



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión educativa y clima institucional en dos instituciones educativas de la
Red 1 – Ugel 06, año 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Haydee Bazan Charri (ORCID: 0000-0001-7172-7870)

ASESOR:

Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz (ORCID: 0000-0003-0027-5101)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa.

Lima - Perú
2020

Dedicatoria

Con mucho cariño dedico esta investigación a mis hijos Miriam y Álvaro, a mi esposo Hernán; por la comprensión que me dieron y el apoyo incondicional. A mí querida madre y hermanos que creen en mí siempre que inicio algún reto.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a la Universidad César Vallejo por abrir las puertas para lograr mi propósito de estudiar la maestría. A mi asesor Dr. Mitchell Alarcón Díaz por las orientaciones y exigencias que me impuso contribuyendo a que este trabajo sea el adecuado, a la hermana directora del colegio donde laboro por brindarme el apoyo necesario, que contribuyeron en el logro de esta investigación.



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: **BAZAN CHARRI, HAYDEE** para obtener el Grado Académico de **Maestra en Administración de la Educación**, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 1 - UGEL 06, AÑO 2019

Fecha: Lunes 20 de enero de 2020

Hora: 3:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE (A): Dra. María del Carmen Emilia Ancaya Martinez Firma: 

SECRETARIO (A): Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje Firma: 

VOCAL: Dr. Mitchell Alberto Alarcón Diaz Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría*

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

.....
.....
.....
.....



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

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.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe 

Declaratoria de autenticidad

Yo, Haydee Bazan Charri, estudiante de la Escuela de Posgrado de Maestría en Administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, sede Ate; declaro que el trabajo académico titulado "Gestión educativa y clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1-Ugel 06, año 2019", que presento para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he señalado ninguna otra fuente distinta de 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 intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima 9 de diciembre del 2019


Haydee Bazan Charri

Índice

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
I. Introducción	1
II. Método	10
2.1. Tipo y diseño de investigación.	10
2.2. Operacionalización de variables	12
2.3. Población.....	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	13
2.5. Método de análisis de datos	16
2.6. Aspectos éticos.....	16
III. Resultados.....	17
3.1 Resultados descriptivos.....	17
3.2 Resultados inferenciales.....	18
3.3 Contrastación de la hipótesis específica uno.....	19
3.4 Contrastación de la hipótesis específica dos	19
3.5 Contrastación de la hipótesis tres	20
3.6 Contrastación de la hipótesis cuatro.....	21
IV. Discusión	22
V. Conclusiones.....	24
Referencias	26
Anexos	30
Anexo 1: Matriz de consistencia	30
Anexo 2: Cuestionario para docentes sobre Gestión Educativa.....	32
Anexo 3: Cuestionario para docentes sobre Clima Institucional.....	33
Anexo 4: Certificado de validez de expertos 1.....	35

Anexo 5: Certificado de validez de expertos 2.....	36
Anexo 6: Certificado de validez de experto 3	38
Anexo 7: Certificado de validez de expertos 1	40
Anexo 8: Certificado de validez de expertos 2.....	42
Anexo 9: Certificado de validez de expertos 3.....	44
Anexo 10: Resultado de fiabilidad	46
Anexo 11: Resultados correlacionales.....	47
Anexo 12: Estadística spss	49
Anexo 13: Carta de presentación.....	51
Anexo 14: Base de datos excel.....	52
Anexo 15: Resultado descriptivo gestión educativa.....	54
Anexo 16: Dimensión uno, gestión	54
Anexo 17: Resultados dimensión uno, gestión institucional.....	55
Anexo 18: Dimensión dos, administrativa	55
Anexo 19: Resultados dimensión dos, administrativa.....	56
Anexo 20: Dimensión tres, pedagógica.....	56
Anexo 21: Resultados dimensión tres, pedagógica	57
Anexo 22: Dimensión cuatro, comunitaria.....	57
Anexo 23: Resultados dimensión cuatro, comunitaria	58
Anexo 24: Resultado descriptivo, clima institucional	58
Anexo 25: Dimensión uno, comunicación	59
Anexo 26: Resultados dimensión uno, comunicación.....	59
Anexo 27: Dimensión dos, motivación	60
Anexo 28: Resultados dimensión dos, motivación.....	60
Anexo 29: Dimensión tres, confianza	61
Anexo 30: Resultados dimensión tres, confianza.....	61
Anexo 31: Dimensión cuatro, participación	62
Anexo 32: Resultados dimensión cuatro, participación	62
Anexo 33: Artículo científico.....	63
Anexo 34: Declaración Jurada.....	71
Anexo 35: Acta de Aprobación de originalidad de Tesis.....	72
Anexo 36: Pantallazo del software Turnitin	73
Anexo 37: Formulario de Autorización para la Publicación de la Tesis.....	74
Anexo 38: Autorización de la Versión final del Trabajo de Investigación	75

Índice de tablas

Tabla 1: Validez y juicio de expertos del contenido del instrumento “Gestión educativa”	14
Tabla 2: Validez y juicio de expertos del contenido del instrumento “Clima institucional” ...	14
Tabla 3: Estadística de fiabilidad de la variable gestión educativa (primera variable).....	15
Tabla 4: Estadística de la fiabilidad de la variable clima institucional (segunda variable).....	15
Tabla 5: Contrastación de la hipótesis general	18
Tabla 6: Contrastación de la hipótesis específica uno	19
Tabla 7: Contrastación de la hipótesis específica dos.....	20
Tabla 8: Contrastación de la hipótesis específica tres.....	20
Tabla 9: Contrastación de la hipótesis específica cuatro	21
Tabla 10: Resultado descriptivo gestión educativa.....	54
Tabla 11: Dimensión uno, gestión	54
Tabla 12: Dimensión dos, administrativa.....	55
Tabla 13: Dimensión tres, pedagógica	56
Tabla 14: Dimensión cuatro, comunitaria	57
Tabla 15: Resultado descriptivo, clima institucional	58
Tabla 16: Dimensión uno, comunicación.....	59
Tabla 17: Dimensión dos, motivación	60
Tabla 18: Dimensión tres, confianza	61
Tabla 19: Dimensión cuatro, participación	62

Índice de figuras

Figura 1: Resultados descriptivos de la variable gestión educativa	17
Figura 2: Resultados descriptivos de la variable Clima Institucional	17
Figura 3: Resultados dimensión uno, gestión institucional	55
Figura 4: Resultados dimensión dos, administrativa.....	56
Figura 5: Resultados dimensión tres, pedagógica	57
Figura 6: Resultados dimensión cuatro, comunitaria	58
Figura 7: Resultados dimensión uno, comunicación.....	59
Figura 8: Resultados dimensión dos, motivación.....	60
Figura 9: Resultados dimensión tres, confianza.....	61
Figura 10: Resultados dimensión cuatro, participación	62

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión educativa y el clima institucional en dos Instituciones Educativas de la Red 1 – Ugel 06, año 2019, del Distrito de Cieneguilla. Es una investigación básica, descriptiva – correlacional, cuantitativo, no experimental. Cuya población estuvo basada en 80 docentes pertenecientes a dichas instituciones. La técnica aplicada para la recopilación de datos fue la encuesta para ello se aplicó instrumentos para cada una de las variables, que fueron validados previamente bajo el criterio de expertos, que determinaron la confiabilidad a través de la estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach. El instrumento que mide la gestión educativa presenta un índice de fiabilidad de 0,827; el instrumento que mide el clima institucional presenta un índice de fiabilidad de 0.896; la primera variable fue medida en base a cuatro dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria; el instrumento de la variable siguiente también tuvo cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación.

Los resultados demuestran la existencia de una correlación entre gestión educativa y clima institucional de ($r = 0,752$), así mismo el clima institucional con la gestión institucional muestran una correlación ($r = 0,605$), de igual modo existe una correlación entre clima institucional y gestión administrativa ($r = 0,616$), también existe correlación entre clima institucional y gestión pedagógica ($r = 0,582$), finalmente se halla correlación entre clima institucional y gestión comunitaria ($r = 0,630$), resultados que se determinan al 99% de intervalo de confianza.

Palabras claves: Gestión educativa, clima institucional, gestión administrativa, pedagógica, comunitaria.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between Educational Management and the institutional climate in two Educational Institutions of Network 1 - Ugel 06, year 2019, of the District of Cieneguilla. It is a basic, descriptive - correlational, quantitative, non-experimental investigation. Whose population was based on 80 teachers belonging to these institutions? The technique applied to data collection was the survey for which instruments were applied for each of the variables, which were previously validated under the criteria of experts, who determined the reliability through the Cronbach Alpha reliability statistic. The instrument that measures educational management has a reliability index of 0.827; the instrument that measures the institutional climate has a reliability index of 0.896; the first variable was measured based on four dimensions: institutional, administrative, and pedagogical and community; the instrument of the following variable also had four dimensions: communication, motivation, trust and participation.

The results show the existence of a correlation between educational management and institutional climate of ($r = 0.752$), likewise the institutional climate with institutional management shows a correlation ($r = 0.605$), in the same way there is a correlation between institutional climate and management administrative ($r = 0.616$), there is also a correlation between institutional climate and pedagogical management ($r = 0.582$), finally there is a correlation between institutional climate and community management ($r = 0.630$), results that are determined at 99% confidence interval.

Keywords: Educational management, institutional climate, administrative, pedagogical, community management.

I. Introducción

La educación de todo ser humano es un derecho, por lo tanto, ofrecer calidad educativa es permitir que accedan a nuevas oportunidades para el buen desarrollo humano en la sociedad basado en valores, conocimientos y habilidades, que se van reforzando cada día con los nuevos conocimientos que reciben en las aulas, por lo tanto es en la institución educativa donde se consolida una convivencia humana armónica que permite el bienestar y desarrollo pleno de todos, es decir la escuela es un elemento socializador. Según Rojas y Gonzales (2015), Diaz (2017), Tisnado (2013) y La Unesco (2016) sostiene que, es necesario dar la equidad y localidad educativa a todo aquel ser humano que acude a las instituciones en busca de un aprendizaje que le servirá en el futuro, por lo tanto, esta debe ser garantizada por todos los sistemas. En Latinoamérica las problemáticas sobre gestión de la educación están ligadas directamente al sistema de planificación y gestión de cada actividad sean estas pedagógicas o administrativas, así como mencionó Casassus (2000) cuando habla de los modelos de planificación y gestión que se emplea en América, afirma que están en crisis por ello se necesita otros modelos adecuados que ayuden a mejorar resultados frente a la realidad de esta nueva generación.

En ese sentido para Betancourt (2002), gestión educativa es lograr el sentido más consistente que traspasa toda limitancia en el sistema educativo, al tener como responsables de este hecho no solo a la institución educativa, así como al estado, sino establecer responsabilidades de este proceso a la sociedad y un tanto a la informalidad educativa. Una educación que favorece la calidad educativa y la buena convivencia genera armonía entre las personas, instituciones y todo aquel que es parte de la institución, este proceso educativo debe impulsar en los niños y jóvenes el conocimiento de sí mismos, puesto que reconociendo sus propias fuerzas y debilidades podrán aprender a descubrir y conocer a los demás según Egan (2016). Es así, que en diversos países de mundo se han avanzado mucho en materia legislativa sobre el asunto en cuestión. Además, se han elaborado leyes, proyectos, y/o Planes de Mejora de la Convivencia y se han considerado competencias básicas en los currículos educativos. Alvariño (2000), Adams (2014), y Kanen (2018), Mencionan que la gestión determina la calidad del desempeño en las instituciones educativas, especialmente al momento de distribuir los procesos decisivos en el desarrollo educativo.

El MED de nuestro país, estableció ciertas especificaciones para mantener una buena convivencia escolar, prevenir y brindar atención en el tema de violencia contra el niño, niña y adolescente. MINEDU (2017) con la finalidad de generar espacios donde prime la convivencia democrática, libre y armoniosa en las instituciones educativas. Por tanto, las prácticas pedagógicas deben estar basadas principalmente en respetar al niño y adolescente, generando un clima armonioso, amigable, estimulante e integrador. Asimismo, erradicar los problemas sociales que hostigan al estudiante deteriorando su autoestima y generando más violencia, pero no solo se debe centrar en atender estos casos de violencia sino y sobre todo promover una convivencia democrática ya que existen instituciones que carecen de plan operativo con estrategias actualizadas, llegando a obstaculizar la gestión de actividades importantes como son de financiamiento por parte del MINEDU que serviría para mejorar la infraestructura, equipamiento tecnológico y la conexión a redes, otros; y lo más importante implementación docente en innovaciones pedagógicas. Estas dificultades o carencia generan incomodidad y deficiencia en el sector administrativo para el buen desarrollo de la institución.

La institución presenta diversas dificultades educativas debido a la gestión deficiente de sus directivos genera no solo la incomodidad e inconformidad sino provoca que no haya un buen clima institucional, porque esta se genera gracias a las emociones relacionadas a la motivación del docente, según Chiavenato (2007), argumenta que “el clima en la institución es un ambiente que nace desde el momento que intercambian comunicación entre los integrantes, donde prevalece las actitudes, convicciones y mérito de todos los agentes institucionales, mientras que Carrasco (2002) sostienen que mantener un ambiente favorable se debe a la actitud y estado de ánimo en común de los individuos ante ciertas situaciones internas que se presenta, de esta manera se va generando la satisfacción o insatisfacción, resistencia, participación y salubridad, por otro lado, Jaime y Araujo (2015) definen: “el clima organizacional como algo real y externo al individuo, que incluye distintas variables institucionales más que psicológicas a través de las cuales se describen el contexto de las acciones individuales”, entonces un buen clima institucional se debe a aspectos internos y externos del individuo y la convivencia entre colegas de trabajo con quienes comparte un mismo fin.

Por ejemplo, en las escuelas ubicadas en Cieneguilla, focalizadas como Escuelas de Jornada Escolar Completa (JEC) cuentan con implementación pedagógica poco adecuada generando disconformidad y desconocimiento al momento de practicar la docencia, viéndose obligados a crear medios para adquirir conocimientos en la medida de sus posibilidades provocando celos laborales entre docentes y de este modo se va deteriorando lazos de amistad en las instituciones, a esto se suma que tampoco se toma las medidas necesarias en el mantenimiento de equipos tecnológicos ya que en esta nueva era digital es necesario contar con equipos modernos o por lo menos que estén actualizados y conectados a redes, más aun en esta versión JEC por así decirlo, ya que el ministerio de educación a través de las ugeles prácticamente obligan que la enseñanza sea virtual, por esta razón se percibe entre los directivos y docentes un clima laboral dañado y las relaciones interpersonales poco favorables para la labor pedagógica ante este contexto he visto conveniente realizar este trabajo de investigación para conocer la correlación entre las dos variables de estudio.

Por otro lado, La UNESCO ha realizado estudios en siete países de Latinoamérica y lo que observó fue la existencia de escuelas que destacan en sus resultados y esto se debe a que existe un buen clima organizacional, donde resalta la existencia del trabajo en equipo que se genera a diario gracias a la colaboración de todo el conjunto de personas que laboran en la institución, sin poner interés exagerado en la jerarquía. Es necesario destacar que ante una buena actitud en el equipo de trabajo y manteniendo buenas relaciones interpersonales ayudara a mantener un ambiente adecuado, por ende se logrará mejores resultados en los estudiantes, así mismo nos menciona que observaron que la gestión pedagógica que realizan está orientada relativamente al trabajo en equipo lo que se supone también que no permiten que adquieran el aspecto jerárquico en torno a lo que desarrollan, sino más bien que aprendan desde su labor de estudiante a ser un líder que empuje a sus compañeros al éxito, de este modo los docentes y directivos quienes conforman la institución estarán logrando tanto sus metas como objetivos que se plantean previamente de acuerdo a los perfiles requeridos en la actualidad para que los estudiantes sean personas competitivas y capacitadas.

A nivel internacional hay investigaciones que sustentan la relación existente entre las gestión y clima, que hace referencia a una buena convivencia escolar y el desarrollo educativo en las instituciones, así también mejora la interrelación personal, permitiendo consolidar y fortalecer la gestión además de incrementar los resultados académicos con la aplicación de estrategias en el proceso de formativo de los estudiantes donde se demuestra que se atiende parcialmente necesidades minoritarias, como mencionan Gutiérrez y Silva (2016), Rico (2016), Delgado (2007), Montaña (2017) y Lemos (2017), que la existencia de una relación entre clima y gestión establece la mejoría del clima ya existente así mismo mejora el desempeño laboral”. Existe también quienes refuerzan estas versiones desde sus dimensiones, ellos son: Escola (2018) y Egan (2016), que a su vez indican que la gestión tiene que ver mucho con el ambiente en el que se desempeña en una escuela, esto claro se nota al momento que detallan sobre una comunidad institucional o pedagógicamente hablando los educandos, entonces, diríamos que ambas variables se relacionan directamente de acuerdo al modo que se desarrolla en el contexto y su entorno.

