



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión educativa durante la pandemia en el clima laboral
de los docentes de la Institución Educativa PNP Alcides
Vigo Hurtado, Surco, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Irma Castillo Quino (ORCID: 0000-0002-6488-9844)

ASESOR:

Dr. Josmel Pacheco Mendoza (ORCID: 0000-0002-2251-8092)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2021

Índice

Índice	1
Índice de tablas	2
Agradecimiento.....	2
Presentación.....	4
Resumen	5
Abstract.....	6
I.INTRODUCCIÓN	7
II.MARCO TEÓRICO	13
III.METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de la investigación.8	23
3.2. Operacionalización de las variables.....	24
3.3. Población y muestra.....	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Validez y confiabilidad	26
3.5.-procedimientos.....	30
3.6. Aspectos Éticos.....	30
IV.Resultados.....	31
4.1. Descripción de resultados	31
V. Discusión.....	48
VI. Conclusiones	51
VII Recomendaciones.....	52
Referencias.....	54
ANEXOS	60
CUESTIONARIOS.....	66
CRONOGRAMA	72
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION EDUCATIVA	73
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLES GESTION EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL	74
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLES GESTION EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL	75

ÍNDICE DE TABLAS

Análisis descriptivo de la variable gestión educativa(tabla1)	31
Gestión pedagógica (tabla 2)	32
Gestión institucional (tabla 3)	32
Gestión administrativa (tabla 5)	33
Análisis descriptivo de la variable clima laboral(tabla6)	34
Clima laboral (tabla 7)	35
Relaciones humanas(tabla8)	35
Trabajo colaborativo (tabla 9)	36
Satisfacción laboral (tabla10)	36
3.2. Análisis inferencial	37
Resumen del modelo(tabla 11)	37
Coeficientes(tabla13)	38
Resumen del modelo(tabla 14)	46

DEDICATORIA

Este trabajo dedico a Dios por mantenerme viva y con buena salud, permitiéndome avanzar y mejorar en mi labor docente a pesar de las circunstancias de pandemia en que se vive; a mi familia, mi esposo y mis tres hijos, por su paciencia y comprensión de siempre.

AGRADECIMIENTO.

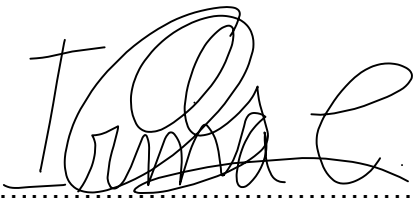
A Dios, mi familia, mi esposo y mis hijos por ser los motores para avanzar este peldaño dentro de mi carrera profesional; por su apoyo constante con palabras de aliento y comprensión, a cada uno de los docentes de la *maestría de la UCV que compartieron sus conocimientos para enriquecer mi carrera*

PRESENTACIÓN

Estimados señores docentes miembros del Jurado de la UCV:

En cumplimiento con las normas de grado y los reglamentos de titulación que rigen la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo, presento a ustedes la tesis desarrollada cuyo título es " gestión educativa durante la pandemia y su influencia en el clima laboral de los docentes de la institución educativa PNP Alcides Vigo Hurtado de Surco – 2021" Dicho trabajo de investigación se presenta para ser considerado en la revisión correspondiente, esperando haber cumplido con los requisitos para su aprobación y poder conseguir el grado título académico de Magister en Administración educativa.

Atentamente



.....

Irma Castillo quino

DNI: 25001546

RESUMEN

Para realizar esta investigación nos planteamos algunos objetivos, debido a la situación que estamos atravesando y por la forma de trabajo que realizamos, cuyo propósito fundamental era conocer la relación que existe entre dos variables Gestión educativa y clima laboral durante la pandemia en la institución educativa PNP Alcides Vigo Hurtado de Surco durante el año 2021.

Ya obtenidos los resultados podemos ver la evidencia, que la variable clima laboral muestra, que en un 60% los docentes refieren que el nivel del clima laboral de la institución educativa es regular y el 40% refiere que el nivel es bajo. No se reporta nivel alto. La media es de 44.94, lo que significa que el clima laboral es regular.

Esto nos indica que el lugar de trabajo que es un colegio no siempre es bueno, hay cierto deterioro en las relaciones humanas, al decir nula la hipótesis podemos afirmar que no es buena ni mala, que el trabajo virtual y la poca interacción desde es el factor influyente.

Se puede entender que en épocas de crisis, la reacción de las personas puede tener grandes cambios, a un estado normal y por ende, sus emociones, comportamiento y su forma de trabajo pueden verse afectadas. Será muy beneficioso realizar algunas estrategias de cambio y mejora, ayudar y siempre motivarse entre docentes, directivos y docentes desde la distancia por la modalidad actual de trabajo y así mantener unido al equipo, seguir fomentando el trabajo colaborativo de esa forma se potenciará y mantendrá un clima laboral adecuado.

El clima laboral adecuado en una institución está relacionado directa e íntimamente con la forma de liderazgo de los directivos, la forma de interacción entre los trabajadores, en el desarrollo de sus actividades, en la forma de comunicación y participación durante las reuniones a distancia, la involucración en las diferentes tareas propias del centro educativo, el cual influye de forma

significativa directamente en los estudiantes y en su aprendizaje y el prestigio de la institución educativa

Palabras clave: Gestión educativa, Clima laboral, educación virtual.

ABSTRACT

To carry out this research, we set some objectives, due to the situation we are going through and the way we work, whose main objective was to know the relationship between two variables educational management and work environment during the pandemic in the educational institution PNP Alcides Vigo Hurtado de Surco during the year 2021.

Once the results have been obtained, we can see the evidence that the work environment variable shows that 60% of teachers report that the level of the work environment of the educational institution is regular and 40% report that the level is low. High level is not reported. The average is 44.94, which means that the work environment is regular.

This indicates that the work environment in the educational institution is not always good, there is a certain deterioration in human relations, by saying null the hypothesis we can affirm that it is neither good nor bad, working from home may have been the influencing factor.

In times of crisis, people tend to react differently to a normal state and therefore their emotions, behavior and productivity can be affected. It will be important to carry out some improvement strategies, help and be always motivated among teachers, managers and distance teachers by the current work modality and thus keep the team together, continue promoting collaborative work in this way will enhance and maintain an adequate environment of work.

The appropriate work environment in an institution is directly and intimately related to the social management of managers, with the way of interacting between teachers, in the development of their activities, in the form of communication and participation during distance meetings, participation in the

different activities of the educational institution, which has a significant direct influence on students and, therefore, on student learning and the prestige of an educational institution.

Keywords: Educational management, Work environment, Virtual education.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global las estructuras educativas en nuestra sociedad actual han cambiado, dando un giro total en la forma de impartir educación, convirtiéndose en una sociedad digitalizada, con clases virtuales producto de la pandemia del COVID 19, este avance constante de la globalización obliga a un cambio en la forma de dirigir una escuela, que es necesario que los directivos, además de tener preparación y título pedagógico, también deban tener preparación básica con conocimientos en administración educativa que puedan generar logros educativos positivos (Chiavenato) 2014

En el ámbito nacional hacer una gestión educativa no solo es administrar y ver la economía, sino que también es ver la organización de una institución educativa buscando brindar un servicio a la sociedad, pensando en el bienestar y el desarrollo, cuyo fin supremo de la educación es el bienestar de los estudiantes en una competencia entre pares tomando en cuenta a normas y directivas a las que hay que acogerse.

Para ello las horas establecidas y las condiciones laborales un buen clima laboral y comunicación asertiva juegan un papel fundamental para un buen desempeño docente. Si se presenta un clima laboral conflictivo, traerá como consecuencia de insatisfacción, disgustos personales, tratos desfavorables, poca comunicación, que repercutirá en la calidad educativa el cual desencadena un mal servicio que repercutirá en la imagen de la institución educativa. De allí parte la necesidad de contar con una Gestión Educativa sólida y bien estructurada que dará como resultado un buen clima laboral.

Para esta investigación se revisaron estudios que tengan relación a los variables que se considera en las variables es la gestión directiva educativa, vinculados gestión organizacional y liderazgo, educación clima laboral.

Este artículo demuestra que hay relaciones significativas que muestran estadísticamente entre dos variables analizadas clima organizacional, satisfacción laboral, mostrando que la productividad se relaciona con la exigencia laboral. (Chiang Vega2019)

Muy importante para los trabajadores contar con un ambiente agradable de trabajo, si esto es propiciado desde la parte directiva influye de forma significativa en el desarrollo personal de cada uno de los trabajadores de un colegio o de una empresa, que repercutirá favorablemente en las prácticas pedagógicas si hablamos desde el punto de vista educativo, habrá un ambiente favorable tanto para los estudiantes y docentes en una interacción y comunicación más fluida dentro del contexto de confianza y apertura de diálogo.

El objetivo principal de este trabajo de investigación fue conocer la relación existente entre la **gestión directiva y el desarrollo y comportamiento docente** en el aspecto profesional, en un colegio particular de Ica en el año 2017, instrumento de estudio aplicado a 48 docentes, y después de hacer el análisis llegaron a un resultado en donde claramente se muestra la relación muy significativa existente entre gestión directiva y el desarrollo profesional docente. **Aguirre (2019) Tesis doctoral**

Con este estudio se puede entender que la gestión del directivo es muy importante, tomando como base la comunicación con la comunidad educativa, maestros, estudiantes padres de familia, ejercer el liderazgo, en donde el director y subdirector se muestren como guías poniéndose al costado de los maestros, fortaleciendo una comunicación fluida y dentro del marco de respeto y tolerancia.

Por otro lado, la relación del clima de una institución y la gestión en una administración en los colegios (JEC), del departamento de Amazonas 2019; esta investigación de tipo descriptivo- correlacional; como muestra se consideró a 148 trabajadores, entre administrativos y docentes que laboran en colegios de nivel secundaria; se empleó encuesta para recabar información acerca de clima institucional y gestión administrativa. En dichos resultados se da a conocer que el buen clima institucional según la perciben los encuestados,

es favorable para el 38.5%; pero de acuerdo con lo encontrado con relación a la gestión administrativa con funciones a cargo que ocupan el 55.9% de las autoridades administrativas, indican que la gestión es buena; pero en el caso de los maestros solo el 46.1% reconoce su eficiencia y el 22.5% dice que hay mala gestión por parte de los administradores en las IE JEC. Como conclusión se dio que el clima institucional no tiene injerencia en la gestión administrativa por un porcentaje alto. Murrieta Villegas y Farje Escobedo (2019)

La gobernabilidad al que se hace referencia asocia al gobierno a la calidad y eficacia, con la finalidad de reforzar la función operativa en la parte de gestión y administración que satisfagan las necesidades y las demandas de la sociedad.

Aunque los esfuerzos para mejorar en los servicios deben cumplir una serie de acciones; desde como planificar y organizar la administración de un ente público, hasta el uso de medios tecnológicos informativos.

Un modelo general de la administración es realizar la misión y visión estratégica; hacer una auditoría dentro y fuera y proyectar objetivos a largo plazo; crear, analizar y buscar estrategias; generar políticas a largo plazo; dar recursos, así como evaluar los resultados de todo el proceso educativo.

Como ya fue dicho, la gestión educativa ha ido avanzando y mejorando a lo largo de la historia; se puede mencionar que es un conjunto y un conjunto de saberes y competencias para la acción, un sistema organizado y jerarquizado de acciones. Es decir, para que las entidades puedan optimizar los frutos de su gestión. **(Chacón M. 2017)**

Se considera dos niveles en la administración educativa, uno macro y uno micro; el primero se refiere a la red educativa nacional-departamental-municipal y el segundo atiende específicamente la administración en el ámbito de cada institución, de cada escuela **(Alvarado, 2019)**. En tal sentido, cuando nos referimos a la gestión administrativa, apuntamos al ejercicio administrativo que comprende la planificación, organización, ejecución y control para una decisión con la finalidad de mejorar los procesos educativos y la calidad de la educación. La forma en que participa de cada uno de los componentes de la organización determina en gran medida el logro de los objetivos que

corresponden a la escuela; su desarrollo depende directamente del trabajo en equipo, la comunicación interna y la externa, en atención del contexto (stakeholders y otros socios estratégicos).

Lo expuesto constituye parte del eje invariable de la propia gestión, si bien se adapta conforme las nuevas necesidades aparecen, más aun tomando en cuenta la realidad del aislamiento social, por poner el más claro ejemplo. Es así como el marco conceptual con el que trabajaremos se ha ido adaptando para hacer posible la administración educativa, la gestión administrativa, formar a los ciudadanos de forma integral, la gerencia con visión social, las negativas hacia la descentralización en la administración y la gestión democrática **(Sander, 1996)**.

El producto de este trabajo de investigación será tomado en cuenta como punto de partida para la proposición de cambios al personal directivo de la Institución, ofreciéndole elementos específicos de juicio para el desarrollo de sus actividades con la más pertinente toma de decisiones, previendo problemas y anticipándose a oportunidades que el contexto depare, siempre en relación con el clima organizacional.

La Gestión en Recursos Humanos en la actualidad Chiavenato, después de revisar otras teorías que surgieron respecto a la gestión de Recursos Humanos y los quehaceres que esto significa, indica que en la actualidad, su rol ya no se centra en la conservación del estatus de la Empresa, sino que debe ir en cambios graduales de mejora, más dinámicas, proactivas y competitivas. Sugiere que lo que busca es cambiar la forma de administrar los Recursos Humanos desde el sistema autoritario-coercitivo propuesto por Likert, al sistema más participativo. Agrega que “se trata de desarrollar una especie de revolución silenciosa, y muy poderosa: La diferencia es el trato a las personas, haciendo su participación con libertad, de formación relaciones y pensamiento, eligiendo los métodos y procedimientos de trabajo. (Chiavenato, 2007)

Cuando se toma decisiones se realiza de forma participativa y consensual, tomando en cuenta a las personas no a la entidad (Chiavenato, 2007)

Likert (1975) Afirma que en todas las instituciones existe distintos tipos de liderazgo y de administración ya que existen diferentes condiciones externas e

internas, proponiendo cuatro sistemas de administración como son: Autoritario, coercitivo, autocrático y conservador.

