009). *Estandares e indicadores de calidad de la educación para los países ALBA*. Revista Integra Educativa.
- Rodriguez, N. (2004). *El Clima Escolar*. Revista digital "investigacion y educacion".
- Salvador, M. (2014). *Gestión educativa y Clima organizacional en los docentes del nivel primario de las instituciones educativas de Huaral - 2014*. Lima - Perú: (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejos .

Sulbarán, J. (2002). *El rol de la gerencia en los procesos de cambio*. Revista de Economía.

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

Vega, D. A. (2006). *Panorama sobre estudios de Clima organizacional en Bogotá*. Colombia: Revista Diversidad-Perspectivas en Psicología.

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO Gestión Educativa y Clima Laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral- 2018							
AUTOR: Br. Elena La Rosa Gamarra							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general ¿Cómo se relaciona la Gestión Educativa y el Clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral - 2018?	Objetivo General Determinar la relación entre la Gestión Educativa y el Clima en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral- 2018	Hipótesis general Existe relación significativa entre Gestión educativa y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral -2018	Variable 1: Gestión educativa (Minedu (2011))				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Gestión institucional	- Recursos - Infraestructura - Control escolar	1 – 15	Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo [56,130] Regular [131,205] Bueno [205,280]
			Gestión Pedagógica	- Perfeccionamiento - Planificación - Evaluación y monitoreo	16– 29		
			Gestión Administrativa	- Planeación - Liderazgo - Mejora continua	30 – 46		
Gestión Comunitaria	- Participación de los padres de familia - Redes de Apoyo	47 – 56					
Problemas específicos ¿Cómo se relaciona la Gestión institucional y el Clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral -2018?	Objetivos específicos: Determinar la relación la Gestión institucional y el Clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral - 2018	Hipótesis específicas Existe relación significativa entre Gestión institucional y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral - 2018	Variable 2: Clima laboral (Moss, Moss y Trickett(1989))				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Relaciones	- Implicación - Cohesión - Apoyo	1 – 15	Likert Siempre(5) Casi siempre(4) A veces (3)	Malo [50,117] Regular [117,183] Bueno [183,250]
			Desarrollo	-Autonomía -Organización -Presión	16-30		
			Estabilidad de cambio	- Claridad - Control - Innovación - Comodidad	31-50		
¿Cómo se relaciona la Gestión pedagógica y el Clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402	Determinar la relación entre la Gestión pedagógica y el Clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402	Existe relación significativa entre Gestión pedagógica y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402					

<p>“Virgen de Fátima”, Huaral - 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la Gestión Administrativa y el Clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral - 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la Gestión Comunitaria y el Clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral - 2018?</p>	<p>“Virgen de Fátima”, Huaral - 2018</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral - 2018</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión Comunitaria y el Clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral - 2018</p>	<p>N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral- 2018</p> <p>Existe relación significativa entre la Gestión administrativa clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral - 2018</p> <p>Existe relación significativa entre Gestión Comunitaria y clima laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral - 2018</p>			<p>Casi nunca(2)</p> <p>Nunca(1)</p>	
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar		
<p>Método: Deductivo</p> <p>Enfoque: Básica</p> <p>Tipo: Descriptivo correlacional</p> <p>Nivel: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No Experimental , Correlacional-transversal</p>	<p>Población Censal: 55 docentes</p>	<p>Variable 1: Gestión Educativa</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Clima – laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p>			

Anexo 3
INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTION EDUCATIVA

FINALIDAD:

Esta herramienta tiene como fin averiguar, desde el punto de vista de los docentes, la Gestión Educativa de la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Estimado (a) profesor(a), le estaré muy agradecida por su aportación, respondiendo las interrogantes con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Interpreta cada una de las interrogantes y señala una de las alternativas con una (x). Sus respuestas son anónimas. Asimismo, tienen el siguiente valor:

- (5) Siempre
- (4) Casi siempre
- (3) A veces
- (2) Casi nunca
- (1) Nunca

N°	DIMENSION : GESTION INSTITUCIONAL	VALORACIÓN				
	INDICADOR: PLANEACIÓN	1	2	3	4	5
	ITEMS					
1	Participo en la realización del PEI.					
2	Participo en la realización del PCI.					
3	Participo en la realización del PAT.					
4	Participo en la realización del R.I					
5	Se evalúa todo lo programado y sus resultados para el año lectivo .					
N°	INDICADOR: LIDERAZGO	1	2	3	4	5
	ITEMS					
6	El director de la institución pone en práctica su liderazgo, promoviendo en los profesores el trabajo colegiado y la toma de decisiones conjuntas.					
7	El director de la institución incentiva que los profesores y personal administrativo sean partícipes de lo programado tanto en lo curricular como en lo administrativo.					
8	El director usa estrategias pertinentes para solucionar los conflictos en la I.E.					

9	El director estimula el crecimiento personal de sus colaboradores.					
10	El director fomenta un ambiente de trabajo donde prima la participación, respeto y cordialidad entre los profesores de la I.E.					
Nº	<i>INDICADOR: MEJORA CONTINUA</i>	1	2	3	4	5
	<i>ITEMS</i>					
11	El director pone en práctica medidas orientadas a la mejora continua en la I.E.					
12	El director toma en cuenta las aportaciones de los profesores en la realización del Plan de Mejora de la I.E.					
13	El director toma como insumo para la elaboración del Plan de Mejora institucional la tasa de escolaridad.					
14	El director promueve estrategias pertinentes para la mejora continua del PEA en la institución.					
15	La dirección gestiona continuamente recursos para la buena marcha de la I.E.					
Nº	<i>DIMENSION : GESTION PEDAGOGICA</i>	<i>VALORACIÓN</i>				
	<i>INDICADOR: PERFECCIONAMIENTO</i>	1	2	3	4	5
	<i>ITEMS</i>					
16	La dirección hace partícipe a los profesores de los eventos pedagógicos organizados por el MINEDU en pro de su formación continua.					
17	La plana docente participa en eventos de actualización pedagógica organizadas por la UGEL.					
18	El personal de la IE es incentivado a participar en los programas organizados por el MINSA.					
19	La dirección hace partícipe a la plana docente de capacitaciones y actualizaciones organizadas por la DREL.					
20	En la I.E los programas de actualización docente convocado por el MINEDU se examinan en las asambleas de profesoras dándole la debida importancia.					
Nº	<i>INDICADOR: PLANIFICACIÓN</i>	1	2	3	4	5
	<i>ITEMS</i>					
21	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar su carpeta pedagógica en la fecha indicada.					
22	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar su programación curricular en la fecha indicada.					

23	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar sus sesiones de aprendizaje en la fecha indicada.					
24	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar su registro de notas en la fecha indicada.					
25	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar su matriz de evaluación en la fecha indicada					
N°	<i>INDICADOR: EVALUACIÓN Y MONITOREO</i>	1	2	3	4	5
	<i>ITEMS</i>					
26	En la I.E la plana jerárquica supervisa y monitorea contantemente la labor individual y colegiada de los profesores.					
27	La I.E cuenta con una propuesta de supervisión y monitoreo a nivel institucional.					
28	La I.E formula alternativas de solución a la problemática de la gestión educativa a partir de recojo de información sobre la realidad institucional.					
29	En la I.E la supervisión y el monitoreo beneficia la superación personal de cada uno de sus miembros.					
N°	<i>DIMENSION : GESTION ADMINISTRATIVA</i>	<i>VALORACIÓN</i>				
	<i>INDICADOR: RECURSOS</i>	1	2	3	4	5
	<i>ITEMS</i>					
30	Se ejecutan estrategias con miras al mantenimiento de los bienes (muebles e inmuebles) de la IE.					
31	Se ejecutan estrategias con miras al mantenimiento de los ambientes de la I.E.					
32	La I.E gestiona recursos complementarios para el bien de la institución.					
33	La I.E tiene el respaldo de instituciones y/o empresas huaralinas, con la finalidad de mejorar.					
34	La I.E tiene el respaldo de la APAFA para la mejora del mismo.					
N°	<i>INDICADOR: INFRAESTRUCTURA</i>	1	2	3	4	5
	<i>ITEMS</i>					
35	La I.E tiene la cantidad necesaria de aulas para atender a los estudiantes.					
36	La I.E tiene la cantidad necesaria de laboratorios para atender a los estudiantes.					
37	La I.E tiene la cantidad necesaria de bibliotecas para atender a los estudiantes.					

38	La I.E tiene la cantidad necesaria de servicios higiénicos para atender a los profesores y estudiantes.					
39	La I.E tiene ambientes y equipos necesarios para promover el uso de las TIPS.					
40	Las instalaciones que tiene la I.E prestan la garantía de ser saludables y salvaguardan la integridad de los estudiantes.					
41	Las instalaciones eléctricas de la I.E son convenientes.					
Nº	<i>INDICADOR: CONTROL ESCOLAR</i>	1	2	3	4	5
	<i>ITEMS</i>					
42	Los profesores de la I.E entregan los certificados y actas en los tiempos programados.					
43	Los profesores de la I.E entregan las libretas de información a los estudiantes en los tiempos programados.					
44	La I.E cuenta con un sistema que registra información renovada de los padres y alumnos.					
45	Los apoderados de la I.E dialogan con los profesores usualmente para informarse sobre los progresos académicos de sus hijos.					
46	En la I.E el monitoreo y la evaluación benefician las interrelaciones de los agentes educativos.					
	DIMENSION : GESTION COMUNITARIA	VALORACIÓN				
Nº	<i>INDICADOR: PARTICIPACIÓN DE LOS PADRES DE FAMILIA</i>	1	2	3	4	5
	<i>ITEMS</i>					
47	Los apoderados acuden a la I.E para participar del inicio del año lectivo.					
48	Los apoderados acuden a las actividades que organiza la I.E.					
49	Los apoderados acuden a la I.E para participar en el aniversario institucional.					
50	Los apoderados acuden a la I.E para recibir la libreta de información.					
51	Los apoderados acuden a la I.E para informarse sobre la conducta de sus hijos.					
Nº	<i>INDICADOR: REDES DE APOYO</i>	1	2	3	4	5
	<i>ITEMS</i>					
52	La I.E cuenta con el respaldo y orientación de la DREL.-L.P					
53	La I.E cuenta con el respaldo y orientación del Centro Salud – Base Huaral.					
54	La I.E cuenta con el respaldo de la Municipalidad de Huaral.					

55	La I.E cuenta con el respaldo del empresariado privado.						
56	La I.E constituye acuerdo o alianzas en pro de la mejora del servicio educativo.						

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE CLIMA LABORAL**

FINALIDAD:

Esta herramienta tiene como fin averiguar, desde el punto de vista de los docentes, el Clima Laboral de la institución educativa pública N°20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018.

Estimado (a) profesor(a), le estaré muy agradecida por su aportación, respondiendo las interrogantes con honestidad.