Mientras que para Vaughan (2018), Cebrian (2017), la gestión tiene que ver con el contexto social y político donde se desarrolla el ente educativo, esto se refleja en el buen trato y por ende se tiene un buen clima que implica la buena información de lo que se va a trabajar y cómo se va lograr, Haris (2016),) Dabic, Vlajcic y Novak (2016); desde otro punto de vista pueden observar que la institución educativa no solo debe direccionarse al rendimiento académico sino al rol que tiene el clima afectivo en la institución y las relaciones entre las propiedades comunes y la comunidad tratando de mantener un grado mutuo de cooperación de acuerdo a sus estatutos propios e independientes, Favero (2015), en cambio refiere que hay instituciones que tienen una capacidad administrativa adecuada y gestión buena, pero eso no quiere decir que por tener una mejor capacidad de gestionar y administrar la institución se termina sino que debido a los avances que vivimos cada día en nuestro entorno es necesario desarrollar nuevas formas competentes de administrar y generar un buen clima con todos estos cambios, sin necesidad de ir contra lo ya existente, así también lo sostienen, Ochieng (2017), Dilli (2018), cuando se refieren al clima institucional y la buena gestión.

Makibi (2010), Suhy (2010), expresan que gestionar tiene que ver con administrar ya que la finalidad es obtener un valor agregado a la institución mediante

las distintas actividades que realizan dependiendo de sus capacidades, conocimientos y habilidades para obtener buenos resultados que son necesarios e importantes para que la institución pueda tener competitividad y reconocimiento. Reforzando esta referencia nos dice que un buen clima es un conjunto de actitudes y percepciones referentes a la institución de tal modo que las acciones diversas vienen a ser parte de un historial, que en el momento de hacer memoria de las funciones ejecutadas, respecto a lo elaborado y haciendo un análisis sobre ello se planteará nuevas estrategias que mejoren las anteriores mas no en retroceso, Chinglen (2009), Ravera (2011), en tanto en el aspecto pedagógico podemos decir que es necesario tener en cuenta cómo se desarrolla las sesiones de aprendizaje y como se está tomando en cuenta el aspecto de mantener un buen clima y cómo gestionar esta, en relación a este denominador que resulta importante en el aprendizaje del estudiante nos mencionan, Adams (2014), la importancia de incentivar en el alumno el interés hacia todo lo que lo rodea y como debe conservarlo para su bienestar.

Por otro lado Karikan (2011) y Vallen (2011); plantean que lo más importante es generar en los estudiantes el interés por el cuidado de su entorno, quiere decir el contexto educativo, social y natural, para ello es necesario trabajar bastante el apoyo mutuo, el respeto por la naturaleza, por otros y por sí mismos, teniendo en cuenta que no solo son ellos los que permanecen en esa institución sino que es una comunidad entera ya sea que están dentro o fuera de ella, refieren también en un ambiente donde hay relaciones afectivas de respeto habrá mayores posibilidades de incentivar al aprendizajes de los niños, por otro lado se apertura la comunicación afectiva y efectiva a partir de los diferentes roles que cumple el docente desde la planificación. Este tipo de planificación debe ser moderada y formal así como también cooperativa, efectiva y a su vez generadora de armonía en los grupos que se tornarán armoniosos y de agrado a los demás. Por todo esto es importante tener en cuenta como se desarrollará el clima institucional desde la interrelación en el aula de clases, el trato entre docentes, las formas de comunicarse entre directivos y otros agentes que integran la escuela, para llevarlo adelante y que conserve el reconocimiento de toda una comunidad ya sea interna o externa.

Del mismo modo podemos mencionar en el aspecto nacional que la gestión educativa está basada en el trabajo colaborativo y que a su vez este permite

reorganizar los planes de estudio en la institución en base a un proyecto curricular, que incluya necesidades urgentes que requiere la institución, en torno a esto Torres y Zegarra (2014), Diaz (2017), mencionan que el uso de técnicas ayuda a mejorar el desempeño educativo, por lo tanto permite la satisfacción del docente que lo empodera y así desarrollarse en grupos generando el cambio que influenciará a la buena gestión; por otro lado Morey y Coelho (2018), Vaughan (2018), Cebrian (2017), plantean que es una necesidad prioritaria y de vital importancia la interrelación laboral educativa y la forma de conducirla, donde debe de tenerse en cuenta el aspecto organizacional, liderazgo, innovación, evaluación e investigación; porque para elevar la calidad de servicio es necesario aplicarlas moderadamente, por lo tanto las instituciones educativas deben considerar como importante las posibilidades organizativas que permite avanzar y formarse consecutivamente comprometiéndose con los objetivos propuestos y la política de trabajo basados en los valores, creencias, principios y culturas.

Según Visa (2016), Serna (2017), Fabián (2017), “existen quienes tiene la idea de que una buena gestión se basa en cómo se direcciona la institución, es decir que quien está al frente es el director junto a su equipo administrativo que actúan responsablemente, con la participación de su equipo coordinador, profesores al frente de grupos estudiantiles. También tenemos a otros tesisistas cuyo objetivo es encontrar o relacionar la influencia entre ambas variables en distintas casas educativas de nuestro país, llegando a la coincidencia de la existencia de un nivel de confianza entre los directivos, administrativos, docentes y estudiantes, donde comprometen a la comunidad educativa en post de mejorar la convivencia sensibilizando estudiantes y docentes incrementando la participación familiar para integrar actores educativos disminuyendo conflictos escolares, reportando existencia de una relación positiva y significativa. Mendoza (2018), Effio (2018). Así también podemos mencionar que la relación entre ambas variables es útil al momento de conducir una institución, según Huacho y Zandy (2015). Importante resaltar que quién dirige la institución debe hallar la mejor motivación y fomentar un clima laboral atractivo.

Del mismo modo hay quienes plantean ciertas estrategias de cómo mantener un buen clima en las instituciones, esto se va generando en base al respeto y entendimiento de quienes laboran en esa dependencia destacando la labor que

desempeñan en favor de la institución y por ende se tiene que mantener una buena relación interpersonal, claro está manteniendo la idea de que no hay jerarquía al momento de desempeñar labores administrativas, pedagógicas ni comunitarias ya que todo cuanto se desarrolla será en favor de una buena imagen de la institución y así también de las personas que lo conforman, según Cuenca (2016), Toro (2017). En una organización es necesario trabajar en equipo, porque se considera lo que se realiza conjuntamente y para lograrlo deben participar en equipos de trabajo dejando de lado los intereses personales, esto significa que se debe dar mayor importancia al trabajo en común confiando siempre en la organización y realización de los integrantes, logro que se efectuará cuando existe la confianza entre todos sean autoridades, docentes, administrativos estudiantes o padres de familia, todo esto con un único fin de que la labor que se realiza sea la eficaz y productiva.

Para el marco teórico a continuación se presentan teorías y conceptos respecto a la variable de investigación gestión educativa, para ello se toma la definición teórica de Casassus (2000):

Las innovaciones educativas más interesantes, es todo un conjunto de ideas que son estructuradas relacionándose directamente con actitudes humanas de forma teórica o práctica, pero no se enfatiza en los recursos sino más bien en las sustentación de prácticas interactivas comunicativas y los objetivos compartidos, en relación a la educación común en el contexto de riesgo... (p. 33)

Para la UNESCO (2011) gestionar es fortalecer el crecimiento de la institución de manera interna y externa fomentando ciertas reglas basadas en el orden de la institución, así como también implica generar cambios desde lo económico hasta lo general ya que continuamente tiene un entorno cambiante sin olvidar que la gestión se categoriza en los ámbitos educativo, institucional, escolar y pedagógico.

Las dimensiones de la variable mencionada serán trabajadas tomando en cuenta las especificaciones que hace referencia (Bazán 2016) quien menciona la existencia de cuatro dimensiones que se detalla como sigue: Dimensión institucional, es la organización, estructura de los diferentes grupos, las responsabilidades de sus integrantes, relacionándose implícita y explícitamente, considerando las comisiones de trabajo, respetando tiempos y espacios. La dimensión administrativa, viene a ser el

manejo del personal, recursos económicos y materiales dando cumplimiento a la normatividad y funcionamiento, distribuyendo adecuadamente el trabajo y el tiempo de todo el personal sin distinción. La dimensión pedagógica viene a ser la opción metodológica en la planificación y desarrollar una buena práctica pedagógica con una constante actualización, para la superación profesional y valerse de sus recursos educativos. Finalmente, la dimensión comunitaria nace en respuesta a la necesidad de relacionarse con agentes del entorno institucional es decir con la comunidad educativa externa, y otras entidades de apoyo.

En relación a educación y su gestión como procesos, el Minedu (2017). Plantea que encontramos documentos realmente importantes para mejorar el rendimiento en la institución que sirven como instrumento en la gestión cabe mencionar el PEI y el PAT; que son instrumento de gestión operativa, el PCI, Proyecto Curricular Institucional, que sugiere propuestas pedagógicas, y el RI, Reglamento Interno aquel documento que regula las funciones educativas; todos estos documentos son los que ayudan en el proceso de gestión educativa por el bienestar y progreso institucional. Del mismo modo cabe resaltar que, gestión por procesos cumple con los siguientes lineamientos: planificación que se encarga de diseñar, organización la que establece las funciones y normas, dirección ejecutiva encargada de delegar funciones, coordinación en la formación de equipos de trabajo y control para evaluar el proceso y el final de las labores. Por lo tanto, también es importante tener en cuenta todos estos instrumentos y procesos al momento de gestionar.

En relación a la segunda variable, Alonso (2012), define como el elemento individual que se relaciona a las buenas acciones y a las necesidades, hasta lograr que un integrante de la empresa logre satisfacerse, es decir, que la persona capta el buen ambiente de su entorno por el modo en que está organizado en relación a lo necesario para lograr su satisfacción de acuerdo a como se desempeña. En la medida que se percibe estos rasgos de organización experimenta todo un conjunto de rasgos que va notando en el contexto de una organización y que a su vez varía su actitud, ya sea consciente o inconscientemente para con sus compañeros; Poole (2016), Dabic, Vljacic y Novak (2016). Son quienes refuerzan parcialmente la idea mencionada. Pero es necesario resaltar todo lo vertido que sustenta Alves (2000).

El clima es el resultado de la observación que los trabajadores concluyen de manera objetiva, ya que esto se debe a una buena comunicación, valorar acciones y aportes, respeto mutuo, ambiente saludable, aceptarse unos a otros, y sobre todo el entusiasmo que, junto a la satisfacción, son factores que determinan la calidad de un ambiente o clima por tanto un rendimiento productivo. (p. 124)

Las dimensiones de esta segunda variable serán trabajadas tomando en cuenta la postulación de la investigación efectuada por Martín (1999), que plantea un patrón en torno a clima laboral, determinando como dimensiones de esta variable las siguientes:

Dimensión de comunicación viene a ser el elemento fundamental porque permite relacionar a la comunidad humana de forma recíproca, efectiva y asertiva, generando una buena convivencia dentro de las organizaciones de lo contrario generaría malestar. Dimensión de la motivación requiere de un esfuerzo personal para lograr un objetivo, satisfaciendo necesidades canalizando la dirección del beneficio institucional, considerando la motivación interna expresada en el sentimiento y compromiso con la misma y la externa ligada a la recompensa que puede lograr en beneficio propio, por ende, la motivación está ligada a las acciones que los seres humanos realizan. Dimensión de la confianza demostrando honestidad, fiabilidad e integridad entre los integrantes de la institución se podrá lograr la prosperidad de lazos laborales en la búsqueda del bien común, demostrando una actitud de servicio sin la necesidad de ser controlado. Dimensión de la participación expresada en la participación de las reuniones programadas y la integración con los entes escolares como padres de familia, estudiantes y otros agentes ya sean grupos formales e informales, evidenciando el progreso social asumiendo deberes y derechos en función a capacidades y responsabilidades.

Por lo expuesto anteriormente se desprende el problema general que busca responder la interrogante qué relación existe entre la gestión educativa y el clima institucional en las instituciones estudiadas y como consecuencia se desprende los problemas específicos basados en cuál es la relación entre la variable clima institucional con respecto a las dimensiones de gestión educativa; Así mismo el trabajo se centra en el desarrollo del objetivo principal que consiste en determinar la relación existente entre la gestión educativa y el clima institucional, los objetivos

específicos para determinar la relación existente la segunda variable y las dimensiones de la primera; Por último, la presente investigación pretende confirmar la hipótesis general que confirma la existencia correlacional entre la primera y le segunda variable de estudio y las hipótesis específicas organizadas en la existencia de relación entre el clima institucional con las dimensiones de la primera variable.

Desde la perspectiva basada en la justificación teórica la investigación parte del intereses por comprobar un problema latente en instituciones educativas de Lima metropolitana y Lima provincias como es el clima institucional y como viene afectando no solo el ambiente laboral de los docentes sino también alumnos y los apoderados de estos; al relacionarse a la gestión institucional se pretende tener resultados que van a servir para conocer la base del problema y luego adoptar medidas de solución por ende enriquecer el conocimiento científico.

Esta investigación desde la justificación práctica contribuirá a que las autoridades de la institución educativa mencionada, pueda aplicar distintas estrategias a las ya aplicadas, realizar charlas motivadoras, etc., con la finalidad de que tanto docentes como alumnos, padres de familia y comunidad en general trabajen por el bienestar y la mejora del clima institucional.

Para justificar la metodología del presente trabajo es necesario resaltar que se basa en una investigación cuantitativa ya que va a validar los instrumentos de la recolección de datos que permitirá explicar la problemática de dos instituciones educativas que se encuentran en la localidad de Cieneguilla pertenecientes a la red 01 de la Ugel 06 en lo que respecta al clima institucional de este modo poder contribuir de alguna manera en la solución de este tipo de deficiencias que constantemente empañan el buen funcionamiento de las instituciones educativas.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación.

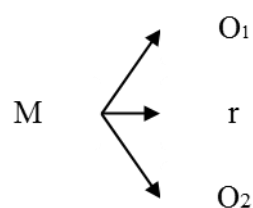
Esta investigación se basa en un diseño cuantitativo correlacional para establecer una relación entre ambas variables en dos instituciones educativas. Por lo que podemos mencionar a Hernández, Fernández y Baptista (2016) quienes refieren que “el estudio descriptivo es del tipo no experimental ya que no se puede manipular de

forma deliberada las variables, más por lo contrario es observar el contexto natural o social para analizarlos posteriormente”.

Se pretende demostrar con esta investigación de tipo básica, la relación entre las variables ya mencionadas, porque para Sánchez y Reyes (2018) el desarrollo de una investigación “es buscar nuevos conocimientos logrando organizar nuevas teorías científicas, partiendo de un método hipotético – deductivo que está ligado a un supuesto o planteamiento inicial que se debe demostrar”.

El investigador no interviene manipulando las variables por ello el diseño es no experimental, que según Ander Egg (2011) “el propósito es acrecentar los conocimientos teóricos de una ciencia específica sin detenerse en las aplicaciones posibles ni en consecuencias prácticas, también es formal y aquí cabe mencionar a Max, Weber, Durkheim, Morin, otros quienes constituyeron el inicio del pensamiento sociológico. Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (2014) sustentan que las investigaciones descriptivas sirven para aclarar y mencionar características dándole valor para responder a cada variable con la finalidad de relacionarlas.