Clima organizacional, de acuerdo con lo estudiado, Brunet afirma "Es importante considerar el desarrollo del clima organizacional en la forma como evoluciona y como se adapta al medio externo, si este se muestra muy rígido no permitirá que una estructura organizacional hará que una empresa o entidad avance o entre en crecimiento entre sus competidores, entrando a una fase de decrecimiento sin control.

Por ello el estudio de los diferentes componentes y de las variaciones del medio interno que vienen de las mismas propiedades de la entidad, y se toman como importantes. (Brunet 1987) también dice sobre el estudio del clima organizacional, que se puede realizar sin muchas dificultades, ya que por un lado, las empresas están delimitadas en 30 espacio sus partes pueden identificarse sin ambigüedad; y por otro lado en el interior de una organización existen diferentes fuentes de información como reportes.

Tomando en cuenta este artículo y los objetivos al que se apunta en educación en general, son los mismos ya que son la base el aprendizaje del estudiante, para ello es tomar como un reto no como una amenaza, sustentada principalmente en la comunicación en prepararse en el manejo de los instrumentos virtuales. Los administrativos tienen la gran tarea de hacer posible la gestión de medios e instrumentos por los cuales se pueda llegar a los estudiantes con efectividad, al mismo tiempo se debe organizar y cronogramar el uso y el acceso a estos medios ya que son los entes que cuentan con la data institucional para hacer dicha organización.

Teniendo en cuenta este análisis se da la propuesta de aplicar una evaluación y considerar algunos planes para ese contexto de emergencia sanitaria en el ámbito de la educación, este artículo también muestra la injerencia de la UNESCO donde da a conocer un acuerdo a nivel Mundial por la Educación, para generar soluciones de enseñanza - aprendizaje a distancia a estudiantes de nivel primaria, secundaria y adultos de una forma diferente, uniendo la innovación y la solidaridad. Fardoun, H.González-González, CCollazos, C. A. Yousef. M (2020)

Marzo de 2020 es el mes y año en donde América Latina no olvidara, sin embargo este documento nos muestra ciertos escritos y aportes de algunos autores en donde ya había pronunciamientos y advertencias para que los sistemas educativos se pongan en alerta sobre algunas posibles catástrofes ya sea medio ambientales, pandemias y guerras. Es así que Edgar Morin, a términos de los noventa ponía su obra al público con el auspicio de la UNESCO cuyo título “Los siete saberes necesarios para la educación del futuro” desde aquellos tiempos el célebre académico causaba con su eminente obra escrita, una interesante apreciación sobre cómo hacer para que nuestra educación ayude en el futuro y sea posible una educación más demandante para generar aportes que den apertura a los cambios, se da un importante impulso a una forma de educación científica, Frente a la incertidumbre actual da a los maestros un impulso al empoderamiento de ética moral para motivar a sus alumnos que sean capaces de resolver y salir de las dificultades, resolviendo los problemas y afrontándolos. -HA.Oliva (2020)

El objetivo de esta investigación fue el análisis de las funciones de autoridades principales de los centros educativos estatales de Carchi Ecuador quienes tuvieron resultados muy positivos en las pruebas "ser estudiante 2015". La finalidad es observar y conocer la tarea de los directivos y el rol que cumplen en las escuelas para dichos resultados.

El estudio se dio dentro del enfoque descriptivo-cualitativo. Logrando como resultado hallazgos muy interesantes en donde se muestra que los directivos ponen en primer lugar el trabajo pedagógico sobre la administración y ponen todos sus esfuerzos al apoyo, asesoría, acompañamiento en la enseñanza aprendizaje del maestro. -LÓPEZ, Iván D 1. y LÓPEZ, Marielsa E. 2(2019)

La gestión de la institución es caracterizada por la planeación, evaluación y por establecer políticas y programas educativos. Los ejecutores de esa gestión son los municipios y estados con sus respectivas administraciones y en los colegios las respectivas jefaturas, supervisores, directores y maestros en las distintos niveles y modalidades educativos

Gestión educativa para mejorar la educación se refiere a un sinnúmero de procedimientos, desde las instancias de mayor rango, hasta las instancias más

pequeñas que están más próximas a la institución, que por medio de ella se administra, organiza, dirige y orienta con la finalidad de mejorar los servicios educativos, y programas de las escuelas.

También menciona la gestión institucional, como una forma innovar proyectos que buscan conectar colegios de las distintas regiones territoriales y local.

La metodología usada para esta investigación es de enfoque cualitativo tipo exploratorio, para ser interpretada, con entrevistas aplicadas con mayor profundidad sin estructura, para que los entrevistados tengan la libertad y reflexión a la vez. - Álvaro Martín Vázquez Leyva María Trinidad Cerecedo Mercado Carlos Topete Barrera (2016)

Con respecto a la gestión educativa se puede precisar que es todo un conjunto de conocimiento y saberes, herramientas para la acción, un campo de sistemas de prácticas. Es decir, para que los colegios puedan optimizar los frutos de su gestión. (Chacón M., 2014)

II.MARCO TEÓRICO

Hablar de gestión educativa en los inicios fue más de una forma empresarial, poniendo mayor atención a la parte de la ganancia económica tomando como producto a comercializar, no se tomaron mayor interés en otros aspectos que si tienen mayor peso y relevancia dentro de la gestión educativa, como es la parte pedagógica de la institución, la enseñanza, el aprendizaje.

La actual globalización nos trajo nuevas ideas, conocimientos y proyectos y focalización de las nuevas materias que se van generalizando cada vez más, dentro del pensamiento y actitudes.

El rápido avance de la ciencia y la tecnología ayuda que los conocedores se comprometan a realizar mejoras en sus conocimientos en diferentes campos áreas y niveles. Nuestra sociedad que esta inmerso dentro del conocimiento amplio, dominio de la basta información hacen que hoy en día las personas estén mas preparadas y competitivas, es allí que la gestión educativa forma

parte de ese sistema, como un subsistema que comprende varios ámbitos organizados de forma administrativa, comunitaria, administrativa, institucional y pedagógica, haciendo posible que funcione un sistema educativo interno (Martínez, 2012)

La gestión de una institución es " un desarrollo que ayuda a conducir un conjunto de proyectos y acciones que tienen relación entre si y que lleva a cabo el personal directivo de una institución educativa para hacer posible la consecución y promover las acciones pedagógicas con la finalidad de mejorar las tareas educativas " ello directamente está ligado al gobierno, para lograr objetivos propuestos dentro del diseño de evaluación institucional, que aspira a ser adecuada y eficaz dentro del contexto en que movilizara competencias y contenidos de la organización, y es muy importante realizar coordinaciones y operaciones que ayuden a lograr objetivos compartidos, que previamente han sido revisados y evaluados para luego finalmente hacer la retroalimentación correspondiente (Villarreal Ramos) 2017.

Gestión en si es un proceso de acciones integradas de manera coordinada para lograr objetivos en un plazo propuesto. En ese sentido es la tarea principal del ente administrador, siendo una parte muy importante entre planeación y el logro de objetivos importantes que se buscan alcanzar. En general ser un ente gestor de una escuela o un colegio también comprende acciones administrativas de gerencia personal, política, económica. Y de planificación, control, programación y orientación.

Para tener éxito en cualquier ámbito que suponga el intercambio de relaciones humanas, desempeño laboral en el trabajo, tener éxito en puestos de labor que tenga que ver con las interacciones humanas, es necesario tener habilidades funcionales y genéricas. Contar con los conocimientos de las propias disciplinas en donde desarrollara su labor, conocer la función de la organización, detalles del organigrama del empleo.

Entre todas las habilidades mencionadas es importante tener en cuenta las competencias.

Entre las habilidades genéricas se pueden mencionar los buenos hábitos en el trabajo administrar el tiempo, saber manejar las herramientas tecnológicas y de información, ética y manejar buenas relaciones interpersonales.

Según el ministerio de educación (2014) indica que la gestión educativa como un plan de actividades que ayudan y llevan los diferentes componentes de una institución educativa que se llevan a cabo con la finalidad de lograr objetivos dentro de una entidad educativa que están plasmados en el proyecto educativo institucional. De la misma forma la Ley n.º 28044, Ley General de Educación, indica que los que encabezan en la dirección de una IE están obligados a saber planificar, dirigir, organizar y controlar los procesos de una IE. Como sustento de actividades para las actividades educativas, llevándose a cabo dentro del desarrollo de los valores de respeto y la autonomía pedagógica que está a favor de las tareas educativas.

Prevenir y anticipar es muy importante considerar en la gestión educativa. Tomar previsiones ante posibles situaciones que podrían ocurrir en un cercano o lejano futuro. (IPE, 2001, p. 21)

Es muy importante estar siempre preparados para cualquier eventualidad y emergencia, esta pandemia del COVID19 que tuvo un impacto global, y a muchas instituciones nos tomó por sorpresa, que tuvimos que parar un tiempo, hacer acuerdos y coordinaciones entre docentes de la institución y con las UGEL y ministerio para poder evaluar y retomar el trabajo con los estudiantes. Todo cambio repentino es bastante difícil de asimilar, mas aun si este cambio se da en un ámbito educativo, donde compromete a toda una red educativa, que los cambios se tienen que dar desde el componente macro, para llegar a cada estudiante.

Los directivos educativos deben utilizar y tomar un método proactivo que contribuya a disminuir los cambios bruscos durante la pandemia, de esa forma no afectar a la enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la institución en el periodo del trabajo remoto.

También tienen la tarea de participar y ayudar en la implementación de nuevas formas de apoyo a los desplazados por la pandemia y su ingreso en el mundo laboral actual, para llevar a cabo estos objetivos, el sector educación se

fortalecerán para implementar un equipo que lidere un comité directivo para hacer el seguimiento a los proyectos educativos en pandemia, preparar estrategias con la finalidad de fortalecer estrategias que hagan frente a la pandemia, hacer acuerdos con grupos similares en sector educación y entrar en común acuerdo para hacer frente a las amenazas a causa de la emergencia en que se vive.

Gestión educativa es el Transcurso en donde el equipo directivo toman las decisiones y las actividades a desarrollar, hacer una planificación, según sea el objetivo de una institución, algunos estudios sobre gestión dentro de entidades tiene muchos años de ser tratado, no solo se refiere a un conocimiento estructurado como teorías o enfoques, más bien se trata de una estructura de un trabajo en cooperación, se entiende como un grupo de personas que comparten posiciones e ideas en torno a un objetivo común con la finalidad de desarrollarla **Álvarez Sánchez, I N [et al]. 2013)**

Por otro lado, gestión como si mismo comienza con el crecimiento de la administración como materia social, que está determinado a renovaciones realizados en las ideas generales del hombre y de su medio financiero, social, tecnológico y cultural por tanto gestión de la educación está afectado y tomado como en torno a campos educativos, por lo que implica cambios, metas y disciplinas que requieren ser aplicadas en los espacios locales de una región y nación. **(Gavilanes Dom. Cien, 2016)**

De igual manera gestión como una práctica de mejora para la administración dentro de una entidad que produce y brinda servicios, estas puedan ser de carácter estatal o particular, tuvo una influencia muy importante en las instituciones educativas, como un incremento en el trabajo de la tarea administrativa. Gestión Educativa se da desde los años 60 en EEUU y los años 70 en el RU y los 80 de América Latina, es por ello que es una disciplina actual y todavía tiene poca cobertura específica y desarrollada, por estar en plena búsqueda de especificidad y ser una materia nueva, hay mucha relación entre teoría y práctica. **(Casassus J. 2000)**

De acuerdo con los análisis que se han desarrollado, la gestión educativa se puede entender como gestión interna de una entidad educativa con la

finalidad de lograr los objetivos previstos, algunos estudios lo toman como nuevas corrientes y transformaciones de la educación actual, calidad garantizada y manejo de las líneas tecnológicas para su cumplimiento, también la gestión educativa se aplica los reglamentos generales de la gestión a la disciplina de la educación. La finalidad de esta es aplicar las herramientas en el sistema educativo, y el objetivo es estudiar el organismo de la labor en el área educativo. **(Vidal Ledo, [et al] 2008)**

Calidad se emplea en varios ámbitos y disciplinas, en cada campo toma un nombre particular. Tomando como conceptos de calidad en el campo educativo, no encontramos un sustento global por que se desarrolla desde formas y enfoques distintos. **Barrio, B. P. (2018)**

Los procesos de calidad educativa, al principio se desarrollaba la calidad como una especie de control, basándose en los resultados, pero actualmente se realiza a las partes más abiertas que cubren indicadores y tareas.

El tema al inicio se dio en los resultados finales. Calidad educacional que mejoro ubicándose más en el rendimiento escolar en los docentes, Hoy en día el trabajo se orienta al proceso que son parte de la ejecución del programa; mientras el cronograma es un tema estancado, y el proceso es más dinámico. El programa puede desarrollarse por diferentes personas y cada ejecución se llevará un proceso con todos los componentes.

Un programa puede ser ejecutado por varios usuarios y por cada una de las ejecuciones existirá un proceso, con todos sus elementos. **Fernández, J. L. V. (2016)**

El entender la educación como una adición de servicio para muchas personas con esa necesidad, estudiantes padres de familia y la sociedad en general, necesita poner en primer lugar la interacción entre los que usan y los centros escolares.

Los procesos en general se refieren a la misión, la visión y los valores del centro educativo. En una organización tan compleja como son los centros educativos, se dan diferentes tipos de procesos: estratégicos, clave y de apoyo. El modelo europeo de excelencia que se aplica a la educación define el

proceso de la calidad educativa " como un proceso para la formación de los estudiantes y los servicios que brinda los centros de educación" **EFQM (2000)**

El autor indica también

- La implementación de la entidad, cronogramas, empleados, grupos, estudiantes, planificar la alimentación y movilidad.
- Clima educacional: interacción, unión y control ingresos y salidas del lugar de estudios
- Desarrollar el programa curricular, cumpliendo los programas.
- Evaluar al estudiante, debe ser permanente y constante, por los evaluadores.
- Preparación y acompañamiento en las diferentes áreas a los estudiantes padres de familia y docentes.