INSTRUCCIONES:

Interpreta cada una de las interrogantes y señala una de las alternativas con una (x). Sus respuestas son anónimas. Asimismo, tienen el siguiente valor:

- (5) Siempre
- (4) Casi siempre
- (3) A veces (Albañil A. , El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique Lopez Albuja, 2015)
- (2) Casi nunca
- (1) Nunca

	DIMENSION : RELACIONES	VALORACIÓN				
	INDICADOR: IMPLICACIÓN	1	2	3	4	5
	ITEMS					
1	La labor desempeñada es verdaderamente estimulante.					
2	Hay un gran espíritu de grupo.					
3	La plana docente se retira a la hora exacta del término del horario de su trabajo.					
4	Los docentes están orgullosos de ser parte de la I.E					
5	Los profesores cumplen a cabalidad con su labor.					
N°	INDICADOR: COHESIÓN	1	2	3	4	5
	ITEMS					

6	Los docentes nombrados brindan el apoyo a los docentes contratados para que todos vayan a la par y logren similar rendimiento académico en los estudiantes.					
7	Los docentes se reúnen en grupo para realizar actividades educativas y sociales fuera de su horario de trabajo.					
8	Los directivos y docentes se llevan bien, a pesar de tener tareas y responsabilidades distintas dentro del plantel.					
9	Los docentes son respetuosos y tolerantes ante los problemas personales de sus colegas.					
10	Los docentes se reúnen de manera grupal para solucionar los problemas educativos y otros con altura, respeto y tolerancia.					
Nº	INDICADOR: APOYO	1	2	3	4	5
	ITEMS					
	11	La Dirección promueve y desarrolla estrategias de mejora de las relaciones humanas e interpersonales en armonía entre directivos, docentes, personal administrativo, etc.				
12	La I.E estima la colaboración de los agentes educativos en la realización del plan de mejora de las relaciones humanas.					
13	Se considera la colaboración de los apoderados en todas las acciones educativas a fin de promover la integración y las buenas relaciones sociales dentro del plantel.					
14	La Dirección impulsa acciones relevantes para favorecer las conexiones interpersonales entre los alumnos, a través de Tutoría, Departamento de Psicología, etc.					
15	El Director incentiva a realizar actividades de recreación e integración entre los estudiantes y docentes, directivos y todo el personal; ya sea a través de las verbenas escolares con actuaciones artísticas, shows infantiles, etc.					
Nº	DIMENSION : DESARROLLO	VALORACIÓN				
	INDICADOR: AUTONOMÍA	1	2	3	4	5
	ITEMS					
16	Hay docentes que les gusta asumir cargos y responsabilidades importantes y fundamentales que repercutirá en favor de toda la familia escolar.					
17	Los profesores tiene la autonomía necesaria para realizar su labor como crean conveniente.					
18	En la I.E se estimula a que los profesores a actuar de acuerdo a sus decisiones.					
19	La plana docente demuestra ser profesional independiente en el cumplimiento de sus deberes.					

20	Los docentes aportan con sugerencias y opiniones con gran responsabilidad para mejorar las acciones o actividades que les corresponden cumplir en sus deberes.					
Nº	INDICADOR: ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
	ITEMS					
21	La plana docente cumple estrictamente con la culminación de su horario de labor.					
22	La eficacia de su labor se ve afectada por el mal uso del tiempo.					
23	El equipo de docentes es muy práctico y eficiente.					
24	En la I.E es importante realizar los trabajos en equipo, en forma coordinada y armoniosa.					
25	Los docentes trabajan muy intensamente, inclusive fuera de su horario de trabajo a fin de cumplir con sus responsabilidades.					
Nº	INDICADOR: PRESIÓN	1	2	3	4	5
	ITEMS					
26	Existe una continua presión para que se cumplan las metas institucionales.					
27	Los docentes por su recargada labor pedagógica a veces sufren de stress o preocupación laboral.					
28	En la I.E se realiza el trabajo con tranquilidad y sin embargo se hace bien.					
29	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.					
30	Hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.					
Nº	DIMENSION : ESTABILIDAD DE CAMBIO	VALORACIÓN				
	INDICADOR: CLARIDAD	1	2	3	4	5
	ITEMS					
31	Las directivas sobre la labor docente se comunican con claridad y son oportunas.					
32	Las actividades se organizan y se ejecutan de acuerdo a lo planificado.					

3 3	La normatividad institucional es muy imprecisa.					
3 4	Entre los docentes se explican los detalles de las tareas encomendadas.					
3 5	Los docentes tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.					
N o	INDICADOR: CONTROL	1	2	3	4	5
	ITEMS					
3 6	La institución aplica mecanismos de control del trabajo docente.					
3 7	Se espera que los docentes realicen su trabajo siguiendo los procedimientos establecidos por la institución.					
3 8	Se monitorea constantemente a los docentes para que cumplan las metas institucionales.					
3 9	Se aplican sanciones en caso de incumplimiento de las directivas institucionales.					
4 0	Se utiliza constantemente el Reglamento para que los docentes cumplan sus funciones.					
N o	INDICADOR: INNOVACIÓN	1	2	3	4	5
	ITEMS					
4 1	En la I.E se aprecia el hacer diferentes las cosas.					
4 2	En la I.E siempre se ponen en práctica nuevas ideas.					
4 3	Existen premios y reconocimientos para los proyectos o planes innovadores.					
4 4	Los ambientes de la I.E coadyuvan a formar un entorno laboral acogedor.					
4 5	El ambiente de trabajo de la Institución Educativa presenta novedades y cambios.					
N o	INDICADOR: COMODIDAD	1	2	3	4	5
	ITEMS					
4 6	Las instalaciones están en buen estado y generan un ambiente agradable.					
4 7	Los espacios físicos de la Institución están bien distribuidos y permiten un buen desplazamiento.					

4 8	La ambientación y la decoración hace acogedor el medio laboral.						
4 9	El mobiliario está normalmente bien colocado.						
5 0	Las instalaciones de la Institución Educativa están siempre bien ventilados.						

Anexo 4.

Certificado de validación de instrumentos

Variable 1:

Gestión Educativa



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Gestión institucional							
1	Participo en la realización del PEI.	✓		✓		✓		
2	Participo en la realización del PCI.	✓		✓		✓		
3	Participo en la realización del PAT.	✓		✓		✓		
4	Participo en la realización del R.I	✓		✓		✓		
5	Se evalúa todo lo programado y sus resultados para el año lectivo .	✓		✓		✓		
6	El director de la institución pone en práctica su liderazgo, promoviendo en los profesores el trabajo colegiado y la toma de decisiones conjuntas.	✓		✓		✓		
7	El director de la institución incentiva que los profesores y personal administrativo sean partícipes de lo programado tanto en lo curricular como en lo administrativo.	✓		✓		✓		
8	El director usa estrategias pertinentes para solucionar los conflictos en la I.E.	✓		✓		✓		
9	El director estimula el crecimiento personal de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
10	El director fomenta un ambiente de trabajo donde prima la participación, respeto y cordialidad entre los profesores de la I.E.	✓		✓		✓		
11	El director pone en práctica medidas orientadas a la mejora continua en la I.E.	✓		✓		✓		
12	El director toma en cuenta las aportaciones de los profesores en la realización del Plan de Mejora de la I.E.	✓		✓		✓		
13	El director toma como insumo para la elaboración del Plan de Mejora institucional la tasa de escolaridad.	✓		✓		✓		
14	El director promueve estrategias pertinentes para la mejora continua del PEA en la institución.	✓		✓		✓		
15	La dirección gestiona continuamente recursos para la buena marcha de la I.E.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : Gestión pedagógica							
16	La dirección hace partícipe a los profesores de los eventos pedagógicos organizados por el MINEDU en pro de su formación continua.	✓		✓		✓		
17	La plana docente participa en eventos de actualización pedagógica organizadas por la UGEL.	✓		✓		✓		
18	El personal de la I.E. es incentivado a participar en los programas organizados por el MINSA.	✓		✓		✓		
19	La dirección hace partícipe a la plana docente de capacitaciones y	✓		✓		✓		

	actualizaciones organizadas por la DREL.						
20	En la I.E los programas de actualización docente convocado por el MINEDU se examinan en las asambleas de profesoras dándole la debida importancia.	/		/		/	
21	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar su carpeta pedagógica en la fecha indicada.	/		/		/	
22	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar su programación curricular en la fecha indicada.	/		/		/	
23	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar sus sesiones de aprendizaje en la fecha indicada.	/		/		/	
24	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar su registro de notas en la fecha indicada.	/		/		/	
25	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar su matriz de evaluación en la fecha indicada.	/		/		/	
26	En la I.E la plana jerárquica supervisa y monitorea contantemente la labor individual y colegiada de los profesores.	/		/		/	
27	La I.E cuenta con una propuesta de supervisión y monitoreo a nivel institucional.	/		/		/	
28	La I.E formula alternativas de solución a la problemática de la gestión educativa a partir de recojo de información sobre la realidad institucional.	/		/		/	
29	En la I.E la supervisión y el monitoreo beneficia la superación personal de cada uno de sus miembros.	/		/		/	
	DIMENSIÓN 3 : Gestión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No
30	Se ejecutan estrategias con miras al mantenimiento de los bienes (muebles e inmuebles) de la IE.	/		/		/	
31	Se ejecutan estrategias con miras al mantenimiento de los ambientes de la I.E.	/		/		/	
32	La I.E gestiona recursos complementarios para el bien de la institución.	/		/		/	
33	La I.E tiene el respaldo de instituciones y/o empresas huaralinas, con la finalidad de mejorar.	/		/		/	
34	La I.E tiene el respaldo de la APAFA para la mejora del mismo.	/		/		/	
35	La I.E tiene la cantidad necesaria de aulas para atender a los estudiantes.	/		/		/	
36	La I.E tiene la cantidad necesaria de laboratorios para atender a los estudiantes.	/		/		/	
37	La I.E tiene la cantidad necesaria de bibliotecas para atender a los estudiantes.	/		/		/	
38	La I.E tiene la cantidad necesaria de servicios higiénicos para atender a los profesores y estudiantes.	/		/		/	
39	La I.E tiene ambientes y equipos necesarios para promover el uso de las TIPS.	/		/		/	
40	Las instalaciones que tiene la I.E prestan la garantía de ser saludables y salvaguardan la integridad de los estudiantes.	/		/		/	
41	Las instalaciones eléctricas de la I.E son convenientes.	/		/		/	
42	Los profesores de la I.E entregan los certificados y actas en los tiempos programados.	/		/		/	
43	Los profesores de la I.E entregan las libretas de información a los estudiantes en los tiempos programados.	/		/		/	

44	La I.E cuenta con un sistema que registra información renovada de los padres y alumnos.	/	/	/	
45	Los apoderados de la I.E dialogan con los profesores usualmente para informarse sobre los progresos académicos de sus hijos.	/	/	/	
46	En la I.E el monitoreo y la evaluación benefician las interrelaciones de los agentes educativos.	/	/	/	
DIMENSIÓN 4 : Gestión comunitaria					
47	Los apoderados acuden a la I.E para participar del inicio del año lectivo.	/	/	/	
48	Los apoderados acuden a las actividades que organiza la I.E.	/	/	/	
49	Los apoderados acuden a la I.E para participar en el aniversario institucional.	/	/	/	
50	Los apoderados acuden a la I.E para recibir la libreta de información.	/	/	/	
51	Los apoderados acuden a la I.E para informarse sobre la conducta de sus hijos.	/	/	/	
52	La I.E cuenta con el respaldo y orientación de la DREL.-L.P	/	/	/	
53	La I.E cuenta con el respaldo y orientación del Centro Salud - Base Huaral.	/	/	/	
54	La I.E cuenta con el respaldo de la Municipalidad de Huaral.	/	/	/	
55	La I.E cuenta con el respaldo del empresariado privado.	/	/	/	
56	La I.E constituye acuerdo o alianzas en pro de la mejora del servicio educativo.	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: HUGO RONCZA ABUELO ALVA DNI: 43394357