Cabe mencionar que el diseño que se está empleando es el descriptivo correlacional ya que esta representa el análisis de la relación que existe entre las variables estudiadas Sánchez y Reyes (2015)



M = 80 docentes de Red 1 Ugel 06 Ate

O¹ = V 1. Gestión educativa

O² = V 2. Clima Institucional

r = Correlación entre V1 y V2

Fuente, esquema propuesto por Sánchez y Reyes (2015)

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión Educativa

A. Definición conceptual: “Las innovaciones educativas más interesantes, tanto desde la teoría como desde la práctica, se encuentran no tanto en el énfasis en los recursos, sino en aquellas prácticas sustentadas en la interacción comunicacional y las visiones compartidas, en ámbitos tales como la educación popular y la educación en el contexto de riesgo”. Casassus (2000)

B. Definición Operacional: “La operacionalización se regirá bajo las dimensiones y los indicadores de la teoría propuesta por Bazán (2016), de acuerdo a este autor la variable Gestión Educativa consta de cuatro dimensiones que son:

- a. Gestión institucional
- b. Gestión administrativa
- c. Gestión pedagógica
- d. Gestión Comunitaria

Los indicadores según las dimensiones son: siete para la primera dimensión, siete para la segunda dimensión, 10 para la tercera dimensión y 6 para la cuarta dimensión; cuya suma hacen un total de 30 items, para ello se plantea tres escalas de valoración: nunca, a veces, siempre; la información de esta será recolectada con una ficha de encuesta.

Variable 2: Clima institucional

A. Definición conceptual: Alonso (2012) define como “el conjunto de características permanentes que describen una organización. Es la percepción del sistema institucional junto a otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas”.

B. Definición operacional: para esta variable de clima institucional, su operacionalización estará considerada bajo las dimensiones propuestas por Martín (1999), que plantea un modelo de clima de trabajo bajo cuatro dimensiones de clima institucional que son:

- a. Comunicación
- b. Motivación

- c. Confianza
- d. Participación

Así mismo los indicadores para estas dimensiones se han planteado treinta ítems distribuidos de la siguiente manera, siete para la dim. 1, ocho para la segunda, ocho para la tercera y siete para la cuarta, estas serán medidos bajo la escala de valoración malo, regular y bueno; del mismo modo que las anteriores variables serán recopiladas con una encuesta.

2.3. Población

Desde un punto de vista (Rustom, 2012) población corresponde a la totalidad de individuos que serán parte del estudio, para esta investigación la población determinada es de docentes que corresponden a dos centros educativos, que suman un total de 80 profesores con características simples y que ellos formaran parte de los resultados de la investigación, se ha empleado una población censal.

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

La técnica usada para este trabajo es la recolección informativa de datos, según Chávez (2010), se aplicó la encuesta como instrumento cerrado que sirve para obtener respuestas concretas de acuerdo a su opinión personal en un tiempo específico y a un gran número de población. Bautista (2015), la encuesta utilizada es sumativa, denominado así a la escala de Likert (1932) que está conformado por cuatro dimensiones y 30 ítems

La consistencia interna del instrumento se planteó bajo el coeficiente de Alfa de Cronbach para estimar la confiabilidad, porque según esta estadística es confiable en la medida de que se maneje los resultados sin importar las oportunidades sino lo más importante es evaluar la calidad e idoneidad.

Para medir la variable gestión educativa se empleó la teoría propuesta por Bazán (2011), quien considera las dimensiones: “institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria; con preguntas cerradas, que consta de 30 ítems, cada una con las alternativas: nunca equivalente a 1 punto, a veces a 2 puntos y siempre a 3 puntos. El instrumento se validó mediante la prueba estadística de Pearson donde se vio la

validez de ítems a través de la estadística donde podemos observar que los resultados fueron mayores a 0.21”.

El instrumento para medir el Clima Institucional, fue el elaborado por Martín (1999); sus dimensiones son: “comunicación, motivación, confianza y participación del clima institucional. Bajo la escala de valoración de: 1 malo, 2 regular, 3 bueno”.

Para la recolección de datos, el instrumento fue validado bajo el juicio de expertos, quienes dieron la validación al instrumento que mide la variable. Polit y Hungler (2000) cuantifica lo que quiere medir.

Tabla 1: Validez y juicio de expertos del contenido del instrumento “Gestión educativa”

N°	Experto	Dictamen
1	Edith Elizabeth Cabrejos Paredes	Aplicable
2	Diana Jaqueline Martinez Orna	Aplicable
3	Mitchell Alberto Alarcón Díaz	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Tabla 2: Validez y juicio de expertos del contenido del instrumento “Clima institucional”

N°	Experto	Dictamen
1	Edith Elizabeth Cabrejos Paredes	Aplicable
2	Diana Jaqueline Martinez Orna	Aplicable
3	Mitchell Alberto Alarcón Díaz	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Alfa de Cronbach. “Es un indicador estadístico que se emplea para estimar el nivel de confiabilidad por consistencia interna de un instrumento que contiene una lista de reactivos. Se expresa en término de correlaciones con respuestas politómicas, es decir, que admiten más de dos alternativas como respuesta”.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se aplicó la encuesta a un grupo de 15 docentes, luego se analizó el contenido donde arrojó una estadística del coeficiente alto de Cronbach. Pero al momento de aplicar la encuesta a otros 80 docentes no se toman en cuenta a los que ya se ha encuestado. Los resultados son como sigue:

Tabla 3: Estadística de fiabilidad de la variable gestión educativa (primera variable)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	30

Fuente: spss v. 25.

Los resultados de la prueba de confiabilidad muestran un 0,827 lo cual evidencia la confiabilidad del instrumento.

Tabla 4: Estadística de la fiabilidad de la variable clima institucional (segunda variable)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	30

Fuente: spss v. 25.

Los resultados de la prueba de confiabilidad muestran un 0,896 lo cual evidencia la confiabilidad del instrumento.

Luego de haber ejecutado la validación del instrumento mencionado líneas arriba que muestran un nivel de confiable excelente, seguidamente se aplicó el proceso de recolección de datos para crear una base de datos en Excel con la finalidad de procesar en el software SPSS 22, posteriormente interpretar resultados de frecuencia y estadística, comprobando la hipótesis con la Rho de Spearman.

2.5. Método de análisis de datos

La información recolectada se analizará a través de:

- a. Estadística descriptiva. - Permite analizar un conjunto de datos de los cuales se saca conclusiones verídicas para este conjunto, para ello se recolecta y representa la información obtenida. Salazar y Del Castillo, (2018) P.14
- b. Estadística inferencial. - permite obtener conclusiones generales de una determinada población, mediante una muestra representativa, para establecer los valores de los parámetros es decir analiza o investiga a una población, con datos y resultados de una muestra. Salazar y Del Castillo, (2018) P.14

Con estos resultados se realiza la discusión confrontando los antecedentes y el marco teórico, donde posteriormente llegaremos a conclusiones de la investigación.

2.6. Aspectos éticos

Se trató de forma especial todo el proceso del estudio e información recopilada producto de la investigación con normas éticas en todo momento, desde la obtención de la carta de presentación, las decisiones de los encuestados que son parte de la población de investigación. En la descripción del marco teórico y los antecedentes, respetando el contenido y la fuente de información.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Las tablas representan la descripción del análisis de la investigación:

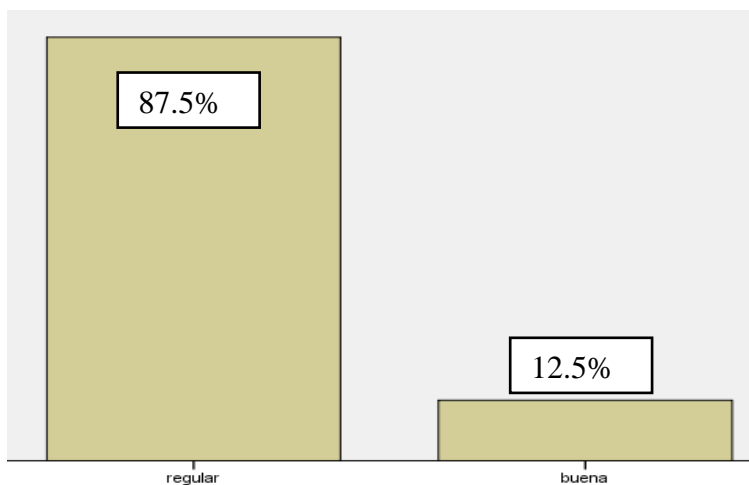


Figura 1: Resultados descriptivos de la variable gestión educativa

Los resultados descriptivos de la figura 1, tabla 10, (anexo 15) muestran que la gestión educativa tiene un 12.5% un nivel bueno de adaptación en cuanto a la gestión educativa y un 87.5 % un nivel regular.

Los resultados descriptivos por dimensiones se encuentran en los anexos 18 al 25

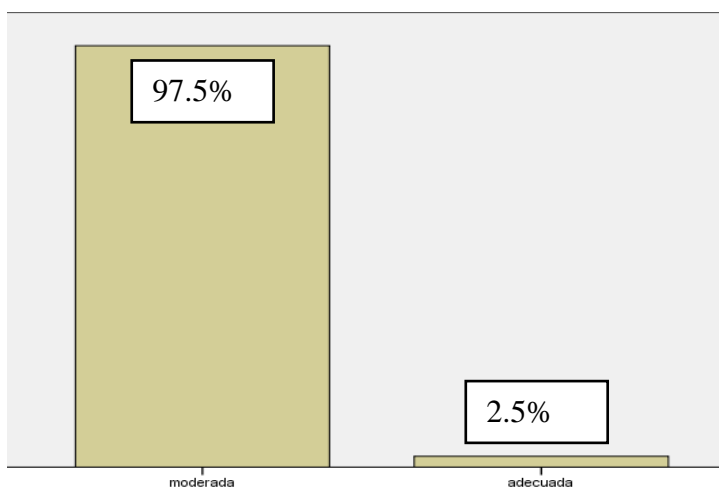


Figura 2: Resultados descriptivos de la variable Clima Institucional

Como se puede observar la estadística reporta que en la figura 2, tabla 15 (anexo 24) muestran los resultados descriptivos de Clima Institucional que un 2.5 % es de nivel adecuado y un 97.5 % nivel moderado en el colegio.

Los resultados descriptivos por dimensiones se encuentran en los anexos 27 al 34

3.2 Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis general

H₀: No existe relación entre gestión educativa y clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06 2019.

H₁: Existe relación significativa entre gestión educativa y clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06 2019.

Tabla 5: Contrastación de la hipótesis general

			Clima institucional	Gestión educativa
1Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	0,752**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	0,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	80	80

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

Fuente: spss v. 25.

El resultado estadístico de la correlación de la hipótesis general muestra un p valor de ,000 (menor a ,05) y un Rho = ,752. Se concluye que existe relación entre V1 y V2. En tal sentido se rechaza la H₀ y se acepta la H_a

3.3 Contrastación de la hipótesis específica uno

Ho: No existe relación entre el clima institucional y la dimensión gestión institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06 2019.

H1: Existe relación significativa entre el clima institucional y la dimensión gestión institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06 2019.

Tabla 6: Contrastación de la hipótesis específica uno

			Clima institucional	d1gestion
Rho de Spearman	de Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	d1gestion	Coefficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: spss v. 25.

El resultado estadístico de la correlación de la hipótesis específica uno muestra un p valor de ,000 menor a ,05 y un Rho = ,605. Se concluye que existe relación entre V2 y D1 de la V1. En tal sentido se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

3.4 Contrastación de la hipótesis específica dos

Ho: No existe relación entre el clima institucional y la dimensión gestión administrativa en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06 2019.

H1: Existe relación significativa entre el clima institucional y la dimensión gestión administrativa en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06 2019.

Tabla 7: Contrastación de la hipótesis específica dos

				Clima institucional	d2admi nist
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	de	1,000	,616**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		80	80
	d2administ	Coefficiente de correlación	de	,616**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		80	80

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

Fuente: spss v. 25.

El resultado estadístico de la hipótesis específica dos muestra un p valor de ,000 menor a ,05 y un Rho = ,616. Se concluye que existe relación entre V2 y D2 de la V1. En tal sentido se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

3.5 Contrastación de la hipótesis tres

Ho: No existe relación entre el clima institucional y la dimensión gestión pedagógica en dos instituciones educativas de la red 1 – UGEL 06 2019.

H1: Existe relación significativa entre el clima institucional y la dimensión gestión pedagógica en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06 2019.

Tabla 8: Contrastación de la hipótesis específica tres

				Clima institucional	d3pe dago g
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	de	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		80	80
	d3peda gog	Coefficiente de correlación	de	,582**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		80	80

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

Fuente: spss v. 25.

El resultado estadístico de la hipótesis general muestra un p valor de ,000 menor a ,05 y un Rho = ,582. Se concluye que existe relación entre V2 y D3 de la V1. En tal sentido se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

3.6 Contrastación de la hipótesis cuatro

Ho: No existe relación entre el clima institucional y la dimensión gestión comunitaria en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06 2019.

H1: Existe relación significativa entre el clima institucional y la dimensión gestión comunitaria en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06 2019.

Tabla 9: Contrastación de la hipótesis específica cuatro

				Clima institucional	d4comunit
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	de	1,000	,630**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		80	80
	d4comunit	Coefficiente de correlación	de	,630**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		80	80

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

Fuente: spss v. 25.

El resultado estadístico de la hipótesis general muestra un p valor de ,000 menor a ,05 y un Rho = ,630. Se concluye que existe relación entre V2 y D4 de la V1. En tal sentido se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

IV. Discusión

De acuerdo a la contrastación de resultado de la hipótesis general que refiere la relación existente entre clima institucional y gestión educativa de dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 6, 2019; se observa la correlación de $Rho = .752$ y una significancia de $.000 < .05$, lo que indica la existencia de una relación positiva entre gestión y clima. Resultado que señala la relación como lo que mencionan Gutiérrez y Silva (2016); Delgado, (2007); Effio (2017); Mendoza (2018); Rojas y Gonzales (2015); Ochieng (2017); Torres y Zegarra (2015), Cuenca (2016); Morey (2016); en su trabajo de investigación que la relación directamente positiva establece una mejor relación laboral; esto se relaciona con lo mencionado por Casassus (2000) respecto a la innovación educativa que debe ser desde la teoría hacia la práctica sustentadas en la interacción comunicacional y el visón compartida en un contexto.

En relación a la contratación de la primera hipótesis específica gestión institucional y la segunda variable, determina la correlación de $Rho = 0,605$ y una significancia de $0,000 < 0,05$, que muestra que si existe relación positiva entre clima y la dimensión uno de la V1, de acuerdo a estos resultados podemos indicar que existe similitud con lo mencionado por Lemos (2017); Kane (2018); Alonso (2012); Dabic (2016); Huacho y Zandy (2015); Karikan (2011); quienes refieren que la relación entre gestión y C. institucional es importante para la buena conducción de la entidad educativa; a su vez se relaciona con la teoría donde se trata sobre las diversas características, responsabilidades, normas explícitas e implícitas de sus integrantes y la forma de relacionarse (Bazán 2016).

En relación a la contrastación de la segunda hipótesis específica gestión administrativa y clima, se observa la correlación de $Rho = 0,616$ y una significancia de $0,000 < 0,05$, que advierte la existencia de una relación positiva entre la dimensión dos de V1 y la V2, de acuerdo a estos resultados podemos indicar que existe similitud con lo mencionado por Adams (2014); Toro (2017); Tisnado (2013); Vallen (2012); Kane (2018); Serna (2017); Suhy (2010); Haris (2016); Jaime y Araujo (2015); quienes refieren que una buena administración hará que el clima sea favorable para la permanencia en la institución. Esta se relaciona con (Bazán 2016), teoría de que trata de la forma de administrar para convivir mejor.

En relación a la contrastación de la tercera hipótesis específica gestión pedagógica y la segunda variable, se observa la correlación de $Rho = 0,582$ y una significancia de $0,000 <$

0,05, que nos indica que existe relación entre la tercera dimensión de V1 y la V2, de acuerdo a estos resultados podemos indicar que tiene semejanza a lo mencionado por Alvariño (2000); Carrasco (2002); Montaña (2017); Vaughan, 2018; Minedu (2013); Cebrian, 2017; Poole (2016); Egan (2016); Rico (2016); Diaz (2017); Fabián (2016); Escola (2018); Makibi (2010); mencionan que el C. I. influye en el desarrollo pedagógico, así mismo lo relacionamos con (Bazán 2016) refiere que las buenas relaciones interpersonales que se da en el clima institucional también influye en la gestión pedagógica.

En relación a la contrastación de la cuarta hipótesis específica gestión comunitaria y la segunda variable, se observa la correlación de $Rho = 0,630$ y una significancia de $0,000 < 0,05$, que muestra la existencia de una relación entre la cuarta dimensión de V1 y la V2, estos resultados tienen relación a lo mencionado por Betancourt (2002); Chinglen (2009); Dilli (2018); Favero (2015); Ravera (2011); Egg (2011); Vaughan (2018); que la comunidad educativa ayuda a mejorar la convivencia y por ende el clima institucional; mientras que (Bazán, 2016) sustenta que las familias, organizaciones y los proyectos participativos son un síntoma de mejorar el clima institucional.