Autoevaluación en el proceso de mejora de calidad, esta práctica es muy importante y sustancial realizar para asegurar la mejora de la calidad educativa en las instituciones escolares durante una gestión, el paso anterior es la evaluación. **Torres (2017)**

Según Zabalza, M. A. (2003) que dice" Las instituciones educativas tienen una estructura multifuncional en el que interactúan personas con diversas formas de pensar y actuar; pero que exigen un comportamiento contextualizado para el bien común

Gestión educativa por procesos sostiene que la gestión de procesos es el método como una institución lleva sus actividades diarias, proceso es la relación entre las actividades que van en mira a valores nuevos y el producto que beneficie las necesidades del usuario; con una característica importante que puede mostrarse por cruces vertical, horizontal de la IE. Proceso pretende llegar a metas antes que acciones, es el que y no el cómo. **Pernnet C. José (2017)**

En la calidad se menciona que está basada en hechos concretos y no en supuestos, más bien su finalidad es dar al usuario lo que requiere dentro de un clima institucional, bajo los parámetros educativos, que llegan tener sentido si

se brinda al usuario lo que demanda. Proceso también se debe construir teniendo como base lo que necesita la sociedad en directa intervención con los actores educativos, para llegar a beneficiar con calidad educativa.

Gestión y herramientas para llevar adelante los centros educativos. el artículo, Gestión por Procesos, muestra una estrategia de comparar la calidad educativa con cualquier gestión de empresa, es gestión presenta características que se debe considerar. Contar con miembros de la empresa satisfechos con la labor y el trato, responsabilidad transversal al personal dentro de una entidad educativa, evaluar calidad de trabajo brindado y los resultados recibidos, Mencionar estos puntos implica ver la función del directivo y su buen desempeño de liderazgo dentro de la institución educativa, cumpliendo una diversidad de compromisos Ortiz (2013)

Mejora interna y autoevaluación de la institución Antonio Bolivar (2018)

Señala que autoevaluarse dentro de una institución es como una forma de elevar la calidad interna de una institución. Entre ellos está la autoevaluación como control de la administración y rendimiento de cuentas para la mejora educativa.

Darling - Hammond (1994) dice que si la finalidad de una verdadera evaluación es realzar las virtudes como una vía para una mejora constante, entonces las practicas deben ser realizar las evaluaciones como una tarea para la mejora de los estudiantes, de los maestros y toda la institución educativa. Autoevaluar también tiene una finalidad fundamental encontrar solución a los diferentes problemas de una institución.

"La evaluación que se realiza en los centros educativos de forma interna y por iniciativa de si mismo con el propósito de mejorar en los resultados. La evaluación externa se debe basarse en mejorar los procesos llevados y los logros obtenidos por los estudiantes" y la autoevaluación de la entidad debe basarse al estudio de su situación encontrando sus necesidades primordiales.

Gairín (1993)

Forehand y Von Gilmer (1964) Hacen la definición de clima laboral como la unión de cualidades que caracteriza a una corporación y que se diferencia de

otras entidades, estas cualidades son perennes en el transcurso de tiempo y repercute en las acciones de las personas de una entidad.

Schneider (1975) también define clima laboral como “apreciación y sentido que apoya a las personas a darle valor al universo y saber conducirse entre los demás”.

Weinert (1985) De igual forma toma al clima laboral como “un conjunto e numerable de incentivos que una persona puede recibir de parte de la organización, tales están en un contexto de su trabajo”.

Por otra parte, el sentido operacionalista o “fenomenológica” indica,

Peiro y Prieto (1996), “al clima laboral como una disciplina concebida desde la visión de las personas, y que su desarrollo, se ve como algo colectivo, dentro del grupo o en las entidades, el clima laboral está diseñado en un estándar de acuerdo con tomar el medio, no es un caso individual, si no colectivo o de la comunidad que está de acuerdo con la forma de ver sociocognitiva de las entidades.

Para este estudio también se considera las conceptualizaciones de clima laboral de Guillén y Guil, (1999:166)

Guillén y Guil (1999), “visión de un conjunto de personas que son parte de una corporación y desarrollan varias interacciones en un mundo de trabajo”

En tal sentido, clima laboral se ve afectado por muchos factores y variables y además estos factores interactúan de varias formas según el tiempo y contexto y las personas.

La visión que se hace de la interacción de estos factores toma influencia por temas internos y de fuera. De esta forma la parte psicosocial de las personas y de su entorno afecta en el clima laboral de una empresa.

Tipos de clima laboral.

Según las definiciones de clima laboral, García, M. & Ibarra, L. (2011) menciona dos formas de clima laboral y ambos distribuido en sistemas.

Clima autoritario. Siendo cerrado y rígido, constituido por una línea estricta y rígida, formada por dos sistemas.

Sistema Autoritario descubridor que es característico por que los jefes, gerentes o directivos no brinda confianza a sus trabajadores, la visión que se tiene en este tipo de organización es de mucho temor y dominio estilándose por una interacción muy reducida y casi nula.

El Sistema autoritarismo paternalista: se define porque en una interacción de personas directas hay confianza, en este tipo de organización de adecuan los estímulos y castigos como una forma de valoración y los que encabezan cada grupo tienen formas de controlar.

Según **Brunet (2011)** El clima laboral organizacional forma varias características de una empresa, organización o entidad, así como son las características personales de un individuo puede formar su conducta y su forma de ser, Se puede entender como clima laboral y afectar en el comportamiento de una persona en su espacio laboral, así como el clima o los cambios de atmosfera puede hacer variar el comportamiento de una persona.

El clima de una organización es un componente de varias dimensiones, y puede descifrarse en títulos de estructuras de una organización en el tamaño, modo de organización y estilo de jefatura y dirección.

La otra característica es "la forma de personalidad que engloba a una entidad sería sana, como la que define al humano. Si esta no es sana perjudicaría las interacciones de los trabajadores entre ellos y con la empresa y podrían tener problemas para acostumbrarse a su equipo de labor, de la misma forma una empresa puede desconocer la imagen que muestra al exterior".

factores del clima laboral, Ruiz (2017) consideró:

El espacio de labor y los medios y materiales son preponderantes y de satisfacción que una entidad ofrece a sus trabajadores como una forma de facilitar; la iluminación, el espacio adecuado, el pago puntual y considerable de los haberes, los premios como una forma de incentivo por la labor destacada, y los beneficios sociales deben ser parte de la política estructural de la administración.

Hacer evaluaciones con congruencia de acuerdo con las normas establecidas, para un control institucionalizando la labor de los colaboradores, los jefes están llamados a incentivar las practicas sociales y de confianza, fortalecer los lazos de amistad, los trabajos de equipo colaborativo dentro de la empresa.

Por otro lado la palabra estrés fue tomado inicialmente por Seyle (Barraza 2006) En la que denomina una forma de reacción corporal para empujar, en un principio se vio como algo biológico y médico. Se usa el termino preocupación para mostrar el cambio total corporal, viendo la mejoría de acuerdo con las circunstancias y al estímulo ofrecido, de la misma forma Ivancevich (1989) dice que tiene mucha influencia la exigencia corporal que hacemos dentro del medio donde estamos.

Estrés laboral durante la pandemia.

En la actualidad frente a la pandemia esta palabra a cobrado mayor relevancia en el medio laboral es así el **artículo**: "Estrés laboral y miedo al COVID-19 entre los médicos" Esta investigación tuvo como objetivo principal hacer el estudio de síntomas de estrés, miedo y ansiedad durante la pandemia del covid19 entre los médicos generales y tomar en cuenta, y a la vez hacer la relación según el área donde laboraban, con una metodología exploratorio transversal, viendo los síntomas y actitudes durante el COVID 19, que fueron puestos en cuarentena exhaustiva durante su labor en marzo de 2020. Fueron 531 médicos participantes entre las edades de 30 años. 73 % de los encuestados presentaban un estrés leve, 6% presento estrés alto. En un 72.9% se logró observar síntomas de ansiedad en lo médicos que trabajan en la capital.

En conclusión 7 personas de cada diez presentaron síntomas de estrés y ansiedad laboral y cada 4 mostraban síntomas de FCV, no se relaciona con el lugar de trabajo

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación.8

Esta investigación es de tipo básico por que el análisis se basa a mostrar la relación existente entre los fenómenos estudiados como es la gestión educativa y el clima laboral, con el objetivo de conocer, entender y explicar algunas causas y efectos producidos. Rodríguez (2011)

Para este estudio se utiliza el diseño transversal, correlacional – causal, mostrando la relación que hay entre las variables investigados en un mismo momento. Bernal (2010). (Sampieri, 2014) de igual forma, es no experimental, al no manipular variables, solo se limitará a observar variables dentro del contexto, para después analizar con el uso de instrumentos y estadísticas, Fernández, Baptista (2014)

El enfoque utilizado para la investigación es el cuantitativo, se realiza con recolección de datos y su posterior análisis, basándose en los planteamientos que previamente se define, Podremos medir los fenómenos con el uso de estadísticas, de esa forma probar la hipótesis, siguiendo procedimientos sistemáticos y de forma ordenada, siguiendo los pasos desde el inicio de la investigación y la comprobación de la hipótesis. Monje, (2012)

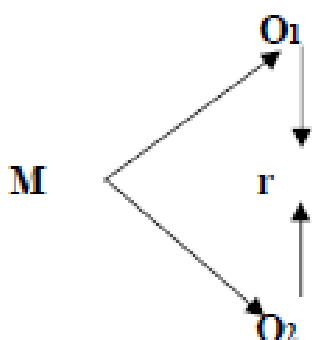


Fig. 1

Dónde:

M= Muestra

O1= gestión educativa O2= clima laboral

r = Relación

3.2. Operacionalización de las variables.

Variable independiente. Gestión Directiva. La gestión en las escuelas se asume con el objetivo fundamental de administrar, hacer cumplir las normas dentro del contexto y en una estructura cerrada, donde las decisiones y la información se centraliza en el ente jerárquico, cuya comunidad educativa cumplen un papel de subordinado. Guerrero, (2012,)

En ese entender los líderes escolares cumplen un papel fundamental ya sea directa o indirectamente sobre los resultados del aprendizaje escolar, con la influencia de otros factores de orden organizacional como es la comunicación, las prácticas pedagógicas y el clima institucional.

3.2.2. Variable dependiente. Clima Laboral. El aprendizaje en el contexto de pandemia nos enseña, que una educación adecuada es la que se genera en un ambiente cordial, dentro de un clima donde predomina una comunicación abierta y acertada con una autónoma en el desarrollo del aprendizaje personalizado con interacción mediante los medios digitales, que permite ser un facilitador estratégico (Pardo y Cobo, 2020)

Operacionalización de las variables:

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES
Gestión Educativa	Gestión pedagógica Gestión Institucional Gestión Administrativa
Clima laboral	- Relaciones humanas - Trabajo en equipo - Satisfacción

3.3. Población y muestra.

3.31.La población que es objeto de estudio está formada por los docentes, estudiantes, directivos, auxiliares y personal que labora en la parte administrativa de la institución Educativa Alcides Vigo de Surco durante el año 2021.(50).

La población Se refiere a la totalidad de individuos que se toma para el objeto de estudio, que debe cuantificar en un determinado estudio. Tamayo (2012)

3.3.2. Muestra. Como muestra se tomará a 50 personas de la institución Educativa.

Denominados colaboradores o informantes, evidenciando así una concepción más dinámica de su labor en su desempeño con una tarea más participativa y colaborativa en el desarrollo de la investigación. (Streubert & Carpenter, 2017).

Participantes

PERSONAL	NÚMERO
Docentes primaria y secundaria	43
Auxiliares	2
Administrativos	5
TOTAL	50

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Validez y confiabilidad

La técnica usada Para lograr los objetivos de esta investigación fue, la recolección de datos mediante un cuestionario con 25 preguntas cerradas, para la primera variable. Gestión educativa. con una escala ordinal desde muy de acuerdo hasta en desacuerdo.

Para medir la segunda variable Educación virtual, de la misma forma se aplicó el cuestionario con 20 ítems categorizando de la misma forma la valoración desde muy de acuerdo hasta en desacuerdo.

Con instrumentos confiables y debidamente validados para medir ambas variables tanto en gestión directiva y clima laboral, instrumentos que ya han sido empleados y aceptados en investigaciones anteriores.

Instrumentos: a.- Cuestionario de Gestión Educativa b.- Cuestionario de Clima Laboral

Cuyos autores que en el trabajo anterior empleado fueron los siguientes:

- a. Elaborado originalmente por Ipeba (2018), adaptado por Lic. Irma Irma Castillo Quino siguiendo procedimientos apropiados para asegurar su validez y confiabilidad (Cano, 1996).
- b. Elaborado originalmente por Cota Luevano, Jesús, en una tesis Doctoral, validado por expertos de la casa de estudios (México, 2017), adaptado por Lic. Irma Castillo Quino, siguiendo procedimientos apropiados para asegurar su validez y confiabilidad (Cano, 1996).

Significación: Los cuestionarios constan de 25 y 26 ítems, respectivamente. Cada ítem requiere marca en una sola de sus alternativas, siendo estas, en todos los casos, tres: Nunca (1); Algunas veces (2); y Siempre (3).

Dentro

Estadísticos de fiabilidad

Tabla 1: Coeficiente alfa de Cronbach para el cuestionario de Gestión educativa

Alfa de Cronbach	N de elementos	50
,845	25	

Este coeficiente Alfa como resultado de 0,845, que nos permite afirmar que el instrumento con los 25 ítems tiene muy alta confiabilidad.

Hay la probabilidad de conocer si al quitar alguna pregunta del instrumento aumente o baje el grado de confiabilidad interna que presenta la prueba, ello ayudaría a mejorar la construcción de algunas preguntas para adecuar al tipo de investigación que realizamos, considerando el contexto en que se realiza la investigación.

Estadísticos de fiabilidad

Tabla 9: Coeficiente alfa de Cronbach para el cuestionario de Clima Laboral

Alfa de cronbach	N° de elementos	--
.821	26	

Coeficiente Alfa es 0.821, con ello podemos decir que el instrumento de 26 ítems es de Alta Confiabilidad.

Hay la probabilidad de conocer si al quitar alguna pregunta del instrumento aumente o baje su grado de confiabilidad que presenta la prueba, ello ayudaría a mejorar la construcción de algunas preguntas para adecuar al tipo de investigación que realizamos, considerando el contexto en que se realiza la investigación.

Para este trabajo de investigación se sometió a la prueba de validez de dos encuestas con el juicio de 3 expertos con conocimiento amplio de distintas

competencias, en especial en la metodología de investigación y en los campos de gestión administrativa.

