



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**“Gestión educativa y Clima institucional en docentes de la I.E.
Pública Apóstol Santiago del distrito de Cabana – 2020”**

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

AUTORA:

Marcelo Vásquez, Erika Britt (ORCID: 0000-0001-7509-9285)

ASESORA:

Mg. Carranza Yuncor, Nelly Roxana (ORCID: 0000-0002-3268-4414)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

TRUJILLO –PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios:

Dedico este trabajo a Dios, por haberme dado la vida y por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres:

Que gracias a sus consejos y palabras de aliento nos han ayudado a crecer como personas y a luchar por lo que queremos, gracias por enseñarme valores que me han llevado a alcanzar un logro más en mi formación profesional. Los quiero mucho.

A mis abuelos:

Gracias por su apoyo, cariño y por estar en los momentos más importantes de mi vida. Este logro también es de ustedes

AGRADECIMIENTO:

Este informe de tesis, es el resultado de mi esfuerzo y el de todos aquellos quienes incentivaron y dirigieron este trabajo. En especial agradecer a mis padres porque me han brindado su apoyo moral, para así lograr cumplir un objetivo más trazado en mi vida profesional, que me ayudará a tener un futuro mejor y lograr ser orgullo para ellos y de toda mi familia.

Agradecer también a mi asesora Mg, Nelly Carranza Yuncor docente del área de metodología de la investigación, quien a lo largo de este tiempo ha puesto sus capacidades y conocimientos en el desarrollo de este informe de tesis.

A todos los maestros de la Universidad César Vallejo que participaron en mis conocimientos, brindándome los recursos necesarios para lograr ser una profesional capaz y competente.

Y a todas aquellas personas que de una u otra forma, colaboraron o participaron en la realización de esta investigación, hago extensiva mi más sincero agradecimiento.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2 Variables y operacionalización de variables.....	24
3.3 Población ,muestra y muestreo.....	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5 Procedimiento	27
3.6 Métodos de análisis de datos.....	27
3.7 Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII.RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de la gestión educativa de la institución educativa apóstol Santiago.....	29
Tabla 2: Niveles de las dimensiones de la Gestión Educativa de la institución educativa Apóstol Santiago	30
Tabla 3: Nivel de clima institucional de la institución educativa Apóstol Santiago.....	31
Tabla 4: Niveles de las dimensiones del clima instituciones de la institución educativa Apóstol	32
Tabla 5: Prueba de normalidad para las variables Gestión educativa y Clima institucional de la Institución Educativa publica Apóstol Santiago.....	33
Tabla 6: Correlación entre Gestión educativa y Clima institucional de la Institución Educativa Apóstol Santiago- Cabana 2020.....	34
Tabla 7: Correlación entre Dimensión Institucional y Clima institucional de la Institución Educativa pública Apóstol Santiago.....	34
Tabla 8: Correlación entre Dimensión Administrativa y Clima institucional de la Institución Educativa Apóstol Santiago.....	35
Tabla 9: Correlación entre Dimensión Pedagógica y Clima institucional de la Institución Educativa Apóstol Santiago- Cabana 2020.....	35
Tabla 10: Correlación entre Dimensión Comunitaria y Clima institucional de la Institución Educativa Apóstol Santiago.....	36
Tabla11: Prueba de hipótesis general y nula	37

RESUMEN

La presente investigación titulada: Gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. pública Apóstol Santiago del distrito de Cabana –2020, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020 .

El método empleado fue deductivo, el tipo de investigación fue aplicada, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal. La población es censal y estuvo formado por 30 docentes. La técnica empleada para recolectar información es mediante encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, debidamente validados a través de los juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Los resultados obtenidos determinan un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $R=0.959$ que indica que existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima institucional en la I.E. Apóstol Santiago. Estos resultados nos quieren decir que la existencia de una buena gestión educativa está relacionada con un buen clima institucional y viceversa.

Así mismo en base a la prueba de normalidad Shapiro Wilks se estableció que los datos no presentan una distribución normal, es por eso que se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman para establecer la correlación.

Palabras claves: Gestión educativa, clima laboral, docentes

ABSTRACT

The present investigation entitled: Educational management and institutional climate in teachers of the I.E. Apostol Santiago public of the district of Cabana -2020, had the general objective of determining the relationship between educational management and institutional climate in teachers of the i.e. Santiago Apostle from the Cabana district -2020.

The method used was deductive, the type of research was applied, correlational level, quantitative approach, non-experimental design: cross-sectional. The population is census and was made up of 30 teachers. The technique used to collect information is through a survey, and the data collection instruments were questionnaires, duly validated through expert judgment and their reliability determined through the reliability statistic (Cronbach's Alpha).

The results obtained determine a Rho Spearman correlation coefficient of $R = 0.959$ that indicates that there is a significant relationship between educational management and institutional climate in the I.E. Santiago Apostle. These results mean that the existence of good educational management is related to a good institutional climate and vice versa.

Likewise, based on the Shapiro Wilks normality test, it was established that the data do not present a normal distribution, which is why the Spearman's Rho coefficient was used to establish the correlation.

Keywords: Educational management, work environment, teachers

I. INTRODUCCIÓN

El siguiente informe de investigación está centrado en realizar un análisis de las variables de gestión educativa y clima institucional, este estudio se sustenta en investigaciones ejecutadas con anterioridad a nivel mundial, internacional, nacional y local. En el contexto global durante el final de los años, los colegios han conseguido mejorar en la parte pedagógica y también en lo curricular, la enseñanza de calidad, les ha permitido llegar a conseguir lo que esperan con los estudiantes, para esto han mejorado los mecanismos y recursos que brindan, innovando en la organización y además en lo pedagógico (Vera, Mora y Lapeña, 2016, p.62).

A nivel internacional, observamos la necesidad por realizar mejoras en la educación en todos los países sin excepción, pero son los países de primer mundo los que han alcanzado mayor desarrollo, tal vez porque han entendido la importancia de una excelente gestión educativa ya que permitirá el desarrollo integral de los estudiantes y esto se debe a un buen clima laboral en el campo educativo (Correa. A y Álvarez, 2017, p.80)

En Latinoamérica con referente a gestión educativa se está optando por coger modelos de países extranjeros, para la aplicación del mismo, lo que genera algunas deficiencias en cuanto a su estructura, situándose en un punto lo que se quieren lograr cumplir con los objetivos en el marco educativo y por otro lado están preferencias de ámbito político, por lo que se debe tener en el estado una política, ya que siempre inciden en la parte económica de la educación. (Casassus, 2016, p. 5)

La UNESCO (2015) en su informe titulado: La educación encierra un tesoro indica que la gestión educativa debe de ayudar para transformación y dinamización de sistemas educativos, de tal forma que la población en su conjunto tenga la posibilidad de recibir una educación acorde a los nuevos desafíos de este mundo globalizado en base a los valores humanos, socioculturales y éticos.

Es notable que las normas y estatus de la gestión educativa están puestos, los cuales están sufriendo constantes variaciones en su estructura que van desde lo global donde encontramos a los internacionales, terminando por los que se

encuentran en la nación los cuales se adaptan a las reglas que rigen en cada gobierno y conforme a las leyes que se dan y más que todo al contexto en la que se desarrolló.

En el ámbito nacional la educación peruana, ha tenido múltiples cambios, aproximadamente hace una década atrás el Estado peruano con ayuda del Ministerio de Educación (MINEDU) estaba centralizado, donde hacia débil el liderazgo en las instituciones educativas del país, donde otorgaba reglas a un plazo largo, que encontramos en el Proyecto Educativo Nacional, a pesar de que no se encuentran en funcionamiento dentro de las instituciones educativas. Si bien es cierto que desde el año 2017 esta variable se ha ido implementando para lograr los objetivos propuestos al 2021, aún existen muchas debilidades que afectan los ideales que se han planteado, porque cada quinquenio de gobierno estipula sus filosofías educativas con la finalidad de evaluar la eficiencia de la administración y del proyecto educativo anual que se viene realizando en las instituciones, motivo por el cual no se logra cambios sustanciales en la gestión educativa, a manera de ejemplo existen 21,000 plazas pobladas por docentes en proceso de nombramiento (El Peruano, 2018). Eso quiere decir aproximadamente el 91% de los profesores están en proceso de nombramiento (contratados) y como se sabe ellos no alcanzan la primera escala, así mismo otro detalle es la parte física de la I.E., y el bajo presupuesto de solo 3%.

El clima institucional es enormemente importante en las entidades que desean guiar la dirección educativa y así conseguir una mejor atención del servicio. Es así como el clima institucional es un elemento muy importante dentro de la gestión educativa en la cual tenemos a los valores que practican, las creencias y costumbres que poseen y por último sus prácticas institucionales, los que generan satisfacción como también insatisfacciones dentro del centro de trabajo (Segredo, 2015, p.385).

Con los cambios estructurales dados en el sistema educativo, la gestión educativa ha ido desarrollándose para poder cumplir con los factores de éxito, para lograr así: el correcto desenvolvimiento docente, alta calidad de dirección en la gestión, considerando siempre no dejar atrás a los estudiantes, para que no exista niveles académicos bajos, ofreciendo perfeccionamiento en todo tipo de aspectos del

servicio de educación, como en los ambientes de los colegios y en las evaluaciones para todos los profesores y personal directivo, además de aumentar los estímulos de los mismos. Esta mejora se está dando de forma progresiva, aunque a pesar de ello existen muchos errores que agrietan los ideales que fueron planteados para el 2021, ya que cada régimen plantea sus políticas usadas para verificar la calidad de dirección y de cómo enseñar en las escuelas, entonces no conseguimos una gestión educativa de calidad.

En las diferentes partes del mundo la educación y sus elementos han tenido una metamorfosis logrando mejorar el servicio educativo que se brinda, el MINEDU, plantea que dentro de centros educativos, el liderazgo debe llamar a la participación siempre, para así lograr que la comunidad escolar en general visualice la misma visión, el cual cumpla una organización correcta y ajustada en la totalidad de funciones que se debe ejecutar para legalizar el éxito de lo aprendido. Complementando lo anterior, nos dice IPEBA 2010 en datos obtenidos de talleres de sobre la calidad en la educación nos dice lo siguiente: cada institución tiene la obligación de realizar planes que apoyen a lograr un adecuado clima institucional teniendo como cimientos la confianza y el respeto, reconociendo aquellos elementos que aceleran y retardan la labor en los interiores de las instituciones y así acrecentar el desempeño. Lo que nos quieren proponer es crear planes para considerar los factores de institución que son la base de la labor grupal y del correcto desenvolvimiento laboral, planteando deberes de reforzamiento, determinar medidas para la solución de las problemáticas que impidan continuar avanzando y creando técnicas que ayuden a conseguir un adecuado clima y una correcta cultura institucional que sea inclusiva, como por ejemplo la exclusión en la sociedad, de creencia, de clase o género, de cultura, socio económica, etc. para así posibilitar la labor conforme a las metas que se planteen.

Entonces deducimos que el gobierno ha colocado las normas, para poder corregir la gestión en las escuelas, las que se mencionan como: reglas, métodos o pautas que nos permita lograr el crecimiento y mejora de todos los años escolares, pero aun así existen desniveles, poseyendo los alusivos de cómo se debe dar la dirección educativa en el interior de una institución, y lo que el ambiente institucional quiere decir, para lograr que la dirección sea exitosa.