V. Conclusiones

Primera: De acuerdo al objetivo general se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión educativa y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red N° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local 06 del distrito de Cieneguilla, provincia y departamento de Lima.

Segunda: De acuerdo al objetivo específico número uno permite concluir que existe una relación significativa entre la gestión educativa, referida a la dimensión: gestión institucional, y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red N° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local 06 del distrito de Cieneguilla, provincia y departamento de Lima.

Tercera: De acuerdo al objetivo específico número dos se concluye que existe una relación significativa entre la gestión educativa, referida a la dimensión: gestión administrativa, y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red N° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local 06 del distrito de Cieneguilla, provincia y departamento de Lima.

Cuarta: De acuerdo al objetivo específico número tres concluyo que existe una relación media o moderada entre la gestión educativa, referida a la dimensión: gestión pedagógica, y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red N° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local 06 del distrito de Cieneguilla, provincia y departamento de Lima.

Quinta: De acuerdo al objetivo específico número cuatro y en cuanto a los resultados de la investigación obtenidos se concluye que existe una relación significativa entre la gestión educativa, referida a la dimensión: gestión comunitaria, y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red N° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local 06 del distrito de Cieneguilla, provincia y departamento de Lima.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6, jurisdicción del distrito de Cieneguilla, a realizar más talleres y cursos de capacitación para desarrollar la gestión educativa dirigida a los directores y sub directores de las instituciones educativas que conforman la RED N° 1 de dicho UGEL, a fin de mejorar sus labores de gestión en los todos los ámbitos.

Segunda: Se recomienda a los directivos de la RED N° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 6 de Cieneguilla a contribuir en la mejora de la gestión institucional a través de pasantías que pueden desarrollarse en los colegios de manera colaborativa e intermitente.

Tercera: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de la jurisdicción de Cieneguilla, perteneciente a la a la Unidad de Gestión Educativa Local 06 del distrito de Cieneguilla, provincia y departamento de Lima, a efectuar talleres con participación de directivos y docentes a fin de contribuir a la mejora de la gestión administrativa, con participación directa y democrática de los actores educativos.

Cuarta: Se recomienda a los docentes de las instituciones educativas que conforman la RED N° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local 06 del distrito de Cieneguilla, provincia y departamento de Lima, a participar en diferentes capacitaciones pedagógicas y curriculares a fin de mejorar sus niveles de conocimientos y dominio de estrategias para contribuir al desarrollo de una adecuada y óptima gestión pedagógica en su centro escolar.

Quinta: Finalmente, se recomienda a los padres de familia y estudiantes en general de las instituciones educativas de la RED N° 1 de la Unidad de Gestión Educativa Local 06 del distrito de Cieneguilla, provincia y departamento de Lima, a participar de manera directa y continua en los quehaceres educativos de su institución educativa a fin de que se integren y puedan, en conjunto, avanzar hacia el desarrollo institucional y la mejora de la calidad de la educación que beneficien a los estudiantes en general.

Referencias

- Adams, A. F. (2014), *Three Justifications for Support of Female Student Affairs Professionals*. (Thesis). University of Tennessee – Knoxville. Retrieved from https://trace.tennessee.edu/utk_gradthes/2698
- Alonso B. (2012), *Clima institucional. Conjunto de características permanentes, que describen el comportamiento laboral*. <https://es.scribd.com>.
- Alvariño, (2000), *Gestión escolar: un estado del arte de la literatura*. Revista Paideia. <https://bit.ly/3asDhWH>
- Alves, J. (2000), Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte. 1 – 2 (9). p. 124
- Bazán C. (2016) *Manual de gestión para las instituciones educativas*. Ministerio de educación Perú. <https://bit.ly/2udZLu9>
- Betancourt, E. M. (2002). *La gestión educativa ante la violencia intrafamiliar en estudiantes de básica primaria del sector oficial, urbano - Melgar (Tol.)*. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_docencia/320
- Carrasco Diaz (2002) *Gestión Educativa Y Calidad De Formación Profesional En La Facultad De Educación De La Unsaca Lima – Perú*. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1589?show=full>
- Casassus Juan (1999) *Marcos conceptuales de la gestión educativa. La Gestión: en busca del sujeto UNESCO Orealc*, Santiago de Chile.
- Cebrian G. (2017) *An action research approach for embedding education for sustainability in a university undergraduate curriculum*. <http://hdl.handle.net/20.500.12020/375>.
- Chiavenato, I. (2007) *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill, 4-5, 321.
- Chinglen T. 2009 *Examining the Relationship between Communities of Practice and Climate of Innovation in the U.S. Federal Government Environment* <http://www.openthesis.org/593637.html>
- Cuenca, S. (2016) *El clima organizacional y gestión administrativa en la Gerencia Central de Gestión de las Personas del Seguro Social de Salud – ESSALUD*, Jesús María
- Dabic M., Vlajcic D. Novak I. (2016) *Entrepreneurial management education needs in the Republic of Croatia, Poland and the United Kingdom*. ISSN: 0951-354X.
- Delgado, J (2007), *El mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad de la planificación curricular*. Universidad de Granada, España.

- Díaz V. (2017) *Calidad De La Gestión Educativa En El Marco Del Proceso De La Acreditación, En Las Instituciones Educativas Estatales Nivel Secundaria, Zona Urbana Distrito De Iquitos.*
- Dilli Prasad (2018) *Changing Forestry Governance in Nepal Himalaya. Interactions of Community Forestry with REDD and Traditional Institution* <http://hdl.handle.net/1956/18615>
- Effio Pairazamán (2017) *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo.*
- Egg E. (2011) *Nociones básicas para la investigación social.* Aprender a investigar Editorial Brujas 1° Edición.
- Escola A. (2018). *Flipped Classroom in teaching nursing management.* Experience report. , 22(3), e20170312. <https://dx.doi.org/10.1590/2177-9465-ean-2017-0312>
- Egan E. (2016) *An exploration into perspectives on literacy and literacy education for students between the age of 16 and 18 who are taking vocational qualifications in a further education college*
- Favero, Matteo (2015) *Common Property Regimes (Regole) in the Veneto Region (Italy): institutional linkages with Municipalities in the integrated forest landscape management.* <http://paduaresearch.cab.unipd.it/7789/>
- Fabián A. (2016), *Gestión educativa y calidad educativa según los docentes del CETPRO San Pedro de la UGEL 07 del Distrito de San Borja.*
- Gutiérrez y Silva (2016), “*La gestión educativa y su incidencia en los niveles de violencia estudiantil de la unidad educativa bilingüe nueva semilla*” de la ciudad de Guayaquil
- Haris, A. (2016), *Impact of educational leadership on effective educational management in higher education institutions of pakistan National Bank of Pakistan Regional Office, Sargodha, Pakistan*
- Hernandez, Fernandez y Baptista, (2006), *Metodología de la investigación*, sexta edición 2016
- Huacho, J. y Zandy, A. (2015), *Gestión Institucional y su relación con el clima Institucional de las Instituciones Educativas del Distrito de Mollendo*
- Jaime y Araujo (2015), *Clima y cultura organizacional, ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno?*
- Karikan, K. M. (2011). *Power and subjectivity in leadership and management: an ethnographic study of the school management team in a South African school.* University of KwaZulu-Natal. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10413/6238>
- Kane, Sinead (2018) *An exploration of Irish second-level teachers' perceptions of bullying and duty of care: an educational and legal analysis.*

- Lemos, M. (2017). *Collaborative agency in educational management: a joint object for school and community transformation*. Revista de Administración de Empresas, 57(6), 555-566. <https://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020170604>
- Makibi, M. A. (2010). *The nature of teacher conflict and conflict management in sixteen selected primary schools in Lesotho*. University of KwaZulu-Natal. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10413/3055>
- Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf
- Mendoza Vilchez, (2018) *Gestión educativa institucional y clima escolar en las instituciones educativas de la Red N°10 UGEL 06 Ate*
- Minedu, (2013), *Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Rutas de aprendizaje, Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE 2017
- Montaño, Zuly, (2017), *La gestión educativa y su incidencia en el nivel de satisfacción de los docentes de la unidad educativa Virgilio Abarca Montesinos Parroquia Urdaneta, Cantón Saraguro, Provincia de Loja*.
- Morey, R. Coelho A. (2016), *Clima organizacional y su relación con la gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos*
- Ochieng, Robert M, (2017) *The role of forests in climate change mitigation: a discursive-institutional analysis o REDD + MRV*. <http://library.wur.nl/WebQuery/wurpubs/522358>
- Poole, Helen louise, (2016) *An examination of the function of education in prisons: social, political and penal persepectives* http://etheses.bham.ac.uk/6740/1/Poole16EdD_Redacted.pdf
- Ravera, F. 2011 *Wich future for semiarid socioecological system? anticipatory co-learning for climate change adaptation in northern Nicaragua* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=119753>
- Rico, A.D. (2016) *La gestión educativa hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia*. Sophia.
- Rojas N. y González I. (2015). *Estrategia De Gestión Educativa Para Transformar La Convivencia En El Colegio Eduardo Umaña Luna De La Localidad Octava De Kennedy*. Universidad Libre, Bogotá – Colombia.
- Sánchez H. / Reyes C. (2015), *Metodología y Diseños en la investigación Científica*. SEN. Quinta Edición.
- Salazar C. Del castillo S. (2018), *Fundamentos Básicos de Estadística* primera edición <https://bit.ly/3aohYpj>
- Serna Cueva (2017) “*Gestión educativa y el desarrollo del clima escolar en una institución educativa de Huánuco*”

- Suhy, A. M. (2010). *An Examination of the Relationships Between Organizational Factors and Information Technology Satisfaction and Use: A Study of Undergraduate Faculty*. (Doctoral Dissertation). University of Michigan. Retrieved from <http://hdl.handle.net/2027.42/78740>
- Tisnado I. (2013), *Mejoramiento en los procesos administrativos de la ugel n° 01 el porvenir que contribuya al desarrollo educativo de su jurisdicción en el año 2013*
- Torres y Zegarra (2015), *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno*
- Toro J. (2017), *Gestión administrativa y clima institucional*, de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo
- UNESCO (2016), *Creación de futuros sostenibles para todos*, La educación al servicio de los pueblos y el planeta: Silvia Montoya.
- Vallen, J. (2012). *Trends in M. Ed. studies about educational leadership and management conducted at one South African Higher education institution during 1995-2004*. <http://hdl.handle.net/10413/11361>
- Vaughan, Joanne (2018) *A psychological exploration of the contemporary teacher role in england: a focus on motivation, teaching satisfaction, and stress experiences, of secondary school teachers*.
- VISA A. (2016), *Clima institucional y gestión académica en la universidad nacional Micaela Bastidas de Apurímac*.

Anexos
Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: La Gestión educativa y clima institucional en dos instituciones de la red 1 – Ugel 06, año 2019							
Autora: Bazan Charri Haydee							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06, año 2019?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la primera dimensión gestión institucional y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06, año 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la segunda dimensión gestión administrativa y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06, año 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la tercera dimensión gestión pedagógica y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06, año 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06, año 2019.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la primera dimensión gestión institucional y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06, año 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la segunda dimensión gestión administrativa y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06, año 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la tercera dimensión gestión pedagógica y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06, año 2019.</p>	<p>Hipótesis general: Existe correlación entre la gestión educativa y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06, año 2019.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una correlación entre la primera dimensión gestión institucional y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – Ugel 06, año 2019.</p> <p>Existe una correlación entre la segunda dimensión gestión administrativa y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – Ugel 06, año 2019.</p> <p>Existe una correlación entre la tercera dimensión gestión pedagógica y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – Ugel 06, año 2019.</p>	Variable X: Gestión educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de tiempos y espacios. - Canales de comunicación formal. - Comisiones de trabajo. - Manual de funciones y procedimientos. - Reglamento interno. - Organigramas 	<p>p.1 p.2, p.6, p.7 p.3 p.4 p.5</p>	<p>1. Nunca 2. A veces 3. Siempre</p>	<p>1. Malo 2. Regular 3. Bueno</p>
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto económico. - Distribución de tiempos, jornadas de trabajo: docentes, administrativo, servicio. - Administración de recursos materiales. - Relación con instancias del MED. 	<p>p.8 p.9, p.13, p.14 p.10 p.11, p.12</p>	<p>1. Nunca 2. A veces 3. Siempre</p>	<p>1. Malo 2. Regular 3. Bueno</p>
Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación educativa tutorial. - Enfoque de evaluación. - Actualización docente. - Estilo de enseñanza. - Relación con estudiantes. - Enfoque pedagógico, estrategias didácticas y procesos de enseñanza aprendizaje - Planes y programas. 	<p>p.15 p.16 p.17, p.23 p.18, p.24 p.19 p. 20, p.22 p.21</p>	<p>1. Nunca 2. A veces 3. Siempre</p>	<p>1. Malo 2. Regular 3. Bueno</p>			
Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Relación de padres y madres de familia. - Proyectos de proyección social. - Relación – redes instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles. 	<p>p.25 p.26, p.30 p.27, p.28, p.29</p>	<p>1. Nunca 2. A veces 3. Siempre</p>	<p>1. Malo 2. Regular 3. Bueno</p>			

¿Cuál es la relación que existe entre la cuarta dimensión gestión comunitaria y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06, año 2019?	Determinar la relación que existe entre la cuarta dimensión gestión comunitaria y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06, año 2019	Existe una correlación entre la cuarta dimensión gestión comunitaria y el clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – Ugel 06, año 2019.	Variable Y: Clima institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Comunicación	- Comunicación y traslado de información. - Rapidez y agilidad - Respeto - Aceptación - Normas - Espacios y horarios - Ocultar información.	p.1 p.2 p.3 p.4 p.7 p.5 p.6	1. Malo 2. Regular 3. Bueno	1. Inadecuado 2. Moderado 3. Adecuado
			Motivación	- Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio - Autonomía	p.8 p.12 p.14 p.9 p.13 p.10 p.11 p.15	1. Malo 2. Regular 3. Bueno	1. Inadecuado 2. Moderado 3. Adecuado
			Confianza	- Confianza - Seguridad	p.16 p.17 p.19 p.21 p.22 p.18 p.20 p.23	1. Malo 2. Regular 3. Bueno	1. Inadecuado 2. Moderado 3. Adecuado
Participación	- En las actividades - Órganos colegiados - El profesorado propicia la participación - Grupos formales e informales - Equipos y reuniones de trabajo - coordinación	p.24 p.26 p.25 p.30 p.28 p.27 p.29	1. Malo 2. Regular 3. Bueno	1. Inadecuado 2. Moderado 3. Adecuado			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar		
Tipo Básica Diseño: Descripción correlativa Método: Hipotético deductivo	Población: Docentes de dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06 de Cieneguilla.	Variable 1: Gestión educativa Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionario Autor: Rosa Tasayco Adaptación: Haydee Bazan Charri - 2019 Objetivo: Determinar el nivel de percepción de la variable Gestión Educativa. Dimensiones: 4 Número de Ítems: 30 Administración: Grupal Variable 2: Clima institucional Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionario Autor: Luisa Gálvez Adaptación: Haydee Bazan Charri - 2019 Objetivo: Determinar el nivel de percepción de la variable Clima institucional Dimensiones: 4 Número de Ítems: 30 Administración: Grupal			DESCRIPTIVA: Permite analizar un conjunto de datos de los cuales se saca conclusiones verídicas para este conjunto, para ello se recolecta y representa la información obtenida. (Salazar y Del Castillo, 2018. P.14) INFERENCIAL: Estadística inferencial.- permite obtener conclusiones generales de una determinada población, mediante una muestra representativa, para establecer los valores de los parámetros es decir analiza o investiga a una población, con datos y resultados de una muestra. (Salazar y Del Castillo, 2018. P.14)		

Anexo 2: Cuestionario para docentes sobre Gestión Educativa

Estimado docente, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su respuesta según a la escala:

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

N°	ÍTEMS	3	2	1
	Dimensión 1 Gestión institucional			
1	El director destina tiempos y espacios para desarrollar las actividades pedagógicas.			
2	Los canales de comunicación con el director son permanentes			
3	Las comisiones de trabajo determinadas por el director son trabajadas en equipo			
4	El director brinda el manual de funciones y procedimientos para conocimiento de todos			
5	El reglamento Interno y los organigramas son conocidos por todos			
6	Existe muestra de confianza al comunicarse con docentes.			
7	El director y/o jerárquicos autorregula sus emociones en las relaciones interpersonales.			
	Dimensión 2 Gestión Administrativa			
8	El director informa sobre el manejo adecuado del presupuesto económico			
9	La distribución de tiempos, jornadas de trabajo docentes, administrativo, servicio es equitativo			
10	La administración de recursos materiales es adecuada			
11	La relación con instancias entre director y el MED es fluida			
12	Cuando se suscita un caso de rompimiento de relaciones o alguna situación difícil, el director toma medidas urgentes.			
13	El director convoca permanentemente a reuniones, para evaluar las actividades realizadas.			
14	El director convoca oportunamente a reuniones, para tomar decisiones en mejora de la institución.			
	Dimensión 3 Pedagógica			
15	El director brinda orientación educativa y de tutoría de forma clara			
16	El director hace da a conocer a todos sobre el enfoque de evaluación			
17	El director permite que la actualización docente sea permanente			
18	El director monitorea que el estilo de enseñanza sea de acuerdo al currículo			
19	La relación entre el director con estudiantes es armoniosa			
20	El director promueve que el enfoque pedagógico, estrategias didácticas y proceso de enseñanza aprendizaje sea conocido por todos			
21	Los planes y programas planteados por el director son dirigidos a todos			
22	El cuerpo jerárquico maneja los documentos curriculares.			
23	El director promueve cursos de actualización pedagógica en la institución educativa.			
24	El director permite que consideres nuevas modalidades de enseñanza en la práctica docente.			
	Dimensión 4 Comunitaria			
25	La relación entre el director y padres y madres de familia es armoniosa			
26	El director permite que los proyectos de proyección social se ejecutan oportunamente			
27	El director induce la relación-red con municipios, organismos civiles, iglesia y otros			
28	El director gestiona actividades en las que interviene el puesto de salud.			
29	El director toma en cuenta las actividades socioculturales de la comunidad en el calendario escolar.			
30	El director participa responsablemente en las actividades sociales.			