Tabla Validez de los instrumentos

EXPERTO	OPINION DE APLICABILIDAD
Dra Mabel Cuadros Flor	Aplicable con pequeña modificación.
Mgt: Guillermo Arancibia Tupayachi	Aplicable, hay suficiencia.
Mgtr: Carlos Humberto Guzmán Rodríguez.	Aplicable, hay suficiencia.

Fuente: validaciones de contenido de los cuestionarios a ser aplicados.

Para determinar si el instrumento es confiable, hemos empleado el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, puesto que se trata de un modelo de consistencia interna, basado las correlaciones entre los ítems que necesita de un solo empleo del instrumento y produce resultados que oscilan de uno a cero.

Cuanto la variabilidad de respuesta es menor por parte de los participantes a través del instrumento; es decir, cuanto mayor homogeneidad en las respuestas que los sujetos consignen para cada ítem, es mayor el alfa de Cronbach, conforme al esquema siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Asimismo, ver la Confiabilidad (Valores) se determina como sigue:

Confiabilidad baja (No aplicable):	0.01 a 0. 60
Confiabilidad moderada	0.61 a 0.75
Confiabilidad alta	0.76 a 0.89
Confiabilidad muy alta	0.90 a 1.00

Cuestionario sobre Gestión Educativa

Estimadas y estimados colegas:

Este cuestionario es empleado como parte del trabajo de investigación, al resolver me ayudara a tener la información cómo va el desarrollo y el conocimiento la gestión educativa de la Institución en donde laboramos.

Agradezco su colaboración y lo invitamos a responder a cada uno de los ítems propuestos con total sinceridad. Este no es un instrumento de medición de conocimientos y tampoco apunta a poner en cuestión ningún concepto personal.

Instrucciones específicas:

El presente cuestionario tiene un conjunto de características de Gestión Educativa.

Respecto de cada una de ellas, verá tres alternativas de respuesta:

- **S:** Siempre.
- **AV:** A veces.
- **N:** Nunca.

Responda eligiendo la alternativa que considere mejor se ajusta a su percepción.

Tenga en cuenta, finalmente, que no hay puntaje negativo para ninguna respuesta.

3.5.-procedimientos.

Primero se solicitó permiso al director de la IE, Alcides Vigo Hurtado de surco donde se hace la investigación luego se aplicó los instrumentos, dada la situación de aislamiento social, los formularios fueron elaborados a través de Google Forms. De administración colectiva. Duración de aplicación de los cuestionarios fue en un tiempo máximo de 40 Min., por cada docente, con una instrucción previa. Cada docente respondió a todos y cada uno de los ítems del formulario virtual, sin excepción, de acuerdo a su percepción de la gestión educativa y al cuestionario del clima laboral de la Institución, en caso algún docente tuviera consulta respecto de algún reactivo, se procedió a atenderlo a través de forma directa vía mensajes de Wassapp

Puntuación: Cada ítem admite una puntuación de uno a tres:

- Valor 1 a la respuesta N = nunca
- Valor 2 a la respuesta AV= algunas veces;
- Valor 3 a la respuesta S= siempre.

3.6. Aspectos Éticos.

La investigación se realizó dentro del marco de respeto y privacidad de la información obtenida, respetando la respuesta y opinión de los docentes encuestados. El trabajo realizó de acuerdo con los requerimientos de la UCV Posgrado. Con el consentimiento de parte de los directivos de la I.E PNP Alcides Vigo, para hacer dicha investigación.

también se tomó en cuenta los derechos de autor y aplicando el formato APA. Citando y considerando las fuentes donde se consideró para enriquecer este trabajo de investigación.

IV.RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Análisis descriptivo de la variable gestión educativa(tabla1) Baremo

Variable / Dimensión	Bajo	Regular	alto
Gestión educativa	25 - 41	42 - 58	59 - 75
Gestión Pedagógica	10 - 16	17 - 23	24 - 30
Gestión institucional	8 - 13	14 - 19	20 - 24
Gestión administrativa	7 -11	12 - 16	17 - 21

Tabla 1**Gestión educativa**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Media
Válido Regular	50	100,0	100,0	100,0	46,74

Tabla 2

La tabla muestra que el 100% de los docentes tiene un nivel regular de gestión educativa. No se reporta nivel alto ni nivel bajo. La media es de 46.74, lo que significa que la gestión educativa es regular.

Gestión pedagógica (tabla 2)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Media
Válido Regular	42	84,0	84,0	84,0	21,72
Alto	8	16,0	16,0	100,0	
Total	50	100,0	100,0		

Tabla 3

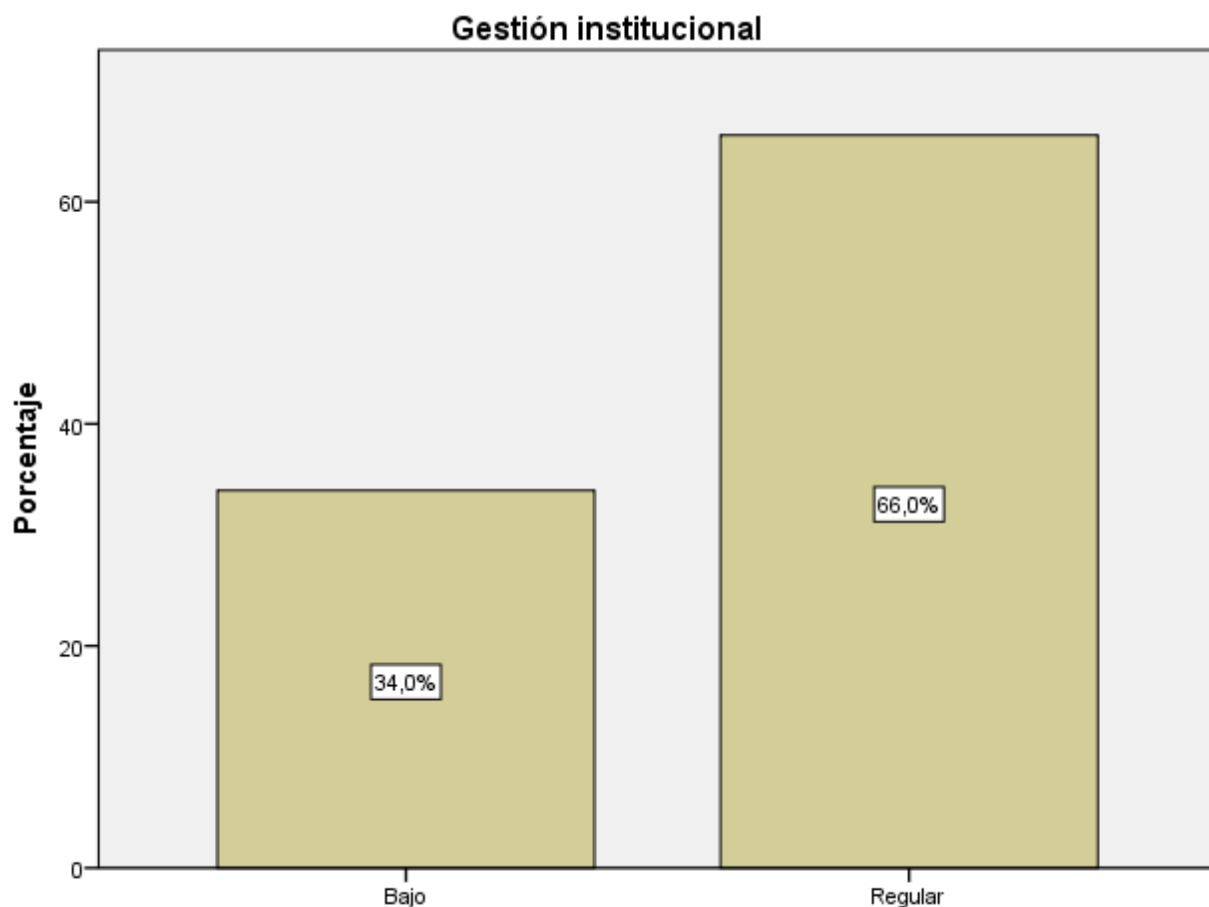
La tabla muestra que el 84% de los docentes tiene un nivel regular de gestión pedagógica y el 16% un nivel alto. No se reporta nivel bajo. La media es de 21.72, lo que significa que la gestión pedagógica es regular.

Gestión institucional (tabla 3)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Media
Válido Bajo	17	34,0	34,0	34,0	14,16
Regular	33	66,0	66,0	100,0	
Total	50	100,0	100,0		

Tabla 4

La tabla muestra que el 66% de los docentes tiene un nivel regular de gestión institucional y el 34% un nivel bajo. No se reporta nivel alto. La media es de 14.16, lo que significa que la gestión institucional es regular.

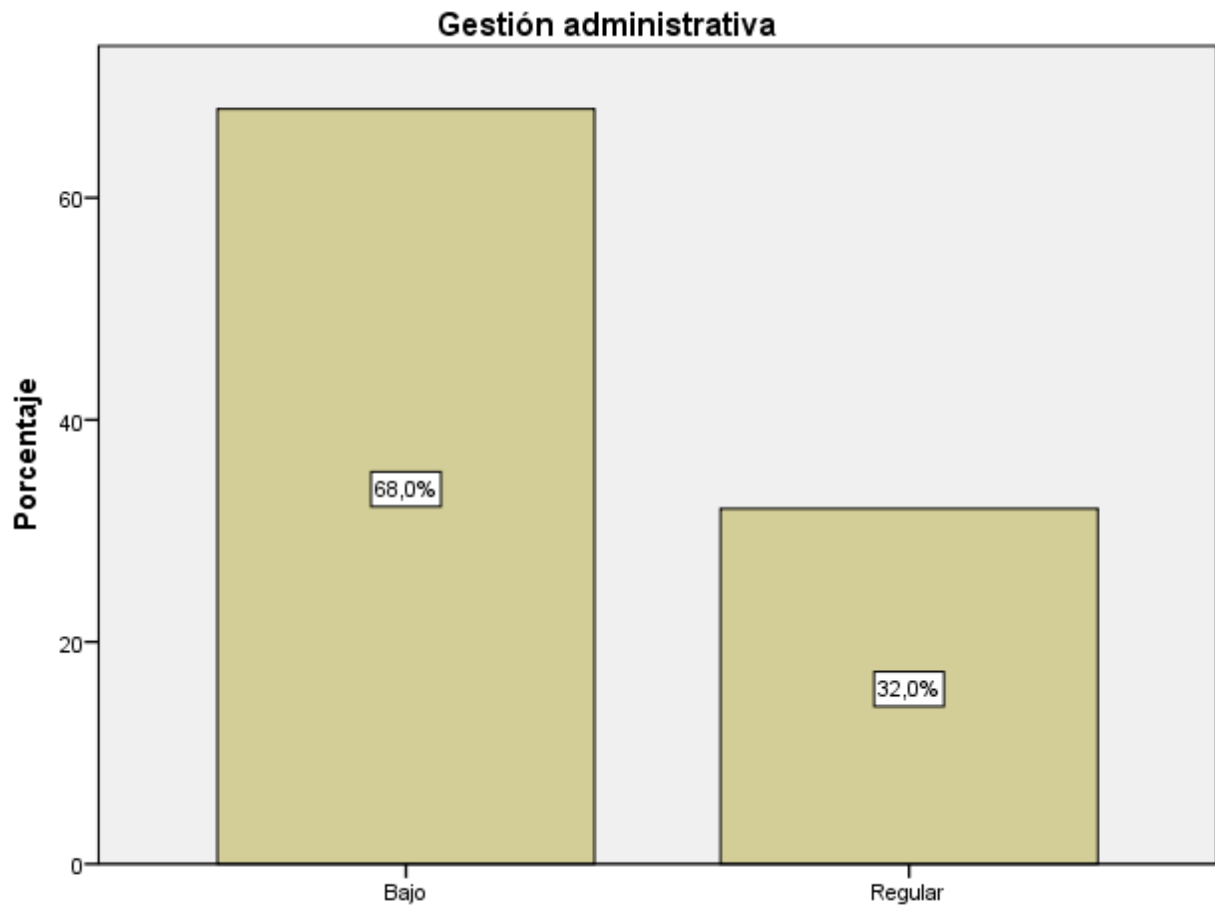


Gestión administrativa (tabla 5)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Media
Bajo	34	68,0	68,0	68,0	10,86
Regular	16	32,0	32,0	100,0	
Total	50	100,0	100,0		

Tabla 5

La tabla muestra que el 68% de los docentes tiene un nivel bajo de gestión administrativa y el 32% un nivel regular. No se reporta nivel alto. La media es de 10.86, lo que significa que la gestión administrativa es baja.



Análisis descriptivo de la variable clima laboral(tabla6)
Baremo

Variable / Dimensión	Bajo	Regular	alto
Clima laboral	26 - 43	44 - 61	62 - 78
Relaciones humanas	10 - 16	17 - 23	24 - 30

Trabajo corporativo	8 - 13	14 - 19	20 - 24
Satisfacción laboral	8 - 13	14 - 19	20 - 24

Tabla 6

Clima laboral (tabla 7)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Media
Válido Bajo	20	40,0	40,0	40,0	44,94
Regular	30	60,0	60,0	100,0	
Total	50	100,0	100,0		

Tabla 7

La tabla muestra que el 60% de los docentes refieren que el nivel del clima laboral de la institución educativa es regular y el 40% refiere que el nivel es bajo. No se reporta nivel alto. La media es de 44.94, lo que significa que el clima laboral es regular.

Relaciones humanas(tabla8)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Media
Válido Bajo	4	8,0	8,0	8,0	19,04
Regular	45	90,0	90,0	98,0	
Alto	1	2,0	2,0	100,0	
Total	50	100,0	100,0		

Tabla 8

La tabla muestra que el 90% de los docentes refieren que el nivel de las relaciones humanas es regular, el 8% refiere que el nivel es bajo y el 2% refiere que es alto. La media es de 19.04, lo que significa que las relaciones humanas son regulares.

Trabajo colaborativo (tabla 9)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Media
Válido Bajo	5	10,0	10,0	10,0	15,10
Regular	45	90,0	90,0	100,0	
Total	50	100,0	100,0		

Tabla 9

La tabla muestra que el 90% de los docentes refieren que el nivel del trabajo corporativo es regular y el 10% refiere que es bajo. No se reporta nivel alto. La media es de 15.10, lo que significa que el trabajo corporativo es regular.