En la actualidad en las instituciones del distrito de cabana y especialmente en la institución educativa Apóstol Santiago en donde se realizó el presente estudio, se ha observado problemas en cuanto a la gestión y como esta puede afectar al clima institucional, en donde vemos que el personal a cargo de dirección se adueña de las determinaciones en el centro educativo de forma individual y no otorga oportunidades al personal docente para conocer sus opiniones , exigiendo al cumplimiento de reglas que en la mayoría de veces no tienen sentido , reflejado en un liderazgo vertical, además existe un descontento en los profesores por la falta de conocimiento que tiene el personal directivo con respecto a las reglas que dirigen la dirección en la institución, todo esto planteado en el PEI (2019-2022), agregando a ello la inequidad en el trato con el personal, la falta de consideración hacia los otros, poca confianza y deslealtad entre la plana jerárquica, profesores y demás personal de la escuela, falta de compromiso para un trabajo colegiado lo que se traduce en un clima poco armonioso y desfavorable lo que impide lograr el desarrollo pedagógico dentro del centro educativo .En base a lo analizado anteriormente, se pretende mediante la presente investigación determinar la relación que existe entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020 y así poder establecer los niveles en que se encuentran las variables de estudio de gestión educativa y el clima institucional

Teniendo en cuenta la realidad problemática antes descrita la cual es el soporte de la investigación, se formula la siguiente interrogante:

¿Existe relación entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa pública Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020?

La justificación del presente trabajo de investigación servirá para comprender la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional , así mismo también para poder determinar cuál es la influencia de la gestión educativa en el clima institucional de los docentes de la institución educativa Apóstol Santiago tomado como estudio, así mismo nos servirá para tener un conocimiento más amplio de la gestión educativa y el clima institucional en los docentes de la institución educativa Apóstol Santiago , teniendo en cuenta sus dimensiones, características , enfoques, etc., con las que cuentan cada una de estas variables ,

permitiéndonos reflexionar para poder tomar decisiones asertivas en cuanto a la gestión educativa y el clima institucional en los docentes de la institución tomada como estudio.

Dicha investigación contribuirá con información actual sobre gestión educativa y clima institucional, sirviendo esta de ayuda a los docentes donde les permitirá cómo identificar una buena o mala gestión educativa y la relación que esta tiene con el clima institucional dentro de un centro educativo. Así mismo es relevante porque permite beneficiar en su totalidad a la comunidad educativa para el logro de una educación de calidad. Además esta investigación es importante ya que va a permitir identificar cual es el nivel de gestión educativa y la implicancia que puede tener esta en el clima institucional de los docentes dentro de un centro educativo, así mismo ayudara a evitar que esta pueda afectar en el logro de los objetivos establecidos . De tal forma, la investigación tiene como instrumentos la encuesta en base a cuestionarios para medir las dimensiones de las variables utilizadas. Este instrumento va a permitir obtener resultados directos y poder así determinar si existe relación entre la variable gestión educativa y clima institucional.

Por otro lado, se han formulado objetivos, con el fin de llegar a conclusiones que puedan cumplir con los requerimientos de la presente investigación. Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E Apóstol Santiago del distrito de cabana -2020. Y teniendo como objetivos específicos los siguientes: a) Determinar el nivel de la gestión educativa en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020 b) Determinar el nivel del clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de cabana -2020, c) Determinar la relación que existe entre dimensión institucional y el clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020,d) Determinar la relación que existe entre dimensión administrativa y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020, e) Determinar la relación que existe entre dimensión pedagógica y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020 y f) Determinar la relación que existe entre dimensión comunitaria y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020

Finalmente se han formulado las hipótesis, general: H1: Existe relación significativa entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020 y la hipótesis nula: Ho: No existe relación significativa entre gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020. Y teniendo como hipótesis específicas y nulas a las siguientes: a) Hi: Existe relación significativa entre la dimensión institucional y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020 , Ho: No existe relación significativa entre la dimensión institucional y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020 b) Hi: Existe relación significativa entre la dimensión administrativa y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020 , Ho: No Existe relación significativa entre la dimensión administrativa y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020 , c) Hi: Existe relación significativa entre la dimensión pedagógica y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020 ,Ho: No Existe relación significativa entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020 c) Hi: Existe relación significativa entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020 y Ho: No existe relación significativa entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020.

II. MARCO TEÓRICO:

En el ámbito internacional al autor Calvo (2016) en su investigación denominada *“Estrategias de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos del colegio instituto Bogotá, Colombia”* indica la importancia de organizar una serie de procedimientos que favorezcan a la mejora del clima organizacional. Este estudio fue de nivel básica descriptivo e interpretativo, de enfoque cualitativo-no experimental este se realizará en un tiempo determinado, cuyo muestreo utilizó 9 docentes, dos administrativos y un director de la institución mencionada dicha investigación se realizó con el total de la población. Los instrumentos que se utilizó fue encuesta y cuestionarios, la cual le permitió llegar a los siguientes resultados: En la dirección recae la responsabilidad de promover un adecuado clima institucional que genere un buen trabajo colegiado para el bien de la integración, para esto se propuso actividades extracurriculares para involucrar a los agentes educativos, con el fin de fortalecer la comunicación entre los agentes educativos, esto sirvió también para tener un dialogo abierto y para expresar sus ideas y sugerencias sobre algunos problemas que presentaba la institución.

Según Angulo (2016), en su informe de investigación denominada: *“Liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional. Ecuador”* formuló un plan de mejoramiento para fortalecer la administración institucional y mejorar las relaciones humanas, ya que consideró necesario que los directivos tengan manejo de un buen liderazgo que permita la unión en la familia escolar, para fortalecer los vínculos de correspondencia y por tanto el ambiente educativo. Utilizó el método de investigación básica, descriptivo correlacional, y ha realizado instrumentos para luego analizarlos, diseño no experimental-trasversal, su conjunto poblacional estuvo compuesto por 570 y una muestra de 217 estudiantes y 120 padres ,con la encuesta que se aplicó se pudo detectar que: los centros educativos necesitan de jefes que manejen el liderazgo, basados en un trabajo en conjunto; donde se propicie la integración y así poder ofrecer un ambiente de cordialidad y respeto mutuo. Asimismo, los profesores no son participes de las decisiones que concierne a la entidad, y como consecuencia no se involucran perjudicando el logro de propósitos propuestos a nivel de comunidad educativa. Por último, nos refiere, que

si bien son cierto los vínculos entre los agentes educativos de la institución son buenos, existe quienes perciben que el clima no es el más adecuado, y esto podría convertirse en una amenaza para la buena marcha de la institución.

Según Contreras y Jiménez, R. (2016) en su informe final titulado: "*Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca*" marcó las pautas esenciales de su investigación, ya que describió el tipo de líder en las direcciones institucionales y las particularidades en el ambiente laboral en una institución educativa de Cundinamarca, considerando lo que creen los distintos actores del centro educativo y en base a ello, poder generar líneas de intervención orientadas para que la comunidad educativa tenga bienestar. Utilizó para esta indagación el nivel básico, descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo: diseño no experimental transversal, su población fue 130 personas, donde concluyó manifestando que: se debe trabajar integralmente el clima y el liderazgo para que el ambiente laboral sea grato y en consecuencia el personal conformado por docentes y administrativos mejore despaciosamente su idea sobre ellos y sobre la entidad; así también, se desea que los miembros existentes en la institución cambien su apreciación acerca del clima laboral. Cabe mencionar sobre la tesis de Contreras y Jiménez que se tiene gran preocupación por mejorar el clima laboral, especialmente la cohesión y la recompensa, importantes para el mejoramiento del trabajo, ya que se ha visto que está es débil.

Mientras que en trabajos nacionales utilizados para esta investigación tenemos a Salvador(2014) que en su tesis denominada: "Gestión educativa y Clima organizacional en los docentes del nivel primario de las instituciones educativas de Huaral" con la finalidad identificar como la gestión educativa incide sobre el clima en un centro educativo, su indagación fue básico descriptivo correlativo, con enfoque cuantitativo; de diseño no experimental-transversal, su población fueron 149 docentes, arribó a las siguientes afirmaciones:(a) Existe un significado directo entre la gestión, el clima y su organización en el grado de (*Rho de Spearman = 0,585*** siendo ésta positiva moderada). (b) Existe significación directa entre la gestión institucional y el clima y su organización con el grado de (*Rho de Spearman = 0,485*** siendo ésta positiva moderada). (c) Existe una directa significación entre la gestión administrativa, el clima y su organización en el grado de (*Rho de*

Spearman = 0,415** siendo ésta positiva moderada). (d) Existe significación directa entre la gestión pedagógica y el clima y su organización en el grado de (*Rho de Spearman* = 0,417** siendo ésta pedagógica moderada). (e) Existe directa significación entre la administración comunitaria con el clima y su organización en el grado de (*Rho de Spearman* = 0,385** siendo ésta positiva baja). Esto nos lleva a manifestar que existe relación positiva moderada, entre ambas variables que realiza la institución y el clima organizacional, asimismo, que si la gestión es la más adecuada esto posibilita una visión exitosa de la organización y el clima organizacional será una realidad cambiante y eficaz a la que aspiran. (p.68)

Según Tinco, E. (2016) en su informe de tesis titulada: “*Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario*”, la cual se planteó como finalidad evaluar si existe relación entre la forma como se gestiona y como es el Clima laboral en los profesores dentro de las escuelas de primaria de la Provincia de Islay- 2015 de enfoque cuantitativo; no experimental: en un tiempo determinado se contó con la participación de 250 y su muestra fue de 100 , arribó a lo siguiente: (a) El nivel de Gestión Educativa está relacionado directa y significativamente con el ambiente Laboral de las I.E primarias de Islay – 2015, (b). Hay factores suficientes para inferir que en la Gestión Educativa de las I.E primarias de Islay, 2015, es regular.(c)Existen razones suficientes para entender que el nivel del Clima Laboral de las I.E primarias de Islay, 2015, es regular. A partir de estos resultados podemos entender que el nivel de gestión educativa con el ambiente laboral es regulable, y por tal, el cumplimiento de las funciones que le corresponde a cada agente educativo no es el más adecuado, de ahí se justifica el resultado.

Albañil (2015) en su trabajo de indagación denominado: “El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar propone describir el clima laboral presente en la I.E mencionada. Las dimensiones y factores del profesorado de la I.E señalan como inadecuada la gestión, luego contrastó sus resultados de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental con su población conformada por 300 personas donde se usó un muestreo probabilístico, concluye con lo siguiente(a). Que el clima laboral en su totalidad, a juicios de los profesores entrevistados va de regular a bueno en la I.E, (b). Existe un escaso grado de

satisfacción laboral, en un 62% se encuentra entre baja y muy baja, la conducción del director y en referencia a su labor el 89.7% de los profesores manifiestan que la perciben entre regular a baja, esto contradice lo dicho ya que sienten satisfacción de su propia labor docente, pero perciben insatisfacción con los demás órganos de la institución.

En el ámbito regional y local tenemos a Saucedo (2014) que en su tesis denominada: "Gestión directoral y clima institucional de la I.E Inmaculada Concepción" de tipo correlacional, concluye: hay una significativa relación entre el manejo de los directivos y el ambiente laboral en los centros educativos, dado que las relaciones en el grupo de trabajo no son sanas dentro del centro educativo, pero con lo referente a la dirección esta no es la adecuada, mucho menos eficiente, lo que va a depender de la responsabilidad del que labora.

Castrejón, K. (2016) en su tesis titulada: "Gestión institucional y clima organizacional en la I.E N° 80008 República Argentina", empleó un diseño de investigación de tipo correlacional, con una población muestral de 41 personas, entre profesores, directores y administrativos, concluye que la gestión institucional se une significativamente con el clima organizacional en la institución educativa República Argentina, donde verificó a través del chi cuadrado donde $\chi^2 = 10.132$ y la xt es igual a 9.488, con 0.95 de significancia y con grados de libertad igual a 4, aceptándose una alterna hipótesis.