Anexo 3: Cuestionario para docentes sobre Clima Institucional

Estimado docente, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su respuesta según a la escala:

Bueno	Regular	Malo
3	2	1

Nº	ÍTEMS	3	2	1
	Dimensión 1 Comunicación			
1	¿Cuál es el nivel de comunicación, respecto a la fluidez de la información dentro de la institución educativa donde laboras?			
2	¿Cómo considera la fluidez en el traslado de la información en el interior de la institución educativa donde labora?			
3	¿Cuál es el nivel de aceptación de la propuesta vertida por los miembros de la institución educativa?			
4	¿Cómo considera la funcionalidad de las normas de convivencia dentro de la institución educativa?			
5	¿Cuál es el nivel de comunicación entre padres y docentes de la institución?			
6	¿Cuál es el nivel de transparencia de la información al interior de la institución educativa donde labora?			
7	¿Cómo evalúas el nivel de comunicación entre docentes y personal administrativo de la institución?			
	Dimensión 2 Motivación			
8	¿Cómo valora el grado de satisfacción existente dentro de la institución educativa?			
9	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?			
10	¿Cuál es la valoración que poseen los docentes de su profesión?			
11	¿Cuál es el nivel de autonomía que poseen los docentes en el cumplimiento de sus funciones?			
12	¿Cuál es el nivel de motivación que presentan los docentes de su institución educativa?			
13	¿Con que frecuencia motivan a los docentes para el cumplimiento de sus funciones?			
14	¿Cuál es el nivel de satisfacción en las relaciones interpersonales que se desarrolla en la institución educativa?			
15	¿Cuál es el nivel de capacidad del personal que te rodea para solucionar problemas?			
	Dimensión 3 Confianza			
16	¿Cuál es el nivel de confianza que se vive dentro de la institución educativa?			
17	¿Cuál es el nivel de sinceridad en las relaciones interpersonales que se vive dentro de la institución educativa?			
18	¿Cuál es el nivel de respeto por los espacios que posee cada miembro de la institución educativa?			
19	¿Cómo evalúas el nivel de importancia que brinda el personal en la ejecución del trabajo dentro de la institución educativa?			
20	¿Cómo valoras el nivel de confianza del directivo hacia los agentes educativos?			
21	¿Cuál es el nivel de confianza en el diálogo con el director?			
22	¿Cuál es el nivel de respeto del directivo en relación a las diversas opiniones de			

	sus compañeros de trabajo?			
23	¿Cómo evalúa la toma de decisiones en consenso en la Institución Educativa?			
	Dimensión 4 Participación			
24	¿Cómo valora la participación de los docentes en las actividades de la institución educativa?			
25	¿Cómo valora la disposición del docente en la participación, organización y ejecución del trabajo en beneficio de la institución educativa?			
26	¿Cómo es la participación del CONEI en las actividades de la institución educativa?			
27	¿Cómo evalúa la disposición de los miembros del CONEI al aceptar propuestas y/o opiniones de parte de los agentes educativos?			
28	¿Cómo evalúa el nivel de consenso de ideas y/o propuestas para la buena marcha de la institución educativa?			
29	¿Cuál es el nivel de aceptación directiva e relación a propuestas y/o opiniones de los agentes educativos?			
30	¿Cómo catalogas a los directivos que promueven la participación de los agentes educativos en el desarrollo institucional?			

Anexo 4: Certificado de validez de expertos 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Comunicación								
1	¿Cuál es el nivel de comunicación, respecto a la fluidez de la información dentro de la institución educativa donde laboras?	X		X		X		
2	¿Cómo considera la fluidez en el traslado de la información en el interior de la institución educativa donde labora?	X		X		X		
3	¿Cuál es el nivel de aceptación de la propuesta vertida por los miembros de la institución educativa?	X		X		X		
4	¿Cómo considera la funcionalidad de las normas de convivencia dentro de la institución educativa?	X		X		X		
5	¿Cuál es el nivel de comunicación entre padres y docentes de la institución?	X		X		X		
6	¿Cuál es el nivel de transparencia de la información al interior de la institución educativa donde labora?	X		X		X		
7	¿Cómo evalúas el nivel de comunicación entre docentes y personal administrativo de la institución?	X		X		X		
Dimensión 2 Motivación								
8	¿Cómo valora el grado de satisfacción existente dentro de la institución educativa?	X		X		X		
9	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?	X		X		X		
10	¿Cuál es la valoración que poseen los docentes de su profesión?	X		X		X		
11	¿Cuál es el nivel de autonomía que poseen los docentes en el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
12	¿Cuál es el nivel de motivación que presentan los docentes de su institución educativa?	X		X		X		
13	¿Con que frecuencia motivan a los docentes para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
14	¿Cuál es el nivel de satisfacción en las relaciones interpersonales que se desarrolla en la institución educativa?	X		X		X		
15	¿Cuál es el nivel de capacidad del personal que te rodea para solucionar problemas?	X		X		X		
Dimensión 3 Confianza								
16	¿Cuál es el nivel de confianza que se vive dentro de la institución educativa?	X		X		X		
17	¿Cuál es el nivel de sinceridad en las relaciones interpersonales que se vive dentro de la institución educativa?	X		X		X		
18	¿Cuál es el nivel de respeto por los espacios que posee cada miembro de la institución educativa?	X		X		X		
19	¿Cómo evalúas el nivel de importancia que brinda el personal en la ejecución del trabajo dentro de la institución educativa?	X		X		X		
20	¿Cómo valoras el nivel de confianza del directivo hacia los agentes educativos?	X		X		X		
21	¿Cuál es el nivel de confianza en el diálogo con el director?	X		X		X		

22	¿Cuál es el nivel de respeto del directivo en relación a las diversas opiniones de sus compañeros de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	¿Cómo evalúa la toma de decisiones en consenso en la Institución Educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Dimensión 4 Participación							
24	¿Cómo valora la participación de los docentes en las actividades de la institución educativa?	Si	No	Si	No	Si	No
25	¿Cómo valora la disposición del docente en la participación, organización y ejecución del trabajo en beneficio de la institución educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	¿Cómo es la participación del CONEI en las actividades de la institución educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	¿Cómo evalúa la disposición de los miembros del CONEI al aceptar propuestas y/o opiniones de parte de los agentes educativos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	¿Cómo evalúa el nivel de consenso de ideas y/o propuestas para la buena marcha de la institución educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	¿Cuál es el nivel de aceptación directiva e relación a propuestas y/o opiniones de los agentes educativos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	¿Cómo catalogas a los directivos que promueven la participación de los agentes educativos en el desarrollo institucional?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.



Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Mitchell Alarcón Deza DNI: 09728000

Especialidad del validador: Me. Pedagogía

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

10 de oct del 2019


Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Certificado de validez de expertos 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Comunicación							
1	¿Cuál es el nivel de comunicación, respecto a la fluidez de la información dentro de la institución educativa donde laboras?	X		X		X		
2	¿Cómo considera la fluidez en el traslado de la información en el interior de la institución educativa donde labora?	X		X		X		
3	¿Cuál es el nivel de aceptación de la propuesta vertida por los miembros de la institución educativa?	X		X		X		
4	¿Cómo considera la funcionalidad de las normas de convivencia dentro de la institución educativa?	X		X		X		
5	¿Cuál es el nivel de comunicación entre padres y docentes de la institución?	X		X		X		
6	¿Cuál es el nivel de transparencia de la información al interior de la institución educativa donde labora?	X		X		X		
7	¿Cómo evalúas el nivel de comunicación entre docentes y personal administrativo de la institución?	X		X		X		
	Dimensión 2 Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Cómo valora el grado de satisfacción existente dentro de la institución educativa?	X		X		X		
9	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?	X		X		X		
10	¿Cuál es la valoración que poseen los docentes de su profesión?	X		X		X		
11	¿Cuál es el nivel de autonomía que poseen los docentes en el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
12	¿Cuál es el nivel de motivación que presentan los docentes de su institución educativa?	X		X		X		
13	¿Con que frecuencia motivan a los docentes para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
14	¿Cuál es el nivel de satisfacción en las relaciones interpersonales que se desarrolla en la institución educativa?	X		X		X		
15	¿Cuál es el nivel de capacidad del personal que te rodea para solucionar problemas?	X		X		X		
	Dimensión 3 Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Cuál es el nivel de confianza que se vive dentro de la institución educativa?	X		X		X		
17	¿Cuál es el nivel de sinceridad en las relaciones interpersonales que se vive dentro de la institución educativa?	X		X		X		
18	¿Cuál es el nivel de respeto por los espacios que posee cada miembro de la institución educativa?	X		X		X		
19	¿Cómo evalúas el nivel de importancia que brinda el personal en la ejecución del trabajo dentro de la institución educativa?	X		X		X		
20	¿Cómo valoras el nivel de confianza del directivo hacia los agentes educativos?	X		X		X		
21	¿Cuál es el nivel de confianza en el diálogo con el director?	X		X		X		

22	¿Cuál es el nivel de respeto del directivo en relación a las diversas opiniones de sus compañeros de trabajo?	X		X		X	
23	¿Cómo evalúa la toma de decisiones en consenso en la Institución Educativa?	X		X		X	
Dimensión 4 Participación		X		X		X	
24	¿Cómo valora la participación de los docentes en las actividades de la institución educativa?	Si	No	Si	No	Si	No
25	¿Cómo valora la disposición del docente en la participación, organización y ejecución del trabajo en beneficio de la institución educativa?	X		X		X	
26	¿Cómo es la participación del CONEI en las actividades de la institución educativa?	X		X		X	
27	¿Cómo evalúa la disposición de los miembros del CONEI al aceptar propuestas y/o opiniones de parte de los agentes educativos?	X		X		X	
28	¿Cómo evalúa el nivel de consenso de ideas y/o propuestas para la buena marcha de la institución educativa?	X		X		X	
29	¿Cuál es el nivel de aceptación directiva e relación a propuestas y/o opiniones de los agentes educativos?	X		X		X	
30	¿Cómo catalogas a los directivos que promueven la participación de los agentes educativos en el desarrollo institucional?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia



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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pabrejos Paredes Edith Elizabeth DNI: 17953422

Especialidad del validador: Maestra en docencia y Gestión Educativa

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

09 de oct del 2019

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Certificado de validez de experto 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Comunicación								
1	¿Cuál es el nivel de comunicación, respecto a la fluidez de la información dentro de la institución educativa donde laboras?	X		X		X		
2	¿Cómo considera la fluidez en el traslado de la información en el interior de la institución educativa donde labora?	X		X		X		
3	¿Cuál es el nivel de aceptación de la propuesta vertida por los miembros de la institución educativa?	X		X		X		
4	¿Cómo considera la funcionalidad de las normas de convivencia dentro de la institución educativa?	X		X		X		
5	¿Cuál es el nivel de comunicación entre padres y docentes de la institución?	X		X		X		
6	¿Cuál es el nivel de transparencia de la información al interior de la institución educativa donde labora?	X		X		X		
7	¿Cómo evalúas el nivel de comunicación entre docentes y personal administrativo de la institución?	X		X		X		
Dimensión 2 Motivación								
8	¿Cómo valora el grado de satisfacción existente dentro de la institución educativa?	X		X		X		
9	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?	X		X		X		
10	¿Cuál es la valoración que poseen los docentes de su profesión?	X		X		X		
11	¿Cuál es el nivel de autonomía que poseen los docentes en el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
12	¿Cuál es el nivel de motivación que presentan los docentes de su institución educativa?	X		X		X		
13	¿Con que frecuencia motivan a los docentes para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
14	¿Cuál es el nivel de satisfacción en las relaciones interpersonales que se desarrolla en la institución educativa?	X		X		X		
15	¿Cuál es el nivel de capacidad del personal que te rodea para solucionar problemas?	X		X		X		
Dimensión 3 Confianza								
16	¿Cuál es el nivel de confianza que se vive dentro de la institución educativa?	X		X		X		
17	¿Cuál es el nivel de sinceridad en las relaciones interpersonales que se vive dentro de la institución educativa?	X		X		X		
18	¿Cuál es el nivel de respeto por los espacios que posee cada miembro de la institución educativa?	X		X		X		
19	¿Cómo evalúas el nivel de importancia que brinda el personal en la ejecución del trabajo dentro de la institución educativa?	X		X		X		
20	¿Cómo valoras el nivel de confianza del directivo hacia los agentes educativos?	X		X		X		
21	¿Cuál es el nivel de confianza en el diálogo con el director?	X		X		X		

22	¿Cuál es el nivel de respeto del directivo en relación a las diversas opiniones de sus compañeros de trabajo?	X		X		X	
23	¿Cómo evalúa la toma de decisiones en consenso en la Institución Educativa?	X		X		X	
Dimensión 4 Participación		X		X		X	
24	¿Cómo valora la participación de los docentes en las actividades de la institución educativa?	Si	No	Si	No	Si	No
25	¿Cómo valora la disposición del docente en la participación, organización y ejecución del trabajo en beneficio de la institución educativa?	X		X		X	
26	¿Cómo es la participación del CONEI en las actividades de la institución educativa?	X		X		X	
27	¿Cómo evalúa la disposición de los miembros del CONEI al aceptar propuestas y/o opiniones de parte de los agentes educativos?	X		X		X	
28	¿Cómo evalúa el nivel de consenso de ideas y/o propuestas para la buena marcha de la institución educativa?	X		X		X	
29	¿Cuál es el nivel de aceptación directiva e relación a propuestas y/o opiniones de los agentes educativos?	X		X		X	
30	¿Cómo catalogas a los directivos que promueven la participación de los agentes educativos en el desarrollo institucional?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia



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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Martinez Horna, Diana Jacqueline DNI: 43485068

Especialidad del validador: Maestra en Psicología Educativa

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

07 de oct. del 2019

Firma del Experto Informante.