Satisfacción laboral (tabla10)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Media
Válido Bajo	50	100,0	100,0	100,0	10,80

Tabla 10

La tabla muestra que el 100% de los docentes tiene un nivel bajo de satisfacción laboral. No se reporta nivel regular ni nivel alto. La media es de 10.80, lo que significa que la satisfacción laboral es baja.

3.2. Análisis inferencial

(Prueba de hipótesis)

Hipótesis general

H_0 La gestión educativa durante la pandemia no influye de forma negativa en el clima laboral entre los docentes de la Institución educativa.... en 2021.

H_1 La gestión educativa durante la pandemia influye de forma negativa en el clima laboral entre los docentes de la Institución educativa.... en 2021.

Resumen del modelo(tabla 11)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,118 ^a	,014	-,041	1,56653

Tabla 11

a. Predictores: (Constante), Gestión educativa

El resumen del modelo muestra que el resultado del R cuadrado es de 0.014, lo que significa que la gestión educativa explica en un 01.4% la variable clima laboral.

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,628	1	,628	,256	,619 ^b
	Residuo	44,172	18	2,454		
	Total	44,800	19			

Tabla 12

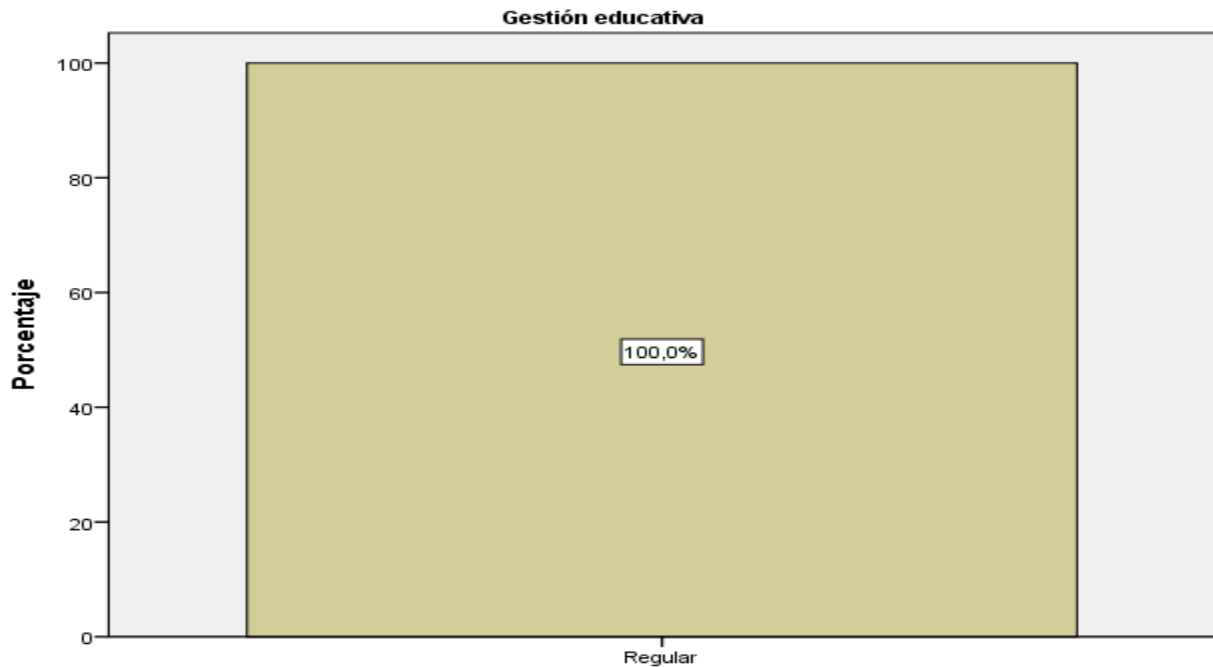
- a. Variable dependiente: Clima laboral
- b. Predictores: (Constante), Gestión educativa

La significancia de F es mayor de 0.05. Por lo tanto, el modelo no es bueno para explicar la variable clima laboral, es estadísticamente no significativo.

Coefficientes(tabla13)

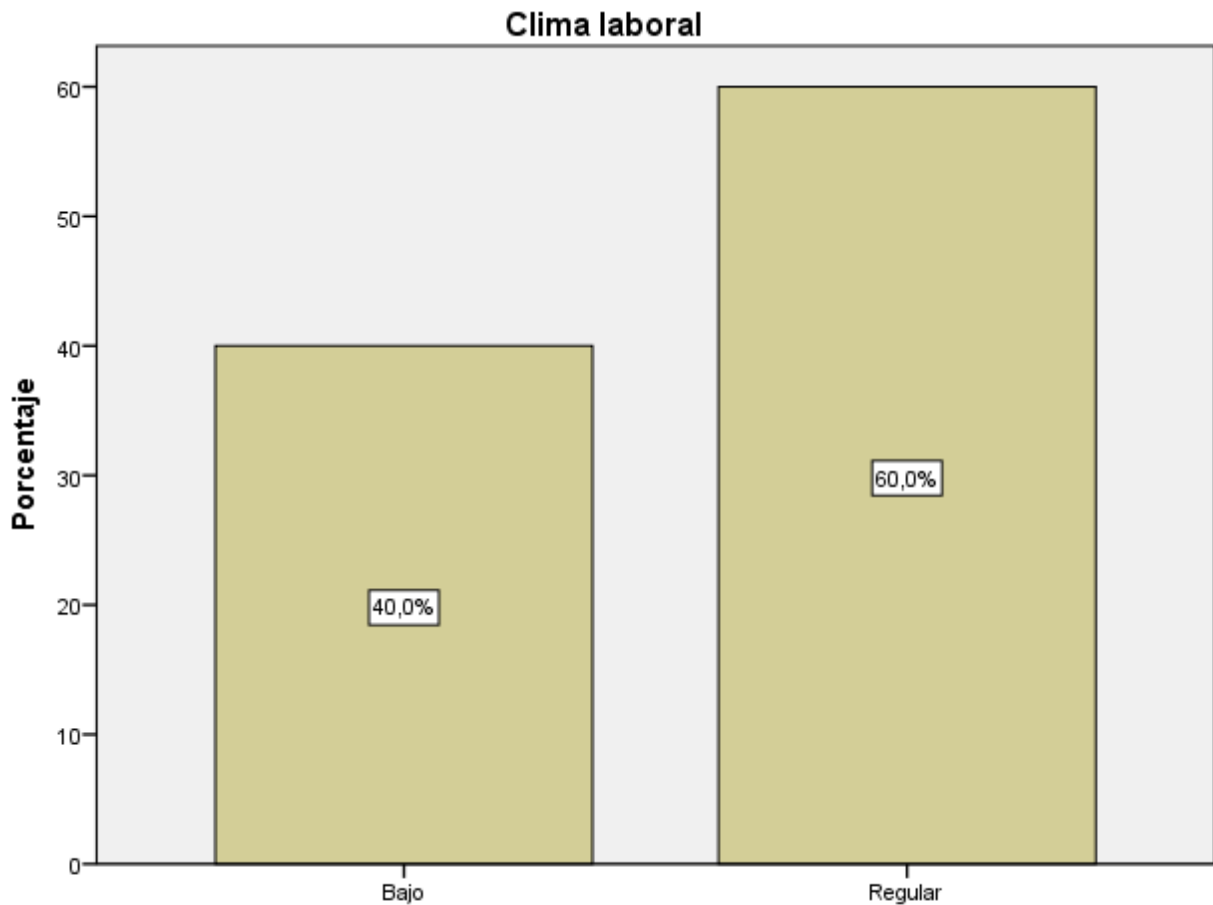
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	45,512	8,137		5,593	,000
Gestión educativa	-,087	,172	-,118	-,506	,619

Tabla 13



a. Variable dependiente: Clima laboral

La variable gestión educativa no explica la variable clima laboral, ya que la significancia es mayor al 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la de investigación. La gestión educativa durante la pandemia no influye de forma negativa en el clima laboral entre los docentes de la Institución educativa.... en 2021.



Hipótesis específica 1

H₀ La gestión educativa durante la pandemia no influye de una manera negativa en las relaciones humanas de los docentes de la Institución educativa.... en 2021.

H₁ La gestión educativa durante la pandemia influye de una manera negativa en las relaciones humanas de los docentes de la Institución educativa.... en 2021.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,645 ^a	,416	,123	,89642

Tabla 14

Predictores: (Constante), Gestión educativa

El resumen del modelo muestra que el resultado del R cuadrado es de 0.416, lo que significa que la gestión educativa explica en un 41.6% la variable relaciones humanas.

ANOVA^a

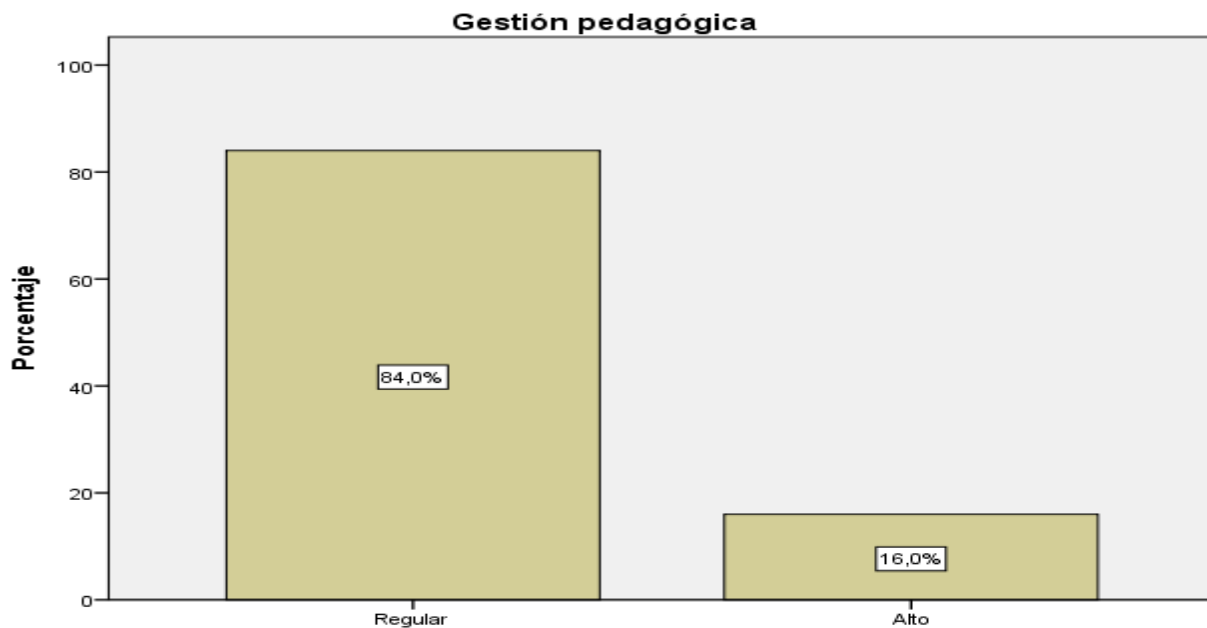
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1,143	1	1,143	1,422	,355 ^b
	Residuo	1,607	2	,804		
	Total	2,750	3			

Tabla 15

a. Variable dependiente: Relaciones humanas

Predictores: (Constante), Gestión educativa

La significancia de F es mayor de 0.05. Entonces, el modelo no es bueno para explicar la variable relaciones humanas, no significativo estadísticamente.



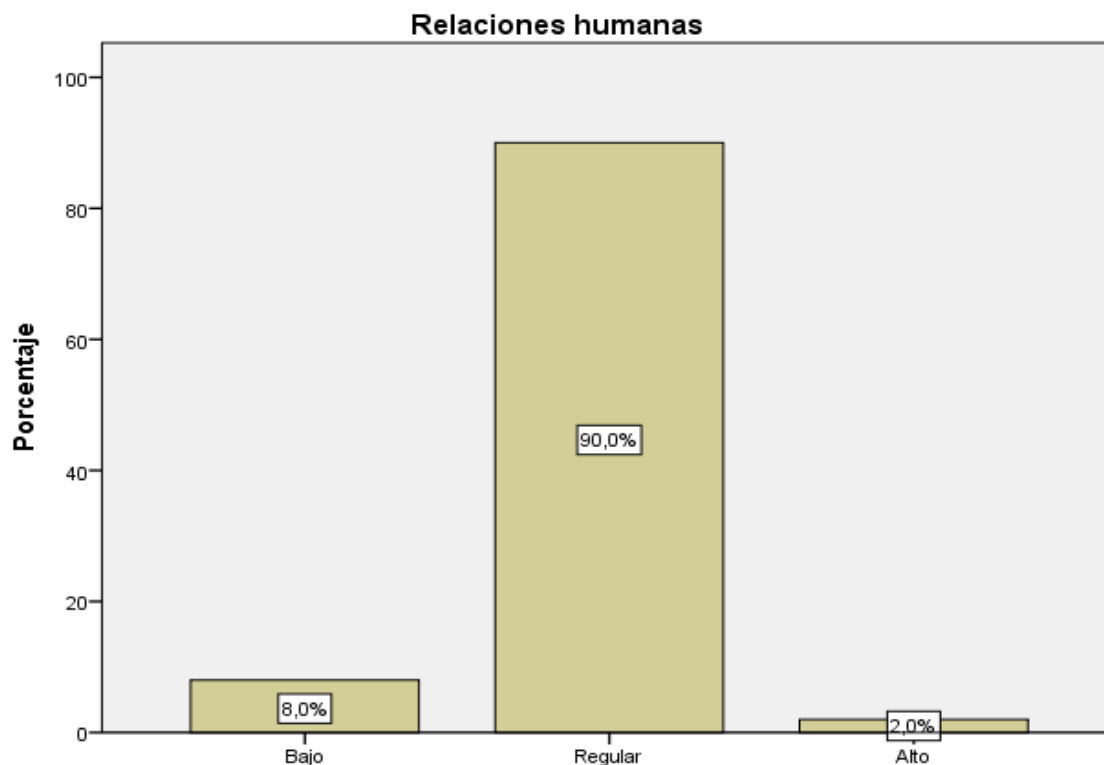
Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	1,821	11,269		,162	,886
Gestión educativa	,286	,240	,645	1,193	,355

Tabla 16

a. Variable dependiente: Relaciones humanas

La variable gestión educativa no explica la variable relaciones humanas, ya que la significancia es mayor al 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la de investigación. La gestión educativa durante la pandemia no influye de una manera negativa en las relaciones humanas de los docentes de la Institución educativa.... en 2021.