Para dar consistencia a este informe de investigación se consideró las siguientes teorías:

La teoría del clima organizacional de Rensis Likert, citada por Brunet (1999), la cual es interesante y se refiere a que los trabajadores asumen comportamientos en directa relación con el comportamiento de los jefes y la apreciación que los primeros valoran de las condiciones de organización de la empresa; en donde es evidente que la reacción esta precisada por la percepción. Según esta teoría se consideran tres variables como: las variables causales, referentes a las prácticas administrativas, estilos de liderazgo, habilidades sociales y estructura organizacional, etc, las variables intervinientes, relacionadas a la comunicación, relaciones interpersonales y en la toma de decisiones lo que expresan el clima

institucional interno de la organización, por último la variable de resultados finales que tienen carácter dependientes evidenciando los resultados logrados de las entidades como : la productividad , servicio, utilidades , calidad de servicio , etc.

Según Zambrano, Galviz y Martínez (2013) el ambiente de la estructuración no está definido por el grado que el obrero consiga en la entidad, sino en cómo éste se siente interactuando en su medio de trabajo cerca de otras, por tal fundamento, a mejor liderazgo mejor clima en el interior de la entidad (p.34).

Mientras que la Teoría de Litwin y Stinger(1968)la cual está relacionada con la motivación que se tiene internamente en la entidad, nos dice que existen 9 dimensiones que repercuten en la generación del clima organizacional en donde la primera está relacionada con la estructura referente a reglas , procedimientos y niveles jerárquicos dentro de una organización , el segundo es la que se refiere a la responsabilidad en donde nos menciona la autonomía que tienen los trabajadores para realizar sus labores, el tercero referente a la recompensa en donde se nos habla sobre la recompensa que reciben en base al esfuerzo realizado, el cuarto referente al desafío ,que se enfoca en el control de trabajadores sobre el proceso de producción , sean bienes o servicios y de los riesgos asumidos para la consecución de los objetivos propuestos , el quinto denominado relaciones referente al respeto , la colaboración y el buen trato son aspectos determinantes en esta dimensión, en la medida que influye en la productividad y en la generación de un ambiente grato de trabajo , el sexto denominado cooperación la cual guarda similitudes con la dimensión anterior , enfocada principalmente en el apoyo oportuno y la existencia de un sentimiento de equipo que contribuya al logro de objetivos grupales , el séptimo denominado estándares , referente a la percepción de los trabajadores sobre los parámetros establecidos por la empresa en torno a los niveles de rendimiento , en cuanto a exigencias razonables y coherentes , el octavo denominado conflictos hace referencia al cómo reaccionar ante una crisis , es la forma en la que los superiores enfrentan los problemas y manejan las discrepancias la que influye en la opinión generalizada que tienen los trabajadores sobre el manejo de conflictos dentro de la empresa , por ultimo tenemos a la identidad la cual se evoca al sentimiento de pertenencia hacia la organización, en

donde se nos indica que tan involucrados están los trabajadores con los objetivos de la empresa y que tan orgullosos se sienten de formar parte de ella.

En lo que respecta a enfoques conceptuales sobre Clima Institucional tenemos:

Según Palacios (1994) lo define al ambiente o clima institucional como el factor principal y determinante dentro de la administración la que busca innovar y está siempre dispuesto al cambio (p.20)

Según Alves (2000) , se entiende que el ambiente institucional es consecuencia de cómo lo ven los que laboran en un organismo de manera objetiva. Es así que cuando los que trabajan allí ven que existe una correcta comunicación, existirá: mutuo respeto, relaciones interpersonales saludables, aceptación, apoyo y la satisfacción por objetivos conseguidos, podemos decir entonces que hay un ambiente saludable y que además existe unos buenos productos y rendimiento en la entidad (p.30)

Mientras Brunet (2004) refiere que el clima organizacional va desde la escuela denominada Gestalista, que va a influir en la labor, mientras que una siguiente escuela denominada funcional, dice que es la que crea una idea y comportar basado al ambiente y va a depender todo de la adecuación(p.80).

Así mismo Silva (2011) nos dice que el clima institucional puede ser comprendido como lo que viven los agentes educativos con los escolares a diario, los que viven y respiran el ambiente en los centros educativos (p.64).

Según Briss (2015) nos dice que el ambiente institucional es determinado como el entorno de trabajo, lo que es un factor súper importante, lo que determina la organización y administración de los centros educativos que pretenden llegar a lo más alto donde sus intereses son innovar y mejorar teniendo en cuenta la demanda, en donde los agentes escolares se relacionan generando condiciones ambientales de cada centro educativo (p.28).

Según el MINEDU (2016) el clima institucional es importante porque se basa primordialmente en el cumplimiento de los aprendizajes logrados por los estudiantes, que buscan siempre el desarrollo integral de las personas. Además porque está basado en la convivencia armónica, lo que lo hace importante para convivir de manera adecuada en los centros educativos con los agentes escolares. Así mismo el compromiso de cada agente que participa para conseguir lo que se planteó como objetivo, que buscan lograr que los estudiantes aprendan de manera significativa. Así también tenemos el que está basado en el sentido de identidad y motivación que debe tener un refuerzo constante en los actores escolares, para que ellos se sientan parte del centro educativo y así ayudar a que las metas se cumplan. Por último el que está basado al crecimiento profesional de los docentes y directivos ya que va a permitir que se fortalezca el centro educativo.

Según los planeamientos de Briss (2015), nos muestra un modelo de clima institucional, estableciendo las siguientes dimensiones como:

La comunicación: elemento fundamental donde el emisor y receptor tienen una relación comunitaria más humana, donde se entregan mensajes de forma recíproca para generar una correcta convivencia dentro de las instituciones. Entonces se entienden que si existe una adecuada comunicación habrá buena comprensión, de los objetivos, propósitos y visión de la organización (p.44).

Según Arrugo (2001), nos menciona que la comunicación es aquella herramienta que los individuos requieren para que interpreten, mantengan y transformen lo que significan las cosas dentro de una cultura humanística, convirtiéndose en la esencia de la vida. (p.100).

Según Fischman (2000) debe ser más efectiva, donde el jefe o líder debe conocer y estar dispuesto a escuchar al personal que labora con él, así mismo debe existir comunicación de manera asertiva con sus trabajadores, entonces se dará un buen uso al clima institucional que estará lleno de confianza y bienestar, de lo contrario al existir una mala comunicación, estará lleno de malestar y esto será perjudicial para la entidad o empresa (p.80).

La motivación: según Robbins (1987) nos dice que es aquel sacrificio que lleva a cabo el jornalero, para poder llegar al cumplimiento del objetivo esperado por la entidad, para satisfacer necesidades que se requieren, a lo que llamamos motivación. Si queremos que la motivación exista se debe realizar un esfuerzo, tomar en cuenta las necesidades y querer cumplir con la meta deseada, esto es el caso de la organización, para cumplir las metas organizativas. Si hay esfuerzo significa que hay empeño esperando lograr lo que se desea, llevándolo a buscar el beneficio de la educación.

Así mismo, Fischman (2000) cree que la motivación interna es el amor que el trabajador siente por su institución, es decir el contrato con la misma; si la externa estimulación va en relación con la recompensa que pueda conseguir el jornalero, como bonos extras o elevados salarios donde lo que genera son beneficios, pero que no son iguales al de la motivación interna. (p.49).

Según Flores en el año 2000, precisa también que es las ansias que realizan los individuos como parte de su actuar (p.10). Entonces por lo tanto, la estimulación estaría incluida en el actuar que realizan los humanos (Soler y Chirolde, 2010 p.76).

La confianza: nace de la inclusión y la capacidad de los trabajadores, porque, gracias a la honestidad que practican, la integridad de una persona con la otra, llegan a mejorar aquellos lazos en el trabajo, con el fin de lograr un bien común, en este caso sería poder llegar a cumplir aquellas metas propuestas por la empresa, las cuales son repartidas entre los que laboran (Martín, 1999, p.69).

Para los autores Mayer, Davis y Schoorman (2001) es la voluntad servicial de las personas, estos deben ser asequibles con respecto a lo que realizan las demás personas, puesto que han entregado su confianza, y no es necesario verificar ni mucho menos controlar sus acciones (p.33).

La participación: es la relación que existen entre los agentes escolares, como por ejemplo cuando los docentes participan de reuniones, la forma de hacer partícipes a los apoderados, alumnos y la manera de cómo se integra entre compañeros de modo formal o informal, por último demostrando respeto de ambas partes y a la entidad (Martín, 2000, p.200).

Las postulaciones de los autores Burin, Karl y Levin (2000) es denominada como la prueba del avance social, en donde cada trabajador acepta funciones de acuerdo a sus intereses, capacidades y responsabilidades.(p.58)

Según Kahr (2010), nos presenta las siguientes características de un clima institucional favorable para un centro educativo (p.100):

Trabajo en grupo para el logro de los objetivos propuestos.

Dispuestos innovar para el cambio, ya que habitamos en un mundo universal de constantemente cambios.

Estar alerta siempre de los progresos externos como también de los internos que están dentro del organismo.

Planificar y preparar teniendo los pilares vitales que tienen en cuenta a los actores formadores.

En lo que respecta a la variable de gestión educativa: Correa, Álvarez y Correa, s.f. define a la gestión educativa, como un modelo nuevo que se ha ido acomodando, que basado en cimientos de administración y de dirección propiamente dicha, adecuándose a las enseñanzas. Por lo que la dirección educativa es la que fortalecerá la parte teórica sino también la praxis en esta área, donde está incluido lo siguiente: planeación, organización y ejecución en las instituciones educativas (p.3).

IPEBA (2013), abarca a la gestión educativa como la que orienta de manera eficiente la institución educativa, con la meta de desarrollar su misión en base a los objetivos dados, basados en la sociedad en la cual se desarrolla.

Según Tedesco (2015) refiere que la gestión educativa busca generar competencias nuevas en los trabajadores, para mejorar la calidad del servicio, a través del trabajo en equipo, y así poder estar a la vanguardia (p. 32).

Así también, siguiendo el Programa Escuelas de Calidad (2010) señala que la educación pública que otorga el estado, está explorando propuestas nuevas y eficaces, para lograr los conocimientos en los niños de manera significativa. Con referente a la calidad de las instituciones se está explorando nuevos puntos de

vista de cómo cumplir con los propósitos de la enseñanza básica, teniendo en cuenta los perfiles escolares que se anhela del alumno graduado de la educación básica, esto se quiere lograr a través de la gestión que realizan los profesores en las escuelas y aulas, para así ir mejorando día a día el éxito educativo de todos nuestros estudiantes. Si se quiere cumplir con lo planteado se debe tomar en cuenta una labor en conjunto que sea colaborativa donde decidir sea por consenso, por último tener conocimiento de la parte curricular y su planificación, así mismo de los documentos de la gestión, para así cumplirlos, teniendo como resultados el logro de los objetivos estipulados por la institución educativa (p.55).

Entonces entendemos por gestión educativa que son las acciones en conjunto que se deben programar de acuerdo al entorno en el que estamos, para después programar y trabajar en conjunto para aportar ideas creativas con el fin de cumplir con los objetivos, que nos ayudarán a mejorar el trabajo y así se puedan sentir parte de un grupo de trabajo porque nadie es diferente sino iguales.

Según el MINEDU (2016), en el manual: “Gestión para directores de centros Educativos”, nos dice que la gestión es un organismo sistémico, donde existe la interacción de múltiples aspectos presentes en la cotidianidad del centro educativo, tenemos por ejemplo las acciones que realizan los integrantes de la comunidad escolar (los directores, profesores, estudiantes, personal de administración, de mantenimiento, padres de familia, la localidad, etc.). La gestión educativa necesita de prácticas que generen condiciones favorables y aseguren los aprendizajes en la IE. Además, también es fundamental el liderazgo del director para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en ese cambio educativo.