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

Anexo 7: Certificado de validez de expertos 1

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

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Gestión institucional								
1	El director destina tiempos y espacios para desarrollar las actividades pedagógicas.	X		X		X		
2	Los canales de comunicación con el director son permanentes	X		X		X		
3	Las comisiones de trabajo determinadas por el director son trabajadas en equipo	X		X		X		
4	El director brinda el manual de funciones y procedimientos para conocimiento de todos	X		X		X		
5	El reglamento Interno y los organigramas son conocidos por todos	X		X		X		
6	Existe muestra de confianza al comunicarse con docentes.	X		X		X		
7	El director y/o jerárquicos autorregula sus emociones en las relaciones interpersonales.	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 2 Gestión Administrativa								
8	El director informa sobre el manejo adecuado del presupuesto económico	X		X		X		
9	La distribución de tiempos, jornadas de trabajo docentes, administrativo, servicio es equitativo	X		X		X		
10	La administración de recursos materiales es adecuada	X		X		X		
11	La relación con instancias entre director y el MED es fluida	X		X		X		
12	Cuando se suscita un caso de rompimiento de relaciones o alguna situación difícil, el director toma medidas urgentes.	X		X		X		
13	El director convoca permanentemente a reuniones, para evaluar las actividades realizadas.	X		X		X		
14	El director convoca oportunamente a reuniones, para tomar decisiones en mejora de la institución.	X		X		X		
Dimensión 3 Pedagógica								
15	El director brinda orientación educativa y de tutoría de forma clara	X		X		X		
16	El director hace da a conocer a todos sobre el enfoque de evaluación	X		X		X		
17	El director permite que la actualización docente sea permanente	X		X		X		
18	El director monitorea que el estilo de enseñanza sea de acuerdo al currículo	X		X		X		
19	La relación entre el director con estudiantes es armoniosa	X		X		X		
20	El director promueve que el enfoque pedagógico, estrategias didácticas y proceso de enseñanza aprendizaje sea conocido por todos	X		X		X		
21	Los planes y programas planteados por el director son dirigidos a todos	X		X		X		
22	El cuerpo jerárquico maneja los documentos curriculares.	X		X		X		
23	El director promueve cursos de actualización pedagógica en la institución educativa.	X		X		X		
24	El director permite que consideres nuevas modalidades de enseñanza en la práctica docente.	X		X		X		
Dimensión 4 Comunitaria								
25	La relación entre el director y padres y madres de familia es armoniosa	X		X		X		

26	El director permite que los proyectos de proyección social se ejecutan oportunamente	X		X		X	
27	El director induce la relación-red con municipios, organismos civiles, iglesia y otros.	X		X		X	
28	El director gestiona actividades en las que interviene el puesto de salud.	X		X		X	
29	El director toma en cuenta las actividades socioculturales de la comunidad en el calendario escolar.	X		X		X	
30	El director participa responsablemente en las actividades sociales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia



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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cabrero Paredes Edith Elizabeth DNI: 17953422

Especialidad del validador: Maestra en Docencia y Gestión Educativa

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

09.de.Oct.del 20.19

Firma del Experto Informante.

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

Anexo 8: Certificado de validez de expertos 2



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

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Gestión institucional							
1	El director destina tiempos y espacios para desarrollar las actividades pedagógicas.	X		X		X		
2	Los canales de comunicación con el director son permanentes	X		X		X		
3	Las comisiones de trabajo determinadas por el director son trabajadas en equipo	X		X		X		
4	El director brinda el manual de funciones y procedimientos para conocimiento de todos	X		X		X		
5	El reglamento Interno y los organigramas son conocidos por todos	X		X		X		
6	Existe muestra de confianza al comunicarse con docentes.	X		X		X		
7	El director y/o jerárquicos autorregula sus emociones en las relaciones interpersonales.	Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 2 Gestión Administrativa							
8	El director informa sobre el manejo adecuado del presupuesto económico	X		X		X		
9	La distribución de tiempos, jornadas de trabajo docentes, administrativo, servicio es equitativo	X		X		X		
10	La administración de recursos materiales es adecuada	X		X		X		
11	La relación con instancias entre director y el MED es fluida	X		X		X		
12	Cuando se suscita un caso de rompimiento de relaciones o alguna situación difícil, el director toma medidas urgentes.	X		X		X		
13	El director convoca permanentemente a reuniones, para evaluar las actividades realizadas.	X		X		X		
14	El director convoca oportunamente a reuniones, para tomar decisiones en mejora de la institución.	X		X		X		
	Dimensión 3 Pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El director brinda orientación educativa y de tutoría de forma clara	X		X		X		
16	El director hace da a conocer a todos sobre el enfoque de evaluación	X		X		X		
17	El director permite que la actualización docente sea permanente	X		X		X		
18	El director monitorea que el estilo de enseñanza sea de acuerdo al currículo	X		X		X		
19	La relación entre el director con estudiantes es armoniosa	X		X		X		
20	El director promueve que el enfoque pedagógico, estrategias didácticas y proceso de enseñanza aprendizaje sea conocido por todos	X		X		X		
21	Los planes y programas planteados por el director son dirigidos a todos	X		X		X		
22	El cuerpo jerárquico maneja los documentos curriculares.	X		X		X		
23	El director promueve cursos de actualización pedagógica en la institución educativa.	X		X		X		
24	El director permite que consideres nuevas modalidades de enseñanza en la práctica docente.	X		X		X		
	Dimensión 4 Comunitaria							
25	La relación entre el director y padres y madres de familia es armoniosa	X		X		X		

26	El director permite que los proyectos de proyección social se ejecutan oportunamente	X		X		X	
27	El director induce la relación-red con municipios, organismos civiles, iglesia y otros.	X		X		X	
28	El director gestiona actividades en las que interviene el puesto de salud.	X		X		X	
29	El director toma en cuenta las actividades socioculturales de la comunidad en el calendario escolar.	X		X		X	
30	El director participa responsablemente en las actividades sociales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia



Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Mitchell Alarcón Dada DNI: 09728070
 Especialidad del validador: Medicina

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

10 de oct del 2019

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


 Firma del Experto Informante.

Anexo 9: Certificado de validez de expertos 3



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

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Gestión institucional							
1	El director destina tiempos y espacios para desarrollar las actividades pedagógicas.	X		X		X		
2	Los canales de comunicación con el director son permanentes	X		X		X		
3	Las comisiones de trabajo determinadas por el director son trabajadas en equipo	X		X		X		
4	El director brinda el manual de funciones y procedimientos para conocimiento de todos	X		X		X		
5	El reglamento Interno y los organigramas son conocidos por todos	X		X		X		
6	Existe muestra de confianza al comunicarse con docentes.	X		X		X		
7	El director y/o jerárquicos autorregula sus emociones en las relaciones interpersonales.	Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 2 Gestión Administrativa							
8	El director informa sobre el manejo adecuado del presupuesto económico	X		X		X		
9	La distribución de tiempos, jornadas de trabajo docentes, administrativo, servicio es equitativo	X		X		X		
10	La administración de recursos materiales es adecuada	X		X		X		
11	La relación con instancias entre director y el MED es fluida	X		X		X		
12	Cuando se suscita un caso de rompimiento de relaciones o alguna situación difícil, el director toma medidas urgentes.	X		X		X		
13	El director convoca permanentemente a reuniones, para evaluar las actividades realizadas.	X		X		X		
14	El director convoca oportunamente a reuniones, para tomar decisiones en mejora de la institución.	X		X		X		
	Dimensión 3 Pedagógica							
15	El director brinda orientación educativa y de tutoría de forma clara	X		X		X		
16	El director hace da a conocer a todos sobre el enfoque de evaluación	X		X		X		
17	El director permite que la actualización docente sea permanente	X		X		X		
18	El director monitorea que el estilo de enseñanza sea de acuerdo al currículo	X		X		X		
19	La relación entre el director con estudiantes es armoniosa	X		X		X		
20	El director promueve que el enfoque pedagógico, estrategias didácticas y proceso de enseñanza aprendizaje sea conocido por todos	X		X		X		
21	Los planes y programas planteados por el director son dirigidos a todos	X		X		X		
22	El cuerpo jerárquico maneja los documentos curriculares.	X		X		X		
23	El director promueve cursos de actualización pedagógica en la institución educativa.	X		X		X		
24	El director permite que consideres nuevas modalidades de enseñanza en la práctica docente.	X		X		X		
	Dimensión 4 Comunitaria							
25	La relación entre el director y padres y madres de familia es armoniosa	X		X		X		

26	El director permite que los proyectos de proyección social se ejecutan oportunamente	X		X		X	
27	El director induce la relación-red con municipios, organismos civiles, iglesia y otros.	X		X		X	
28	El director gestiona actividades en las que interviene el puesto de salud.	X		X		X	
29	El director toma en cuenta las actividades socioculturales de la comunidad en el calendario escolar.	X		X		X	
30	El director participa responsablemente en las actividades sociales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia



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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Martín Norma, Diana Jacqueline DNI: 43485068

Especialidad del validador: Maestra en Psicología Educativa

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

07 de oct del 2019

.....
Firma del Experto Informante.

Anexo 10: Resultado de fiabilidad

Resultado2.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Fiabilidad
 - Titulos
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARIABLE
 - Resumen de
 - Estadísticas
- Logaritmo
- Fiabilidad
 - Titulos
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARIABLE
 - Resumen de
 - Estadísticas
- Logaritmo

```

NEW FILE.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029
9 Efectúe una doble pulsación para activar
/SCALE=ALPHA.
    
```

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.827	30

```

NEW FILE.
DATASET NAME Conjunto_de_datos2 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
9 VAR00030
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilidad

[Conjunto de datos2]

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

13:23 07/12/2019

Anexo 11: Resultados correlacionales

Resultado1.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Correlaciones no paramétricas
 - Titulos
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no paramétricas
 - Titulos
 - Notas
 - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no paramétricas
 - Titulos
 - Notas
 - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no paramétricas
 - Titulos
 - Notas
 - Correlaciones
- Logaritmo
- Correlaciones no paramétricas
 - Titulos
 - Notas
 - Correlaciones

```

GET
FILE='C:\Users\ALBERTO\Desktop\PENDIENTES 19 10 2019\estudiante 1-BASE DE DATOS NO FUNCIONA\Sin titulos.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
NONPAR CORR
/VARIABLES=climainstitucion gestioneduc
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\ALBERTO\Desktop\PENDIENTES 19 10 2019\estudiante 1-BASE DE DATOS NO FUNCIONA\Sin titulos.sav

	climainstitucion	gestioneduc
Rho de Spearman		
climainstitucion	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	
	N	
gestioneduc	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	
	N	

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

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=climainstitucion d1gestion
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlaciones no paramétricas

	climainstitucion	d1gestion
Rho de Spearman		
climainstitucion	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	
	N	
d1gestion	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	
	N	

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

13:20 07/12/2019

Anexo 12: Estadística spss

Sin titulo1.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 19 de 19 variables

	climainstitucion	d1comuni	d2motivac	d3confian	d5particip	gestioneduc	d1gestion	d2administr	d3pedagog	d4comunit	climstituc	d1ccomunit	d3ccconfian	d5pparticpac	gestioeduca	d1ggestio	d2aadminist	d3ppedagog
1	62	13	2	16	17	61	16	16	21	8	2	2	2	3	2	2	2	2
2	64	16	2	17	15	66	17	15	20	14	2	2	2	2	2	3	2	2
3	61	15	2	17	13	57	15	12	17	13	2	2	2	2	2	2	2	2
4	59	13	2	16	14	64	16	15	20	13	2	2	2	2	2	2	2	2
5	64	12	2	19	17	67	15	16	22	14	2	2	3	2	2	2	2	2
6	60	16	2	14	16	59	15	14	18	12	2	2	2	2	2	2	2	2
7	53	13	2	16	11	68	14	16	24	14	2	2	2	2	2	2	2	3
8	60	16	2	15	15	52	16	14	12	10	2	2	2	2	2	2	2	1
9	61	14	2	16	14	66	15	15	20	16	2	2	2	2	2	2	2	2
10	57	14	1	15	17	49	14	14	11	10	2	2	2	3	2	2	2	1
11	66	15	2	18	17	73	17	18	23	15	2	2	2	3	3	3	3	3
12	44	11	1	11	12	49	13	9	17	10	2	1	2	2	2	1	2	2
13	61	14	2	16	15	63	16	14	20	13	2	2	2	2	2	2	2	2
14	56	16	2	11	13	55	14	13	16	12	2	2	2	2	2	2	2	2
15	46	13	1	13	9	44	14	10	12	8	2	2	2	1	2	2	2	1
16	82	18	3	23	21	78	14	17	30	17	3	3	3	3	3	2	3	3
17	60	13	2	17	14	56	16	10	19	11	2	2	2	2	2	2	2	2
18	57	16	2	13	13	59	14	12	20	13	2	2	2	2	2	2	2	2
19	50	13	2	11	13	52	14	10	18	10	2	2	2	2	2	2	2	2
20	60	14	2	16	14	63	16	14	20	13	2	2	2	2	2	2	2	2
21	65	13	3	17	15	68	16	17	22	13	2	2	2	2	2	2	3	2
22	54	14	2	13	13	56	16	12	17	11	2	2	2	2	2	2	2	2
23	63	14	2	17	14	80	17	19	28	16	2	2	2	2	3	3	3	3
24	52	13	1	13	15	58	11	14	20	13	2	2	2	2	2	2	2	2
25	63	14	2	16	15	64	14	16	22	12	2	2	2	2	2	2	2	2
26	49	13	2	11	13	58	12	13	22	11	2	2	2	2	2	2	2	2
27	55	15	2	15	11	61	14	17	17	13	2	2	2	2	2	2	3	2
28	41	12	1	9	11	44	11	12	12	9	2	2	1	2	2	2	2	1
29	55	14	2	16	11	58	13	17	20	8	2	2	2	2	2	2	3	2
30	54	13	2	13	15	48	13	11	15	9	2	2	2	2	2	2	2	2
31	68	16	3	17	16	68	14	16	24	14	2	2	2	2	2	2	2	3
32	62	16	2	16	15	60	12	15	20	13	2	2	2	2	2	2	2	2
33	43	11	2	9	11	49	12	13	15	9	2	1	1	2	2	2	2	2
34	56	15	2	13	12	57	15	16	14	12	2	2	2	2	2	2	2	2
35	70	16	3	17	18	70	17	15	25	13	2	2	2	3	3	3	2	3
36	64	16	2	17	15	67	17	19	19	12	2	2	2	2	2	3	3	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

13:24 07/12/2019

Sin titulo2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 30 de 30 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	
1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
6	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2
7	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
8	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
11	3	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2
12	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1
13	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2
15	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	3
16																							
17																							
18																							
19																							
20																							
21																							
22																							
23																							
24																							
25																							
26																							
27																							
28																							
29																							
30																							
31																							
32																							
33																							
34																							
35																							
36																							
37																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

13:26 07/12/2019

Anexo 13: Carta de presentación



Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 19 de noviembre del 2019

Carta de Presentación N° 53 – 2019 II EPG – UCV ATE

Señor(a):

Hna. Flora Nañez Gutiérrez

Directora de la Institución Educativa "Jesús Sacramentado"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **BAZÁN CHARRI, HAYDEE; identificado (a) con DNI N° 04067578** y código de matrícula N° 7001262223, estudiante del Programa de **MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación relacionada con gestión educativa y clima institucional.

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

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dra. Helga Ruth, Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo


Hna. Flora Nañez G.
Hna. Flora Nañez Gutiérrez
Directora
Aceptado.

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 15: Resultado descriptivo gestión educativa

Tabla 10: Resultado descriptivo gestión educativa

Gest Educ (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	regular	70	87,5	87,5	87,5
	buena	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

La tabla 10 y la figura 1 muestran que la gestión educativa tiene un nivel bueno de 12,5% y un nivel regular de 87,5%.

Fuente: spss v. 25.

Anexo 16: Dimensión uno, gestión

Tabla 11: Dimensión uno, gestión

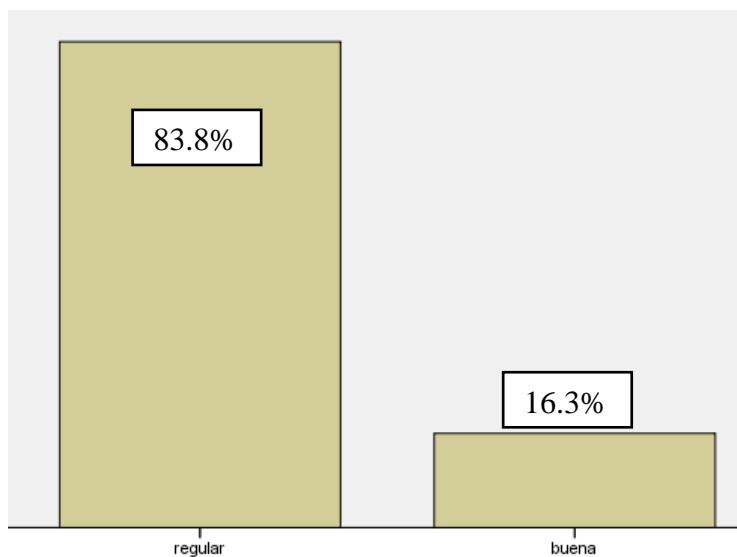
1 gest instituc (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	regular	67	83,8	83,8	83,8
	buena	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: spss v. 25.