Especialidad del validador: NEUROLOGO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

7 de 12 del 2018



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Gestión institucional								
1	Participo en la realización del PEI.	✓		✓		✓		
2	Participo en la realización del PCI.	✓		✓		✓		
3	Participo en la realización del PAT.	✓		✓		✓		
4	Participo en la realización del R.I	✓		✓		✓		
5	Se evalúa todo lo programado y sus resultados para el año lectivo .	✓		✓		✓		
6	El director de la institución pone en práctica su liderazgo, promoviendo en los profesores el trabajo colegiado y la toma de decisiones conjuntas.	✓		✓		✓		
7	El director de la institución incentiva que los profesores y personal administrativo sean partícipes de lo programado tanto en lo curricular como en lo administrativo.	✓		✓		✓		
8	El director usa estrategias pertinentes para solucionar los conflictos en la I.E.	✓		✓		✓		
9	El director estimula el crecimiento personal de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
10	El director fomenta un ambiente de trabajo donde prima la participación, respeto y cordialidad entre los profesores de la I.E.	✓		✓		✓		
11	El director pone en práctica medidas orientadas a la mejora continua en la I.E.	✓		✓		✓		
12	El director toma en cuenta las aportaciones de los profesores en la realización del Plan de Mejora de la I.E.	✓		✓		✓		
13	El director toma como insumo para la elaboración del Plan de Mejora institucional la tasa de escolaridad.	✓		✓		✓		
14	El director promueve estrategias pertinentes para la mejora continua del PEA en la institución.	✓		✓		✓		
15	La dirección gestiona continuamente recursos para la buena marcha de la I.E.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : Gestión pedagógica		Sí	No	Si	No	Si	No	
16	La dirección hace partícipe a los profesores de los eventos pedagógicos organizados por el MINEDU en pro de su formación continua.	✓		✓		✓		
17	La plana docente participa en eventos de actualización pedagógica organizadas por la UGEL.	✓		✓		✓		
18	El personal de la I.E. es incentivado a participar en los programas organizados por el MINSA.	✓		✓		✓		
19	La dirección hace partícipe a la plana docente de capacitaciones y	✓		✓		✓		

	actualizaciones organizadas por la DREL.						
20	En la I.E los programas de actualización docente convocado por el MINEDU se examinan en las asambleas de profesoras dándole la debida importancia.	/		/		/	
21	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar su carpeta pedagógica en la fecha indicada.	/		/		/	
22	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar su programación curricular en la fecha indicada.	/		/		/	
23	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar sus sesiones de aprendizaje en la fecha indicada.	/		/		/	
24	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar su registro de notas en la fecha indicada.	/		/		/	
25	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar su matriz de evaluación en la fecha indicada.	/		/		/	
26	En la I.E la plana jerárquica supervisa y monitorea contantemente la labor individual y colegiada de los profesores.	/		/		/	
27	La I.E cuenta con una propuesta de supervisión y monitoreo a nivel institucional.	/		/		/	
28	La I.E formula alternativas de solución a la problemática de la gestión educativa a partir de recojo de información sobre la realidad institucional.	/		/		/	
29	En la I.E la supervisión y el monitoreo beneficia la superación personal de cada uno de sus miembros.	/		/		/	
	DIMENSIÓN 3 : Gestión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No
30	Se ejecutan estrategias con miras al mantenimiento de los bienes (muebles e inmuebles) de la IE.	/		/		/	
31	Se ejecutan estrategias con miras al mantenimiento de los ambientes de la I.E.	/		/		/	
32	La I.E gestiona recursos complementarios para el bien de la institución.	/		/		/	
33	La I.E tiene el respaldo de instituciones y/o empresas huaralinas, con la finalidad de mejorar.	/		/		/	
34	La I.E tiene el respaldo de la APAFA para la mejora del mismo.	/		/		/	
35	La I.E tiene la cantidad necesaria de aulas para atender a los estudiantes.	/		/		/	
36	La I.E tiene la cantidad necesaria de laboratorios para atender a los estudiantes.	/		/		/	
37	La I.E tiene la cantidad necesaria de bibliotecas para atender a los estudiantes.	/		/		/	
38	La I.E tiene la cantidad necesaria de servicios higiénicos para atender a los profesores y estudiantes.	/		/		/	
39	La I.E tiene ambientes y equipos necesarios para promover el uso de las TIPS.	/		/		/	
40	Las instalaciones que tiene la I.E prestan la garantía de ser saludables y salvaguardan la integridad de los estudiantes.	/		/		/	
41	Las instalaciones eléctricas de la I.E son convenientes.	/		/		/	
42	Los profesores de la I.E entregan los certificados y actas en los tiempos programados.	/		/		/	
43	Los profesores de la I.E entregan las libretas de información a los estudiantes en los tiempos programados.	/		/		/	

44	La I.E cuenta con un sistema que registra información renovada de los padres y alumnos.	/	/	/		
45	Los apoderados de la I.E dialogan con los profesores usualmente para informarse sobre los progresos académicos de sus hijos.	/	/	/		
46	En la I.E el monitoreo y la evaluación benefician las interrelaciones de los agentes educativos.	/	/	/		
DIMENSION 4 : Gestión comunitaria		/	/	/		
47	Los apoderados acuden a la I.E para participar del inicio del año lectivo.	/	/	/		
48	Los apoderados acuden a las actividades que organiza la I.E.	/	/	/		
49	Los apoderados acuden a la I.E para participar en el aniversario institucional.	/	/	/		
50	Los apoderados acuden a la I.E para recibir la libreta de información.	/	/	/		
51	Los apoderados acuden a la I.E para informarse sobre la conducta de sus hijos.	/	/	/		
52	La I.E cuenta con el respaldo y orientación de la DREL-L.P	/	/	/		
53	La I.E cuenta con el respaldo y orientación del Centro Salud – Base Huaral.	/	/	/		
54	La I.E cuenta con el respaldo de la Municipalidad de Huaral.	/	/	/		
55	La I.E cuenta con el respaldo del empresariado privado.	/	/	/		
56	La I.E constituye acuerdo o alianzas en pro de la mejora del servicio educativo.	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Flores Castañeda Rosalynn Arnela DNI: 40650095

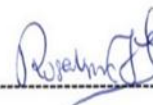
Especialidad del validador: Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

.....de.....del 2018



Firma del Experto Informante

44	La I.E cuenta con un sistema que registra información renovada de los padres y alumnos.	/	/	/	
45	Los apoderados de la I.E dialogan con los profesores usualmente para informarse sobre los progresos académicos de sus hijos.	/	/	/	
46	En la I.E el monitoreo y la evaluación benefician las interrelaciones de los agentes educativos.	/	/	/	
DIMENSION 4 : Gestión comunitaria		/	/	/	
47	Los apoderados acuden a la I.E para participar del inicio del año lectivo.	/	/	/	
48	Los apoderados acuden a las actividades que organiza la I.E.	/	/	/	
49	Los apoderados acuden a la I.E para participar en el aniversario institucional.	/	/	/	
50	Los apoderados acuden a la I.E para recibir la libreta de información.	/	/	/	
51	Los apoderados acuden a la I.E para informarse sobre la conducta de sus hijos.	/	/	/	
52	La I.E cuenta con el respaldo y orientación de la DREL.-L.P	/	/	/	
53	La I.E cuenta con el respaldo y orientación del Centro Salud - Base Huaral.	/	/	/	
54	La I.E cuenta con el respaldo de la Municipalidad de Huaral.	/	/	/	
55	La I.E cuenta con el respaldo del empresariado privado.	/	/	/	
56	La I.E constituye acuerdo o alianzas en pro de la mejora del servicio educativo.	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Francisco Walter DNI: 06175725

Especialidad del validador: Economía

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 2018

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Gestión institucional							
1	Participo en la realización del PEI.	✓		✓		✓		
2	Participo en la realización del PCI.	✓		✓		✓		
3	Participo en la realización del PAT.	✓		✓		✓		
4	Participo en la realización del R.I	✓		✓		✓		
5	Se evalúa todo lo programado y sus resultados para el año lectivo .	✓		✓		✓		
6	El director de la institución pone en práctica su liderazgo, promoviendo en los profesores el trabajo colegiado y la toma de decisiones conjuntas.	✓		✓		✓		
7	El director de la institución incentiva que los profesores y personal administrativo sean partícipes de lo programado tanto en lo curricular como en lo administrativo.	✓		✓		✓		
8	El director usa estrategias pertinentes para solucionar los conflictos en la I.E.	✓		✓		✓		
9	El director estimula el crecimiento personal de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
10	El director fomenta un ambiente de trabajo donde prima la participación, respeto y cordialidad entre los profesores de la I.E.	✓		✓		✓		
11	El director pone en práctica medidas orientadas a la mejora continua en la I.E.	✓		✓		✓		
12	El director toma en cuenta las aportaciones de los profesores en la realización del Plan de Mejora de la I.E.	✓		✓		✓		
13	El director toma como insumo para la elaboración del Plan de Mejora institucional la tasa de escolaridad.	✓		✓		✓		
14	El director promueve estrategias pertinentes para la mejora continua del PEA en la institución.	✓		✓		✓		
15	La dirección gestiona continuamente recursos para la buena marcha de la I.E.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : Gestión pedagógica							
16	La dirección hace partícipe a los profesores de los eventos pedagógicos organizados por el MINEDU en pro de su formación continua.	✓		✓		✓		
17	La plana docente participa en eventos de actualización pedagógica organizadas por la UGEL.	✓		✓		✓		
18	El personal de la I.E. es incentivado a participar en los programas organizados por el MINSA.	✓		✓		✓		
19	La dirección hace partícipe a la plana docente de capacitaciones y	✓		✓		✓		

	actualizaciones organizadas por la DREL.						
20	En la I.E los programas de actualización docente convocado por el MINEDU se examinan en las asambleas de profesoras dándole la debida importancia.	/		/		/	
21	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar su carpeta pedagógica en la fecha indicada.	/		/		/	
22	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar su programación curricular en la fecha indicada.	/		/		/	
23	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar sus sesiones de aprendizaje en la fecha indicada.	/		/		/	
24	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar su registro de notas en la fecha indicada.	/		/		/	
25	En la IE los docentes cumplen con hacer llegar su matriz de evaluación en la fecha indicada.	/		/		/	
26	En la I.E la plana jerárquica supervisa y monitorea contantemente la labor individual y colegiada de los profesores.	/		/		/	
27	La I.E cuenta con una propuesta de supervisión y monitoreo a nivel institucional.	/		/		/	
28	La I.E formula alternativas de solución a la problemática de la gestión educativa a partir de recojo de información sobre la realidad institucional.	/		/		/	
29	En la I.E la supervisión y el monitoreo beneficia la superación personal de cada uno de sus miembros.	/		/		/	
	DIMENSIÓN 3 : Gestión administrativa	SI	No	SI	No	SI	No
30	Se ejecutan estrategias con miras al mantenimiento de los bienes (muebles e inmuebles) de la IE.	/		/		/	
31	Se ejecutan estrategias con miras al mantenimiento de los ambientes de la I.E.	/		/		/	
32	La I.E gestiona recursos complementarios para el bien de la institución.	/		/		/	
33	La I.E tiene el respaldo de instituciones y/o empresas huaralinas, con la finalidad de mejorar.	/		/		/	
34	La I.E tiene el respaldo de la APAFA para la mejora del mismo.	/		/		/	
35	La I.E tiene la cantidad necesaria de aulas para atender a los estudiantes.	/		/		/	
36	La I.E tiene la cantidad necesaria de laboratorios para atender a los estudiantes.	/		/		/	
37	La I.E tiene la cantidad necesaria de bibliotecas para atender a los estudiantes.	/		/		/	
38	La I.E tiene la cantidad necesaria de servicios higiénicos para atender a los profesores y estudiantes.	/		/		/	
39	La I.E tiene ambientes y equipos necesarios para promover el uso de las TIPS.	/		/		/	
40	Las instalaciones que tiene la I.E prestan la garantía de ser saludables y salvaguardan la integridad de los estudiantes.	/		/		/	
41	Las instalaciones eléctricas de la I.E son convenientes.	/		/		/	
42	Los profesores de la I.E entregan los certificados y actas en los tiempos programados.	/		/		/	
43	Los profesores de la I.E entregan las libretas de información a los estudiantes en los tiempos programados.	/		/		/	