Según Casassus (2000) refiere que para llegar a comprender lo que realmente es la gestión educativa debemos considerar la organización que tenemos en el organismo, como también la exploración de enfoques o paradigmas nuevos que nos van ayudar cambiar, es por eso que entendemos que la gestión es la capacidad de las personas de poder ordenar aquellos medios que permitan llegar a lograr los objetivos (p.30).

La gestión educativa es importante por su estructura, ya que esto consolida el correcto funcionamiento del centro educativo, lo cual involucra a toda la comunidad

escolar, no solo es el equipo directivo de las escuelas que va desde lo que se planifica para lograr objetivos procedentes de planes y proyectos diversos que se producen en los centros educativos (Turbí, 2017, p. 40).

En los centros educativos y en los procesos de dirección que se realizan, existen diferentes status de trabajo que son complementarios para el correcto funcionamiento de esta, hay distintas propuestas de dimensiones que posee la gestión educativa, según el MINEDU (2014) nos plantea las siguientes dimensiones como: la institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria, los mismos que se detallan seguidamente:

La primera dimensión denominada Institucional, relacionada con las normas de la organización, el cómo funciona y como se encuentra armada, para el correcto desarrollo.

La segunda dimensión es la Administrativa, referida a la parte económica, el cumplimiento y adecuada supervisión de recursos sobre todo económicos, materiales y físicos como son los humanos así mismo también los procesos denominados técnicos los cuales son: la seguridad, higiene y el seguimiento de la información.

La tercera dimensión es la Pedagógica, referente al docente, lo que planifica curricularmente, la parte donde usa metodologías, es decir lo que se planifica e implementa como los métodos, técnicas y estrategias que empleará en una clase y por último las capacitaciones y actualizaciones que el docente tenga .

Por último la dimensión Comunitaria, vinculada a lo que la comunidad necesita, sobre todo al cómo el centro educativo tiene que proyectarse al medio en el que se encuentra, es decir con los apoderados, y por último con los demás centros educativos de la localidad que puedan brindar ayuda al centro educativo y viceversa.

La gestión y sus principios:

Según Arava (1998) nos dice que son aquellos conceptos universales y cambiantes que deben ser desarrolladas en diversos contextos y circunstancias, que deberán ser aplicados desde sus comienzos, para luego ser aplicados por los directivos (p.1). A continuación se detallan los principios considerados por Arava:

El primer principio es la que está centrada en los alumnos, la cual se fundamenta en la educación que debe estar centrada en lo que logran aprender los estudiantes, es decir sus aprendizajes

El segundo principio basado en la autoridad y jerarquía muy bien definida, la cual se ve fundamentalmente definida por el jefe y la organización que se tiene dentro de un centro educativo.

El tercer principio está referido a tener claro quiénes y cómo se toman las decisiones, basada en la delegación de responsabilidades como también de las funciones en lo planificado para que exista una organización correctamente establecida.

El cuarto principio está basado en los canales de participación claramente definidos en donde los actores educativos deben intercambiar entre sí sus opiniones o ideas para cumplir con los objetivos propuestos en el centro educativo.

El quinto principio referente a la Clasificación del personal de acuerdo a su competencia y/o especialización, nos menciona que se debe tomar en cuenta la experiencia, capacitaciones y actitudes del personal docente para que estos desempeñen cargos dentro del centro educativo.

El sexto basado en la Definida y fluida coordinación que se debe tener dentro de los centros educativos en la que los agentes escolares deben de comunicarse pertinentemente sobre las carencias, intereses, como también los objetivos que se esperan conseguir.

El ultimo principio relacionado a la transparencia y la comunicación continua, en la que se espera que haya una comunicación adecuada para lograr un favorable

clima, dentro de las instituciones como también buenas relaciones entre los agentes educativos.

La gestión educativa posee diferentes enfoques, que a continuación se describen:

Enfoque de gestión basada en el liderazgo pedagógico: La gestión que predomina en la calidad de aprendizaje, implica la optimización de las actividades pedagógicas que realizan alumnos y docentes. El liderazgo pedagógico, es en esencia un acto transformador, debido a que no se desarrolla de una manera fija, si no que el docente planifica sus actividades de acuerdo a como vayan reaccionando sus estudiantes, de modo que haya una progresiva evolución en cada uno de los procesos del aprendizaje. (Leithwood, 2009- p.220)

Enfoque de la gestión participativa: Concerniente a la gestión escolar, un aspecto primordial es el adecuado “manejo” de los sujetos que participan en el proceso de enseñanza. La adecuada interacción entre los sujetos, se da en la medida que cada uno de ellos conozca sus obligaciones, así como sus derechos. Esto implica que no se debe verlos como elementos que solo cumplirán ordenes, sino que tiene una opinión personal, e iniciativa propia. Teniendo en cuenta esta consideración, su iniciativa, su vocación y colaboración son relevantes para el adecuado desarrollo de la gestión. En tal sentido este enfoque también guarda relación con las actividades desarrolladas por los sujetos intervinientes en el proceso educativo (Docentes, alumnos, dirección y los padres de los estudiantes), las mismas que están ligadas a la función básica de la institución educativa: crear un ambiente idóneo, además los mecanismos necesarios para un correcto desarrollo de los procesos de aprendizaje, tal como se requiere en la educación básica (Loera, 2006).

Enfoque transformacional: La decisión de una transformación de la escuela tiene que ver también con hacer cambios en como los directos administran la institución, direccionando los esfuerzo de todos los sujetos que intervienen, hacia la consumación del aprendizaje de los alumnos, sin embargo ello implica, tener pleno conocimiento respecto de los procesos de la gestión educativa, los mismos que pueden ser dinámicos y generar discrepancias entre las disposiciones normativas

y las condiciones en las que se desarrolla el proceso educativo. Es vital reformar la gestión teniendo como meta traer de vuelta la verdadera esencia de la vida en el colegio, lo que implica diseñar una escuela considerando las características de la población actual. (Pozner, 2016, p.68). Al respecto Fullan (2015) considera que es importante tener claro, que es en realidad necesario cambiar, así como la manera en que se llevara a cabo este cambio, considerando los efectos en cada uno de sujetos intervinientes. (p.106)

Enfoque de competencias: En primer lugar, la palabra competencia tiene más de una definición, las cuales son planteadas por especialistas y los esquemas educacionales que adopta cada país. Debido a que es necesario tener una definición clara del término competencia, en aras de reformar la currícula estatal, el Ministerio de educación en el documento “Marco Curricular Nacional – Propuesta para el diálogo” 2da versión. Abril 2014, plantea que un sujeto es competente cuando ha demostrado habilidades para dar solución a problemas en diversos contextos, mediante el uso de sus conocimientos. Por tal motivo una competencia se manifiesta en situaciones prácticas de la vida real. Las competencias implican aprendizajes múltiples debido a que requieren la mezcla de diferentes habilidades del sujeto, de modo pueda encontrar una respuesta adecuada a una problemática en particular. Además, la competencia también implica aprendizajes múltiples, debido a que significa un intercambio y composición óptima de conocimientos o capacidades innatas del hombre, para cambiar una situación y poder conseguir una meta específica. Es en realidad una característica de poder tomar decisiones, de acuerdo a un contexto en particular, y a la vez tener una opinión en base a juicios propios, y la manera en cómo se va formándose es a través de diversos niveles de metas, hacia niveles de mayor complejidad. Siendo esta característica la que lleva al estudiante a obtener mejores resultados en su aprendizaje.

Estudios científicos basados con la gestión de tipo pedagógica:

Al querer valorar a la gestión de tipo pedagógica en las escuelas como objeto de estudio es importante tener distintos conceptos, por ejemplo:

Su definición esta desde los inicios del año 60 en EE.UU., a partir de los 70 en el Reino Unido, en los años 80 en Latinoamérica, finalmente en República dominicana desde la segunda mitad de los 90. Tiene como objeto de estudio de la entidad del trabajo en la educación. Además tenemos 36 teorías de gestión y educación, determinado por contenidos o por la práctica cotidiana, es una disciplina aplicable, es aquel entorno en donde se realizan acciones, disciplina donde interactúan planos de la teoría, de la política y la pragmática, debido a ello está en formación de su identidad y gestación.

Según Nano de Mello (1998) enfatizando el objetivo de acuerdo a la escuela y sobre lo que aprenden los alumnos, nos da una definición de gestión como eje central de la educación. (p.132)

Por otro lado, Sander Venno (2002) la define como algo teórico y praxiológico acorde a la naturaleza de la educación como: practica en la política y cultura comprometida con éticos valores que encamina la condición del ciudadano y sus derechos fundamentales. (p.122)

Entonces podemos apreciar diferentes conceptos de gestión, que etimológicamente explora conducir estudiante por la educación, dependiendo de objetivos concernientes a procesos relacionados, y si no es así tendría consecuencias no favorables como la escasa información de las características específicas de cada alumno.

Por estos tiempos la tecnología , información, educación y competitividad exigen desarrollar procesos pedagógicos referentes a lo que exige la sociedad, entonces los docentes deben preocuparse en formar y no solo en enseñar , para tener educandos con todas las aptitudes para desarrollarse en sociedad llena de información, conocimiento variado y aprendizaje constante , entonces se necesita una gestión pedagógica que sea capaz de generar el ambiente óptimo de modo que sus estudiantes puedan sentirse artífices del aprendizaje.

Lo anterior mencionado no se da de forma automática ya que es necesario hacer un estudio que logre el trabajo en conjunto, manejo del presupuesto y también una dinámica dialógica que innove a partir de las interacciones y puedan proporcionar soluciones del estudiantado.

Estos procesos se van a dar de manera efectiva partiendo de una gestión interna en las instituciones que nos servía en la interpretación de la información procesada acerca de todos lo que constituirá formas de aprendizaje implícitas.

Es importante reconocer el alcance educativo de la labor docente, cuando este se forma como un real grupo de trabajo. Aquellos intercambios que son colegiados, sirven de base del esfuerzo por el trabajo en grupo y así armar los cimientos de los saberes, así como los actos y disposiciones que pautaran las estrategias para un futuro, es decir formar desde la labor cotidiana, la escuela que deseamos.

Es necesario también enfrentar a los problemas que son fundamentales del entorno escolar, es decir ser claros y prácticos promoviendo la conciencia, entendimiento y una acción en la comunicación en lo que se propone tanto de manera individual y también de manera grupal. Es también importante indicar que el trabajo en grupo como un esfuerzo de forma individual van de la mano y potencian el desarrollo de los docentes ya que este trabajo grupal e individual son compatibles y deben llegar a armonizarse si se quiere mejorar la institución.

De acuerdo a un ejemplo participativo, los docentes y directores, deben de no aislarse entre sí, promoviendo el respeto del desarrollo individual de su propiedad y la del resto, esto debe ser realizado al mismo tiempo. Esto equivale a un reto más de la gestión en las escuelas.