Hipótesis específica 2

H₀ La gestión educativa durante la pandemia no influye de manera negativa en el trabajo colaborativo (en equipo) de los docentes de la Institución educativa.... en 2021.

H₁ La gestión educativa durante la pandemia influye de una manera negativa en el trabajo colaborativo (en equipo) de los profesores de la Institución educativa.... en 2021.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,575 ^a	,331	,108	,42241

Tabla 17

Predictores: (Constante), Gestión educativa

El resumen del modelo muestra que el resultado del R cuadrado es de 0.331, lo que significa que la gestión educativa explica en un 33.1% la variable trabajo colaborativo

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,265	1	,265	1,484	,310 ^b
	Residuo	,535	3	,178		
	Total	,800	4			

Tabla 18

a. Variable dependiente: Trabajo corporativo

Predictores: (Constante), Gestión educativa

La significancia de F es mayor de 0.05. Por lo tanto, el modelo no es bueno para explicar la variable trabajo corporativo, es estadísticamente no significativo.

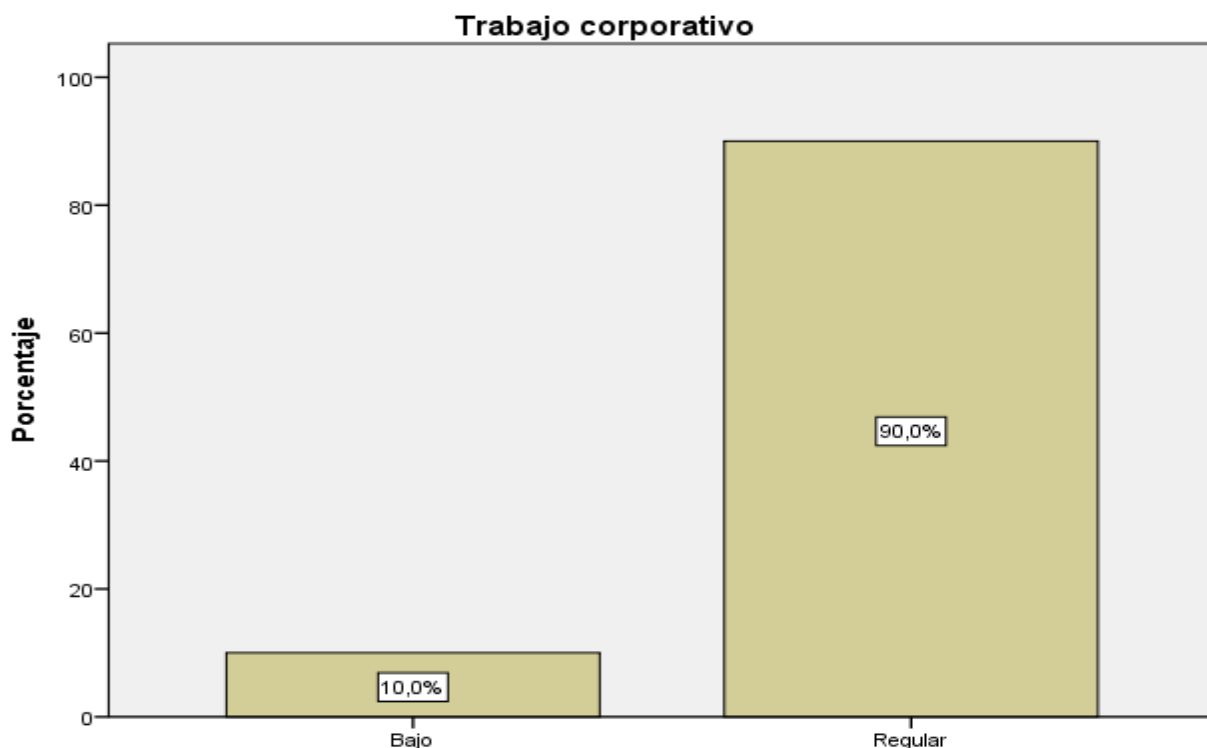
Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	16,035	3,482		4,605	,019
	Gestión educativa	-,088	,072	-,575	-1,218	,310

Tabla 19

a. Variable dependiente: Trabajo corporativo

La variable gestión educativa no explica la variable trabajo corporativo, ya que la significancia es mayor al 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la de investigación. La gestión educativa durante la pandemia no influye de una manera negativa en el trabajo colaborativo (en equipo) de los docentes de la Institución educativa.... en 2021.



Hipótesis específica 3

H₀ La Gestión Educativa durante la pandemia no influye de una manera negativa en la satisfacción de los docentes de las Institución educativa... en 2021.

H₁ La Gestión Educativa durante la pandemia influye de una manera negativa en la satisfacción de los docentes de las Institución educativa... en 2021.

Resumen del modelo(tabla 14)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,072 ^a	,005	-,016	1,496

Tabla 20

a. Predictores: (Constante), Gestión educativa

El resumen del modelo muestra que el resultado del R cuadrado es de 0.005, lo que significa que la gestión educativa explica en un 0.5% la variable satisfacción laboral.

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,560	1	,560	,250	,619 ^b
	Residuo	107,440	48	2,238		
	Total	108,000	49			

Tabla 21

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral
 b. Predictores: (Constante), Gestión educativa

La significancia de F es mayor de 0.05. Por lo tanto, el modelo no es bueno para explicar la variable satisfacción laboral, es estadísticamente no significativo.

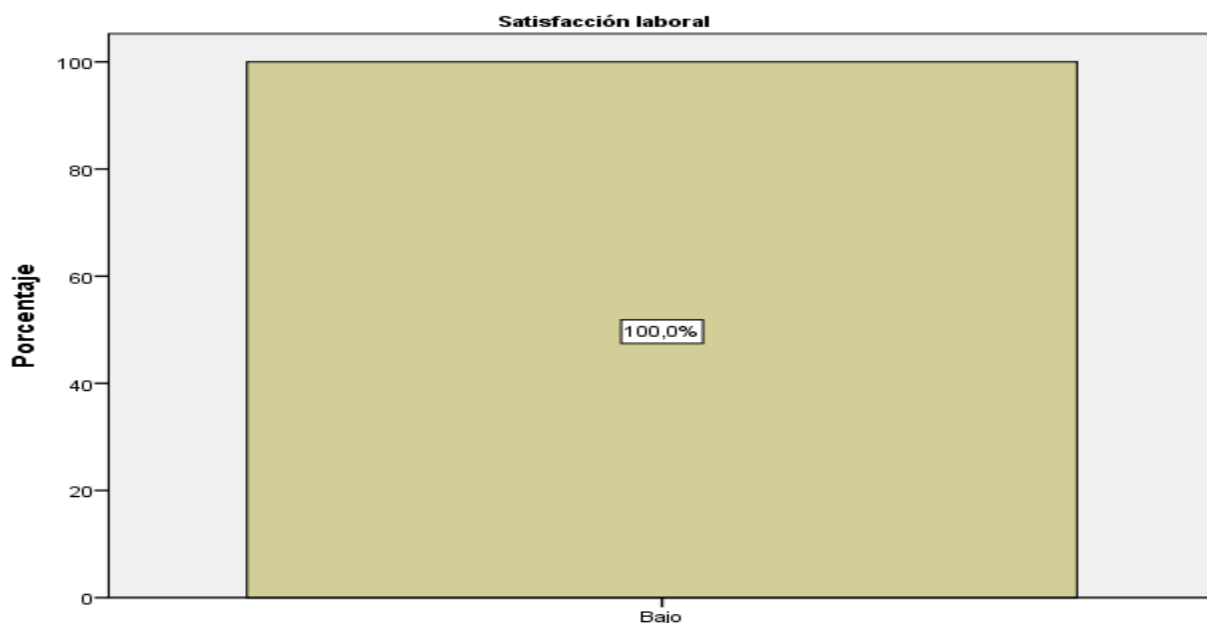
Coefficientes^a

Modelo	Coefficientes no estandarizados	Coefficientes estandarizados	t	Sig.
		os		

		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	12,876	4,158		3,097	,003
	Gestión educativa	-,044	,089	-,072	-,500	,619

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

La variable gestión educativa no explica la variable satisfacción laboral, ya que la significancia es mayor al 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la de investigación. La Gestión Educativa durante la pandemia no influye de una manera negativa en la satisfacción de los docentes de las Institución educativa... en 2021.



explica la variable clima laboral y el resultado es mayor al 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, rechazando la de investigación. La gestión educativa durante la pandemia no influye de forma negativa en el clima laboral entre los profesores del colegio PNP Alcides Vigo Hurtado, durante el año 2021.

V. DISCUSIÓN.

Al iniciar la investigación nos propusimos alcanzar algunos objetivos y nos planteamos en el contenido de este trabajo de investigación y el propósito fundamental era conocer la relación que hay entre dos variables Gestión educativa y clima laboral durante la pandemia en el colegio PNP Alcides Vigo Hurtado de Surco durante el año 2021.

Ya obtenidos los resultados podemos ver la evidencia que la variable clima laboral muestra que el 60% de los docentes refieren que el nivel del clima laboral de la institución educativa es regular y el 40% refiere que el nivel es bajo. No se reporta nivel alto. La media es de 44.94, lo que significa que el clima laboral es regular.

Esto nos indica que el medio de trabajo en dentro del colegio no siempre es bueno, hay cierto deterioro en las relaciones humanas, al decir nula la hipótesis podemos afirmar que no es buena ni mala, pueda que el trabajo desde casa haya sido el factor influyente.

Hay que entender que en tiempos de crisis, las personas suelen reaccionar diferente a un estado normal y por ende, sus emociones o productividad pueden verse afectadas. Será importante poder sostener, ayudar y siempre motivarse entre docentes, directivos y docentes desde la distancia por la modalidad actual de trabajo y así mantener unido al equipo, seguir fomentando el trabajo colaborativo de esa forma se potenciará y mantendrá un clima laboral adecuado.

El clima laboral adecuado en una institución está relacionado directa e íntimamente con un manejo social de los directivos, con la forma de interactuar entre los docentes, en el desarrollo de sus actividades, en la forma de comunicación y participación durante las reuniones a distancia, el involucramiento en las diferentes quehaceres propios de la comuna educativa, el cual influye de forma significativa directamente en los estudiantes y por ende en el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de la institución

Medir un clima laboral es necesario para saber y entender de qué forma

impacta e influye dentro de las organizaciones y la responsabilidad social dentro de la institución. Clima laboral no solo se observa en la parte externa de la organización, también se refiere a la responsabilidad social interna que posee una institución. (Marroquín, García, Manotoa, & Vieira, 2019).

Hacer gestión en algunas instituciones se refiere a las acciones, interrelaciones, cambios y, adecuaciones dentro, y se espera que el resultado siempre sea favorable en beneficio de la institución, analizar los aspectos intangibles siempre es importante y conocer los resultados si estas están siendo efectivas de acuerdo con las expectativas favorables que se tiene, la expectativa aumenta cuando en las decisiones está implícito los recursos materiales, humanos o ambos.

Si ha sido permitido indicar que, para hacer gestión y reconocimiento de las habilidades del talento humano con la finalidad de mejorar el clima de la institución, haciendo convenio con una universidad para mejorar y potenciar el aprendizaje del personal, llegando el autor a una conclusión muy importante de la siguiente manera. El aprendizaje, tomado como una práctica natural del ser humano, está relacionado con los procesos de la organización, que cuando se llegue a tener conciencia del poder potencializado como estrategia en una estructura que muestre un ambiente necesario para el aprendizaje (Zapata & Ramírez, 2007).

En dichas conclusiones se puede entender que en la organización se ve un ambiente laboral medio; pero no es del todo satisfactorio, porque algunos factores que son importantes como es el reconocimiento que brinda la institución de parte del grupo de los directivos es de regular a muy bajo.

Las puntuaciones logradas a nivel de la tabla en gestión Educativa, muestra que un 100% de los docentes están en nivel regular de gestión educativa. No se reporta nivel alto ni nivel bajo. La media es de 46.74, lo que significa que la gestión que realizan los directivos educativos en la institución Alcides Vigo es regular.

Gestionar en una institución es un proceso que va ligado a hacer labores de fortalecimiento y mejora en los procesos educativos de las instituciones educativas que regulan y mantienen la autonomía de la institución dentro de las políticas públicas y que favorece las actividades pedagógicas con la finalidad de

responder a los intereses educativos.

En tal sentido, se tiene en cuenta que la gestión escolar requiere de prácticas que permitan

Generar condiciones favorables dentro de una institución, y también es muy importante contar con el liderazgo del director para propiciar, contactar, concertar y acompañar motivando a un cambio educativo. Implementar las escuelas que permitan lograr mejores aprendizajes para los estudiantes necesita de un liderazgo, no es posible un cambio con directivos burocráticos e impersonales. (Treviño, 2014)

La variable gestión educativa no explica la variable relaciones humanas, ya que la significancia es mayor al 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, rechazando la de investigación. La gestión educativa durante la pandemia no influye de una manera negativa en las relaciones humanas de los docentes de la Institución educativa PNP Alcides Vigo Hurtado en 2020.

Claramente se muestra con este resultado que la gestión educativa no tiene influencia negativa entre los maestros de dicho centro. Muestra hipótesis es nula, lo que significa que no es positiva ni negativa las relaciones humanas entre los docentes, de la misma forma presenta un perfil integral unificado y coherente de decisiones que integra a todos los componentes de las instituciones, que pueden cambiar las variables que se relacionan con esta. Duchi (2001)

En cuanto a la variable gestión educativa no explica la variable trabajo corporativo, la significancia es mayor al 0.05. Por lo tanto, aceptando la hipótesis nula y rechaza de la investigación. La gestión educativa durante la pandemia no influye de una manera negativa en el trabajo colaborativo (en equipo) de los docentes de la Institución educativa en 2020.