44	La I.E cuenta con un sistema que registra información renovada de los padres y alumnos.	/	/	/		
45	Los apoderados de la I.E dialogan con los profesores usualmente para informarse sobre los progresos académicos de sus hijos.	/	/	/		
46	En la I.E el monitoreo y la evaluación benefician las interrelaciones de los agentes educativos.	/	/	/		
DIMENSION 4 : Gestión comunitaria		/	/	/		
47	Los apoderados acuden a la I.E para participar del inicio del año lectivo.	/	/	/		
48	Los apoderados acuden a las actividades que organiza la I.E.	/	/	/		
49	Los apoderados acuden a la I.E para participar en el aniversario institucional.	/	/	/		
50	Los apoderados acuden a la I.E para recibir la libreta de información.	/	/	/		
51	Los apoderados acuden a la I.E para informarse sobre la conducta de sus hijos.	/	/	/		
52	La I.E cuenta con el respaldo y orientación de la DREL.-L.P	/	/	/		
53	La I.E cuenta con el respaldo y orientación del Centro Salud – Base Huaral.	/	/	/		
54	La I.E cuenta con el respaldo de la Municipalidad de Huaral.	/	/	/		
55	La I.E cuenta con el respaldo del empresariado privado.	/	/	/		
56	La I.E constituye acuerdo o alianzas en pro de la mejora del servicio educativo.	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Flores Castañeda Rosalynn Arnela DNI: 40650095

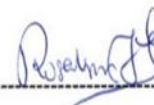
Especialidad del validador: Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

.....de.....del 2018



Firma del Experto Informante

Variable 2:
Clima laboral



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Relaciones								
1	La labor desempeñada es verdaderamente estimulante.	✓		✓		✓		
2	Hay un gran espíritu de grupo.	✓		✓		✓		
3	La plana docente se retira a la hora exacta del término del horario de su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Los docentes están orgullosos de ser parte de la I.E	✓		✓		✓		
5	Los profesores cumplen a cabalidad con su labor.	✓		✓		✓		
6	Los docentes nombrados brindan el apoyo a los docentes contratados para que todos vayan a la par y logren similar rendimiento académico en los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Los docentes se reúnen en grupo para realizar actividades educativas y sociales fuera de su horario de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Los directivos y docentes se llevan bien, a pesar de tener tareas y responsabilidades distintas dentro del plantel.	✓		✓		✓		
9	Los docentes son respetuosos y tolerantes ante los problemas personales de sus colegas.	✓		✓		✓		
10	Los docentes se reúnen de manera grupal para solucionar los problemas educativos y otros con altura, respeto y tolerancia.	✓		✓		✓		
11	La Dirección promueve y desarrolla estrategias de mejora de las relaciones humanas e interpersonales en armonía entre directivos, docentes, personal administrativo, etc.	✓		✓		✓		
12	La I.E estima la colaboración de los agentes educativos en la realización del plan de mejora de las relaciones humanas.	✓		✓		✓		
13	Se considera la colaboración de los apoderados en todas las acciones educativas a fin de promover la integración y las buenas relaciones sociales dentro del plantel.	✓		✓		✓		
14	La Dirección impulsa acciones relevantes para favorecer las conexiones inter-personales entre los alumnos, a través de Tutoría, Departamento de Psicología, etc.	✓		✓		✓		
15	El Director incentiva a realizar actividades de recreación e integración entre los estudiantes y docentes, directivos y todo el personal; ya sea a través de las verbenas escolares con actuaciones artísticas, shows infantiles, etc.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : Desarrollo		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Hay docentes que les gusta asumir cargos y responsabilidades importantes y fundamentales que repercutirá en favor de toda la familia escolar.	✓		✓		✓		
17	Los profesores tiene la autonomía necesaria para realizar su labor como crean conveniente.	✓		✓		✓		
18	En la I.E se estimula a que los profesores a actuar de acuerdo a sus decisiones.	✓		✓		✓		

19	La plana docente demuestra ser profesional independiente en el cumplimiento de sus deberes.	✓		✓		✓	
20	Los docentes aportan con sugerencias y opiniones con gran responsabilidad para mejorar las acciones o actividades que les corresponden cumplir en sus deberes.	✓		✓		✓	
21	La plana docente cumple estrictamente con la culminación de su horario de labor.	✓		✓		✓	
22	La eficacia de su labor se ve afectada por el mal uso del tiempo.	✓		✓		✓	
23	El equipo de docentes es muy práctico y eficiente.	✓		✓		✓	
24	En la I.E es importante realizar los trabajos en equipo, en forma coordinada y armoniosa.	✓		✓		✓	
25	Los docentes trabajan muy intensamente, inclusive fuera de su horario de trabajo a fin de cumplir con sus responsabilidades.	✓		✓		✓	
26	Existe una continua presión para que se cumplan las metas institucionales.	✓		✓		✓	
27	Los docentes por su recargada labor pedagógica a veces sufren de stress o preocupación laboral.	✓		✓		✓	
28	En la I.E se realiza el trabajo con tranquilidad y sin embargo se hace bien.	✓		✓		✓	
29	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.	✓		✓		✓	
30	Hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Estabilidad cambio		Si	No	Si	No	Si	No
31	Las directivas sobre la labor docente se comunican con claridad y son oportunas.	✓		✓		✓	
32	Las actividades se organizan y se ejecutan de acuerdo a lo planificado.	✓		✓		✓	
33	La normatividad institucional es muy imprecisa.	✓		✓		✓	
34	Entre los docentes se explican los detalles de las tareas encomendadas.	✓		✓		✓	
35	Los docentes tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.	✓		✓		✓	
36	La institución aplica mecanismos de control del trabajo docente.	✓		✓		✓	
37	Se espera que los docentes realicen su trabajo siguiendo los procedimientos establecidos por la institución.	✓		✓		✓	
38	Se monitorea constantemente a los docentes para que cumplan las metas institucionales.	✓		✓		✓	
39	Se aplican sanciones en caso de incumplimiento de las directivas institucionales.	✓		✓		✓	
40	Se utiliza constantemente el Reglamento para que los docentes cumplan sus funciones.	✓		✓		✓	
41	En la I.E se aprecia el hacer diferentes las cosas.	✓		✓		✓	
42	En la I.E siempre se ponen en práctica nuevas ideas.	✓		✓		✓	
43	Existen premios y reconocimientos para los proyectos o planes innovadores.	✓		✓		✓	
44	Los ambientes de la I.E coadyuvan a formar un entorno laboral acogedor.	✓		✓		✓	

45	El ambiente de trabajo de la Institución Educativa presenta novedades y cambios.	✓		✓		✓	
46	Las instalaciones están en buen estado y generan un ambiente agradable.	✓		✓		✓	
47	Los espacios físicos de la Institución están bien distribuidos y permiten un buen desplazamiento.	✓		✓		✓	
48	La ambientación y la decoración hace acogedor el medio laboral.	✓		✓		✓	
49	El mobiliario está normalmente bien colocado.	✓		✓		✓	
50	Las instalaciones de la Institución Educativa están siempre bien ventiladas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: HUGO WALTER AGUIAR ALVA DNI: 4384354

Especialidad del validador: METODOLOGO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

7 de 12 del 2018

Firma del Experto Informante



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Relaciones							
1	La labor desempeñada es verdaderamente estimulante.	✓		✓		✓		
2	Hay un gran espíritu de grupo.	✓		✓		✓		
3	La plana docente se retira a la hora exacta del término del horario de su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Los docentes están orgullosos de ser parte de la I.E	✓		✓		✓		
5	Los profesores cumplen a cabalidad con su labor.	✓		✓		✓		
6	Los docentes nombrados brindan el apoyo a los docentes contratados para que todos vayan a la par y logren similar rendimiento académico en los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Los docentes se reúnen en grupo para realizar actividades educativas y sociales fuera de su horario de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Los directivos y docentes se llevan bien, a pesar de tener tareas y responsabilidades distintas dentro del plantel.	✓		✓		✓		
9	Los docentes son respetuosos y tolerantes ante los problemas personales de sus colegas.	✓		✓		✓		
10	Los docentes se reúnen de manera grupal para solucionar los problemas educativos y otros con altura, respeto y tolerancia.	✓		✓		✓		
11	La Dirección promueve y desarrolla estrategias de mejora de las relaciones humanas e interpersonales en armonía entre directivos, docentes, personal administrativo, etc.	✓		✓		✓		
12	La I.E estima la colaboración de los agentes educativos en la realización del plan de mejora de las relaciones humanas.	✓		✓		✓		
13	Se considera la colaboración de los apoderados en todas las acciones educativas a fin de promover la integración y las buenas relaciones sociales dentro del plantel.	✓		✓		✓		
14	La Dirección impulsa acciones relevantes para favorecer las conexiones inter-personales entre los alumnos, a través de Tutoría, Departamento de Psicología, etc.	✓		✓		✓		
15	El Director incentiva a realizar actividades de recreación e integración entre los estudiantes y docentes, directivos y todo el personal; ya sea a través de las verbenas escolares con actuaciones artísticas, shows infantiles, etc.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : Desarrollo							
16	Hay docentes que les gusta asumir cargos y responsabilidades importantes y fundamentales que repercutirá en favor de toda la familia escolar.	✓		✓		✓		
17	Los profesores tiene la autonomía necesaria para realizar su labor como crean conveniente.	✓		✓		✓		
18	En la I.E se estimula a que los profesores a actuar de acuerdo a sus decisiones.	✓		✓		✓		