Lo necesario para la dirección pedagógica: según la doctora Schmelkes (1990) con referencia en la efectividad de los centros educativos, comprobó que la dirección escolar se crece más allá de la gestión administrativa, donde demuestran trabajo en grupo, en donde se fijan objetivos y metas comunes, muestran disposición en el trabajo grupal, siendo responsables de los resultados que logran en el aprendizaje, se practica valores como el respeto mutuo y la solidaridad, proponiendo expectativas altas para sus estudiantes y están continuamente en capacitación

La gestión educativa, es centrar y focalizar, núcleo, es aquella unidad educativa presente en el entorno de lo que aprendieron los niños y jóvenes .La dirección escolar deberá crear las condiciones necesarias para el desarrollo y formación de

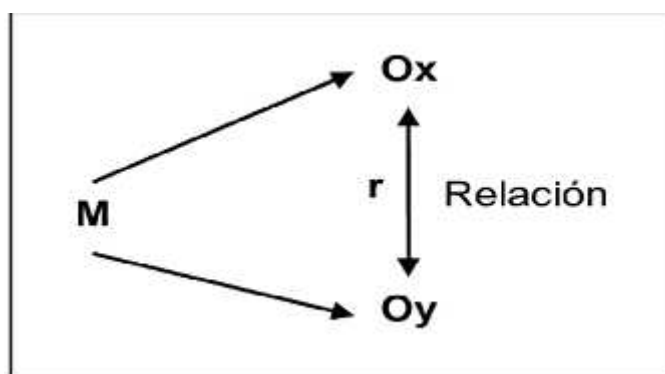
los alumnos basados en la satisfacción de las carencias importantes del aprendizaje.

III. METODOLOGÍA:

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Tipo

La presente investigación es de tipo aplicada, no experimental con diseño correlacional, en donde los autores Hernández, Fernández y Baptista (2016) nos dice que se requiere de solo una muestra, a la misma que se le aplicaran los instrumentos estadísticos, esto sin la manipulación de un tercero, para después analizar la información mediante pruebas estadísticas, que han sido diseñadas para medir el grado de correlación existente entre ambas variables; a continuación se muestra el diagrama:



Dónde:

Ox= Gestión Educativa

r = Relación

Oy = Clima institucional

M= Educadores del centro educativo público Apóstol Santiago

3.2. VARIABLES Y OPERACIÓN DE VARIABLES:

2.2.1. Gestión educativa

Según MINEDU (2016), La gestión educativa, es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas , como los procesos internos de naturaleza democrática , equitativa y eficiente en donde abarca las responsabilidades netamente del director, en la que se incluye previamente una planificación llevada a cabo en el proceso educativo, tomando en cuenta: enfoques educativos actuales, el trabajo en equipo sistematizado en donde el personal asuma con responsabilidad las funciones que le son asignadas. Asimismo, una correcta gestión educativa requiere de constante capacitación, ya que la naturaleza del estudiantado es cambiante, lo que ayudara a cumplir con las metas propuestas, como por ejemplo el aprendizaje de calidad, y significativo.

2.2.2. Clima laboral

Según BRIS (2015) el clima laboral es también llamado ambiente de trabajo en las organizaciones, constituye uno de los factores determinantes para la institución y administración de las organizaciones. Este clima de trabajo en una institución es a la vez resultante de las interacciones sociales y también es el que propicia el desarrollo de las mismas, y de actividades cotidianas, como son por ejemplo la elaboración de los planes institucionales, esto sin dejar de lado el recurso humano, así como el apoyo, el compañerismo la cooperación, etc. (p.104)

3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Población:

Se consideró a 30 docentes de ambos sexos del nivel secundario de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana, provincia de Pallasca, en el periodo 2020, tal como se detalla en el siguiente cuadro, a dichos docentes se les aplicó una encuesta con el fin de determinar conclusiones sobre la relación que existe entre la gestión educativa y el clima laboral en la I.E Apóstol Santiago.

Muestra:

Según Hernández citado en Castro (2015), afirma que "si la población es menor a sesenta (60) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

La muestra para esta investigación es 30 docentes del nivel secundario de la I.E. Apóstol Santiago, en donde 15 son varones y 15 son mujeres.

PERSONAL DE LA I.E	N°	%
Varones	15	50%
Mujeres	15	50%
Total	30	100%

Criterios de inclusión:

Docentes que pertenezcan a la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana

Docentes con asistencia regular

Docentes nombrados y contratados

Criterio de exclusión:

Docentes que no deseen apoyar desinteresadamente para la aplicación de los instrumentos

Directivos de la I.E. Apóstol Santiago

Docentes con asistencia irregular

Muestreo: En este informe de investigación se trabajó con un muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

3.4.1. Técnica de recolección de datos:

En esta investigación se utilizó como técnica la encuesta que es “una técnica social”, muy conocida, ya que es de gran utilidad para cualquier investigación es versátil, con objetividad y sencillez de las informaciones que se obtiene de ella. (Carrasco, 2005, p. 314). Esta encuesta tuvo como fin recabar las diversas opiniones del educador, con respecto a cada una de las variables de esta investigación.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos:

Se empleó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, este constaba de 16 a 30 ítems, los cuales tenían como objetivo indagar y evaluar el tipo de gestión educativa y el clima institucional en los docentes de la I.E. Apóstol Santiago, con el fin de mejorar la gestión y el clima en base a los resultados obtenidos, este cuestionario se basó en dos bloques:

Gestión educativa: para esta variable, se aplicó un cuestionario que consto de 16 interrogantes de tipo cerrado, los cuales fueron distribuidos en 4 dimensiones: institucional, administrativa, comunitaria y pedagógica. La validación de estas interrogantes estuvo dada de la siguiente manera: 1, 2, 3, 4, 5, con las valoraciones de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Clima institucional: para esta variable se aplicó un cuestionario que constó de 30 interrogantes de tipo cerrado, los cuales fueron distribuidos en 4 dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación con valoraciones de: muy bajo, bajo, regular, alto y muy alto.

Validez y confiabilidad de los instrumentos:

Validez y confiabilidad del instrumento de gestión educativa:

El cuestionario aplicado en este informe de investigación relacionado con las variable de gestión educativa y clima institucional fue validado por juicios de expertos quienes evaluaron la redacción de los ítems y además tuvo la confiabilidad a

través de la V de aiken y del alfa de Cronbach con un resultado fiable para la primera variable, en donde se obtuvo un 0.873, mientras que para la variable de clima institucional se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.897 dando cuenta de su significativa validez, a estos cuestionarios no se les realizó ninguna adaptación ya que se creyó que las preguntas dadas eran idóneas para el recogimiento de datos que servirá en este informe de investigación, además porque nos encontramos en un estado de emergencia lo cual imposibilita ubicar a expertos para su evaluación. Estos cuestionarios pertenecen a una tesis denominada: *“Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 8014 Ricardo Palma- Pacasmayo -2017”* del autor: Effio Pairazamán Martín Rolly de la universidad César Vallejo de Chepén.

3.5. PROCEDIMIENTO:

Los datos del presente trabajo de investigación han sido recolectados de forma virtual y no presencial puesto que venimos afrontando una pandemia mundial, encontrándonos en estado de emergencia; se realizó previa coordinación con el director de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana, a quien se le presentó en primera instancia una solicitud para la obtención del permiso correspondiente para aplicación de unas encuestas relacionadas a gestión y clima institucional , dicho instrumento de recolección de datos se aplicó a 30 docentes de ambos sexos , los resultados obtenidos ayudó a determinar la relación que existe entre la gestión y el clima laboral.

3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS:

El método empleado en este trabajo de investigación fue el de hipotético deductivo, de acuerdo con lo que nos dice Hernández (2010), a continuación se detalla lo que se realizó:

1° Se aplicó los instrumentos para la recolección de datos

2° Con los resultados obtenidos, gracias a los instrumentos se procedió a vaciar los datos en el programa de Microsoft Excel

3° Los datos vaciados en Excel fueron trasladados en el programa de spss, para que estas sean tabuladas donde se empleó tablas.

4° Se analizó e interpretó cada tabla obtenida en el programa, correspondiente a cada variable con sus respectivas dimensiones.

5° Finalmente se comprobó las hipótesis planteadas aplicando chi cuadrado de Pearson en el programa de spss.

3.7 ASPECTOS ÉTICOS:

En la presente investigación se tuvo cuidado con los participantes, para lo cual se protegió los datos de cada uno de ellos, considerando aspectos esenciales de la ética, como por ejemplo:

En cuanto a la **confidencialidad**: se darán a conocer los resultados obtenidos de la investigación para los fines que persigue.

En cuanto al **consentimiento voluntario debidamente informado**: va desde la solicitud de autorización presentada a dirección, así como también el haber hablado con cada participante de la muestra sobre la finalidad de este estudio.

En cuanto a la **libre participación**: Cada uno de los participantes acepto voluntariamente su deseo de participar en la investigación.

En cuanto a la **anonimidad**: Se tuvo un trato confidencial acerca de los nombres apellidos y dirección de cada uno de los participantes

IV. RESULTADOS

Tabla 1:

*Nivel de la gestión educativa de la institución educativa apóstol Santiago –
Cabana 2020*

VARIABLE 1	ESCALA	Nº	%
GESTIÓN EDUCATIVA			
Malo	16 – 37	0	0.0
Regular	38 – 59	11	36.7
Bueno	60 – 80	19	63.3
TOTAL		30	100

Fuente: Cuestionario de gestión educativa

Comentario: Se puede apreciar en el cuadro que el 63.30% de educadores evalúan a la Gestión Educativa en un nivel bueno, 36.70 % cree que es regular, asimismo ninguno (0.00 %) lo evalúa como malo. Mostrando que el nivel de Gestión Educativa en la I.E. Apóstol Santiago, es bueno (63.30%).

Tabla 2:

*Niveles de las dimensiones de la Gestión Educativa de la institución educativa
Apóstol Santiago – Cabana 2020*

DIMENSIONES	ESCALA	Nº	%
INSTITUCIONAL			
Malo	4 – 9	0	0.0
Regular	10 – 15	16	53.3
Bueno	16 – 20	14	46.7
ADMINISTRATIVA			
Malo	4 - 9	2	6.7
Regular	10 - 15	12	40.0
Bueno	16 - 20	16	53.3
PEDAGÓGICA			
Malo	4 - 9	0	0.0
Regular	10 - 15	12	40.0
Bueno	16 - 20	18	60.0
COMUNITARIA			
Malo	4 - 9	0	0
Regular	10 - 15	14	46.7
Bueno	16 - 20	16	53.3
TOTAL		30	100

Fuente: Cuestionario de Gestión Educativa

Comentario: Se puede apreciar en el cuadro que en el nivel institucional el 47 % de los educadores lo evalúan como bueno y 53% cree que es regular. El 53% cree que la dimensión administrativa es buena, 40.00 % cree que es regular, mientras que 7 % cree que es mala. El 60.0 % cree que la dimensión pedagógica es buena, mientras que el 40.0 % cree que es regular. El 53.3 % cree que la dimensión comunitaria es buena, el 46.7 % cree que es regular. Quedando claro que las dimensiones de la gestión educativa de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana está en un promedio regular con (36.70 %).

Tabla 3

*Nivel de clima institucional de la institución educativa Apóstol Santiago – Cabana
2020*

VARIABLE 2	ESCALA	Nº	%
CLIMA INSTITUCIONAL			
Muy Mala	30 - 54	0	0
Mala	55 - 78	5	16.7
Regular	79 - 102	22	73.3
Buena	103 - 126	3	10.0
Muy Buena	127 - 150	0	0.0
TOTAL		30	100

Fuente: Cuestionario de Clima Institucional

Anexo N° 06

Comentario: Se puede apreciar en el cuadro que ningún educador cree que el Clima Institucional es muy bueno, en donde el 10% cree que es bueno; 73.3 % cree que es regular, el 16.7 % cree que es malo y ningún educador cree que es muy malo. Determinándose que el Clima institucional de la Institución Educativa Apóstol Santiago es de nivel regular con 73.3 %.