La tabla 11 muestra que la dimensión gestión institucional de la V1, tiene un nivel bueno del 16,3% y un nivel regular de 83,8%.

Anexo 17: Resultados dimensión uno, gestión institucional

Figura 3: Resultados dimensión uno, gestión institucional



Los resultados descriptivos de la figura 3 muestran que la dimensión gestión institucional tiene un 83.8 % nivel regular y un 16.3% nivel bueno.

Anexo 18: Dimensión dos, administrativa

Tabla 12: Dimensión dos, administrativa

d2 gest administ (agrupado)

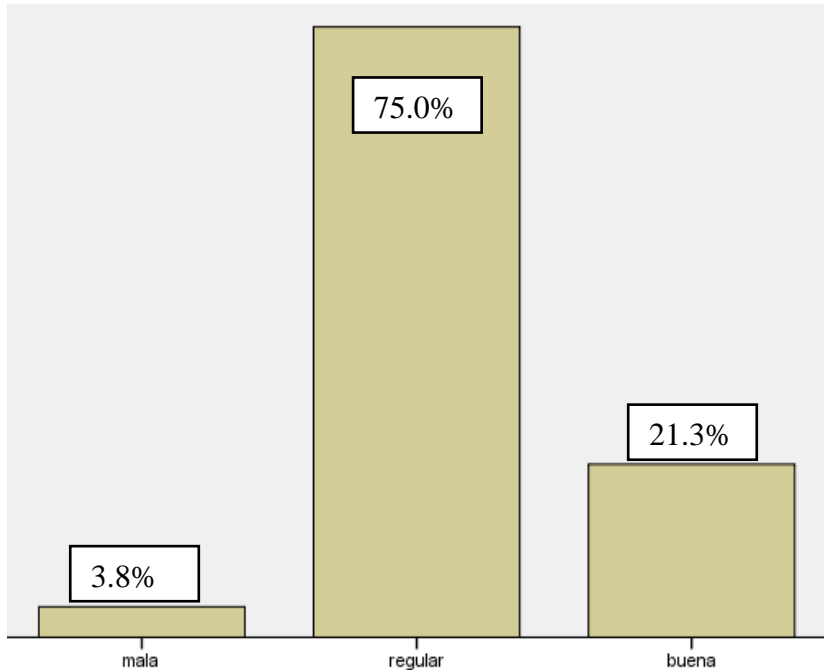
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	mala	3	3,8	3,8	3,8
	regular	60	75,0	75,0	78,8
	buena	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: spss v. 25.

La tabla 12 muestra que la dimensión gestión administrativa de la V1, tiene un nivel bueno del 21,3 %, un nivel regular de 75,0 % y un nivel malo de 3,8 %.

Anexo 19: Resultados dimensión dos, administrativa

Figura 4: Resultados dimensión dos, administrativa



Los resultados descriptivos de la figura 4 muestran que la dimensión gestión administrativa tiene un 3.8% nivel malo, 75.0 % nivel regular y un 21.3% nivel bueno.

Anexo 20: Dimensión tres, pedagógica

Tabla 13: Dimensión tres, pedagógica

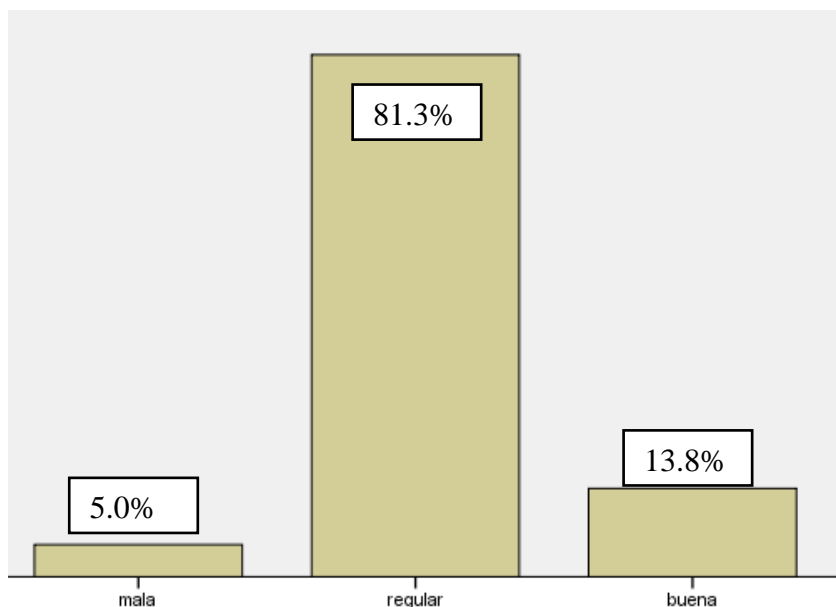
d3 gesti pedagog (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	mala	4	5,0	5,0	5,0
	regular	65	81,3	81,3	86,3
	buena	11	13,8	13,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: spss v. 25.

La tabla 13 muestra que la dimensión gestión pedagógica de la V1, tiene un nivel bueno de 13,8 %, un nivel regular 81,3% y un nivel malo de 5,0 %.

Anexo 21: Resultados dimensión tres, pedagógica

Figura 5: Resultados dimensión tres, pedagógica



Los resultados descriptivos de la figura 5 muestran que la dimensión gestión pedagógica tiene un 5.0% nivel malo, 81.3 % nivel regular y un 13.8% nivel bueno.

Anexo 22: Dimensión cuatro, comunitaria

Tabla 14: Dimensión cuatro, comunitaria

d4comunit (agrupado)

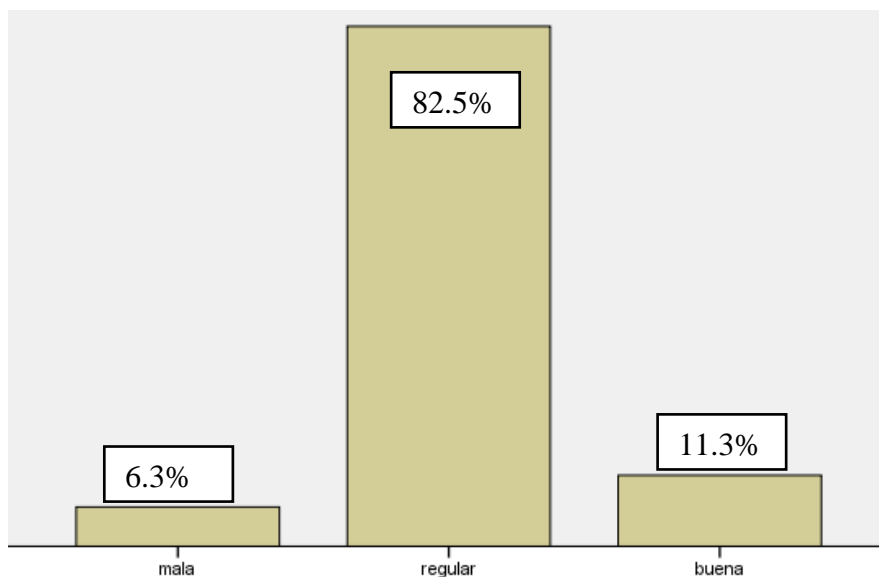
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido mala	5	6,3	6,3	6,3
regular	66	82,5	82,5	88,8
buena	9	11,3	11,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: spss v. 25.

La tabla 14 muestra que la dimensión gestión comunitaria de la V1, tiene un nivel bueno de 11,3 %, un nivel regular de 82,5 % y un nivel malo de 6,3 %.

Anexo 23: Resultados dimensión cuatro, comunitaria

Figura 6: Resultados dimensión cuatro, comunitaria



Los resultados descriptivos de la figura 6 muestra que la dimensión gestión comunitaria tiene un 6.3% nivel malo, 82.5 % nivel regular y un 11.3% nivel bueno.

Anexo 24: Resultado descriptivo, clima institucional

Tabla 15: Resultado descriptivo, clima institucional

Clima institucional (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	moderada	78	97,5	97,5	97,5
	adecuada	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: spss v. 25.

La tabla 15 y la figura 2 muestran que el clima institucional tiene un nivel moderado de 97,5% y un nivel adecuado de 2,5%.

Anexo 25: Dimensión uno, comunicación

Tabla 16: Dimensión uno, comunicación

d1comuni (agrupado)

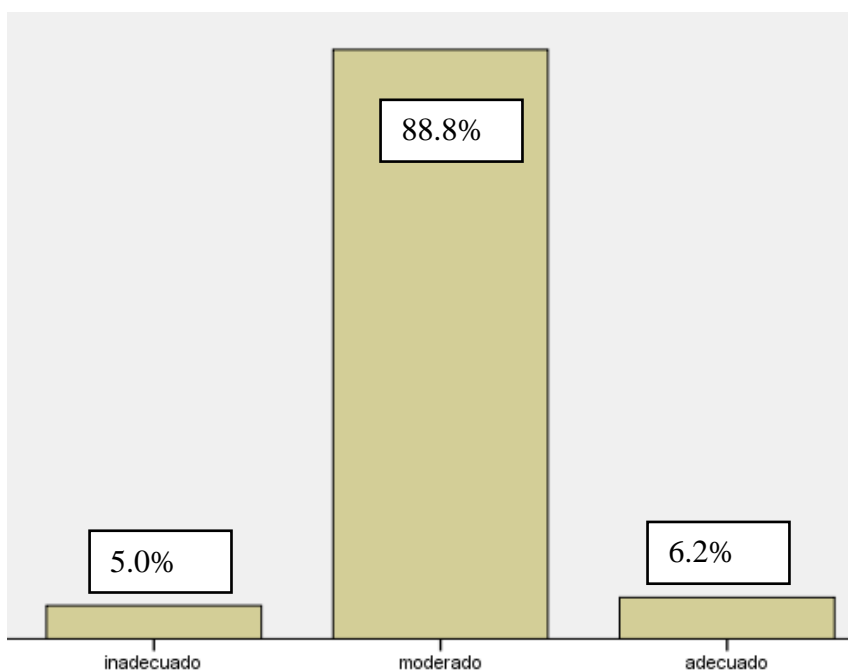
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	inadecuado	4	5,0	5,0	5,0
	moderado	71	88,8	88,8	93,8
	adecuado	5	6,3	6,3	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Fuente: spss v. 25.

La tabla 16 muestra que la dimensión comunicación de la V1, tiene un nivel inadecuado de 5,0 %, un nivel moderado de 88,8 % y un nivel adecuado de 6,3 %.

Anexo 26: Resultados dimensión uno, comunicación

Figura 7: Resultados dimensión uno, comunicación



Los resultados descriptivos de la figura 7 muestran que la dimensión comunicación tiene un 5.0% nivel inadecuado, un 88.8 % nivel moderado y un 6.2% nivel adecuado.

Anexo 27: Dimensión dos, motivación

Tabla 17: Dimensión dos, motivación

d2motivac (agrupado)

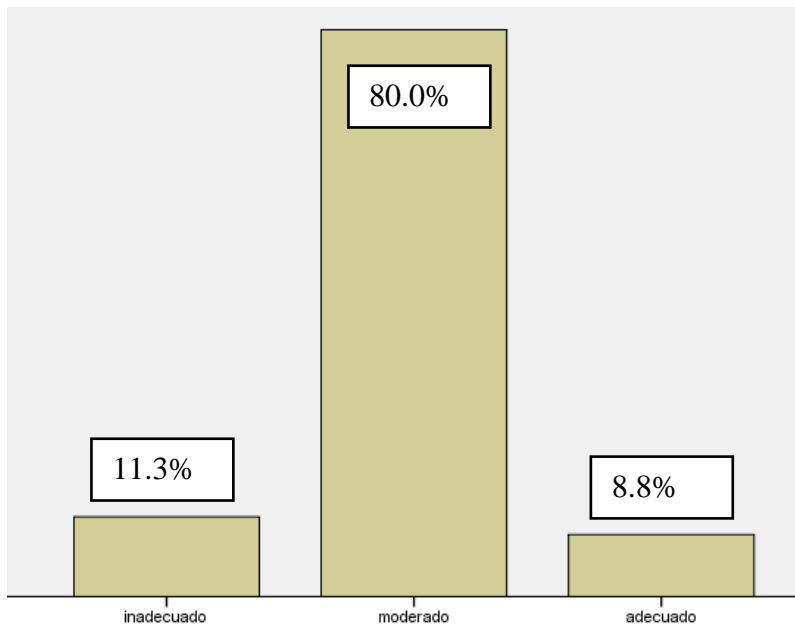
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	inadecuado	9	11,3	11,3	11,3
	moderado	64	80,0	80,0	91,3
	adecuado	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: spss v. 25.

La tabla 17 muestra que la dimensión motivación de la V1, tiene un nivel inadecuado de 11,3 %, un nivel moderado de 80,0 % y un nivel adecuado de 8,8 %.

Anexo 28: Resultados dimensión dos, motivación

Figura 8: Resultados dimensión dos, motivación



Los resultados descriptivos de la figura 8 muestran que la motivación tiene un 11.3% nivel inadecuado, un 80.0 % nivel moderado y un 8.8% nivel adecuado.

Anexo 29: Dimensión tres, confianza

Tabla 18: Dimensión tres, confianza

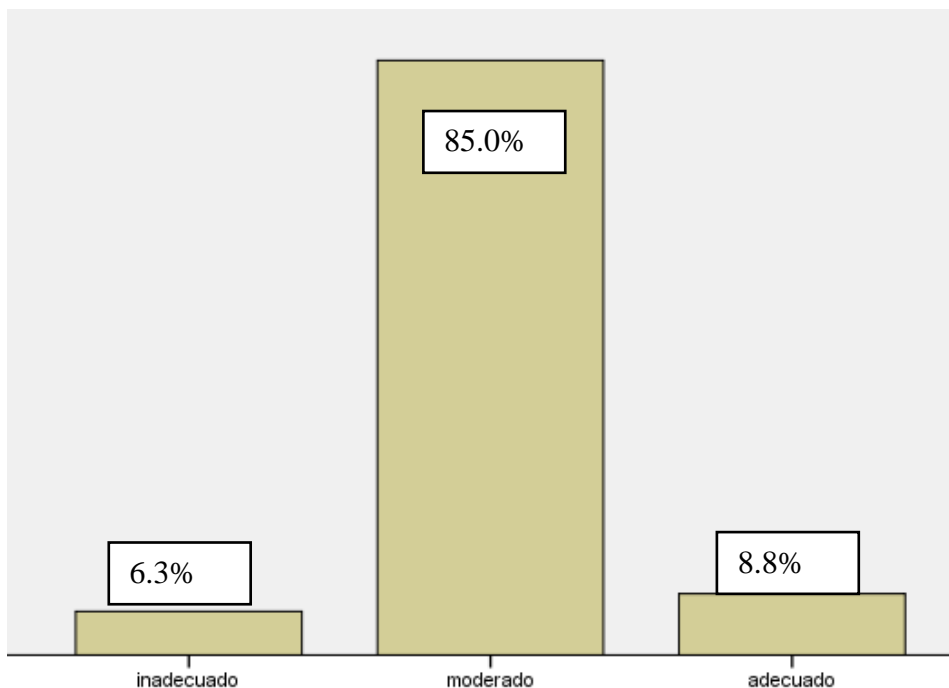
d3confian (agrupado)		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	inadecuado	5	6,3	6,3	6,3
	moderado	68	85,0	85,0	91,3
	adecuado	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: spss v. 25.

La tabla 18 muestra que la dimensión confianza de la V1, tiene un nivel inadecuado de 6,3 %, un nivel moderado de 85,0 % y un nivel adecuado de 8,8 %.

Anexo 30: Resultados dimensión tres, confianza

Figura 9: Resultados dimensión tres, confianza



Los resultados descriptivos de la figura 9 muestran que dimensión confianza tiene un 6.3% nivel inadecuado, un 85.0 % nivel moderado y un 8.8% nivel adecuado.