19	La plana docente demuestra ser profesional independiente en el cumplimiento de sus deberes.	✓		✓		✓	
20	Los docentes aportan con sugerencias y opiniones con gran responsabilidad para mejorar las acciones o actividades que les corresponden cumplir en sus deberes.	✓		✓		✓	
21	La plana docente cumple estrictamente con la culminación de su horario de labor.	✓		✓		✓	
22	La eficacia de su labor se ve afectada por el mal uso del tiempo.	✓		✓		✓	
23	El equipo de docentes es muy práctico y eficiente.	✓		✓		✓	
24	En la I.E es importante realizar los trabajos en equipo, en forma coordinada y armoniosa.	✓		✓		✓	
25	Los docentes trabajan muy intensamente, inclusive fuera de su horario de trabajo a fin de cumplir con sus responsabilidades.	✓		✓		✓	
26	Existe una continua presión para que se cumplan las metas institucionales.	✓		✓		✓	
27	Los docentes por su recargada labor pedagógica a veces sufren de stress o preocupación laboral.	✓		✓		✓	
28	En la I.E se realiza el trabajo con tranquilidad y sin embargo se hace bien.	✓		✓		✓	
29	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.	✓		✓		✓	
30	Hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Estabilidad cambio	Si	No	Si	No	Si	No
31	Las directivas sobre la labor docente se comunican con claridad y son oportunas.	✓		✓		✓	
32	Las actividades se organizan y se ejecutan de acuerdo a lo planificado.	✓		✓		✓	
33	La normatividad institucional es muy imprecisa.	✓		✓		✓	
34	Entre los docentes se explican los detalles de las tareas encomendadas.	✓		✓		✓	
35	Los docentes tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.	✓		✓		✓	
36	La institución aplica mecanismos de control del trabajo docente.	✓		✓		✓	
37	Se espera que los docentes realicen su trabajo siguiendo los procedimientos establecidos por la institución.	✓		✓		✓	
38	Se monitorea constantemente a los docentes para que cumplan las metas institucionales.	✓		✓		✓	
39	Se aplican sanciones en caso de incumplimiento de las directivas institucionales.	✓		✓		✓	
40	Se utiliza constantemente el Reglamento para que los docentes cumplan sus funciones.	✓		✓		✓	
41	En la I.E se aprecia el hacer diferentes las cosas.	✓		✓		✓	
42	En la I.E siempre se ponen en práctica nuevas ideas.	✓		✓		✓	
43	Existen premios y reconocimientos para los proyectos o planes innovadores.	✓		✓		✓	
44	Los ambientes de la I.E coadyuvan a formar un entorno laboral acogedor.	✓		✓		✓	

45	El ambiente de trabajo de la Institución Educativa presenta novedades y cambios.	✓		✓		✓	
46	Las instalaciones están en buen estado y generan un ambiente agradable.	✓		✓		✓	
47	Los espacios físicos de la Institución están bien distribuidos y permiten un buen desplazamiento.	✓		✓		✓	
48	La ambientación y la decoración hace acogedor el medio laboral.	✓		✓		✓	
49	El mobiliario está normalmente bien colocado.	✓		✓		✓	
50	Las instalaciones de la Institución Educativa están siempre bien ventilados.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. (Dr/Mg): Flores, Cestazo Rosalynn Arnela DNI: 40650095

Especialidad del validador: Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....dedel 2018


 Firma del Experto Informante



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Relaciones							
1	La labor desempeñada es verdaderamente estimulante.	✓		✓		✓		
2	Hay un gran espíritu de grupo.	✓		✓		✓		
3	La plana docente se retira a la hora exacta del término del horario de su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Los docentes están orgullosos de ser parte de la I.E	✓		✓		✓		
5	Los profesores cumplen a cabalidad con su labor.	✓		✓		✓		
6	Los docentes nombrados brindan el apoyo a los docentes contratados para que todos vayan a la par y logren similar rendimiento académico en los estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Los docentes se reúnen en grupo para realizar actividades educativas y sociales fuera de su horario de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Los directivos y docentes se llevan bien, a pesar de tener tareas y responsabilidades distintas dentro del plantel.	✓		✓		✓		
9	Los docentes son respetuosos y tolerantes ante los problemas personales de sus colegas.	✓		✓		✓		
10	Los docentes se reúnen de manera grupal para solucionar los problemas educativos y otros con altura, respeto y tolerancia.	✓		✓		✓		
11	La Dirección promueve y desarrolla estrategias de mejora de las relaciones humanas e interpersonales en armonía entre directivos, docentes, personal administrativo, etc.	✓		✓		✓		
12	La I.E estima la colaboración de los agentes educativos en la realización del plan de mejora de las relaciones humanas.	✓		✓		✓		
13	Se considera la colaboración de los apoderados en todas las acciones educativas a fin de promover la integración y las buenas relaciones sociales dentro del plantel.	✓		✓		✓		
14	La Dirección impulsa acciones relevantes para favorecer las conexiones inter-personales entre los alumnos, a través de Tutoría, Departamento de Psicología, etc.	✓		✓		✓		
15	El Director incentiva a realizar actividades de recreación e integración entre los estudiantes y docentes, directivos y todo el personal; ya sea a través de las verbenas escolares con actuaciones artísticas, shows infantiles, etc.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : Desarrollo							
16	Hay docentes que les gusta asumir cargos y responsabilidades importantes y fundamentales que repercutirá en favor de toda la familia escolar.	✓		✓		✓		
17	Los profesores tiene la autonomía necesaria para realizar su labor como crean conveniente.	✓		✓		✓		
18	En la I.E se estimula a que los profesores a actuar de acuerdo a sus decisiones.	✓		✓		✓		

19	La plana docente demuestra ser profesional independiente en el cumplimiento de sus deberes.	✓		✓		✓	
20	Los docentes aportan con sugerencias y opiniones con gran responsabilidad para mejorar las acciones o actividades que les corresponden cumplir en sus deberes.	✓		✓		✓	
21	La plana docente cumple estrictamente con la culminación de su horario de labor.	✓		✓		✓	
22	La eficacia de su labor se ve afectada por el mal uso del tiempo.	✓		✓		✓	
23	El equipo de docentes es muy práctico y eficiente.	✓		✓		✓	
24	En la I.E es importante realizar los trabajos en equipo, en forma coordinada y armoniosa.	✓		✓		✓	
25	Los docentes trabajan muy intensamente, inclusive fuera de su horario de trabajo a fin de cumplir con sus responsabilidades.	✓		✓		✓	
26	Existe una continua presión para que se cumplan las metas institucionales.	✓		✓		✓	
27	Los docentes por su recargada labor pedagógica a veces sufren de stress o preocupación laboral.	✓		✓		✓	
28	En la I.E se realiza el trabajo con tranquilidad y sin embargo se hace bien.	✓		✓		✓	
29	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.	✓		✓		✓	
30	Hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Estabilidad cambio		Si	No	Si	No	Si	No
31	Las directivas sobre la labor docente se comunican con claridad y son oportunas.	✓		✓		✓	
32	Las actividades se organizan y se ejecutan de acuerdo a lo planificado.	✓		✓		✓	
33	La normatividad institucional es muy imprecisa.	✓		✓		✓	
34	Entre los docentes se explican los detalles de las tareas encomendadas.	✓		✓		✓	
35	Los docentes tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.	✓		✓		✓	
36	La institución aplica mecanismos de control del trabajo docente.	✓		✓		✓	
37	Se espera que los docentes realicen su trabajo siguiendo los procedimientos establecidos por la institución.	✓		✓		✓	
38	Se monitorea constantemente a los docentes para que cumplan las metas institucionales.	✓		✓		✓	
39	Se aplican sanciones en caso de incumplimiento de las directivas institucionales.	✓		✓		✓	
40	Se utiliza constantemente el Reglamento para que los docentes cumplan sus funciones.	✓		✓		✓	
41	En la I.E se aprecia el hacer diferentes las cosas.	✓		✓		✓	
42	En la I.E siempre se ponen en práctica nuevas ideas.	✓		✓		✓	
43	Existen premios y reconocimientos para los proyectos o planes innovadores.	✓		✓		✓	
44	Los ambientes de la I.E coadyuvan a formar un entorno laboral acogedor.	✓		✓		✓	

45	El ambiente de trabajo de la Institución Educativa presenta novedades y cambios.	/		/	/	
46	Las instalaciones están en buen estado y generan un ambiente agradable.	/		/	/	
47	Los espacios físicos de la Institución están bien distribuidos y permiten un buen desplazamiento.	/		/	/	
48	La ambientación y la decoración hace acogedor el medio laboral.	/		/	/	
49	El mobiliario está normalmente bien colocado.	/		/	/	
50	Las instalaciones de la Institución Educativa están siempre bien ventilados.	/		/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Dr. Juan Felipe Wilber DNI: 06175725

Especialidad del validador: Contador Juan Carlos Jarama / Economía

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de del 2018


 Firma del Experto Informante

Anexo 5.

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 11 de Diciembre de 2018

Carta P. 0854-2018-EPG-UCV-LN

LIC. JOSÉ A. LOYOLA MAGALLANES
DIRECTOR
Institución Educativa N° 20402 "Virgen de Fátima"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ELENA LA ROSA GAMARRA identificado con DNI N.° 15994242 y código de matrícula N.° 6000018938; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N°20402 "VIRGEN DE FÁTIMA", HUARAL-2018

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte


José Antonio Loyola Magallanes
DIRECTOR (e)

KDAS

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.





PERÚ

Ministerio
de Educación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°20402 - "VIRGEN DE FÁTIMA"

Código Modular N° 0254409 – Código Local N° 0354911

Av. Chancay N° 325 – Teléf. 012460620

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - TESIS

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20402 "VIRGEN DE FÁTIMA" DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 10 DE HUARAL:

Quien suscribe,

HACE CONSTAR

Que, la licenciada **ELENA LA ROSA GAMARRA**, identificada con D.N.I. N° 15994242, estudiante del Programa de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, ha desarrollado su Trabajo de Investigación (Tesis) en: **GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 20402 "VIRGEN DE FÁTIMA"** de Huaral.

Durante el desarrollo de su Trabajo de Investigación ha demostrado puntualidad, responsabilidad, empatía y compromiso. Así mismo, a nombre de la institución dejamos constancia de nuestra gratitud por haber conducido sabiamente esta tarea intelectual, también por hacernos llegar las sugerencias pertinentes.