Tabla 4

*Niveles de las dimensiones del clima instituciones de la institución educativa
Apóstol Santiago- Cabana 2020*

DIMENSIONES	ESCALA	Nº	%
COMUNICACIÓN			
Muy Mala	6 - 10	0	0
Mala	11 - 15	4	13.3
Regular	16 - 20	24	80.0
Buena	21 - 25	2	6.7
Muy Buena	26 - 30	0	0.0
MOTIVACIÓN			
Muy Mala	7 - 12	0	0
Mala	13 - 18	7	23.3
Regular	19 - 23	20	67.3
Buena	24 - 29	3	10
Muy Buena	30 - 35	0	0.0
CONFIANZA			
Muy Mala	5 - 8	0	0
Mala	9 - 12	3	10
Regular	13 - 17	23	76.7
Buena	18 - 21	4	13.3
Muy Buena	22 - 25	0	0.0
PARTICIPACIÓN			
Muy Mala	12 - 20	0	0
Mala	21 - 30	8	26.7
Regular	31 - 40	19	63.3
Buena	41 - 50	3	10.0
Muy Buena	51 - 60	0	0.0
TOTAL		30	100

Fuente: Cuestionario de Clima Institucional

Comentario: Se puede apreciar en el cuadro que ningún educador (0.0 %) cree que la comunicación es muy buena, un 6.7% la cree buena, 80% la cree regular, 13.3% la cree mala y 0% la cree muy mala. Ninguno de los educadores (0.0 %) cree que la motivación es muy buena, 10% la cree buena, 67.3% la cree regular, 23.3 % la cree mala y 0% la cree muy mala. Ninguno de los educadores (0.0 %) cree que hay muy buena confianza, 13.3 % la cree buena, 76.7 % la cree regular, 10 % la cree mala y 0 % la cree muy mala. Ninguno de los educadores (0.0 %) cree que la participación sea muy buena, 10 % la cree buena, 64 % la cree regular, 27 % la cree mala y 0% la cree muy mala. Concluyendo en que los educadores

consideran que las dimensiones del Clima Institucional de la I.E. Apóstol Santiago es de un promedio de nivel regular (73.3%).

Tabla 5

Prueba de normalidad para las variables Gestión educativa y Clima institucional de la Institución Educativa publica Apóstol Santiago- Cabana 2020

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig
Gestión Educativa	0.948	30	0.153
Clima Institucional	0.918	30	0.024

Fuente: Cuestionario aplicado al colegio Apóstol Santiago Cabana 2020

Criterio:

- Gestión Educativa $p > 0.05$, presenta distribución normalizada.
- Clima Institucional $p < 0.05$, no presenta distribución normalizada.
- De modo que se aplicará la prueba de correlación bivariada.

Tabla 6

Correlación entre Gestión educativa y Clima institucional de la Institución Educativa Apóstol Santiago- Cabana 2020

CORRELACION RHO DE SPEARMAN	Clima Institucional
Gestión Educativa	
Coef. de correlación	0.959**
Significancia	0.00
N	30

Fuente: Cuestionario aplicado al colegio Apóstol Santiago - Cabana 2020

Comentario: El cuadro 6 muestra un valor de correlación bivariada $R = 0.959$ y con respecto a la significación (bilateral) $= 0.00 < 0.05$, determinándose válido lo supuesto en este trabajo (H_i), además con nivel de significancia aceptable con la cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Tabla 7

Correlación entre Dimensión Institucional y Clima institucional de la Institución Educativa pública Apóstol Santiago- Cabana 2020

CORRELACION RHO DE SPEARMAN	Clima Institucional
Dimensión Institucional	
Coef. de correlación	0.990**
Significancia	0.000
N	30

Fuente: Cuestionario aplicado al colegio Apóstol Santiago Cabana 2020

Comentario: El cuadro 7 muestra un valor de correlación bivariada $R = 0.900$ y con respecto a la significación (bilateral) $= 0.00 < 0.05$, determinándose válido lo supuesto en este trabajo (H_i), además con nivel de significancia formidable con la cual queda descartada la hipótesis nula considerada previamente en esta investigación.

Tabla 8

Correlación entre Dimensión Administrativa y Clima institucional de la Institución Educativa Apóstol Santiago- Cabana 2020

CORRELACION RHO DE SPEARMAN	Clima Institucional
Dimensión Administrativa	
Coef. de correlación	0.881**
Significancia	0.00
N	30

Fuente: Cuestionario aplicado al colegio Apóstol Santiago Cabana 2020

Comentario: El cuadro 8 muestra un valor de correlación bivariada $R = 0.881$ y con respecto a la significación (bilateral) $= 0.00 < 0.05$, determinándose válido lo supuesto en este trabajo (Hi), además con nivel de significancia formidable con la cual queda descartada la hipótesis nula considerada previamente en esta investigación.

Tabla 9

Correlación entre Dimensión Pedagógica y Clima institucional de la Institución Educativa Apóstol Santiago- Cabana 2020

CORRELACION RHO DE SPEARMAN	Clima Institucional
Dimensión Pedagógica	
Coef. de correlación	0.867**
Significancia	0.00
N	30

Fuente: Cuestionario aplicado al colegio Apóstol Santiago Cabana 2020

Comentario: El cuadro 9 muestra un valor de correlación bivariada $R = 0.867$ y con respecto a la significación (bilateral) $= 0.00 < 0.05$, determinándose válido lo supuesto en este trabajo (Hi), además con nivel de significancia formidable con la cual queda descartada la hipótesis nula considerada previamente en esta investigación.

Tabla 10

Correlación entre Dimensión Comunitaria y Clima institucional de la Institución Educativa Apóstol Santiago- Cabana 2020

CORRELACION RHO DE SPEARMAN	Clima Institucional
Dimensión Comunitaria	
Coef. de correlación	0.912**
Significancia	0.00
N	30

Fuente: Cuestionario aplicado al colegio Apóstol Santiago Cabana 2020

Comentario: El cuadro 10 muestra un valor de correlación bivariada $R = 0.912$ y con respecto a la significación (bilateral) $= 0.00 < 0.05$, determinándose válido lo supuesto en este trabajo (H_i), además con nivel de significancia formidable con la cual queda descartada la hipótesis nula considerada previamente en esta investigación.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

H1: Existe relación significativa entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020

Hipótesis nula

Ho: No existe relación significativa entre gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana -2020

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	120,000 ^a	48	,002
Razón de verosimilitud	86,416	48	,001
Asociación lineal por lineal	27,964	1	,000
N de casos válidos	30		

El coeficiente Chi cuadrado de Pearson es $0,002 < 0,05$ por tanto se concluye que si existe relación entre la Gestión institucional y el Clima institucional.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de la institución educativa Apóstol Santiago del distrito de Cabana - 2020, en donde se obtuvo que el valor $R = 0.959$ (presenta significación considerable) lo que nos indica que el clima institucional tienen una relación significativa con la gestión la gestión educativa. En base a estos resultados se puede decir que si dentro de la gestión educativa existe un buen liderazgo y manejo administrativo, tendremos un buen clima dentro de los centros educativos.

Así mismo el MINEDU (2016) nos habla sobre el manejo de las escuelas públicas, que tiene que ver directamente con las obligaciones de los directivos, debido a que entre sus funciones se encuentra elaborar la planificación, desarrollo y verificación de resultados de todo el proceso educativo, permitiendo que la institución educativa mantenga los estándares que son requeridos. Esto nos quiere decir que si dentro de la gestión educativa no se cumple con estas funciones, las instituciones educativas no funcionarían de manera coordinada por un mismo fin, perjudicando el crecimiento y mejoramiento de los centros educativos.

Además también el profesor que labora dentro del centro educativo debería de mostrar un alto grado de compromiso con la educación del estudiantado, así como por su profesión, de manera que se capacite constantemente para estar acorde a los enfoques más actuales educativos, y se logren cumplir las metas propuestas tanto por la institución educativa como por el gobierno, lo que implica aprendizaje práctico y de mayor calidad.

Por su parte el *IPEBA* (2013) nos habla del manejo de las actividades escolares que deben ser desarrolladas en una manera óptima, para que la institución pueda llegar a cumplir las metas previamente trazadas, teniendo en cuenta las características de la población en estudio. Así mismo respecto a definir clima institucional encontramos a Alves (2000) quien la define como aquel resultado relacionado a su grado de satisfacción en la institución en forma objetiva, podemos decir entonces que cuando el personal siente que se desarrolla una buena comunicación, un respeto entre trabajadores, relaciones laborales satisfactorias entre compañeros, colaboración y apoyo

con una buena actitud en las labores del trabajo, se percibe en ese ambiente un clima positivo de trabajo, siendo esa la razón de que se tengan excelentes rendimientos en las organizaciones con un ambiente laboral adecuado.

Objetivo específico N° 1: Se pudo evidenciar que el 63.30% de educadores evalúan a la Gestión Educativa en un nivel bueno, este resultado se compara con los obtenidos por el autor Castrejón (2016) quien señala que la Gestión educativa está asociada significativamente con el Clima institucional.

Con estos valores obtenidos por el autor, podemos afirmar que el director de la institución educativa se encuentra involucrado correctamente con la orientación y dirección de los docentes en los diversos procesos pedagógicos, logrando así tener una labor docente eficiente y de calidad.

Objetivo específico N°2: se evidencio que las dimensiones de la gestión educativa de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de cabana está en un promedio regular con (36.70 %), con esto podemos comparar los resultados obtenidos por Molocho (2015) quien demostró que si no se tiene una buena gestión educativa en base a sus dimensiones, no existirá un buen clima institucional dentro de los centros educativos.

Objetivo específico N°3 : se visualizo la relación existente entre la dimensión institucional y el clima institucional en un nivel regular con 73.3 %., con esto podemos comparar los resultados obtenidos por Salvador (2014) quien concluyó que la dimensión institucional de la gestión educativa y el clima institucional guardan una correlación significativa (Rho de Spearman = 0,485** siendo ésta una correlación moderada), porque a pesar de que la gran mayoría de docentes lo percibieron la gestión institucional en un 43.6%, los docentes por otro lado están motivados intrínsecamente. Además Existe coincidencia con Díaz (2017), debido a que en su trabajo determinó que la dimensión institucional es considerada en un nivel regular con un 76,5 %, esto en los colegios del estado de Iquitos en el año 2016. También lo afirma Angulo (2016) cuando manifiesta que los centros educativos tienen la necesidad de formar procesos, donde el jefe se comporte como un líder a partir de un trabajo colegiado; donde se promueva la unión verdadera para ofrecer a la comunidad educativa un espacio de tranquilidad.

Objetivo específico N° 4: se visualizó que las dimensiones del Clima Institucional están con un nivel regular (73.3%) lo que implica que el clima institucional esta correlacionado con la dimensión administrativa de la gestión educativa. Con referencia en estos datos, se presenta similitud con los estudios de salvador (2014) quien manifiesta que sus variables están correlacionadas ($R= 0,415^{**}$ siendo ésta una correlación moderada). Así también el resultado de Tinco (2015) que manifiesta que existen razones suficientes para inferir que la acción educativa de las instituciones educativas primarias de Islay, 2015, es regular porque falta relacionarse más con los administrativos y coordinar acciones necesarias para la mejora institucional. A su vez, Contreras y Jiménez (2016) se observó que se había establecido un óptimo control de la institución. De la misma forma, los beneficios son considerados por los empleados como deficientes nos da a conocer que el esfuerzo que realizan en cumplimiento de sus funciones no es retribuido al personal directivo y maestro, no favoreciendo la gestión administrativa, En el mismo sentido la comisión Nacional SEP-SNTE de carrera magisterial (2009) afirma que un buen director consciente de sus funciones, deberá hacer lo meramente posible para que su institución cuente con las mejoras ya sea económica, de recursos didácticos, de infraestructura entre otros, para cubrir la demanda educativa, en consecuencia el clima laboral se verá beneficiado positivamente”.

Objetivo específico N°5: en donde se ha evaluado el nivel de relación que se da entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y el clima institucional, en donde se encontró que el valor del coeficiente de correlación de la prueba de Spearman de Correlación bivariada, $R = 0.867$ (lo que implica que existe un nivel de asociación alta), además entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y el clima institucional se encontró una significancia igual a 0.000, la cual resulta ser menor que el 5%, lo que corrobora que la dimensión pedagógica de la gestión educativa y el clima institucional si guardan una alta relación entre las variables. Con respecto a los resultados de la investigación, existe similitud con la investigación de Salvador (2014) quien manifiesta que existe relación directa y significativa entre gestión pedagógica y clima organizacional quien

manifiesta que sus variables están correlacionadas ($R = 0,417^{**}$ siendo ésta una correlación moderada). Calvo (2016) quien afirma en su investigación que, los maestros no son partícipes de la toma de opiniones institucionales; lo que limita la participación de maestros, y no se logran los propósitos a nivel de comunidad educativa, por lo tanto, se hace necesario crear un clima laboral idóneo que permita el compromiso de los docentes para con la escuela. Y lo reafirma Contreras y Jiménez (2016) cuando manifiesta que la percepción sobre el ambiente laboral por parte de los entes del centro educativo, se dejó ver la poca consistencia en el lineamiento laboral y como estas son implementadas creando conflictos al interior. Se ha tomado el fundamento de Lavín y Del Solar (2000) el cual deduce que, la gestión pedagógica hace hincapié en los objetivos específicos, a nivel institucional para con la sociedad, observa el rol pedagógico de los maestros, que se caracteriza por la planificación, organización y conducción y control de los momentos de enseñanza y aprendizaje con la finalidad de alcanzar los aprendizajes esperados en los escolares de las instituciones promoviendo el trabajo colegiado que por ende se entiende que refiriéndose al clima laboral es el más eficiente.

En el último de los objetivos se buscó determinar el nivel de correlación presente en la dimensión comunitaria de la gestión educativa y el clima institucional, para el cual se ha calculado el valor de correlación $Rho = 0.912$ (lo que implica una relación directa entre las variables) con una significancia de 0.000 el cual es menor al 5%, de esta manera se ha concluido que se presenta una significación considerable en la relación dimensión comunitaria de la gestión educativa y el clima institucional. Esto corrobora las conclusiones de Saucedo (2014), quien tras el desarrollo de su investigación concluyó en que se da un nivel de significancia alto entre las variables de su investigación, las cuales son: gestión educativa y el clima institucional; esto con motivo de las satisfactorias relaciones laborales, sin embargo, la gestión educativa deficiente está relacionada al compromiso del empleado. Sin embargo en la siguiente investigación que guardan un nivel de relación considerable, esto debido que a se ha determinado que hay una buena gestión educativa y un clima institucional a un nivel regular.

Luego de realizar el procesamiento de la información se procedió a corroborar los resultados acerca del nivel de relación entre la gestión educativa y el clima institucional, sin embargo siguiendo el enfoque propuesto por Pozner (2000) respecto a la visión actual de la gestión, la misma que está influenciada por las relaciones interpersonales, el compañerismo que motiva el jefe sobre sus trabajadores esto con referencia a las metas institucionales, corroborado por Likert (1946) respecto al clima laboral en donde se enfoca en la función del liderazgo del grupo, verificando lo encontrado en el trabajo de Litwin y Stringer (1968) los mismos que consideran que el impulso dado por los jefes a sus empleados mejora la efectividad en el trabajo institucional.

VI. CONCLUSIONES:

1. Se concluye la existencia de una relación significativa entre gestión y el clima institucional en los docentes de la I.E. Apóstol Santiago del distrito de Cabana, donde se obtuvo que R es igual a 0.959 al aplicar la prueba de Rho Spearman, con un valor de significancia menor a 0.05
2. Se identificó que el nivel de Gestión Educativa en la Institución Educativa Apóstol Santiago del distrito de Cabana, se encuentra en un nivel bueno con un 63.30%.
3. Se identificó que el nivel del clima institucional de la Institución Educativa Apóstol Santiago del distrito de Cabana, es de nivel regular con un 73.3%.
4. Existe relación significativa entre la dimensión institucional con el clima institucional ya que al aplicar la prueba de correlación de Rho Spearman para comprobar, se obtuvo como resultado que R es igual a 0.990, con un valor de significancia de 0.05, comprobando así que si existe una relación significativa y por ende queda aprobada la hipótesis planteada en esta investigación.
5. Existe una relación significativa entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y el clima institucional, ya que al aplicar la prueba de correlación Rho de Spearman, el resultado de R fue igual a 0.881, con un valor de significancia menor a 0.05, para lo que se acepta la hipótesis esta investigación.
6. Existe una relación considerable entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y el clima institucional, tras aplicar la prueba de correlación Rho de Spearman, $R = 0.867$, además de una significancia menor al 5% de modo que se aprueba la hipótesis de este trabajo.
7. Existe una relación considerable entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y el clima institucional, con un valor correlacional Rho

de Spearman $R = 0.912$, con un valor de Relación $R = 0.912$, con el valor de significación inferior a 0.05, de modo que queda aprobada la hipótesis de este trabajo

VII. RECOMENDACIONES :

- Se recomienda a UGEL Pallasca a cargo de las instituciones del distrito de Cabana, gestionar el desarrollo de talleres sobre clima institucional en todas las instituciones del distrito ya que con estas acciones desarrollaremos habilidades sociales en los agentes educativos y como consecuencia se influirá de manera positiva la organización en su conjunto a fin de que se vuelva más productiva y efectiva.
- Se recomienda al director de la I.E compartir las conclusiones del presente estudio con el personal a su cargo (docentes y auxiliares) para así dialogar lo obtenido y poder realizar acciones pertinentes y dar mejora al porcentaje de las cifras relacionadas al clima institucional, para poder lograr de esta manera el cumplimiento de las metas deseadas como institución.
- Se recomienda a los profesores que están realizando un trabajo de investigación en base a estas variables utilizadas poder emplear como referente las encuestas utilizadas en este trabajo, para lo cual deberán ser ejecutados en una población muestral que tengan que posea las mismas características que la población empleada para esta investigación .
- Se recomienda a los profesores: diseñar sus propios instrumentos en caso sus investigaciones sean correlacionales, teniendo en cuenta su realidad, identificando en primera instancia los niveles de gestión y de clima institucional, para así cumplir con las metas propuestas.
- Se recomienda así mismo que el instrumento usado en este trabajo sirva de referente en futuros estudios teniendo en cuenta que deberá ser validado de acuerdo a los contextos en el cual se aplicará.

REFERENCIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Casassus, J. (2016). *Marcos conceptuales de la gestión educativa: En busca del sujeto*. UNESCO Orealc. Santiago de Chile.

Casassus, J. (2016). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. Recuperado de <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>

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

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

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

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

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

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

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

Gómez, L. y Macedo J. (2015). *Hacia una Mejor Calidad de la Gestión Educativa Peruana en el Siglo XXI*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/inv_educativa/2010_n26/a04.pdf

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ministerio de Educación (2016). *Manual De Gestión Para Directores De Instituciones Educativas*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

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

Palacios, G. (1994). *Instituciones Educativas para la calidad- la Muralla*.

Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral CL-SPC*. Lima: San Marcos.

Pérez, Y. (2015). *Relación Entre El Clima Institucional y Desempeño Docente*

En Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacutec –Ventanilla (tesis de Maestría) Recuperado de

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf

Pozner, P. (2000). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. IIPPE - UNESCO Sede Regional Buenos Aires ANEP. Argentina.

Programa Escuelas de Calidad (2010). *Alianza por la Calidad de la Educación*.

Recuperado de <http://www.sepen..ob.mx/pec/MatGestModulo5.pdf>

Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional*. (3ª edic.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

Saucedo, A. (2014). *Gestión directoral y el clima institucional de la I.E. N° 80057- "Inmaculada Concepción" distrito de Paján – 2014* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo- Trujillo- Perú.

Segredo, A. (2015). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Escuela Nacional de Salud Pública*. La Habana, Cuba. Recuperado de http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol39_2_13/spu17213.htm

Silva, Z. (2011). *El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro*. Recuperado de www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868.

Soler, A. y Chiralde, R. (2010). *Motivación y rendimiento docente en estudiantes bolivianos del nuevo programa de formación de médicos*. Educación Médica Superior.

Tedesco, J. (2015). *El nuevo pacto educativo: Educación, competitividad y ciudadanía en la sociedad moderna*. Madrid: Grupo Anaya.

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

Vera, J., Mora, V. y Lapeña, A. (2016). *Dirección y gestión de centros docentes. Guía práctica para el trabajo diario del equipo directivo*. Barcelona-España. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mec.es/re345/re345_23.pdf

UNESCO (2015). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Madrid-España.

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

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

ANEXOS

ANEXO 1: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: Gestión educativa

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<i>Gestión educativa</i>	<p>La gestión educativa, es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas , como los procesos internos de naturaleza democrática , equitativa y eficiente en donde abarca las responsabilidades netamente del director, incluyendo previamente una planificación que es llevada a cabo en el proceso educativo, tomando en cuenta: enfoques educativos actuales, el trabajo en equipo sistematizado en donde el personal asuma con responsabilidad las funciones que le son asignadas. (Ministerio de Educación, 2016)</p>	<p>Esta variable se medirá a través de la aplicación de un test a 30 docentes de la I.E. apóstol Santiago del nivel secundario la cual consta de 16 ítems que tendrá las sgtes las valoraciones :</p> <p>Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5</p>	<i>institucional</i>	Ligada a la normatividad de la empresa u organización, cómo funciona y cómo esta estructurada, para su funcionamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Intervalo - Razón
			<i>Administrativa</i>	Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información. Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones	
			<i>Pedagógica</i>	Opciones educativas - metodológicas. Planificación, evaluación y certificación. Desarrollo de prácticas pedagógicas. Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes	
			<i>Comunitaria</i>	Da respuesta de cuáles son las necesidades de la comunidad. Busca relacionar la escuela con el entorno. Se organiza activamente en actividades de la localidad. Participa en redes de apoyo	

Variable clima institucional

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<i>Clima institucional</i>	El clima institucional o ambiente de trabajo es un elemento facilitador y también el resultado de numerosas interacciones y planteamientos organizativos, entre los que destaca especialmente la planificación con todos sus elementos, instrumentos y vertientes, sin olvidar el elemento humano y consiguientemente, la comunicación, participación, confianza y respeto entre otros.(Bris 2015)	La variable de clima institucional será medida a través de la aplicación de un cuestionario con 30 ítems o preguntas realizadas a 30 docentes de la I.E. Apóstol Santiago, dicho cuestionario contiene las siguientes valoraciones: 1 muy bajo, 2 bajo, 3 regular, 4 alto, 5 muy alto.	Comunicación	Comunicación / traslado de información Rapidez / agilidad Respeto Aceptación Espacios y horarios Ocultar información	<ul style="list-style-type: none"> - Intervalo - Razón
			Motivación	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	
			Confianza	Confianza Sinceridad	
			Participación	El profesorado propicia la Participación. Equipos y reuniones de trabajo. Grupos formales e informales. Coordinación.	

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA:

Estimado docente la presente encuesta pretende recopilar información de forma reservada acerca de la Gestión Educativa que existe en la Institución Educativa. Marcar con un aspa (x) en una sola alternativa.

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

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

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

14	Existen buenas relaciones interpersonales con los padres					
15	Existe una participación activa de la institución educativa					
16	Se proyecta la institución educativa hacia la localidad.					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA:

- a) **Nombre del Test:** Cuestionario Para Medir la Gestión Educativa
- b) **Autor:** Br. Effio Pairazamán Martín Rolly
- c) **Procedencia:** Distrito de Trujillo , provincia de Trujillo, Departamento La Libertad
- d) **Objetivo de la prueba:** Conocer y evaluar la Gestión Educativa, de acuerdo a sus dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.
- e) **administración:** Individual
- f) **Duración:** 2 semanas
- g) **Sujetos de aplicación:** Docentes del nivel secundario de la I.E. Apóstol Santiago – Cabana
- h) **Técnica :** Cuestionario
- i) **Puntuación y escala de calificación :**El cuestionario está constituido por 16 ítems con 5 posibilidades cada una : nunca equivalente a 1 punto, casi nunca equivalente a 2 puntos, a veces equivalente a 3 puntos, casi siempre equivalente a 4 puntos y siempre equivalente a 5 puntos. Los ítems responden a 4 dimensiones, cada ítem está estructurado para ser respondido con una sola respuesta de 5 alternativas.
- j) **Estructura del Instrumento**

DIMENSIONES	ÍTEMS	Puntaje	
		Min	Max
Institucional	1-4	4	20
Administrativa	1-4	4	20
Pedagógica	1.4	4	20
Comunitaria	1-4	4	20

Leyenda

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

DIMENSIÓN: INSTITUCIONAL

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

DIMENSIÓN: ADMINISTRATIVA

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

DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA

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

DIMENSIÓN: COMUNITARIA

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

ESCALA DE VALORACIÓN GENERAL

DIMENSION	INSTITUCIO- NAL	ADMINISTRA- TIVA	PEDAGÓ- GICA	COMUNITA- RIA	PUN- TAJE	
					MIN	MA X
VALORACIÓN						
MALO	4-9	4-9	4-9	4-9	16	37
REGULAR	10-15	10-15	10-15	10-15	38	59
BUENO	16-20	16-20	16-20	16-20	60	80

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: Gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. pública Apóstol Santiago del nivel secundario del distrito de Cabana – 2020”, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

SEXO: (F) (M) EDAD:

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

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

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

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

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

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

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

- a) **Nombre :** Cuestionario Clima institucional
- b) **Autor:** Yolanda Pérez Huamán.
- c) **Procedencia:** Distrito de Trujillo , provincia de Trujillo, Departamento La Libertad
- d) **Objetivo de la prueba:** Conocer y evaluar el clima institucional, de acuerdo a sus dimensiones: comunicación , motivación , confianza y participación ,
- e) **administración:** Individual y colectiva
- f) **Duración:** 10 minutos (aproximadamente)
- g) **Sujetos de aplicación:** Docentes del nivel secundario de la I.E.Apostol Santiago del distrito de Cabana
- h) **Técnica :** Cuestionario
- i) **Puntuación y escala de calificación:** El cuestionario está constituido por 30 ítems distribuido en 4 áreas: comunicación constituido por 06 ítems, motivación constituido por 07 ítems, confianza constituido por 05 ítems y participación constituido por 12 ítems; se califica según la escala de tipo Likert.

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

	Muy Mala	(30 - 54)
--	-----------------	-----------

ANEXO N° 3

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

. Su participación es de suma importancia para obtener la validez de la prueba. Agradezco anticipadamente su valiosa contribución.

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

Nombres y apellidos Doris Amalia Neira Ávila
 Profesión: Licenciada En Educación Secundaria Mención: Ciencias Matemáticas
 Grado académico: Magister En Educación: Con Mención En Docencia Y Gestión Educativa
 Afiliación institucional: Institución Educativa Ricardo Palma – Quiruvilca
 Área de experiencia profesional: Ciencias Matemáticas
 Tiempo de experiencia profesional: 10 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

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

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

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

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

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

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

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

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

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

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO

Primera dimensión: Institucional

Objetivo de la dimensión

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

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

Segunda dimensión: Administrativa

Objetivo de la dimensión

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

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
¿Es una adecuada gestión de recursos económicos, materiales, humanos, tiempo, de seguridad e higiene y control de la información.	Existe un adecuado manejo de los recursos económicos	4	4	4	
	Se da cumplimiento a la normatividad de la institución	4	4	4	
	Existe una adecuada distribución de las funciones administrativas	4	4	4	
¿Se da cumplimiento de la normatividad y requisitos de las funciones?	Se da cumplimiento a la normatividad de las funciones que todas deben cumplir.	4	4	4	

Tercera dimensión: Pedagógica

Objetivo de la dimensión

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

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
¿Se supervisa constantemente las acciones educativas metodológicas?	Se brinda la adecuada supervisión docente	4	4	4	
¿Se cumple con la planeación, evaluación y certificación?	Se planea adecuadamente y en el tiempo pertinente	4	4	4	

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

Cuarta dimensión: Comunitaria

Objetivo de la dimensión

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

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

Firma del evaluador:



Numero de colegiatura : 1518225556

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

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

Nombres y apellidos: Berna Amalia Alva Florián
Profesión: Licenciado En Educación Especialidad Idiomas Extranjeros
Ingles-Frances
Grado académico: Magister En Educación. Con Mención En Docencia Y Gestión
Educativa
Afiliación institucional: Institución Educativa "Santa María de la Esperanza
Área de experiencia profesional: Idiomas Extranjeros
Tiempo de experiencia profesional: 20 años

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

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

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

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

Definición de la variable:

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

Dimensiones

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

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

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

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

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

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO

Primera dimensión: Institucional

Objetivo de la dimensión

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

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
¿Cuenta con una estructura bien definida organizada?	¿Cuenta una buena organización dentro de la institución?	4	4	4	
¿Cuenta con sus responsabilidades los diferentes actores de la I.E.?	¿Cuenta todos con sus responsabilidades dentro de la institución?	4	4	4	
¿Se respeta las normas establecidas en la institución?	¿Cuenta buenas estructuras organizacionales en las instituciones?	4	4	4	
	¿Se respeta las normas de la institución?	4	4	4	

Segunda dimensión: Administrativa

Objetivo de la dimensión

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

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

Tercera dimensión: Pedagógica

Objetivo de la dimensión

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

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
¿Se supervisan adecuadamente las acciones educativas pedagógicas?	¿Se brinda la adecuada supervisión docente?	4	4	4	
¿Se cumple con la planificación, evaluación y actualización?	¿Se planifica adecuadamente y en el tiempo pertinente?	4	4	4	

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

Cuarta dimensión: Comunitaria

Objetivo de la dimensión

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

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

Firma del evaluador:



Número de colegiatura: 15181015383

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

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

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

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

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

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

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

Definición de la variable:

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

Dimensiones

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

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

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

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

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

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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo nivel

11. Moderado nivel
12. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO

Primera dimensión: Institucional

Objetivo de la dimensión

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

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

Segunda dimensión: Administrativa

Objetivo de la dimensión

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

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
¿Existe una adecuada manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad o logros y control de la institución?	Existe un adecuado manejo de los recursos económicos	4	4	4	
	Se da cumplimiento a la normatividad de la institución	4	4	4	
	Existe una adecuada distribución de los recursos administrativos	4	4	4	
¿Se da cumplimiento de la normatividad y supervisión de los funciones?	Se da cumplimiento a la supervisión de las funciones que todos deben cumplir	4	4	4	

Tercera dimensión: Pedagógica

Objetivo de la dimensión

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

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
¿Se respeta satisfactoriamente las especificaciones metodológicas?	Se brinda la adecuada capacitación docente	4	4	4	

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

Cuarta dimensión: Comunitaria

Objetivo de la dimensión

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

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

Firma del evaluador :



Número de colegiatura: 1517869081

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

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

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

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

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

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

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

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

Definición de la variable:

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

Dimensiones:

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

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

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

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

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

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO

Primera dimensión: Institucional

Objetivo de la dimensión

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

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

Segunda dimensión: Administrativa

Objetivo de la dimensión

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

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

Tercera dimensión: Pedagógica

Objetivo de la dimensión

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

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

Cuarta dimensión: Comunitaria

Objetivo de la dimensión

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

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

Firma del evaluador:



Número de colegiatura: 1542460706

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

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

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

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

II. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

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

III. BASE TEÓRICA DEL INSTRUMENTO

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

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

Definición de la variable:

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

Dimensiones:

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

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

IV. INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

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

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

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

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

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO

Primera dimensión: Institucional

Objetivo de la dimensión

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

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

Segunda dimensión: Administrativa

Objetivo de la dimensión

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

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

Tercera dimensión: Pedagógica

Objetivo de la dimensión

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

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

Cuarta dimensión: Comunitaria

Objetivo de la dimensión

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

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

Firma del evaluador: _____



Número de colegiatura: 1541467772

APRECIACIONES U OBSERVACIONES GENERALES:

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

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

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

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

Anexo 4

SOLICITUD PARA APLICAR LA INVESTIGACIÓN



*Maestría en Administración
Educación*

SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA USO DE NOMBRE DE I.E. EN INVESTIGACIÓN

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. "APOSTOL SANTIAGO" DEL DISTRITO DE CABANA.

***ERIKA BRITT MARCELO VÁSQUEZ**, identificada con DNI número 70557590 domiciliada en AV. Chimú Mz U- Lt.8A- Pj. dos de junio de Chimbote, Alumna de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, a Ud. expongo:*

Que, al encontrarme cursando el III Ciclo de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "César Vallejo" y al requerir elaborar la tesis "Gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. pública Apóstol Santiago del nivel secundario del distrito de Cabana – 2020", solicito la colaboración de su Institución Educativa a través de la participación de los docentes del nivel secundario en el proceso de investigación, y que **Usted me conceda autorización para realizar el referido estudio en su I.E.**

Cabe mencionar que esta autorización es un requisito establecido por la UCV para efectuar la mencionada investigación.

Sin otro particular y agradeciéndole en sumo grado por la atención a este pedido, me suscribo de Usted con las muestras de mi especial consideración y estima.

Chimbote, de junio del 2020.

LIC.ERIKA BRITT MARCELO VASQUEZ

ALUMNA DE LA MAestrÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
DNI 70557590

Anexo 5

AUTORIZACIÓN PARA APLICAR LA INVESTIGACIÓN



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "APÓSTOL SANTIAGO" - CABANA



"Año de la Universalización de la Salud"

CABANA, 11 de JUNIO del 2020

Lic. ERIKA BRITT MARCELO VÁSQUEZ
CABANA

ASUNTO: AUTORIZA DESARROLLAR SU TESIS: "GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA I.E. JEC APÓSTOL SANTIAGO DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CABANA – 2020"

Referencia: Solicitud de fecha de junio del 2020

De mi consideración:

Por medio de la presente acuso recibo de su Solicitud de la referencia, en la que me indica que en su calidad de alumna del III Ciclo de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, se encuentra en la elaboración de su tesis intitulada "Gestión Educativa y Clima Institucional en los docentes de la I.E. JEC "Apóstol Santiago" del nivel secundario del distrito de Cabana – 2020", habiendo considerado desarrollar la misma en la Institución educativa de mi dirección.

Debo indicarle que esta institución educativa siente que esta consideración suya compromete el apoyo hacia vuestra persona y qué mejor que ello tome como punto de estudio a nuestra institución educativa.

Por ello, **AUTORIZO** lo solicitado en el documento de la referencia; y, en consecuencia, cuenta con el apoyo de mi despacho y la I.E. de mi dirección para la elaboración de su tesis, deseándole éxitos en dicho trabajo.

Sin otro particular, le expreso las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente.


Lic. Carlos A. Vereau Moreno
DIRECTOR
I.E. APÓSTOL SANTIAGO