Anexo 31: Dimensión cuatro, participación

Tabla 19: Dimensión cuatro, participación

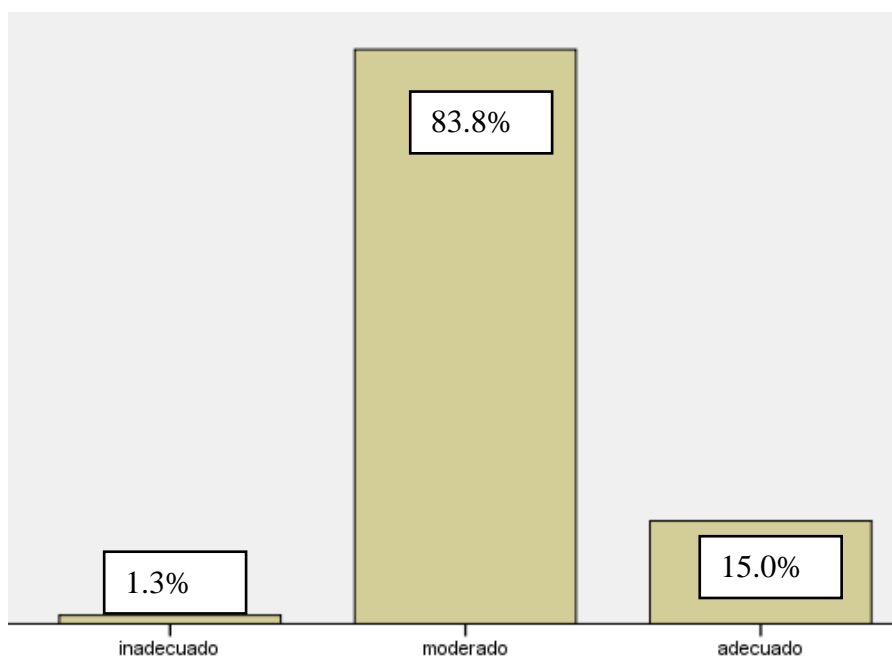
d4particip (agrupado)				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	inadecuado	1	1,3	1,3	1,3
	moderado	67	83,8	83,8	85,0
	adecuado	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: spss v. 25.

La tabla 18 muestra que la dimensión participación de la V1, tiene un nivel inadecuado de 6,3 %, un nivel moderado de 85,0 % y un nivel adecuado de 8,8 %.

Anexo 32: Resultados dimensión cuatro, participación

Figura 10: Resultados dimensión cuatro, participación



Los resultados descriptivos de la figura 10 muestran que la participación tiene un 1.3% nivel inadecuado, un 83.8 % nivel moderado y un 15.0%(nivel adecuado).

Anexo 33: Artículo científico

Gestión Educativa y Clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – Ugel 06, año 2019

AUTORA:

Br. Haydee Bazan Charri

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión educativa y el clima institucional en dos Instituciones Educativas de la Red 1 – Ugel 06, año 2019, del Distrito de Cieneguilla. Es una investigación básica, descriptiva – correlacional, cuantitativo, no experimental. Cuya población estuvo basada en 80 docentes pertenecientes a dichas instituciones. La técnica aplicada para la recopilación de datos fue la encuesta para ello se aplicó instrumentos para cada una de las variables, que fueron validados previamente bajo el criterio de expertos, que determinaron la confiabilidad a través de la estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach. El instrumento que mide la gestión educativa presenta un índice de fiabilidad de 0,827; el instrumento que mide el clima institucional presenta un índice de fiabilidad de 0.896; la primera variable fue medida en base a cuatro dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria; el instrumento de la variable siguiente también tuvo cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación.

Los resultados demuestran la existencia de una correlación entre gestión educativa y clima institucional de ($r = 0,752$), así mismo el clima institucional con la gestión institucional muestran una correlación ($r = 0,605$), de igual modo existe una correlación entre clima institucional y gestión administrativa ($r = 0,616$), también existe correlación entre clima institucional y gestión pedagógica ($r = 0,582$), finalmente se halla correlación entre clima institucional y gestión comunitaria ($r = 0,630$), resultados que se determinan al 99% de intervalo de confianza.

Palabras clave: Gestión educativa, clima institucional, administrativa, pedagógica, comunitaria.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between Educational Management and the institutional climate in two Educational Institutions of Network 1 - Ugel 06, year 2019, of the District of Cieneguilla. It is a basic, descriptive - correlational, quantitative, non-experimental investigation. Whose population was based on 80 teachers belonging to these institutions? The technique applied to data collection was the survey for which instruments were applied for each of the variables, which were previously validated under the criteria of experts, who determined the reliability through the Cronbach Alpha reliability statistic. The instrument that measures educational management has a reliability index of 0.827; the instrument that measures the institutional climate has a reliability index of 0.896; the first variable was measured based on four dimensions: institutional, administrative, and pedagogical and community; the instrument of the following variable also had four dimensions: communication, motivation, trust and participation.

The results show the existence of a correlation between educational management and institutional climate of ($r = 0.752$), likewise the institutional climate with institutional management shows a correlation ($r = 0.605$), in the same way there is a correlation between institutional climate and management administrative ($r = 0.616$), there is also a correlation between institutional climate and pedagogical management ($r = 0.582$), finally there is a correlation between institutional climate and community management ($r = 0.630$), results that are determined at 99% confidence interval.

Keywords: Educational management, institutional climate, administrative, pedagogical, community management.

Introducción

La educación de todo ser humano es un derecho, por lo tanto, brindar una educación de calidad es permitir el acceso a nuevas oportunidades para el buen desarrollo humano en la sociedad basado en valores, conocimientos y habilidades, que se van reforzando cada día con los nuevos conocimientos que reciben en las aulas. A nivel internacional hay investigaciones que sustentan la relación significativa existente entre gestión educativa y clima institucional que hace referencia a una buena convivencia escolar y el desarrollo educativo en las instituciones, como mencionan Gutiérrez y Silva (2016), Rico (2016), Delgado (2016), Montaña (2017) y Lemos (2017), la existencia de una relación directa positiva entre ambas variables, de este modo se establece que a mejor clima existe mejor desempeño laboral.

El Ministerio de Educación de nuestro país ha aprobado los Lineamientos para la Gestión de la Convivencia escolar, la Prevención y la Atención de la Violencia contra Niñas, Niños y Adolescentes MINEDU (2017) con el fin de generar espacios donde prime la convivencia democrática, libre y armoniosa en las instituciones educativas. Debido a las diversas dificultades que se presentan en las instituciones educativas que generan incomodidad e inconformidad provocando el déficit del buen clima institucional. Por esta razón he visto conveniente realizar este trabajo de investigación para ver la influencia de la gestión educativa en el clima institucional. Por lo tanto, podemos mencionar en el aspecto nacional la gestión educativa está basada en el trabajo colaborativo y que a su vez este permite reorganizar los planes de estudio en la institución en base a un proyecto curricular, que incluya necesidades urgentes que requiere la institución, en torno a esto Torres y Zegarra (2014), Díaz (2017), mencionan que el uso de técnicas ayuda a mejorar el desempeño educativo,

Metodología

La metodología que se aplicó en la presente investigación fue el correlativo descriptivo, no experimental; en esta investigación trabajé bajo las variables: 1. Gestión Educativa, 2. Clima institucional; la técnica aplicada fue el recojo de datos mediante el instrumento de encuesta, para el análisis de datos se utilizó el Alfa de Cronbach, la estadística guiada por el spss v. 25.

Resultados

Los resultados del estudio de forma descriptiva nos muestran que la gestión educativa tiene un 12.5 % un nivel bueno de adaptación, y en un 87.5 .% de nivel regular de adaptación.

Ho: No existe relación entre gestión educativa y clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06 2019.

H1: Existe relación significativa entre gestión educativa y clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 06 2019.

Tabla 10: Resultados descriptivos

Gest Educ (agrupado)				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	2válido	acumulado
Válido	regular	70	87,5	87,5	87,5
	bueno	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

La tabla 10 y la figura 1 muestran que la gestión educativa tiene un nivel bueno de 12,5% y un nivel regular de 87,5%.

Discusión

De acuerdo a los resultados de contrastación de la hipótesis general referente a la relación entre las variables clima institucional y gestión educativa de dos instituciones educativas de la red 1 – ugel 6, 2019; se observa la correlación de $Rho = .752$ y una significancia de $.000 < .05$, lo cual nos indica que existe relación positiva entre ambas variables. Resultado que indica la relación como lo que mencionan Gutiérrez y Silva, 2016; Delgado, 2016; Rojas y Montaña, 2015; Ocaña, 2015; Torres y Zegarra, 2014, en su trabajo de investigación que la relación directamente positiva establece una mejor relación laboral; esto se relaciona con lo mencionado por Casassus (2000) respecto a la innovación educativa que debe ser desde la teoría hacia la práctica sustentadas en la interacción comunicacional y el visón compartida en un contexto.

En relación a la contratación de la primera hipótesis específica gestión institucional y la segunda variable, se observa la correlación de $Rho = 0,605$ y una significancia de $0,000 < 0,05$, que nos indica que existe relación positiva entre la primera dimensión de V1 y la V2, de acuerdo a estos resultados podemos indicar que existe similitud con lo mencionado por (Alvariño, 2000; Lemos, 2017; Huacho y Zandy, 2015) quienes refieren que la relación entre gestión institucional y clima institucional es importante para la buena conducción de la institución; a su vez se relaciona con la teoría donde se trata sobre las diversas características, responsabilidades, normas explícitas e implícitas de sus integrantes y la forma de relacionarse (Bazán 2016).

En relación a la contrastación de la segunda hipótesis específica gestión administrativa y la segunda variable, se observa la correlación de $Rho = 0,616$ y una significancia de $0,000 < 0,05$, que nos indica que existe relación positiva entre la segunda dimensión de V1 y la V2, de acuerdo a estos resultados podemos indicar que existe similitud con lo mencionado por (Cuenca, 2016; Toro, 2017) quienes refieren que una buena administración hará que el clima sea favorable para la permanencia en la institución. Esta se relaciona con (Bazán 2016), teoría de que trata de la forma de administrar para convivir mejor.

En relación a la contrastación de la tercera hipótesis específica gestión pedagógica y la segunda variable, se observa la correlación de $Rho = 0,582$ y una significancia de $0,000 < 0,05$, que nos indica que existe relación entre la tercera dimensión de V1 y la V2, de acuerdo a estos resultados podemos indicar que tiene semejanza a lo mencionado por

(Vaughan, 2018; Cebrian, 2017) mencionan que el clima institucional influye en el desarrollo pedagógico, así mismo lo relacionamos con (Bazán 2016) refiere que las buenas relaciones interpersonales que se da en el clima institucional influye en la gestión pedagógica.

En relación a la contrastación de la cuarta hipótesis específica gestión comunitaria y la segunda variable, se observa la correlación de $Rho = 0,630$ y una significancia de $0,000 < 0,05$, que nos indica que existe relación entre la cuarta dimensión de V1 y la V2, estos resultados tienen relación a lo mencionado por (Poole, 2016; Sinead, 2018; Egan, 2016), que la comunidad educativa ayuda a mejorar la convivencia y por ende el clima institucional; mientras que (Bazán, 2016) sustenta que las familias, organizaciones y los proyectos participativos son un síntoma de mejorar el clima institucional.

Referencias

- Alvariño, (2000), *Gestión escolar: un estado del arte de la literatura*. Revista Paideia.
- Bazán C. (2016) *Manual de gestión para las instituciones educativas*. Ministerio de educación Perú.
- Casassus Juan (1999) *Marcos conceptuales de la gestión educativa*. La Gestión: en busca del sujeto UNESCO Orealc, Santiago de Chile.
- Cebrian G. (2017) *An action research approach for embedding education for sustainability in a university undergraduate curriculum*. <http://hdl.handle.net/20.500.12020/375>.
- Cuenca, S. (2016) *El clima organizacional y gestión administrativa en la Gerencia Central de Gestión de las Personas del Seguro Social de Salud – ESSALUD*, Jesús María
- Delgado, J. (2016). *Gestión Educativa institucional y gestión de Calidad de calidad educativa*. Universidad de Granada Bogotá Colombia.
- Díaz Vásquez. *Calidad De La Gestión Educativa En El Marco Del Proceso De La Acreditación, En Las Instituciones Educativas Estatales Nivel Secundaria, Zona Urbana Distrito De Iquitos* 2017
- Egan E. (2016) *An exploration into perspectives on literacy and literacy education for students between the age of 16 and 18 who are taking vocational qualifications in a further education college*
- Gutiérrez y Silva (2016), “*La gestión educativa y su incidencia en los niveles de violencia estudiantil de la unidad educativa bilingüe nueva semilla*” de la ciudad de Guayaquil
- Huacho, J. y Zandy, A. (2015), *Gestión Institucional y su relación con el clima Institucional de las Instituciones Educativas del Distrito de Mollendo*
- Lemos, M. (2017). *Collaborative agency in educational management: a joint object for school and community transformation*. Revista de Administración de Empresas, 57(6), 555-566. <https://dx.doi.org/10.1590/s0034-7590201706gg04>
- Minedu, (2013), *Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Rutas de aprendizaje, Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE 2017
- Montaño, Zuly, (2017), *La gestión educativa y su incidencia en el nivel de satisfacción de los docentes de la unidad educativa Virgilio Abarca Montesinos Parroquia Urdaneta, Cantón Saraguro, Provincia de Loja*.
- Poole, Helen louise, (2016) *An examination of the function of education in prisons: social, political and penal persepectives* <http://etheses.bham.ac.uk>

Rico, A.D. (2016) *La gestión educativa hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia*. Sophia.

Torres y Zegarra (2015), *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno*

Toro J. (2017), *Gestión administrativa y clima institucional*, de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo

Anexo 34: Declaración Jurada

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

Yo, Haydee Bazan Charri estudiante del Programa Académico de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 04067578 con el artículo titulado “Gestión educativa y clima institucional en dos instituciones educativas de la red 1 – UGEL 06, año 2019” declaro bajo juramento que:

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

Lugar y fecha: Ate, diciembre 2019


Br Haydee Bazan Charri.

Anexo 35: Acta de Aprobación de originalidad de Tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Mitchell Alberto Alarcón Díaz, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Campus Ate, revisor de la tesis titulada GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 1 - UGEL 06, AÑO 2019 del (de la) estudiante Br. HAYDEE BAZAN CHARRI , constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo 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, 10 de enero de 2020


Mitchell Alberto Alarcón Díaz

DNI: 09728050

Anexo 36: Pantallazo del software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&co=1239136180&lang=es&tu=1086032486&ss=1

feedback studio Gestión educativa y clima institucional en dos instituciones educativas de la Red 1 - Ugel 06, año 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión educativa y clima institucional en dos instituciones educativas de la Red 1 - Ugel 06, año 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
 Br. Haydec Bazón Charri (ORCID 0000-0001-7172-7870)

ASESOR:
 Dr Mitchell Alberto Alarcón Díaz (ORCID 0000-0003-0027-5101)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión y calidad educativa.

Lima - Perú
 2019

Resumen de coincidencias


20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias:

Nº	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida...	10 %
2	repositorio ucv.edu.pe	5 %
3	www.distingperu.com	1 %
4	issuu.com	1 %
5	webcache:googleuserc...	1 %
6	Entregado a Universida...	1 %
7	www.thebit.com	<1 %
8	Entregado a Universida...	<1 %
9	cybertesia.unmam.edu...	<1 %
10	Entregado a Pontificia...	<1 %
11	www.trinitas.net	<1 %



Página: 1 de 28 Número de palabras: 7409 Text-only Report High Resolution Activado 09:30 3/01/2020

Anexo 37: Formulario de Autorización para la Publicación de la Tesis



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)

Bazan Charri Haydee

D.N.I. : 04067578

Domicilio : Urb. El Asesor II M2 C Lte 23 Sta Anita

Teléfono : Fijo : Móvil : 946888082

E-mail : mialba_3410@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra

Mención: Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Bazan Charri Haydee

Título de la tesis:

Gestión educativa y clima institucional en
dos instituciones educativas de la red I -
UGEL 06, año 2019

Año de publicación : 2020

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 27-febrero-2020

Anexo 38: Autorización de la Versión final del Trabajo de Investigación



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:

Bazan Charri Haydee

TESIS TÍTULADA :

Gestión educativa y clima institucional en dos instituciones educativas de la Red 1- Ugel 06, año 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO (A) Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de enero del 2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría