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

Huaral, 31 de diciembre del 2018




Jose Antonio Loyola Magallanes
DIRECTOR (e)

Base de datos de la variable 2: Clima laboral

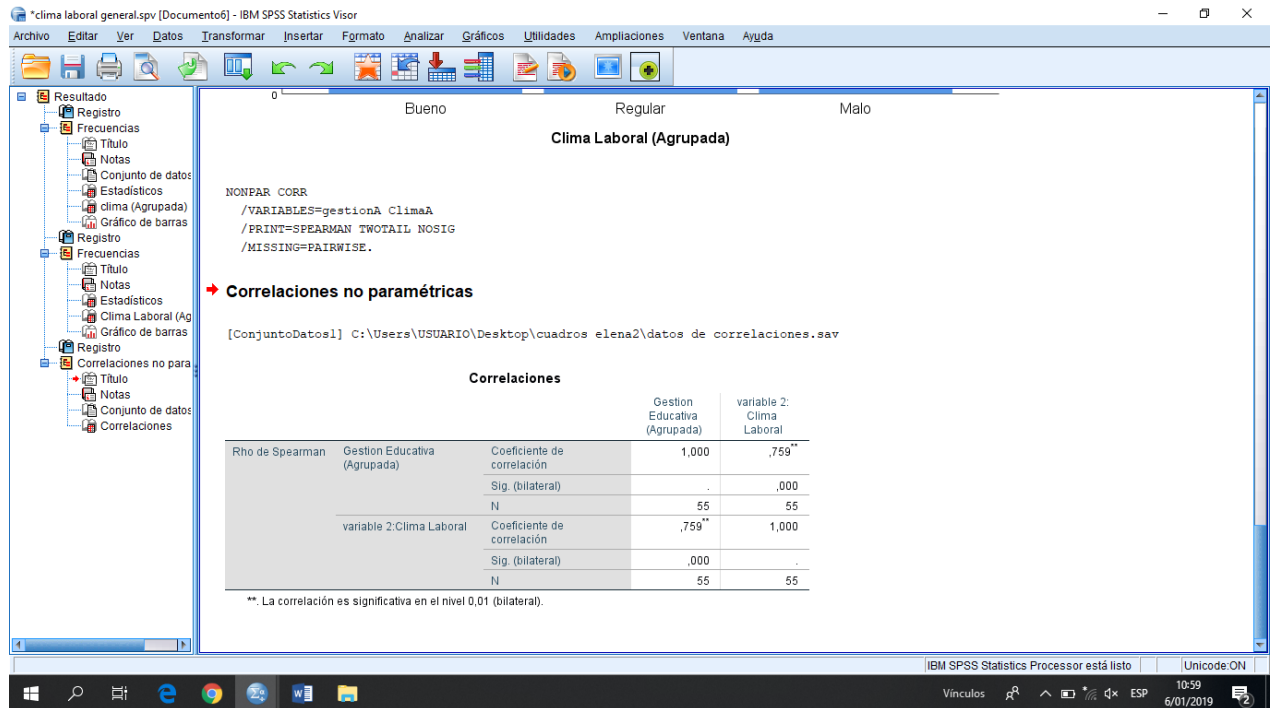
Ítems	Dimensión 1: Relaciones															Variable 2: Clima Laboral															Dimensión 3: Estabilidad de Cambio																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	
1	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4					
2	5	3	4	5	5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	3	3	5	2	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4			
4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3			
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4			
6	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	1	4	1	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
7	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	1	3	4	3	4	4	3	4			
8	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3		
9	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3			
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	4	3
11	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	2	4	1	1	3	4	3	3	1	4	3	3	2	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3	3	2	1	3	3	4	4	4	3	4	
13	4	3	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3		
14	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	2	1	4	2	1	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	1	4	3	3	4	3	4	4	4		
15	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	
16	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	3	3	2	5	5	4	5	3	3	3	4	1	4	1	4	5	5	3	4	3	2	2	5	3	4	5	3	4	3	4		
17	3	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	2	4	3	2	3	4	1	3	2	4	5	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5	5	5	5		
18	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4		
19	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	1	5	4	5	2	4	3	3	3	3	4	2	5	1	3	3	3	2	4	5	3	1	3	4	3	5	4	4	3
20	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	2	4	4	2	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	
23	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4
24	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
25	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	2	5	4	5	3	3	5	4	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3
26	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	2	4	5	3	3	4	4	3	4	1	3	5	3	2	3	4	4	1	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5	2	5	4	2	4	3	3	3	4	2	3	5	4	1	4	3	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4
31	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	5	5	5	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	5	5	5	
32	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
33	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	5	4	5	4	3	4			
34	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	3	3	4	1	3	5	4	4	3	2	4	4	4		
35	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3		
36	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
37	5	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3		
38	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	1	4	1	2	5	4	2	5	2	5	5	5	5	3	3	1	3	3	4	5	5	5	5	5		
39	4	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4																																					

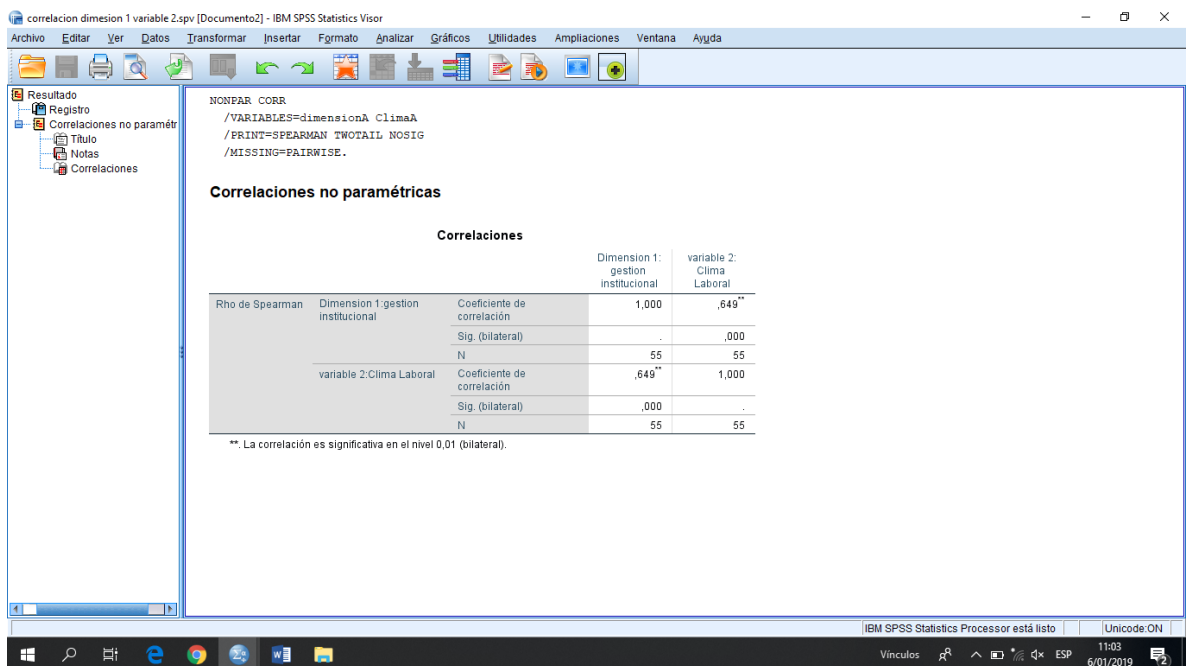
Anexo 7.

Resultados de las pruebas (print de pantallas).

1. PRUEBA HIPOTESIS GENERAL



2. PRUEBA HIPOTESIS 1



3. PRUEBA HIPOTESIS 2

NONPAR CORR
/VARIABLES=DimensionB ClimaB
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

Rho de Spearman	Dimension 2: Gestion Pedagogica	Coeficiente de correlación	Dimension 2: Gestion Pedagogica	Variable 2: Clima Laboral
			1,000	,633**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Variable 2: Clima Laboral	Coeficiente de correlación	,633**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

4. PRUEBA HIPOTESIS 3

NONPAR CORR
/VARIABLES=DimensionC ClimaC
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

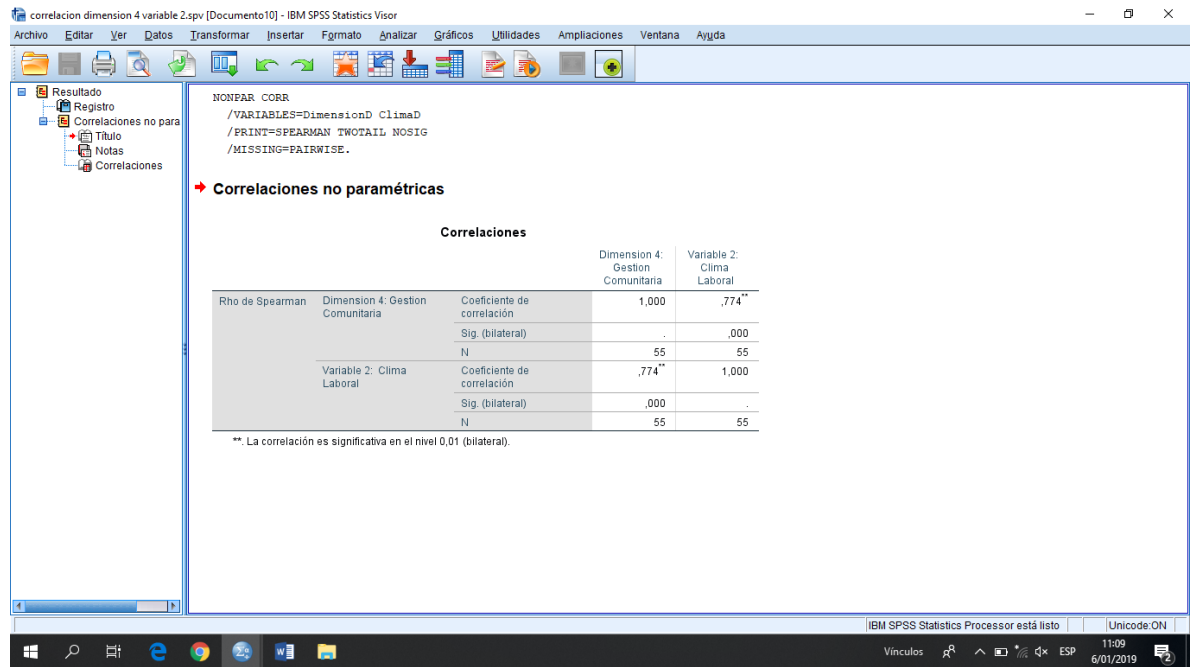
→ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

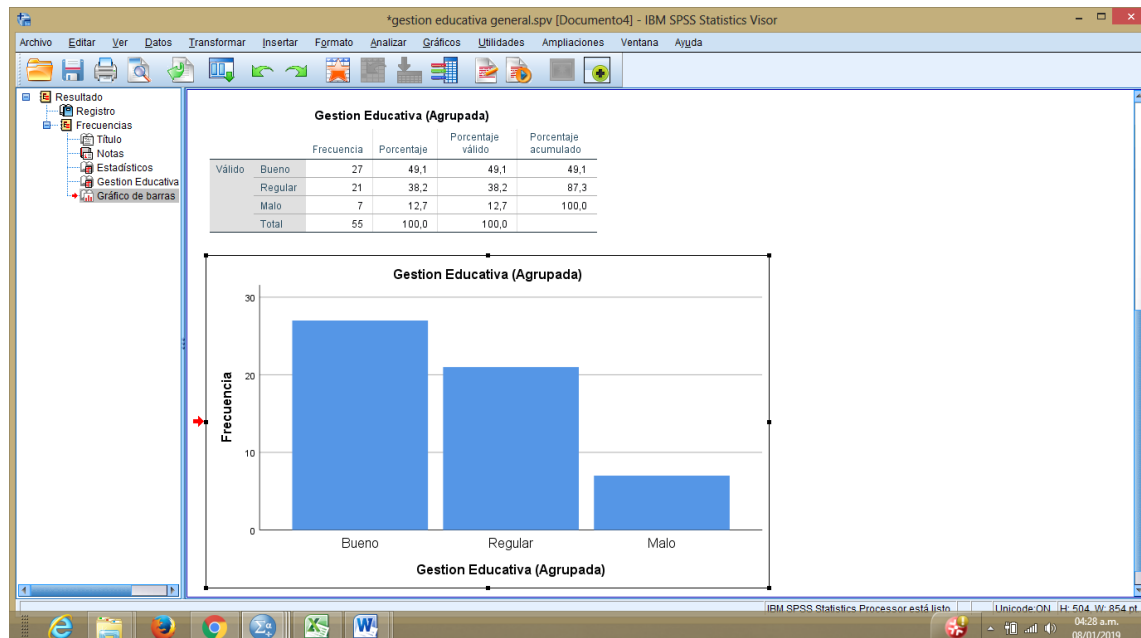
Rho de Spearman	Dimension 3: Gestion Administrativa	Coeficiente de correlación	Dimension 3: Gestion Administrativa	Variable 2: Clima laboral
			1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Variable 2: Clima laboral	Coeficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