También podemos afirmar que de acuerdo a los resultados estadísticos en esta investigación, la relación de gestión educativa durante la pandemia y el trabajo colaborativo o trabajo en equipo no afecta la relación entre los docentes ni se

altera, determinando una relación nula; entonces se percibe que a pesar del contexto y de la forma de trabajo los docentes de la institución han mantenido de forma regular coordinar y hacer trabajos de forma grupal, entendiendo que el éxito de una institución depende que el director como gestor deba cumplir con determinadas competencias relacionadas a nivel institucional procurando fortalecer el trabajo en equipo colaborativo.

VI. CONCLUSIONES

Primera. En general la gestión educativa no explica la variable clima laboral, ya que la significancia es mayor al 0.05. Por lo tanto, se acepta hipótesis nula, rechazando de la investigación. La gestión educativa durante la pandemia no influye de forma negativa en el clima laboral entre los maestros de dicha institución durante la pandemia en el año 2021.

Segunda. La variable gestión educativa no explica la variable trabajo colaborativo, ya que la significancia es mayor al 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la de investigación. La gestión educativa durante la pandemia no influye de una manera negativa en el trabajo colaborativo (en equipo) de los docentes de la Institución educativa.... en 2021.

Tercera. El análisis de la variable gestión educativa no explica la variable relaciones humanas, ya que la significancia es mayor al 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, rechazando la de la investigación. La gestión educativa durante la pandemia no influye de una manera negativa en las relaciones humanas de los docentes de la Institución educativa.... en 2021.

Cuarta. La variable gestión educativa no explica la variable satisfacción laboral, ya que la significancia es mayor al 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, rechazando de la investigación. La Gestión Educativa durante la pandemia no influye de una manera negativa en la satisfacción y bienestar de los docentes de las Institución educativa... en 2021.

VII RECOMENDACIONES.

Después de hacer el análisis de este trabajo de investigación se ven algunos puntos que es necesario presentar como una recomendación.

Primero. Se recomienda al equipo directivo de la comuna educativa gestionar estrategias para mejorar ese clima laboral nula existente en la institución, propiciando talleres con apoyo de especialistas, que ayuden a desarrollar charlas con dinámicas interactivas, para generar la interacción entre los docentes. llevando a un clima laboral positiva en estos tiempos del COVID-19 generando un ambiente más cálido.

Segundo. Se recomienda a los directivos educativos de la institución mejorar la hipótesis nula que se evidencia en esta investigación, brindando un ambiente de apoyo entre los docentes, generando trabajos en equipo colaborativo para incrementar la interrelación entre docentes que en este contexto de trabajo virtual sido afectado, generando la indiferencia entre docentes.

Tercero. Se sugiere a los coordinadores de área que durante las reuniones de trabajo colegiado pueda emplear estrategias donde se evidencie la interacción entre los docentes, tratando también temas más personales donde se pueda tocar aspectos afectivos, de intercambio de ideas y experiencias propias de trabajo en este contexto virtual, de esa forma mejorar las relaciones humanas nulas, pasando a relaciones humanas positivas que repercutirá en la enseñanza de los

estudiantes.

Cuarto. Se recomienda al equipo directivo hacer reconocimiento del logro de los docentes con resoluciones o menciones honrosas, para motivar y mejorar la satisfacción y bienestar laboral,

que claramente se percibe nula en el resultado de estudio.

REFERENCIAS.

Chiang Vega, M. M., Núñez Partido, A., & Huerta Rivera, P. C. (2012). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Icade. Revista De La Facultad De Derecho*, (72), 49-74. Recuperado a partir de

<https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/407>

“Mejorar el liderazgo escolar” Volumen 1: Política y práctica, Beatriz Pont, Deborah Nusche, Hunter Moorman - OCDE 2009. 2 “Liderazgo” Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIEPE) - Buenos Aires.

Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). (P. M. Sacristán, Trad.) México, México: McGraw Hill Educación. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C

Aguirre, L. R., Campos, Á. F., & Méndez, A. G. (2013). EL CLIMA LABORAL COMO UN ELEMENTO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL. *RNA*, 4(1), 59-70. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>

Marroquín, W. E., García, H. E., Manotoa, H. P., & Vieira, J. F. (2019). La responsabilidad social corporativa y el clima laboral. Recuperado de <http://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/visionariodigital/article/view/974>

Orellana, B. J., & Portalanza, C. A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125. Recuperado de <https://elsevier.es/es-revista-suma-negocios208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-s2215910x14700266>

Aguirre Carbajo, N. W. (2019). *Gestión Directiva Y Desarrollo Profesional Docente En Una Institución Educativa De Ica*. Formato Documento Electrónico(ISO)

VIALART VIDAL, María Niurka. Didactic strategies for the virtualization of the teaching-learning process in the times of COVID-19. *Educ Med Super* [online]. 2020, vol.34, n.3 [citado 2021-04-25], e2594. Disponible en:

<http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412020000300015&lng=es&nrm=iso>. Epub 30-Oct-2020. ISSN 0864-2141.

Fardoun, H., González-González, C. S., Collazos, C. A., & Yousef, M. (2020). Estudio exploratorio en Iberoamérica sobre procesos de enseñanza-aprendizaje y propuesta de evaluación en tiempos de pandemia. *Education in the Knowledge Society*, 21, 17. doi:10.14201/eks.23437

Por Herberth Alexander Oliva Docente de la Universidad de Guadalajara Cod. 2964199 e investigador asociado del Instituto de Ciencia, Tecnología e innovación de la Universidad Francisco Gavidia.2020

The role of management in educational outcomes LÓPEZ, Iván D 1. y LÓPEZ, Marielsa E. 2 Recibido: 29/05/2019 • Aprobado: 02/10/2019 • Publicado 2019.

MURRIETA VILLEGAS, Paola Antonia; FARJE ESCOBEDO, José Darwin. Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa,

Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, [S.l.], v. 3, n. 3, p. 54-59, feb. 2021. ISSN 2519-0423. Disponible en: <<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/648>>. Fecha de acceso: 25 Apr. 2021 doi:<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.648>.

ALEX RÍOS CÉSPEDES. Gobernabilidad y gobernanza en las Unidades de Gestión Educativa Local del Perú: Una mirada desde el conocimiento de sus funciones. *Revista Iberoamericana de Educación*, [s. l.], v. 83, n. 1, p. 97–119, 2020. DO.35362/rie8313832. Disponible en:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.f38d0b0d9272493db4805bc3b50f56a5&lang=es&site=eds-live>. Acceso en: 25 abr. 2021.

A Worldwide Journey through Distance Education—From the Post Office to Virtual, Augmented and Mixed Realities, and Education during the COVID-19 Pandemic. De: Pregowska, Agnieszka, Masztalerz, Karol, Garlińska, Magdalena, Osial,

Magdalena, Bishop, Jonathan, Education Sciences, 22277102, Mar2021, Vol. 11, Fascículo 3

Institutional educational management: educative regionalization in Yucatán, Álvaro Martín Vázquez Leyva, María Trinidad Cerecedo Mercado y Carlos Topete Barrera. María Niurka Vialart Vidal¹* <https://orcid.org/0000-0002-1110-4257>
1Escuela Nacional La Habana, Cuba. *Autor para la correspondencia:

Gestión en el Tercer Milenio por Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas basada en una obra
[ehttps://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/inde](https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/inde)

Ejemplos exitosos de cómo escalar la enseñanza y el aprendizaje en tiempos del COVID-19 Critóbal Cobo e Iñaki Sánchez Ciarrusta 24 de abril de 2020

Fundación Carolina C/ Serrano Galvache, 26. Torre Sur, 3ª planta 28071 Madrid - España www.fundacioncarolina.es @Red_Carolina ISSN: 2695-4362
https://doi.org/10.33960/AC_42.2020.

Didier, N. (2009), “Actualización teórica y metodológica clima organizacional”, CDO Consulting Group, Santiago de Chile.

La formación de recursos humanos para la gestión institucional educativa; analizando la posibilidad de gestión como un eje integrador de las dimensiones escolares, políticas educativas y procesos determinados por el propio sistema y la problemática que en su contexto vive. EVANGELINA VILLARREAL RAMOS Catedrática universitaria y conductora de postgrado, Hermosillo (Sonora), México.

Traducción autorizada de la edición en idioma inglés Human relations: Interpersonal job-oriented skill, 9 ed. por Andrew J. Dubrin publicada por Pearson Education, Inc., publicada como Prentice Hall, Copyright © 2007. Todos los derechos reservados.

DUBRIN, ANDREW J. Relaciones humanas. Novena edición Comportamiento humano en el trabajo PEARSON EDUCACIÓN, México, 2008 ISBN: 978-970-26-1080-9 Área: Administración y Economía.

Bernal, A.; Ibarrola, S, ""Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa"" Revista iberoamericana de educación, N.º 67 (2015), pp. 55-70

Quispe-Pareja, Marleni La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente Investigación Valdizana, vol. 14, núm. 1, 2020, -Marzo, pp. 7-14

Universidad Nacional Hermilio Valdizán Perú DOI:

<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>

Alarcón, R. (2016). Universidad innovadora por un desarrollo humano. (Trabajo presentado en "X Congreso Internacional de Educación Superior Universidad 2016). La Habana, Cuba. En: [http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n1/rces01118.p df](http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n1/rces01118.pdf)

-Seth Flaxman, Swapnil Mishra, Axel Gandy et al. COVID-19 en 11 países europeos. Imperial College London (2020) página 3.

<https://www.imperial.ac.uk/media/imperial-college/medicine/sph/ide/gida-fellowships/Imperial-College-COVID19-Europe-estimates-and-NPI-impact-30-03-2020.pdf>

IPE (2001). Competencias para la profesionalización de la Gestión Educativa. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. Bs. As., Argentina.

IPE/UNESCO. Recuperado de: <http://www.iipe-buenosaires.org.ar/inicio> y

<http://www.iipe-buenosaires.org.ar/publicaciones>

-Manual Moderno; Instituto Superior de Ciencias de la Educación del Estado de México (ISCEEM); El Colegio de Tlaxcala; Asamblea Legislativa del Distrito Federal – Comisión de Educación; Desarrollo para Todos, A. C.; Secretaría de Educación Pública del Estado de Tlaxcala; Universidad Albert Einstein; Universidad Pedagógica Nacional; Universidad de Atlacomulco.

- CASASSUS J 2000. Problemas de la gestión educativa en América Latina [consulta 12 enero 2017]. Disponible en:<http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>
- VIDAL LEDO M [et al.]. 2008. Gestión educativa. Educ Med Super 22(2). pp. 0-0. ISSN 0864- 2141. Disponible en: .
- ÁLVAREZ SÁNCHEZ, I N [et al.]. 2013. La gestión educativa como factor de calidad en una universidad Intercultural. Ra Ximhai, 9(4), pp. 149-156, ISSN-1665-0441. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46129004014.pdf>
- GARCÍA LUNA B. 2016. Evaluación de la gestión educativa. Reflexiones [consulta 12 enero 2017]. Disponible en:<http://www.gestiopolis.com/evaluacion-la-gestion-educativa-reflexiones/>
- Mg. Ángela E. Farfán-Tigre, Mg. Oswaldo W. Mero-Delgado, Mg. Jessica V. Sáenz-Gavilanes evelin.farfan.tigre@gmail.com, oswal_mero@hotmail.com, jessikvsg@gmail.com Universidad Laica “Eloy Alfaro”
- Torres, E. R. T., Cabrera, X. C., & Ferañan, E. V. R. (2017). La autoevaluación como parte del proceso de acreditación en la universidad “señor de sipán”, Perú. EPISTEMIA, 1(1).29 de 29 páginas.
- Pernnet C. José A. (2017). La Gestión Educativa por Procesos - Guía para su identificación e implementación
- Barrio, B. P. (2018). Calidad, equidad e indicadores en el sistema educativo español. Pulso. Revista de educación, (29), 43-58.
- Mayo, I. C., & Fernández, J. L. V. (2016). Los procesos en gestión de calidad. Un ejemplo en un centro educativo. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 8(5).
- Ortiz, M. P. (2013). GESTIÓN POR PROCESOS: Herramienta para la mejora de centros educativos. Obtenido de [http://www.educarchile.cl/Userfiles P, 1.](http://www.educarchile.cl/Userfiles/P,1)

Planificación escolar-La toma de decisiones informadas. Lima-Perú: Ministerio de Educación.http://www.minedu.gob.pe/cursos-diplomados-y-segunda-especialidad-directivos/pdf/mod_2y3/modulo2-planificacion-escolar.pdfwww.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-com-promisos-gestion-escolar.pdf

López, A. P., Prados, M. Á. H., & Romera, C. G. (2013). La gestión eficaz del docente en el aula. Un estudio de caso. Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, 16(2), 77-92.

FOREHAND, G. y GILMER, B. (1964). 'Environmental variation in studies of organizational behavior', Psychological bulletin, 62, 361-382.

SCHNEIDER, B, y BARTLETT, C.J. (1968). 'Individual differences and organizational climates: 1. The research plan and questionnaire development'. Personnel psychology, 21, 447 - 455.

b-Clima laboral y mobbing Osvaldo Varela, Stella M. Puhl, M. de los Ángeles Izcurdia Anuario de Investigaciones 2013, XX () [Anuario de Investigaciones 2013, XX \(\)](#)

García, M. & Ibarra, L. (2011) Diagnóstico del clima organizacional del departamento de educación en la universidad de Guanajuato. ISBN-13: 978-84-15547-26-6. N° Registro: 201214077.

Ramos, D (2012) El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelo de abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades, Programa de Psicología.

Brunet, Luc. (2011) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas, págs. 12, 13. El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje.

Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Flores-Monterrosa C. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. MedUNAB. 2020;23(2): 195-213. doi: 10.29375/01237047.3890

ANEXOS

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala medición
A. Variable 1: Gestión educativa	Las acciones que se realiza por la autoridad directiva de una I.E, busca elevar y mejorar la obtención de logros en el aspecto pedagógico en beneficio de toda la comunidad educativos. (Pozner, 2000).	Se centra en la búsqueda de la calidad educativa con la finalidad de beneficiar a la comunidad escolar, para ello hay normas y reglas de gestión, con el fin de orientar desempeños deseables en una escuela de calidad (Loera, 2018)	1.Gestión Pedagógica. 2.-Gestion institucional. 3.- gestión administrativa.	Nunca (1); Algunas veces (2); Siempre (3).
VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala medición
B. clima laboral.	Clima laboral son considerados fenómenos desde varias dimensiones que muestran la naturaleza de las visiones que los empleados o docentes tienen de sus propias vivencias dentro de una entidad. (Zohar, 1998)	Así también, puede existir diferentes climas dentro de la misma institución, ya puede variar en cuanto a las percepciones delos miembros según sus niveles de la misma, sus diferentes formas de trabajo, o las diversas ocupaciones dentro del mismo centro de labor.1. (Schneider, Parkington, y Buxton,2016),	1.Relaciones humanas 2.- Trabajo en equipo. 3.-Satisfaccion.	Nunca (1); Algunas veces (2); Siempre (3).

MATRIZ TÍTULO: GESTIÓN EDUCATIVA DURANTE LA PANDEMIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PNP ALCIDES VIGO HURTADO, 2021

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	GESTIÓN EDUCATIVA			
				DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
<p>ENFOQUE. Cuantitativo. (Según Stephen Robbins)</p> <p>TIPO. Básica pura o fundamental Descriptivo</p> <p>ALCANCE: Correlacional Permite mostrar el grado de relación entre las dimensiones.</p> <p>DISEÑO No experimental</p>	¿Cuál es la influencia de la Gestión Educativa durante la pandemia en el Clima laboral en la Institución Educativa PNP. Alcides Vigo Hurtado en el año 2021	Determinar la influencia de la Gestión Educativa durante la pandemia y el Clima laboral en la Institución Educativa PNP. Alcides Vigo Hurtado en el año 2021	La gestión educativa durante la pandemia influye de forma negativa en el clima laboral en la Institución educativa PNP. Alcides Vigo Hurtado en el 2021.	<p>1.gestión pedagógica.</p> <p>2. gestión institucional</p> <p>3. gestión administrativa</p>	<p>. Planificación. Organización . Dirección . Control . Toma de decisiones . delegación . Negociación . Trabajo en equipo . técnica pedagógica docente organización de eventos de capacitación</p> <p>liderazgo roles de participación rendición de cuentas</p>	<p>1-10</p> <p>11-18</p> <p>19-25</p>	<p>Siempre (3) Algunas veces (2) Nunca (1)</p> <p>Siempre (3) Algunas veces (2) Nunca (1)</p>
POBLACION Y MUESTRA	PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECÍFICO	CLIMA LABORAL			
Personal directivo, administrativo y docente	¿Cuál es la influencia de la gestión educativa durante la	- Determinar la influencia de la gestión educativa durante la pandemia	1.- La gestión educativa durante la pandemia influye de una	1.Relaciones humanas	-Pertenenencia -confianza -relaciones humanas	1-10	Siempre (3) Alguna

<p>de la Institución Educativa PNP Alcides Vigo-2021</p> <p>MUESTRA.</p> <p>50 docentes y administrativos de I.E PNP. Alcides Vigo-2021.</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>- Cuestionario de 25 ítems para medir la gestión educativa.</p> <p>Cuestionario de 26 ítems para medir clima laboral a docentes y administrativos del colegio PNP AVH-</p>	<p>pandemia en las relaciones humanas de los docentes de la Institución educativa.... en 2021</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión educativa durante la pandemia en el trabajo colaborativo (en equipo) de los docentes de la Institución educativa.... en 2021.</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión Educativa durante la pandemia en la satisfacción de los docentes de las Institución educativa... en 2021.</p>	<p>en las relaciones humanas de los docentes de la Institución educativa.... en 2021.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión educativa durante la pandemia en el trabajo colaborativo (en equipo) de los docentes de la Institución educativa.... en 2021.</p> <p>Determinar la influencia de la gestión educativa durante la pandemia en la satisfacción de los docentes de las Institución educativa... en 2021.</p>	<p>manera negativa en las relaciones humanas de los docentes de la Institución educativa.... en 2021.</p> <p>2.- La gestión educativa durante la pandemia influye de una manera negativa en el trabajo colaborativo (en equipo) de los docentes de la Institución educativa.... en 2021.</p> <p>3.- La Gestión Educativa durante la pandemia influye de una manera negativa en la satisfacción de los docentes de las Institución educativa... en 2021.</p>	<p>2.-Trabajo colaborativo</p> <p>3. Satisfacción laboral</p>	<p>-Integración y cooperación Comunicación Trabajo colaborativo</p> <p>- Reconocimiento Estimulo Promover integración</p>	<p>11-18</p> <p>19-26</p>	<p>s veces (2) Nunca (1)</p> <p>Siempre (3) Algunas veces (2) Nunca (1)</p>
---	---	---	---	---	---	---------------------------	---

E DE DATOS VARIABLE: GESTION EDUCATIVA

GESTION PEGAGOGICA										GESTION INSTITUCIONAL								GESTION ADMINISTRATIVA				
P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	
2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	
2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	
2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	3	1	
2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	
1	2	3	1	3	1	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	3	1	2	1	3	2	
2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	
2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	
2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	2	3	2	
1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	
2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	
2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	
2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	
2	3	1	2	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	
2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	1	1	3	3	1	2	1	2	2	
2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	
2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
2	1	2	3	1	2	3	2	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	2	3	2	
2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	3	1	2	1	1	2	3	
1	2	1	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	
2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	
2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	
1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	3	1	1	1	2	3	3	
2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	
2	2	1	3	3	2	1	3	3	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	
1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	
3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	
2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	
2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
1	2	2	3	1	2	2	3	3	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	
2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	
2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	
1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	
2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2	
2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	
2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	
2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	
2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	2	3	2	
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	

BASE DE DATOS, VARIABLE: CLIMA LABORAL

	RELACIONES HUMANAS										TRABAJO COLABORATIVO							SATISFACCION LABORAL								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1
2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1
3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1
4	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	2
5	2	2	1	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
6	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2
7	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
8	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
9	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2
10	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
11	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1
12	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1
13	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1
14	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	2
15	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
16	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2
17	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
18	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2
19	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2
20	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
21	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1
22	2	2	2	3	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1
23	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1
24	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	2
25	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
26	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2
27	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
28	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
29	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2
30	3	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
31	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1
32	3	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1
33	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1
34	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	2
35	3	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
36	2	1	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2
37	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
38	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
39	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2
40	3	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
41	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1
42	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1
43	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1
44	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	2
45	2	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
46	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2
47	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1

CUESTIONARIOS.

Nro.	ÍTEMS	S	AV	N
GESTIÓN PEDAGÓGICA				
01	Cuento con la capacitación necesaria relacionada a gestión educativa.			
02	Conozco el proceso, los elementos y las características de la gestión educativa.			
03	Conozco las necesidades e intereses de los actores educativos de mi institución.			
04	Tanto en aula como, en general, en la Institución, fomento el trabajo colaborativo entre mis estudiantes.			
05	Propicio la participación de los actores educativos en la gestión de mis sesiones de aprendizaje, tanto dentro como fuera del aula.			
06	Considero la opinión de los diferentes actores educativos en la gestión de mis propias sesiones de aprendizaje.			
07	Tengo en consideración el enfoque intercultural al planificar, organizar, ejecutar y evaluar mis actividades educativas.			
08	Desarrollo actividades educativas en atención directa de las necesidades de aprendizaje de los actores educativos.			
09	Tomo en cuenta las opiniones de mis estudiantes para tomar decisiones tanto en el aula como en general, en la Institución.			

10	Propicio el cumplimiento de normas y de acuerdos en el aula y la Institución a través del ejemplo.			
GESTIÓN INSTITUCIONAL				
11	Mantengo buenas relaciones con los demás docentes de la Institución.			
12	Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta para la toma de decisiones en la gestión de la Institución durante la pandemia.			
13	Considero que la opinión de los actores educativos es importante para el desarrollo de una buena gestión en la Institución en el contexto de emergencia.			
14	Considero que la dirección de la Institución busca mejorar la gestión educativa adaptando a la emergencia que se vivej.			
15	Considero que los actores educativos son tomados en cuenta para la toma de decisiones en la Institución.			
16	Los actores educativos cuentan con espacios apropiados para compartir sus opiniones respecto de los problemas institucionales.			
17	Considero que la Institución es mejor que las demás de mi comunidad.			
18	La Institución cuenta con instrumentos de gestión elaborados a partir de trabajo colaborativo (en equipos).			
GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
19	La dirección de la Institución desarrolla un buen liderazgo.			
20	En la Institución se promueve una gestión participativa.			

21	La dirección de la Institución toma en cuenta las opiniones de los padres de familia en la toma de decisiones.			
22	En la Institución Educativa existe una cultura de transparencia y de rendición de cuentas.			
23	Tanto el CONEI como la APAFA de la Institución cumplen sus roles de participación, concertación y vigilancia.			
24	Los docentes y la dirección de la Institución llevamos entre nosotros buenas relaciones humanas.			
25	La Institución considera importante mi participación en la gestión educativa.			

Cuestionario sobre Clima Laboral

Nro.	ÍTEMS	S	AV	N
RELACIONES HUMANAS				
01	Me siento parte de la I.E.			
02	Existe un ambiente de confianza entre colaboradores.			
03	Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias de cada quien.			
04	Se toma en cuenta la opinión del conjunto de colaboradores para la toma de decisiones importantes.			
05	Existe un ambiente de tranquilidad entre todos los colaboradores.			
06	Existe confianza entre los colaboradores.			
07	Los docentes de la Institución tienen la sensación de que tienen mucha libertad.			

08	Las relaciones entre los docentes son directas y francas.			
09	El ambiente laboral entre colaboradores es agradable y animado.			
10	Nos agrada el trabajo que tenemos.			
TRABAJO COLABORATIVO (EN EQUIPO)				
11	Existe integración y cooperación entre los docentes de la Institución.			
12	Sabemos, los docentes de la Institución, que el logro de los objetivos planificados traerá consecuencias positivas para todos.			
13	Nuestro trabajo constituye un reto diario, no una tarea más.			
14	Se nos permite a los docentes hacer propuestas para mejorar el trabajo.			
15	Trabajamos colaborativamente (en equipos).			
16	La comunicación en nuestra Institución es abierta y directa.			
17	Los docentes nos reunimos con regularidad para intercambiar conocimientos e información.			
18	Los docentes sabemos lo que requieren los estudiantes.			
SATISFACCION LABORAL				
19	La Institución reconoce el trabajo bien hecho por nuestra parte.			
20	La Institución brinda apoyo a nuevas ideas e iniciativas.			
21	Los docentes nos sentimos estimulados por la Institución.			
22	La dirección de la Institución reconoce los logros individuales, así como los del equipo en pleno.			
23	La dirección de la Institución promueve el desarrollo profesional de los docentes de la Institución.			
24	La dirección de la Institución promueve su integración.			
25	La dirección de la Institución estimula el cambio y la mejora continuas.			

26	La Institución nos anima a desarrollar nuestro propio potencial.			

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ"

Lima 5 de junio de 2021

Sr. comandante PNP PABLO ANTONIO YARANGA QUINTANA.
Director de la IE PNP ALCIDES VIGO HURTADO.

Presente

Asunto: Permiso para aplicar el instrumento de investigación.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en administración educativa, de la Universidad César Vallejo, que vengo realizando mi trabajo de investigación para optar el título de magister en dicha mención, cuyo título es "GESTION EDUCATIVA DURANTE LA PANDEMIA Y LA INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL EN LA IE. PNP ALCIDES VIGO HURTADO"

Solicito me otorgue el permiso para aplicar encuesta al personal docente con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



.....
Firma: Irma Castillo Q.

DNI: 25001546



.....
Firma

PABLO ANTONIO YARANGA QUINTANA
COMANDANTE PNP
DIRECTOR DE LA I.E PNP "C.AVH"

CRONOGRAMA

h	ETAPAS	CRONOGRAMA MESES																			
		ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración de proyecto	■	■	■	■																
2	presentación de proyecto					■	■	■	■												
3	revisión bibliográfica	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
4	Elaboración de instrumento					■	■	■	■												
5	Aplicación de instrumentos					■	■	■	■												
6	Tabulación de plan piloto									■	■	■	■								
7	Elaboración de informe									■	■	■	■								
8	presentación de informe									■	■	■	■								
9	sustentación									■	■	■	■								
10																					

4.2. FINANCIAMIENTO

RECURSOS	MONTO	TOTAL
Asesoría externa	X horas	700
Expertos validación de instrumentos	2 instrumentos	300
Internet	2 horas x día	200
Consumo de luz	2 horas x dia	100
TOTAL		1 300

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	gestión administrativa	X		X		X		
2	gestión pedagógica	X		X		X		
3	gestión administrativa	X		X		X		
4								
5								
n								
	DIMENSIÓN 2							
7		X		X		X		
8		X		X		X		
9		X		X		X		
10								
11								
n								
	DIMENSIÓN n							
13								
14								
15								

Observaciones (precisar suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Doctora Mabel Miriam CUADROS FLOR DNI: 04414975

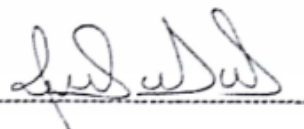
Especialidad del validador: DOCTORA EN PSICOLOGÍA EDUCACIONAL TUTORIAL.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

4.de JUNIO. del 2021.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLES GESTION EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Gestión pedagógica	X		X		X		
2	Gestión institucional	X		X		X		
3	Gestión administrativa.	X		X		X		
4								
5								
n								
	DIMENSIÓN 2							
7	Relaciones humanas	X		X		X		
8	Trabajo en equipo	X		X		X		
9	Satisfacción.	X		X		X		
10								
11								
n								
	DIMENSIÓN n							
13								
14								
15								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

----- X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Validador. Dr/ Mg: **Magister CARLOS HUMBERTO GUZMÁN RODRÍGUEZ.**

DNI:43401358

4.de JUNIO del 2021


Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLES GESTION EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Gestión pedagógica	X		X		X		
2	Gestión institucional	X		X		X		
3	Gestión administrativa.	X		X		X		
4								
5								
6								
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Relaciones humanas	X		X		X		
8	Trabajo en equipo	X		X		X		
9	Satisfacción.	X		X		X		
1								
11								
	DIMENSIÓN n	Si	No	Si	No	Si	No	
3								
1								
1								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Magister GUILLERMO ARANCIBIA TUPAYACHI. DNI:23943096Especialidad del validador: Magister en: GESTION DE NEGOCIOS

4 de Junio de 2021

Firma del experto

¹Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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