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

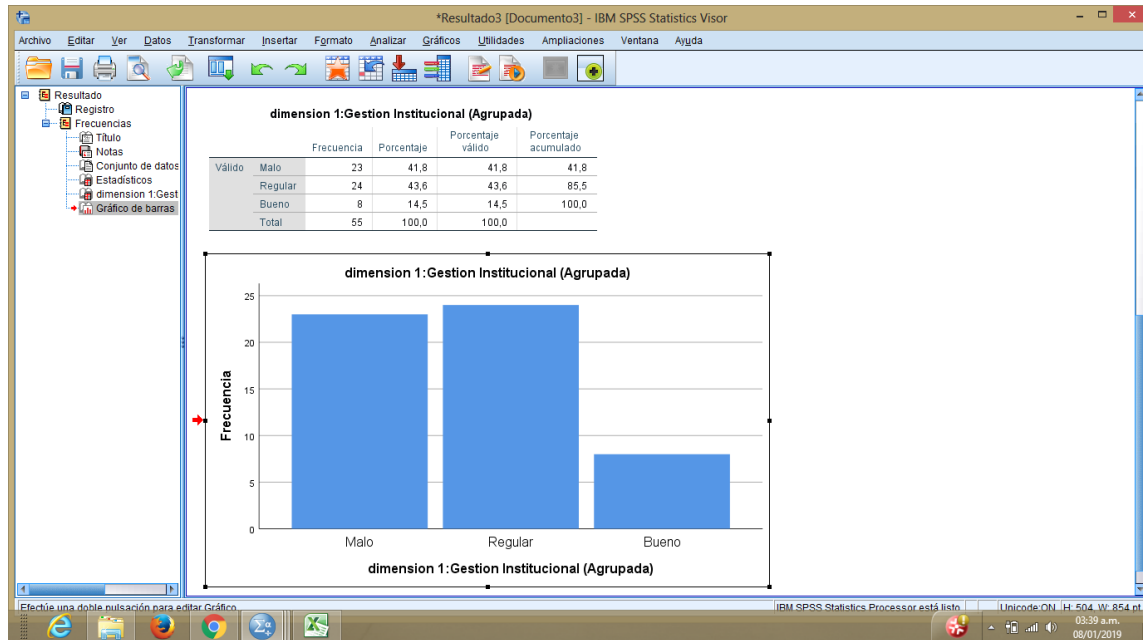
5. PRUEBA HIPOTESIS 4



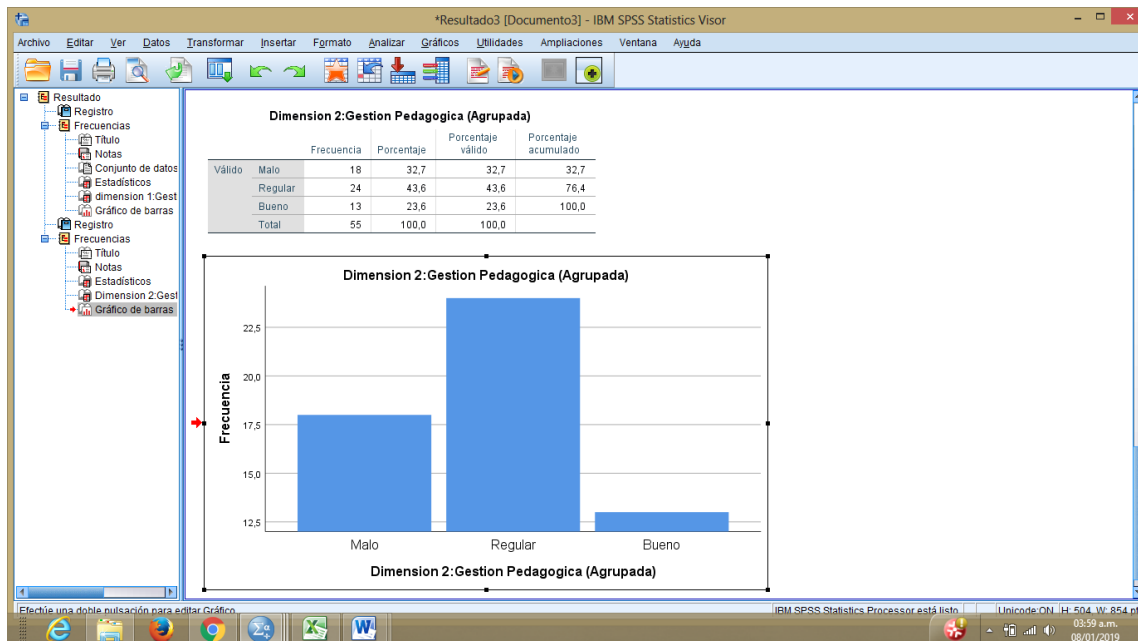
6. Variable 1 : Gestión Educativa



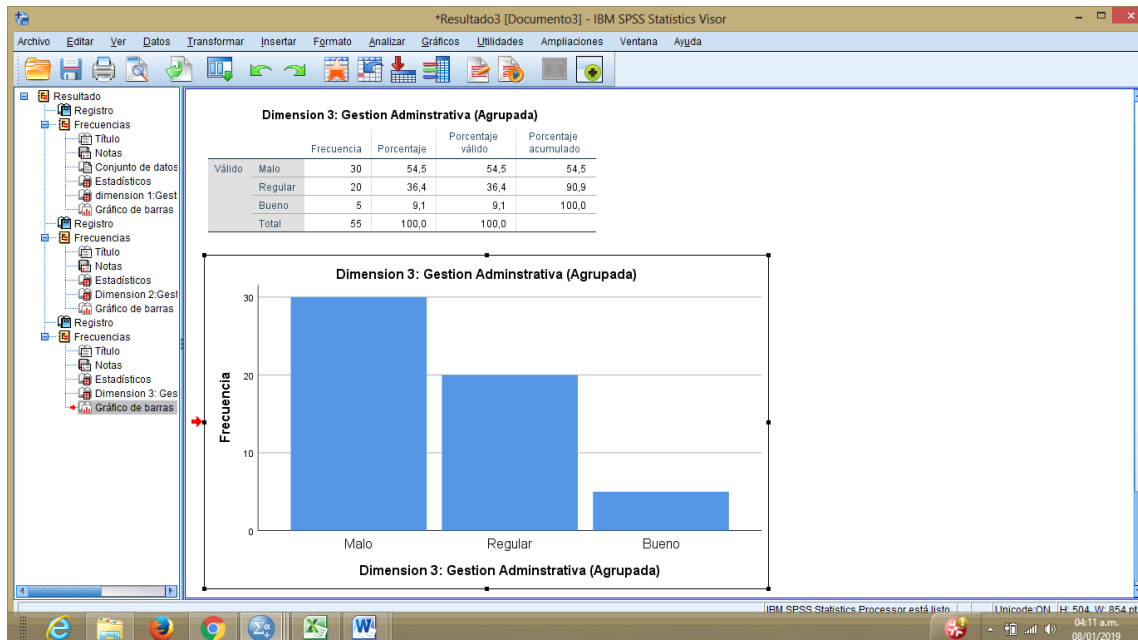
7. Dimensión 1: Gestión Institucional



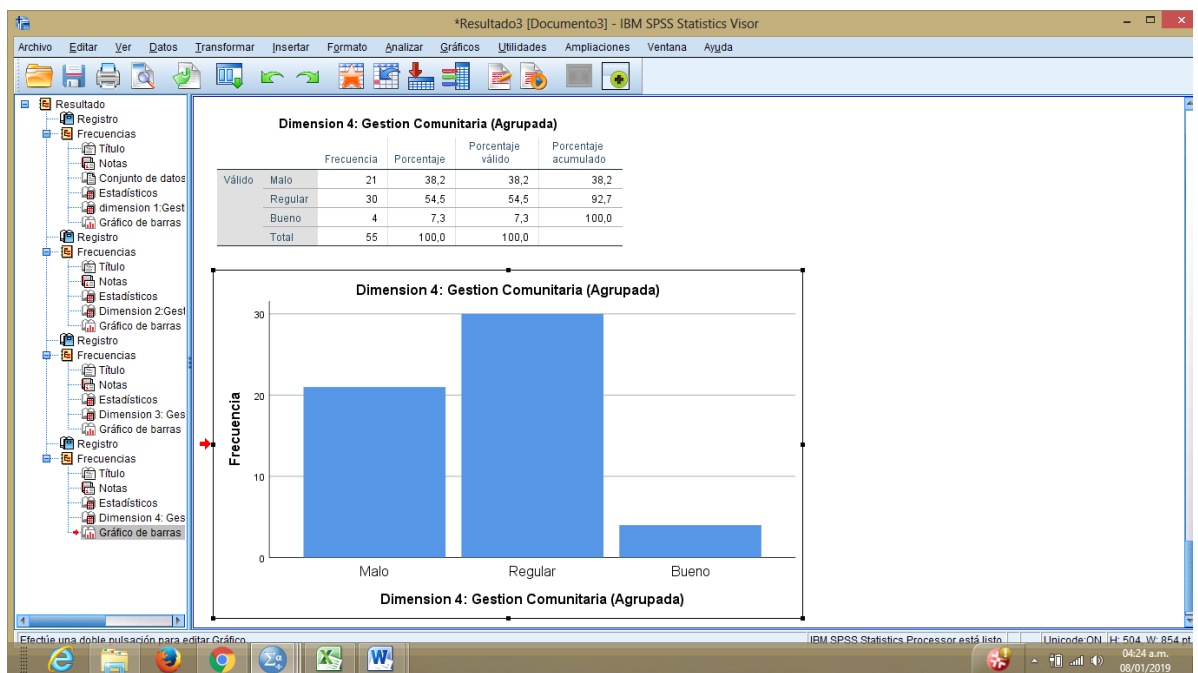
8. Dimensión 2: Gestión Pedagógica



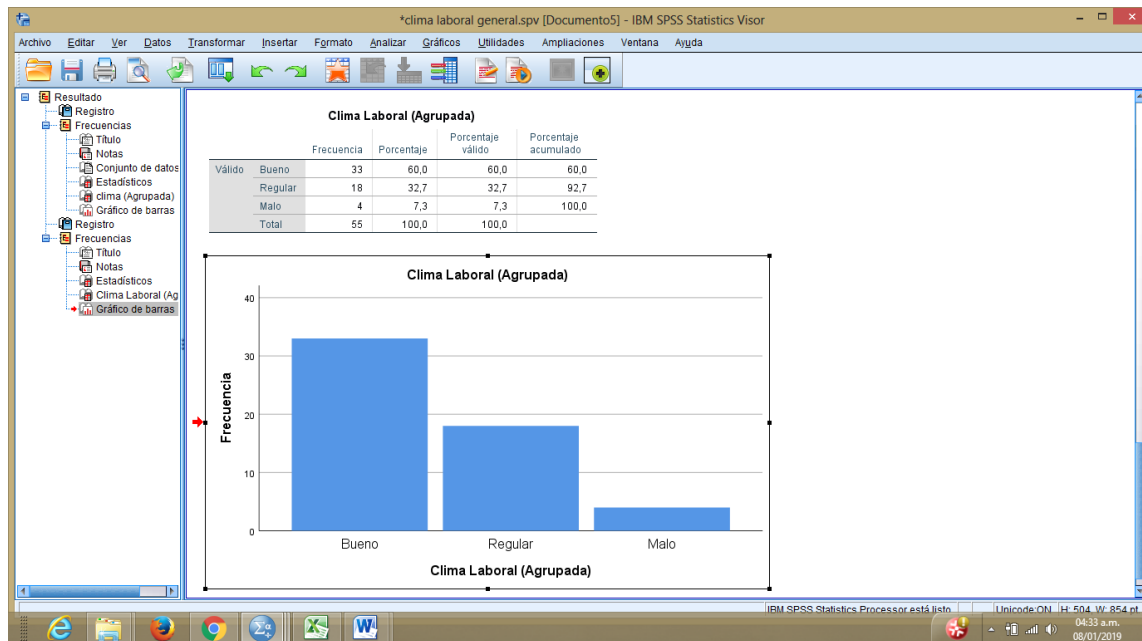
9. Dimensión 3: Gestión Administrativa



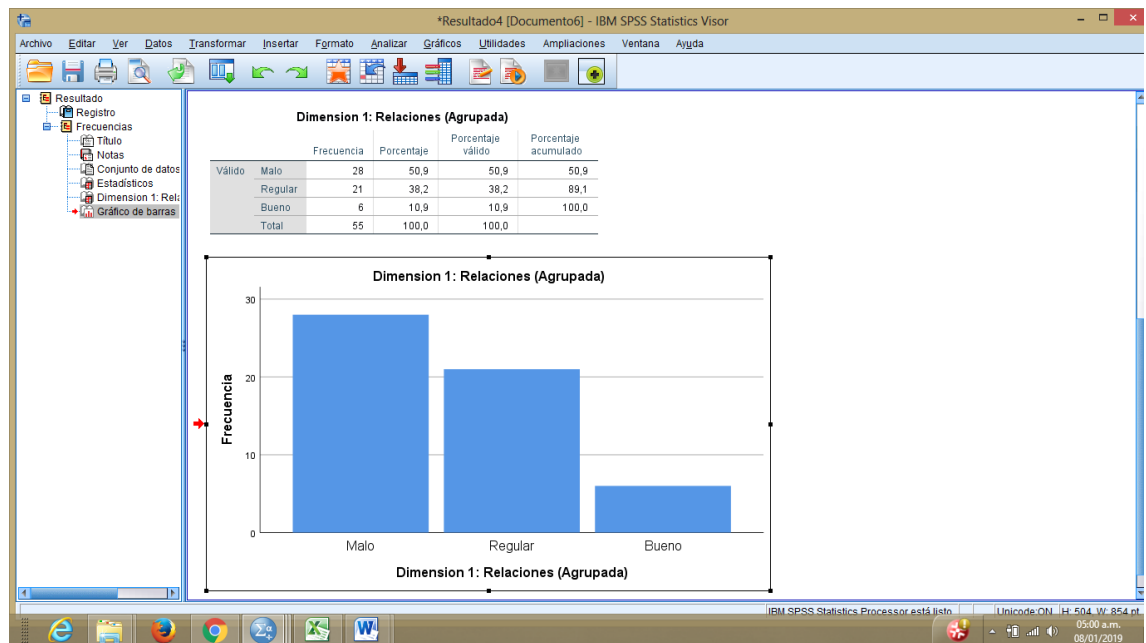
10. Dimensión 4: Gestión Comunitaria



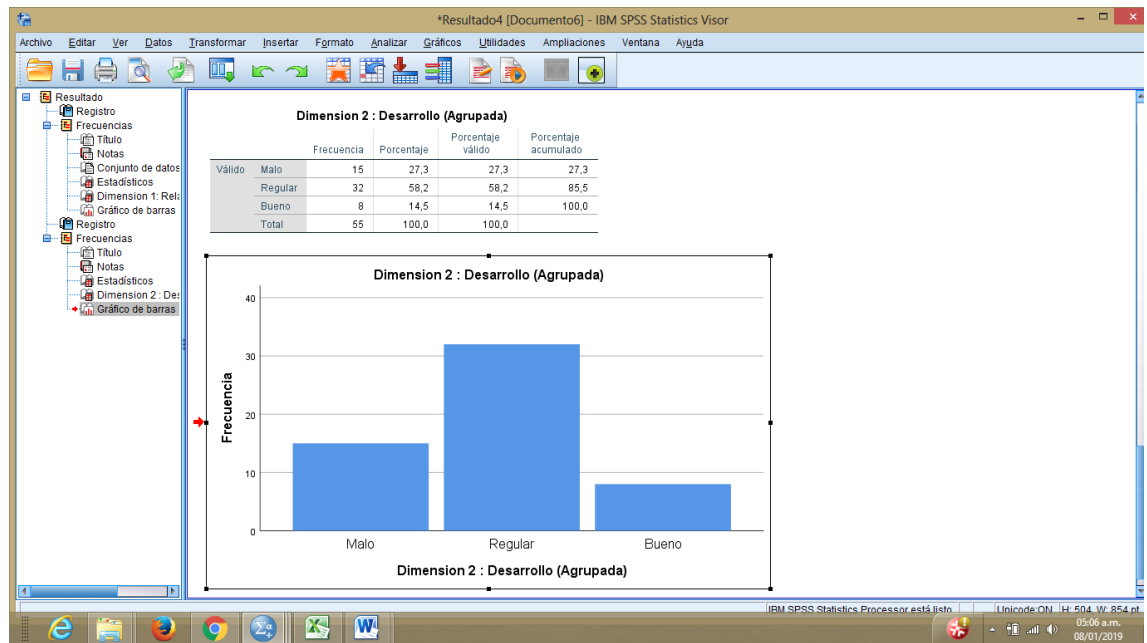
11. Variable Clima Laboral



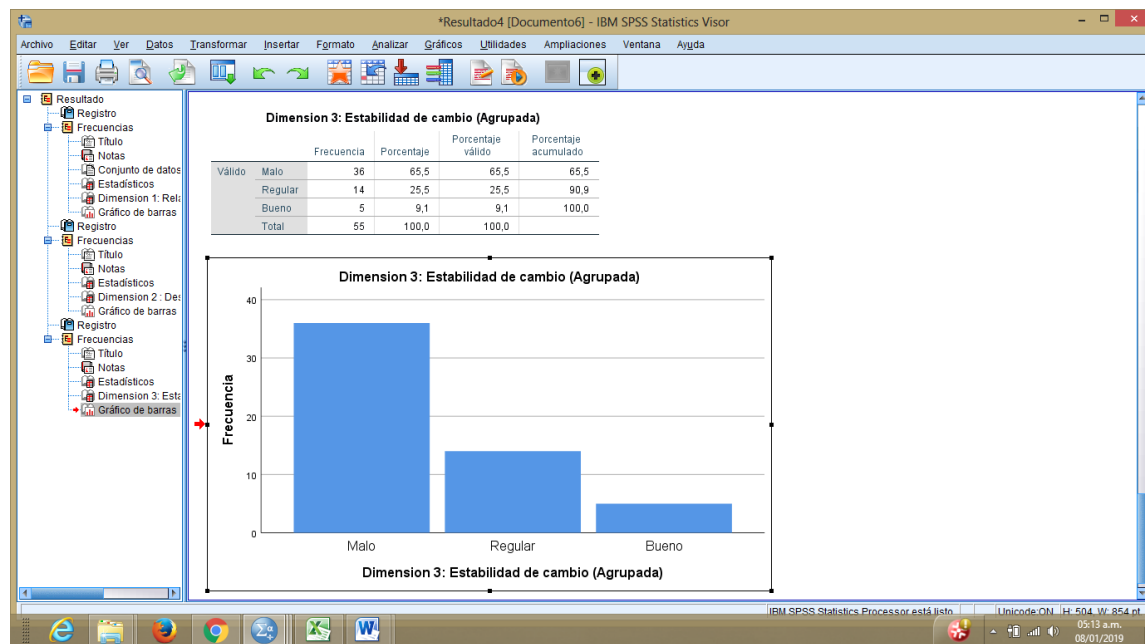
12. Dimensión 1 : Relaciones



13. Dimensión 2 : Desarrollo



14. Dimensión 3: Estabilidad de Cambio



Confiabilidad de los instrumentos

1. Confiabilidad Instrumento variable 1: Gestión Educativa

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window displays the following information:

- Model:** /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
- Fiabilidad:** Escala: ALL VARIABLES
- Resumen de procesamiento de casos de la variable 1:**

Casos	Válido	N	%
	Válido	13	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	13	100,0
- Estadísticas de fiabilidad:**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	55

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

2. Confiabilidad del Instrumento variable 2 : Clima Laboral

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window displays the following information:

- Model:** /MODEL=ALPHA.
- Fiabilidad:** [ConjuntoDatos2]
- Escala:** ALL VARIABLES
- Resumen de procesamiento de casos variable 2:**

Casos	Válido	N	%
	Válido	13	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	13	100,0
- Estadísticas de fiabilidad:**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	55

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Hugo Lorenzo Agüero Alva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesor de la tesis titulada "**Gestión educativa y clima laboral en docentes de la institución educativa pública N°20402 "Virgen de Fátima", Huaral-2018**"; de la estudiante **Elena La Rosa Gamarra**; constaté que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 27 de enero de 2019



Hugo Lorenzo Agüero Alva
DNI: 43384358

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

- Coincidencias
- 1 Entregado a Universida... 13 %
Trabajo de estudiante
 - 2 repositorio.ucv.edu.pe 8 %
Fuente de Internet
 - 3 docplayer.es <1 %
Fuente de Internet
 - 4 pihua.udep.edu.pe <1 %
Fuente de Internet
 - 5 depace.utpl.edu.ec <1 %
Fuente de Internet
 - 6 text-mx.123dok.com <1 %



Gestión Educativa y Clima Laboral en docentes de la
Institución Educativa Pública N°20402 «Virgen de
Fátima», Inarael-2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:
Bcy Flor La Rosa Gamboa

ASESOR:
Dr. Hugo Tascón Aguiar Alva

SECCIÓN:
Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... LA ROSA GAMIARRA ELENA
D.N.I. : 15 99 1042
Domicilio : URB. LA HONORILLA N.º F. LT. 8 - HUARAL
Teléfono : Fijo : Móvil 968 161 365
E-mail : elena.theresa@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA
Mención : DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... LA ROSA GAMIARRA ELENA
.....

Título de la tesis:

..... GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES
..... DE LA F.E.O. N.º 20402 "NUESTRA SEÑORA DE FATIMA", HUARAL - 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 12/03/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ELENA LA ROSA GAMARRA

INFORME TÍTULADO:

GESTION EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL EN DOCENTES
DE LA I. E. O N° 20402 "VIRGEN DE FATIMA", HURAL-2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 1º MARZO de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por MAYORIA.



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN