



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión educativa en el clima organizacional de la Institución
Educativa Cibert - Uni en el distrito de Vitarte, año 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Chipana Barrientos, Miguel Angel (ORCID: 0000-0001-9638-1263)

ASESOR:

Dr. Segundo Sigifredo, Pérez Saavedra (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestro Señor que me dio la vida, salud y sabiduría. A mi padre Roberto por ser mi apoyo emocional que me dio la fuerza para lograr alcanzar mis metas. A mi madre Delfina, por ser una persona trabajadora que ha sabido cultivarme valores y a poder superarme.

Agradecimiento

Al equipo humano responsable de la parte administrativa del centro de enseñanza “Cibert Uní” por su apoyo para la realización de este trabajo. A la Universidad “Cesar Vallejo” por haberme concedido ser un miembro de esta casa de estudios, agradecer a cada uno de los docentes de la escuela de letras de Posgrado que colaboraron en mi formación académica.

Índice de contenidos

| | |
|--|-------------|
| Carátula | |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | vi |
| Índice de tablas | vii |
| Índice de gráficos y figuras | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III.METODOLOGÍA | 13 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 14 |
| 3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis | 15 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5 Procedimientos | 17 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 17 |
| 3.7 Aspectos éticos | 17 |
| IV. RESULTADOS | 18 |
| V. DISCUSIÓN | 24 |
| VI. CONCLUSIONES | 26 |
| VII. RECOMENDACIONES | 28 |
| REFERENCIAS | 29 |
| ANEXOS | 32 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia y Operacionalización | 32 |
| Anexo 2: Instrumento de medición de las variables | 37 |
| Anexo 3: Base de datos de la prueba piloto | 40 |
| Anexo 4: Base de datos | 41 |

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| Anexo 5: Cartas | 45 |
| Anexo 6: Certificados | 46 |
| Anexo 7: Ficha técnica | 58 |
| Anexo 8: Gráficos estadísticos | 59 |

Índice de tablas

| | |
|--|-----------|
| Tabla 1: Juicio de expertos | 16 |
| Tabla 2: Fiabilidad de los instrumentos | 17 |
| Tabla 3: Distribución por frecuencia de la variable gestión educativa | 18 |
| Tabla 4: Distribución por frecuencia de las dimensiones variable gestión educativa | 18 |
| Tabla 5: Distribución por frecuencia de la variable clima organizacional | 19 |
| Tabla 6: Distribución por frecuencia de las dimensiones variable clima organizacional | 19 |
| Tabla 7: Prueba de ajustes de los modelos y pseudo R cuadrado | 20 |
| Tabla 8: Prueba de ajustes de los modelos y pseudo R cuadrado | 20 |
| Tabla 9: Prueba de ajustes de los modelos y pseudo R cuadrado | 21 |
| Tabla 10: Prueba de ajustes de los modelos y pseudo R cuadrado | 22 |
| Tabla 11: Prueba de ajustes de los modelos y pseudo R cuadrado | 22 |
| Tabla 12: Prueba de ajustes de los modelos y pseudo R cuadrado | 23 |

Índice de gráficos y figura

| | |
|--|-----------|
| Figura 1: Diseño de investigación | 14 |
| Figura 2: Porcentaje de la variable gestión educativa | 59 |
| Figura 3: Porcentaje de las dimensiones de la variable gestión educativa | 59 |
| Figura 4: Porcentaje de la variable clima organizacional | 60 |
| Figura 5: Porcentaje de las dimensiones de la variable clima organizacional | 60 |

RESUMEN

El presente trabajo tiene por título: Gestión educativa en el clima organizacional de la institución educativa Cibert – Uni en el distrito de Vitarte, año 2021, tiene como objetivo general: Determinar la influencia de la gestión educativa en el clima organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uni distrito de Vitarte, 2021. El trabajo actual tiene como hipótesis general planteado: Existe influencia entre la gestión educativa en el clima organizacional de la Institución Educativa Cibert - Uni distrito de Vitarte, 2021. El diseño de este estudio es una descriptivo-correlacional causal, el cuestionario se utiliza como instrumento, por un lado, tuvo que evaluar la gestión educativa que estaba compuesta por 19 ítems y por otro lado para evaluar el clima organizacional que estaba compuesta por 26 ítems; ambos instrumentos fueron efectivos y confiables, la población estaba constituido por 75 profesores de 2 centros educativos. Se puede concluir que existe una relación entre la gestión educativa y el entorno organizacional del centro educativo, por tanto, podemos decir que las dos variables son dependientes.

Palabras clave: Gestión educativa, clima organizacional, gestión administrativa.

ABSTRACT

The present work is entitled: Educational management in the organizational climate of the Cibert - Uni educational institution in the Vitarte district, year 2021, its general objective is: To determine the influence of educational management on the organizational climate of the Cibert Educational Institution -Uni district of Vitarte, 2021. The current work has as a general hypothesis: There is influence between the educational management in the organizational climate of the Cibert Educational Institution - Uni district of Vitarte, 2021. The design of this study is a descriptive-correlational causal, the questionnaire is used as an instrument, on the one hand, it had to evaluate the educational management that was composed of 19 items and on the other hand to evaluate the organizational climate that was composed of 26 items; Both instruments were effective and reliable, the population consisted of 75 teachers from 2 educational centers. It can be concluded that there is a relationship between educational management and the organizational environment of the educational center, therefore, we can say that the two variables are dependent.

Keywords: Educational management, organizational climate, administrative management.

I. Introducción

A nivel internacional, según un artículo de la revista Scielo escrito por Muñoz (2012) nos dice que en la ciudad de México el sistema educativo presenta problemas debido a múltiples factores, entre ellos la educación que no puede cumplir su función correspondiente en la sociedad moderna, esto se debe al aumento de la matrícula en el sistema escolar en la segunda mitad del siglo anterior, lo cual no habido una respuesta adecuada por parte de los que hacen cumplir la ley educativa. Así pues, esto demostró que se cuenta con un método inoperativo. El siguiente tema que plantea es la distribución desigual de oportunidades para ingresar al sistema educativo, permanecer y alcanzar el nivel de aprendizaje esperando a los correspondientes currículos. Esto se debe a la inequitativa distribución de oportunidades la cual impacto de manera negativa en el sistema. Finalmente, el último problema es el uso ineficiente y bajo nivel de los recursos del personal, económicos y la interferencia del SNTE en la asignación de puestos a maestros, directores y superintendentes. Se ha probado en diferentes investigaciones que el capital financiero se ha repartido para ampliar el sistema educativo y el avance en la calidad de la educación brindada por las escuelas y los sindicatos que han cometido algunos errores, porque no se basa en la aplicación de una regla, donde se puede dar la rentabilidad de los gastos, la eficiencia, la aportación patrimonial, etc.

A nivel nacional, según representantes de la UNESCO en el territorio peruano (2011) sostienen que la administración en educación presenta diversos problemas que afectan el modelo de enseñanza, algunas de las cuestiones que afecta es la concentración en la rutina burocrática y en el cumplimiento rígido de las normas es la concentración en la rutina burocrática y en el cumplimiento rígido de las normas existentes, que nos aleja de la visión del sistema educativo que es incrementar los logros educativos de los estudiantes. El siguiente problema es el progreso de las capacidades de las personas que controlan el proceso de gestión e implementa el proyecto, los maestros que se forman, la asistencia formativa y la herramienta de seguimiento y evaluación. También el otro problema que se contempla es la ausencia de herramientas de coordinación, notificaciones y los datos que se usan dentro del grupo por lo que limita la capacidad de generar consenso cuando la comunidad que participe y se integra

la gestión distribuida de todos los individuos. También el otro problema que surge es de una estructura organizacional parcelada que divide las dimensiones institucionales y pedagógicas la gestión de los procesos educativos y esto conlleva a descuidar el mejoramiento de la calidad como centro de su funcionamiento. Finalizando, encontramos el siguiente problema que emerge, que es la cultura de evaluación que es lo que falta para medir la mejora de la calidad y los criterios para retroalimentar el desempeño educativo de las instituciones educativas.

A nivel local, el actual estudio se realizó en la Institución Educativa “Cibert Uní” ubicada en la av. Industrial N° 234, distrito de Vitarte; en este centro de estudios se ha observado que se encontró un elevado tanto por ciento de rompimiento de relaciones humanas entre el equipos de diferentes niveles, expertos, grupo técnico administrativo, por lo tanto afecta en el desarrollo de ofrecer una buen servicio al usuario, así como, el verdadero gestión institucional de la directiva y la sociedad administrativa, lo cual conlleva al atraso administrativo, institucional y académico, motivo necesario por la que se investiga las razones y cómo influyen para hallar el éxito y/o fracaso en la administración institucional.

Acerca de lo referido se planteó la pregunta general del presente estudio: ¿Como influye la gestión educativa en el clima organizacional de la Institución Educativa Cibert - Uní distrito de Vitarte, 2021? Asimismo, se plantearon los problemas específicos: El primer problema específico es ¿Como influye la gestión educativa en la estructura y procesos del clima organizacional en la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021?, el segundo problema específico es ¿Como influye la gestión educativa en la infraestructura del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021?, el tercer problema específico es ¿Como influye la gestión educativa en la compensación y reconocimiento del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021?, el cuarto problema específico es ¿Como influye la gestión educativa en el sentido de pertenencia del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021?, el quinto problema específico es ¿Como influye la gestión educativa en las relaciones interpersonales del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021?

Según su definición, la gestión educativa como variable se apoya en lo que sostiene según Linares (2006) señalando que se trata de una disputa por conducir los progresos en la administración, así también, la organización encargado de la administración, académico, la institución u organismo y comunitaria del centro educativo. También, el clima organizacional como variable, procura evidenciar la percepción determinada por Rodríguez (2001), donde el clima señala que de la organización nace de las experiencias ocurridas y que colabora con los integrantes de los centros educativos, esto implica la manera de laborar, la manera de dirigir, el desarrollo de la comunicación, el espacio donde se trabaja y las diferentes reglas formales que influyen en dicho trabajo.

Por otro parte, se utilizará de manera práctica: La investigación propone identificar los problemas que surgen en la parte directiva como es la falta de liderazgo, asimismo la ausencia de un compromiso laboral, que influye en las actividades que realizan y el trabajo que realiza el equipo de la plana docente, considerando puntos importantes para el progreso y conducción del centro educativo.

Finalmente se justifica: la investigación metodológica donde se va emplear instrumentos que permitió reunir datos de los profesores, aprendices y padres de familia para determinar cómo la gestión educativa afecta en el clima de la organización del centro de enseñanza "Cibert Uní", para lo cual se va utilizar indicadores de medición de la calidad. Por la importancia del estudio, dichos instrumentos quedan a disposición de futuras investigaciones de la misma naturaleza.

En el estudio actual el objetivo general fue: Determinar la influencia de la gestión educativa en el clima organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021. Los Objetivos específicos fueron: Determinar la influencia de la gestión educativa en la estructura y procesos del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021. Determinar la influencia de la gestión educativa en la infraestructura del clima

organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021. Determinar la influencia de la gestión educativa en la compensación y reconocimiento del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021. Determinar la influencia de la gestión educativa en el sentido de pertenencia del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021. Determinar la influencia de la gestión educativa en las relaciones interpersonales del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021.

La hipótesis general fue: Existe influencia entre la gestión educativa en el clima organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021. Las hipótesis específicas: Existe influencia entre la gestión educativa con la estructura y procesos del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021. Existe influencia entre la gestión educativa con la infraestructura del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021. Existe influencia entre la gestión educativa con la compensación y reconocimiento del clima organizacional en la Institución Educativa “Cibert Uní” distrito de Vitarte, 2021. Existe influencia entre la gestión educativa con el sentido de pertenencia del clima organizacional en la Institución Educativa Cibert -Uní distrito de Vitarte, 2021. Existe influencia entre la gestión educativa con las relaciones interpersonales del clima organizacional en la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021.

II. Marco Teórico

Referente a las tareas validados a nivel mundial sobre la variable gestión directiva y climas en las organizaciones, según Sagredo Lillo & Castello Tarrida (2019) quienes realizaron la investigación en Chile nos dicen que quieren determinar la relación entre la administración de la dirección, incremento del ánimo y el deber del maestro, en un establecimiento educativo para sujetos adultos en la región Biobío, Chile, donde se aplicó un diseño no experimental, transversal e intrasujeto. El estudio actual, donde la población está compuesta por maestros que ejercen en establecimientos educativos para sujetos adultos en la zona Biobio Chile, la muestra proviene de 40 maestros consagrados de las

intendencias de Los Ángeles y Concepción. Se utilizó la escala Likert como herramienta de recopilación de datos, que utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para evitar que la muestra expresara el juicio de normalidad. Las consecuencias que se obtuvieron el análisis de frecuencia que indica que el educador está en conformidad y muy en conformidad con el control administrativo puesta en práctica donde el porcentaje se pone en 67,5%, con referente al 32.5% que es visible que este en disconformidad el indicador.

Asimismo, Salinas & Bejas (2019) nos dice que tuvo que estudiar la elección de la determinación en el ambiente organizacional de la gestión en la dirección del Instituto Técnico Distrital Cruzada Social de Barranquilla, Colombia. Este estudio es cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y con un alcance descriptivo. Según el censo poblacional global, la encuesta será reemplazada como herramienta de recolección de datos con la participación de cuatro directores de escuela y 69 profesores. El Instituto Tecnológico del Distrito Cruzada Social concluye que algunas decisiones inesperadas crea un clima en la organización no tan absoluto respetable y organizado que provoca una presión en el grupo docente y comportamientos hostiles.

Asimismo, en Costa Rica en el artículo científico de Cerdas et al. (2017) nos dice que la presente investigación tiene la finalidad de observar la sensación del profesorado en grupo y el rumbo en periodo anexados con el control administrativa. El método que se va emplear para el logro de las metas que se proyecta desde una visión híbrida, desde de un punto de vista cuantitativo por medio de un modelo no experimental y transversal. Los datos recopilados se efectúan con un formulario ad hoc imputados a 192 profesores y también a 6 directivos responsables de las instituciones en educación del sector público. Las consecuencias obtenidas demuestran que surge cierta incomprensión por el grupo de educadores acerca de las tareas inseparables en el control de la administración.

Además, Arguello (2019) nos menciona que surge una conexión entre gestión administrativa y el clima organizacional de los maestros en un centro educativo de la ciudad de Guayaquil, el estudio se realizó de manera no

experimental, con un diseño de correlación relevante, una población de 20 profesores utilizando formularios de gestión gerencial y un formulario de clima organizacional con dimensiones validadas por tamaño. La escala ordinal de Likert con el Alfa Crombach da el resultado de 0.973 para la variable de gestión y 0.978 para la variable clima organizacional.

Igualmente, Angulo (2016) la actual tarea de investigación se llevó a cabo en la Unidad Educativa del Milenio Lcda. Consuelo Benavidez, que se halla situado en el núcleo urbano de San Lorenzo en la región de Esmeralda de Ecuador; esta investigación es de tipo cuantitativo bajo la dirección de un estudio descriptiva a consecuencia a que ha sido medido por medio de instrumentos de recaudación de información, el equipo de investigación estuvo formado por 570 estudiantes, 57 padres, 30 estudiantes y 6 directores de centros de estudios, utilizando un método de muestreo intencional no aleatorio. Además, es de tipo cuantitativo la investigación realizada, a los alumnos para hallar la culminación en la clase, es 81,74% respondieron que los maestros asisten a clases, entre tanto que un 10% no asisten, y por último un 5,65% de vez en cuando asiste a clases, dejando en menor relación a aquellos que nunca asisten a clases que es 2,61%.

En el contexto nacional, en referencia a los trabajos anteriores nos referimos a la variable gestión educativa, según Zapata (2018) la finalidad de este estudio fue conocer si surge una conexión entre la gestión educativa y la cultura organizacional en los centros de educación pública de la zona de Bellavista, Sullana. Se empleo el modelo que fue descriptivo – correlacional. La metodología utilizada es el método de la encuesta y por medio de dos cuestionarios, cuya firmeza y confiabilidad fue constatar, de las dos variables indicadas se juntaron sus datos. La población está compuesta por 246 profesores de 10 centros educativos, y la muestra es probabilística donde se obtuvo un total de 161 docentes de 5 centros de educación activa. Las consecuencias encontradas fueron: No se encontró relación relevante entre la gestión educativa y el clima organizacional en los Centros Educativos del sector Público de la zona de Bellavista, Sullana; el índice de correlación está en un nivel no significativo p 0,322.

Asimismo, Chata (2018) nos menciona que la finalidad del estudio es hallar el enlace que emerge entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional en los centros educativos del control de la Administración Pública de la zona de Coata – Puno (Perú). El estudio es descriptivamente cuantitativo, basado en su objetivo básico, y el diseño del estudio está correlacionado. Los datos se recolectan utilizando métodos de encuesta y por medio de estas herramientas: para los ítems de uno y otro instrumento se empleó la escala de Likert. La población estaba conformada por 122 maestros de los centros educativos del grado inicial, primaria y secundaria de la zona de Coata. Los centros educativos en Gestión Pública del Condado de Coata – Puno, concluyó que aparece una conexión directa y positiva entre el estilo de liderazgo y la cultura organizacional, de hecho, la prueba de hipótesis tiene en cuenta el valor de la prueba Z_t de 1,96; la Z_c se determina por el valor 5.209985, descartando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa.

También, Velarde (2017) nos dice que se busca establecer la conexión que surge entre la Gestión Educativa y el Clima en la Organización en los centros representativas del distrito del Rímac-2017. El estudio fue básico, con un diseño de correlación descriptivo no empírico, y una población de 30 profesores reconocieron las tres escuelas emblemáticas de Rimac, mi Mercedes Cabello, Ricardo Ventin y María Parado de Verido. Se obtuvo como muestra 172 docentes. Para la recaudación de información, se usó métodos de encuesta y herramientas de encuesta para estimar ambas dimensiones: Gestión educativa y el clima organizacional, ambas cuentan con 24 ítems. Las consecuencias muestran que surge una relación cautelosa entre la gestión educativa y la cultura organizacional con un coeficiente de correlación de 0,514, esto se explica por una gestión educativa competente que demuestra un buen clima organizacional.

Además, Escudero (2018) nos comenta que la presente investigación se desea hallar la conexión que nace entre la gestión educativa y el clima organizacional en los claustros educativos de la RED 04 del Distrito de Puente Piedra, 2018. El estudio es cuantitativo, básico, de diseño no experimental - transversal y descriptivo correlacional; de muestra censal compuesta por 75

trabajadores de la escuela educativa la RED 04 del distrito de Puente Piedra. Recaudación de información por método de encuesta, realizamos dos cuestionarios, uno de gestión organizacional y uno de cultura organizacional, y el proceso que permite hallar su validez (Validez de contenido) y confiabilidad (alfa > 0,75). Como resultado final, la administración educativa mostró una asociación positiva y significativa ($r = 0.522$ y $p = 0.000$) con el ambiente organizacional de la escuela educativa RED 04 en la zona de Puente Piedra en 2018.

Igualmente, Mayorca (2018) nos menciona que los estudios que tiene por nombre Gestión educativa y el ambiente laboral en centros educativos del sector público del grado primario del cercado de Huaral, 2017 la finalidad es hallar la vinculación entre la gestión educativa y el ambiente laboral en centros educativos públicos del grado primario del cercado de Huaral, 2017. Este estudio es de tipo básico, de descripción correlacional y tiene una población de 171 profesores utilizando una orientación cuantitativo, de proceso hipotético deductivo y un diseño no experimental; se utilizaron dos herramientas de medición para recopilar información.; Una se denominó encuesta de Gestión Educativa y la otra Escala de Work environment Scale, y se evaluó su confiabilidad que se detectó por medio de las estadísticas alfa de Cronbach, Para el instrumento de gestión educativa el coeficiente es de 0,925 y para el clima laboral el coeficiente es de 0,908. Además, se utilizó el estadístico Rho de Spearman para la prueba de hipótesis obteniendo una correlación de 0,650 y un $p = 0,000$ para determinar una correlación regular y estadísticamente representativa. El resultado final es que: Se encontró una vinculación positiva y representativa entre la gestión educativa y el ambiente laboral en los centros educativos del sector público del grado primario del cercado de Huaral, 2017.

Desde una perspectiva teórico, Linares (2006) sostiene que la gestión de la educación es una disputa en la cual se orienta a los avances administrativos así como la organización administrativa, institucional, académica y comunitaria de los centros educativos; también incluye secciones internas muy importantes como la efectividad, la libertad y la igualdad lo laboral; de modo que se produzcan tanto en los niños, adolescentes y personas adultas que estén preparados para

la vida, residentes, una democracia efectiva, trabajadores del avance nacional y de un plan individual con un plan grupal.

En cuanto al concepto variable gestión educativa se define: Según Correa, Álvarez y Correa (2014), señaló un nuevo patrón, por lo que se apoya en los orígenes de la administración y de la gestión adecuada, ajustándose al sector educativo. Al respecto el autor nos menciona que la gestión educativa no solo va mejorar en la parte teórica sino en la parte práctica, donde se va hacer cambios en la planeación, organización y ejecución dentro de los centros educativos.

El Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (2013) nos dice que la gestión educativa se entiende en términos como la guía eficaz en las instituciones, para que lleven a cabo su misión de acuerdo con los fines trazados, de acuerdo a la sociedad en la cual evoluciona. Se entiende que el autor nos dice que la gestión en educación en una guía para la institución para que encamine bien, cumpliendo con su misión y sus objetivos.

De acuerdo con la teoría mencionada anteriormente, la contribución de Linares (2006) trabajando junto con el Ministerio del sector en Educación y las dimensiones de la Gestión educativa se programan como: Gestión en la administración, la parte pedagógica, institucional y comunitaria.

Con respecto a la primera dimensión gestión administrativa nos menciona las distintas etapas del proceso técnico que debe ser un sostén continuo en la creación y calidad de creación de planes educativos; Tejada (2003) nos indica que debe ser revisada las tareas que se realizan a partir de la jefatura y se debe controlar al personal de forma planeada, lo económico, también el modo de controlar los datos necesario esto para que los directivos puedan tomar decisiones.

Con respecto a la segunda dimensión gestión académica Villa (1996) nos dice que es la totalidad de tareas y aspectos exclusivos de los centros educativos lo cual señala la desigualdad con otros centros educativos; diversos autores

indican que es una dimensión importante ya que podemos decir que está relacionada con los maestros, los enfoques académicos, los alumnos, la realización y la forma como se realiza la valoración, el significado que se le da a los valores otorgados a los saberes, el distinto modo de instrucción y los conceptos teóricos del aprendizaje y enseñanza que se halla presente en la práctica docente.

Con respecto a la tercera dimensión gestión institucional nos dice UNESCO (2011) se encuentra enfocado en el sector educación, en donde la institución educativa define las formas de acción, sus diplomacias y métodos en todos los escritos educativos, esto se refiere a los sistemas y subsistemas que va efectuar el desarrollo educativo. El entorno de desarrollo debe tener en cuenta la importancia de las carencias y requisitos que tiene las instituciones, de individuos e grupos; esto se recomienda en todos los niveles del entorno, la cual plantea objetivos que van a cambiar la calidad y equidad para todos, docentes con alto profesionalismo, consolidación de escuelas inteligentes.

Por último, la cuarta dimensión la gestión colectiva para Frigerio, Poggi, Tiramonti, Aguerro, (1992) nos detalla que para la reputación de las escuelas es de suma importancia el equipo de individuos como soporte en la cual se localiza lo incorporado a la institución, por consiguiente desde el interno del centro educativo se debe crear la articulación para difundir la participación de todas las personas que tienen vínculo con la institución, aquí también abarca la cultura de los colegios, las peticiones del mercado, las cuestiones sociales que acepta desde el exterior de la institución.

La variable clima organizacional desde los conceptos nos dice Pulido (2003) que se informa al suceder de una estructura o de una de sus porciones que están bien claras. Sucede que en toda estructura se elaboran interrelación y se procesan datos debido a ello. Al respecto el autor nos dice que el clima organizacional son los sucesos que pasan en la organización a diario, esto sucede porque en toda organización hay interrelación entre el personal, en el ámbito educativo por ejemplo entre los directivos y los docentes, y esto genera información.

Asimismo, Amoros (2007) muestra que el entorno organizacional se basa en el hecho de que los individuos eligen y responden a las circunstancias de la organización esto ocurre por la forma como la observan y la representan. Se afirma que el autor no dice que en el ambiente laboral los sujetos eligen de acuerdo a como se encuentra la organización actualmente, como las personas que laboran en esta organización como por ejemplo una institución educativa los docentes van actuar de acuerdo como ellos lo perciben.

En cuanto a las variables del entorno organizacional, Chacón, Plaza y Zapata (2013) afirman que las dimensiones considerados en este estudio se basan en la teoría citada y crean herramientas de evaluación en el clima organizacional. La variable clima organizacional configuran las dimensiones siguientes: Estructura y proceso, infraestructura, compensación y reconocimiento, sentido de pertenencia y relaciones interpersonales.

La primera dimensión: estructura y proceso; la educación en el mundo no solo significa posición, la función o el nivel de organización dentro del centro educativo, las conexiones que tiene con los directivos e incluso el estilo de liderazgo en sí; en esto, los elementos que componen una institución educativa, dándole una identidad única que las distingue de las demás; también describe todos los métodos de trabajo que deben orientarse hacia las acciones, formas de gestión y cómo se lograrán estos objetivos; uno de los aspectos más importantes de esta dimensión es el aspecto educativo que incluye tanto a las instituciones como a los docentes; también intenta explicar cómo se dividen las tareas y funciones sino cómo se organizan y planifican. La contribución de Noriega y Pria (2011) referente a la estructura y procesos deben ser realizados por todos los miembros de la organización como los procedimientos, lineamientos, políticas, obligaciones y estándares estos deben estar comunicados, coordinando y controlando en cada una de las áreas.

En cuanto a la segunda dimensión clima organizacional y relaciones humanas nos menciona la segunda dimensión infraestructura; es Castro y Lizarazo (2001) que es un punto importante en la construcción de un entorno organizacional propicio; asegura que los factores materiales son decisivos como

los sistemas de recursos y la logística, la infraestructura tiene alguna ventaja en la observación del entorno físico del trabajo. Por tanto, es importante que las organizaciones sepan, entre otras cosas, cómo investigar y estudiar los mecanismos de los aspectos físicos del entorno que incentivan a la construcción positiva de los objetivos de cada miembro. Por lo tanto, toda institución debe conocer los recursos disponibles para ellos si son apropiados o no, si tienen materiales adecuados para el trabajo educativo. Está claro que todo esto es producto del gran progreso humano; donde la pertinencia se valora, la accesibilidad a estas instituciones, los medios para facilitar la entrada y la existencia del espacio compartido.

Con respecto a la tercera dimensión clima organizacional en la identidad organizacional nos menciona la tercera dimensión; compensación y reconocimiento; está estrechamente relacionado con la motivación; este es un elemento importante que posibilita el compromiso y reconocimiento de los principios, acciones, misión y metas alcanzadas por cada autor educativo; por tanto, se trata de crear y mantener un equilibrio entre profesionales y personas. También es importante poner en marcha los mecanismos necesarios para promover el lado positivo y la conciencia en el trabajo el cual debe ser coherente con la preparación, la formación y la experiencia profesional del profesor. Así pues, nos dice Reinoso, Cea y Germán (2008), es valioso que los docentes estén satisfechos con el sentimiento de pertenencia a una institución educativa; esto implica responsabilidad con la equidad, un sentido de calidad y beneficios en el lugar de trabajo basado en la contribución del maestro (pág. 7). Es importante para una organización crear un mecanismo de recompensa o sanción para sus empleados basado en los esfuerzos logrados en las operaciones diarias, una vez reconocido se genera una acción de identidad y convenio por lo que es posible establecer acuerdos.

La cuarta dimensión es el sentido de pertenencia, que se refiere a la identidad de la organización, es decir no solo se refiere a la parte física sino incluye el sentimiento de orgullo por la ideología, su visión, los estándares y valores del centro educativo; con un sentido positivo de pertenencia los empleados comprenderán que hacer su trabajo contribuye a las metas

educativas de la escuela; otro aspecto importante y que mantiene una relación cercana entre ellos es la coherencia de actuar de cada individuo de la organización; una perspectiva organizacional y el sentido de orgullo asociado con la organización, le da a la organización un sentido de pertenencia importante en la medida de un buen clima organizacional.

La quinta dimensión se refiere a las relaciones interpersonales; Méndez (2006) revisa a esta dimensión y se puede decir que aquí cobran relevancia las relaciones intrapersonales entre pares (docentes) o jerarquías (docentes directivos); si son positivas estas relaciones, puede participar en grupos de trabajo

que complementen los esfuerzos para lograr los objetivos; entre los indicadores a considerar se encuentran los medios para la resolución de conflictos, el respeto y la solidaridad (p.135).

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

El actual estudio, utilizamos un enfoque cuantitativo porque utilizamos las partes científica y estadística como instrumento. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el método cuantitativo valora la información para comparar hipótesis, basadas en estudios estadísticos y escalas numéricas, permitiendo demostrar las teorías subyacentes.

Este estudio es de tipo básica, ya que tiene como objetivo hallar el impacto de la gestión educativa en el entorno organizacional. Según Tamayo (2005), la investigación básica, también se denomina investigación fundamental o pura, porque se basa en la teoría más que en la práctica.

Fue de diseño no experimental por consiguiente las variables estudiadas no se manipulan, se describe y explica tal cual están en el campo de estudio (Apaza, 2017). En el proceso de la investigación no se intervino ninguna variable.

Esta es una correlacional causal, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), existe los diseños transeccionales de correlación basado en la conexión

causa efecto (causales) estos diseños correlacionales causales pueden limitarse a establecer correlaciones [...] al probar las vinculaciones de causalidad, se fundamentan en planteamientos e hipótesis causales” (p.157). La relación causal se establece entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado.

Finalmente, se usó el método hipotético-deductivo, el cual basa en una hipótesis general y cinco hipótesis específicas, la misma que se compararon con la realidad. Respecto a este tipo de método, Bernal (2010) señala que es un proceso que inicia con aseveraciones hipótesis de calidad y trata de refutar esas afirmaciones, con los resultados que se tienen que comparar con la realidad.

Esquema:

Figura 1

Diseño de investigación



Dónde:

Variable X1: gestión educativa

Variable Y2: clima organizacional

3.2 Variables y operacionalización

Referente a la definición conceptual de la variable gestión, la gestión educativa se define como la competencia de dirigir procesos administrativos tales como la estructura administrativa, la académica y las comunitarias; pero también incluye aspectos internos muy importantes como la eficacia, la libertad y la igualdad en el trabajo; de tal manera que surge tanto en los niños, adolescentes y adultos que luchan por la vida, ciudadanos plenos, creadores activos de la democracia, constructores del progreso nacional y de un proyecto individual con un proyecto colectivo. (Linares, 2006)

De igual manera la variable gestión educativa su definición operacional, las cuales fueron dimensionadas de la manera siguiente: Gestión administrativa, académica, institucional y comunitaria.

En cuanto a la definición conceptual del clima organizacional de los

centros educativos nos menciona que debemos tomar en cuenta los factores estructurales y funcionales de la institución, los miembros de la comunidad educativa cuál es su percepción, una variedad de dimensiones con representación para los docentes, los sentimientos y actitudes que surge en el marco de la institución, un entorno social en el que viven en el entorno educativo, las condiciones organizativas y culturales, y las prácticas educativas. (Cachón, Plaza y Zapata, 2013).

Asimismo, la definición operacional de la variable clima organizacional, que toma en cuenta varios factores que influyen en esta variable, las cuales fueron dimensionadas de la siguiente manera: Estructura y procesos, infraestructura, compensación y reconocimiento, sentido de pertenencia y relaciones interpersonales.

3.3 Población y muestra, unidad de análisis

La población se define como un conjunto de todos los casos que ocurren con una característica que se asemejan, o en sí, la sucesión de unidades o fuentes de datos que componen un todo. (Hernández, Fernández, Baptista, 2010). El estudio actual, cuenta con una población de 75 profesores que está formado por todos los niveles educativos (Inicial, primaria, secundaria).

En el caso de la muestra, una parte de la población se define como la muestra que representa los elementos de cada nivel, el grupo requerido para los estudios que se propone realizar. (García, 2000). Este estudio no tiene muestra porque opera en un censo, por tanto, se incluyeron a los 75 profesores de todos los niveles (Inicial, primaria y secundaria). Asimismo, la presenta investigación que no cuenta con muestreo, porque la muestra es equivalente a la población por ser esta última muy pequeña.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de los datos

Se utiliza la técnica de la investigación; que trata de recopilación de datos de una muestra o población de la que se ha recopilado información referente a la variable que se estudia. Esta encuesta recopila información de datos descriptivos que los encuestados pueden proporcionar. (Hernández, Fernández y Baptista,

2010).

Asimismo, el instrumento que recoge los datos va utilizar es el cuestionario. Se conceptualiza como un conjunto de interrogantes las cuales diseñadas para recabar datos sobre las variables y lograr el objetivo del estudio (Bernal, 2000). Para la primera variable se utilizó un cuestionario compuesto por 18 ítems y una escala Likert.

Asimismo, la herramienta utilizada para la segunda variable fue una encuesta de 20 ítems utilizando la escala Likert (ver anexo). Este dispositivo es uno de los más utilizados para recopilar datos, que ayuda a obtener información y ayuda a resolver problemas específicos. (Hernández y Mendoza, 2018) Anexos
Ficha técnica

Validez

Para validar el instrumento es necesario que cumpla con las características que debe medir Hernández et al (2018) por lo que se procedió al juicio de expertos los cuales opinaron en cuanto a la pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 1

Juicio de expertos

| Experto | Opinión instrumento 1 | Opinión instrumento 2 |
|--------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Mgtr. Janet Carpio Mendoza | Aplicable | Aplicable |
| Dra. Alcira Elena Ibarra Cabello | Aplicable | Aplicable |
| Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra | Aplicable | Aplicable |

Confiabilidad

Se verifica la confiabilidad de los instrumentos elaborados por medio de muestra piloto que se aplicó a 8 profesores que no son parte de la población para conocer el grado de certeza de las respuestas, se obtiene el estadístico de Alpha de Cronbach mediante el proceso de los datos en la que se interpretaron los valores obtenidos.

Tabla 2*Fiabilidad de los instrumentos*

| Instrumento | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---|-------------------------|-----------------------|
| Cuestionario sobre gestión educativa | ,806 | 19 |
| Cuestionario sobre clima organizacional | ,839 | 26 |

Los resultados muestran que ambos instrumentos son confiables por ello se puede proceder a aplicar a la muestra total.

3.5 Procedimientos

Se ejecuto a coordinar la autorización al centro educativo y cuenta con la autorización de la dirección, previa coordinación se procedió a enviar los instrumentos. Se elaboro el formulario de Google el cual se envió a los docentes para ser llenados.

La base de datos de Excel es colocada para luego pasar al SPS 26 del cual se va a apoyar para los datos procesados utilizando porcentajes y frecuencias presentados en tablas y figuras, así como estadísticas de prueba para contrastar las hipótesis.

3.6 Método de análisis de datos

Se estudia los datos recolectados donde se realizarán dos procesos, un análisis descriptivo en la que se emplearon cuadros para las frecuencias y porcentajes en donde las variable y dimensiones están acompañados de esquemas de barras; utilizamos la prueba de regresión logística ordinal para la prueba de hipótesis en la que se trabajó con una significancia teórica $\alpha < 0,05$

3.7 Aspectos éticos

En el estudio actual se toma en cuenta la parte ética de la investigación ya que en la redacción se tuvo en cuenta las normas APA que nos permitirán referenciar a los autores cuyos aportes son tomados, se garantizó también

que la información que se está presentando respeta los derechos de autor; así mismo se gestionó los permisos respectivos para el trabajo de campo a la jefatura del centro educativo del consentimiento de la persona de querer participar en la investigación y se mantendrá en anonimato a toda la muestra de estudio.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 3

Distribución por frecuencia de la variable gestión educativa

| | Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|----------------|-------------------|-------------------|
| Gestión Educativa | Malo | 5 | 6,7% |
| | Regular | 67 | 89,3% |
| | Bueno | 3 | 4,0% |
| | Total | 75 | 100,0% |

Fuente. Base de datos

En la tabla 3, se muestra que el 4,0% de los docentes piensa que la directiva encargado de la gestión educativa tiene un nivel bueno, el 89,3% se encuentra en un nivel regular y se tiene un reducido porcentaje de 6.7% en un nivel malo.

Tabla 4

Distribución por frecuencias de las dimensiones variable gestión educativa

| | Gestión administrativa | | Gestión académica | | Gestión institucional | | Gestión comunitaria | |
|---------|-------------------------------|----------|--------------------------|----------|------------------------------|----------|----------------------------|----------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Malo | 5 | 6,7 | 4 | 5,3 | 2 | 2,7 | 3 | 4,0 |
| Regular | 68 | 90,7 | 62 | 82,7 | 53 | 70,7 | 55 | 73,3 |
| Bueno | 2 | 2,7 | 9 | 12,0 | 20 | 26,7 | 17 | 22,7 |
| Total | 75 | 100,0 | 75 | 100,0 | 75 | 100,0 | 75 | 100,0 |

Fuente. Base de datos

En la tabla 4, se muestra que el 90,7% de los docentes han logrado un nivel regular en gestión administrativa; el 82,7% en gestión académica el 70,7% en gestión

institucional y el 73.3% en gestión comunitaria manifiestan nivel regular. Seguido de un nivel bueno que va de 2% a 26,7% y un mínimo porcentaje alcanzó un nivel malo.

Tabla 5

Distribución por frecuencia de la variable clima organizacional

| | Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|----------------|-------------------|-------------------|
| Clima organizacional | Malo | 5 | 6,7% |
| | Regular | 68 | 90,7% |
| | Bueno | 2 | 2,7% |
| | Total | 75 | 100,0% |

Fuente. Base de datos

En la tabla 5, se muestra que el 2,7% de los docentes perciben al clima organizacional como muy bueno, el 90,7% como un nivel regular y el 6,7% lo percibe como un nivel malo.

Tabla 6

Distribución por frecuencia de las dimensiones de la variable clima organizacional

| | Estructura y procesos | | Infraestructura | | Compromiso y reconocimiento | | Sentido de pertenencia | | Relaciones interpersonales | |
|---------|------------------------------|----------|------------------------|----------|------------------------------------|----------|-------------------------------|----------|-----------------------------------|----------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Malo | 1 | 1,3 | 5 | 6,7 | 4 | 5,3 | 3 | 4,0 | 4 | 5,3 |
| Regular | 52 | 69,3 | 66 | 88,0 | 45 | 60,0 | 42 | 56,0 | 46 | 61,3 |
| Bueno | 22 | 29,3 | 4 | 5,3 | 26 | 34,7 | 30 | 40,0 | 25 | 33,3 |
| Total | 75 | 100,0 | 75 | 100,0 | 75 | 100,0 | 75 | 100,0 | 75 | 100,0 |

Fuente. Base de datos

En la tabla 6, se muestra que más del 69,3% de los docentes perciben a las dimensiones estructuras y procesos docente como regular; el 88,0% a la infraestructura; el 60,0% al compromiso y reconocimiento; el 56,0% al sentido de pertenencia y el 61,3% a las relaciones interpersonales. Seguido de un nivel bueno que va de 5,0% a 40,0% y un mínimo porcentaje, lo perciben como malo.

Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión educativa no influye en el clima organizacional de la institución educativa Cibert-Uni en el distrito de Vitarte, año 2021

Ha: La gestión educativa influye en el clima organizacional de la institución educativa Cibert-Uni en el distrito de Vitarte, año 2021

Tabla 7

Prueba de ajustes de los modelos y pseudo R cuadrado

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. | Pseudo R cuadrado | |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|-------------------|-------|
| Sólo intersección | 47,711 | | | | Cox y Snell | 0,435 |
| Final | 5,853 | 41,754 | 1 | ,000 | Nagelkerke | 0,581 |
| | | | | 0, | McFadden | 0,403 |

Función de enlace: Logit.

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la Tabla 7 demuestra que el clima organizacional se explica por la variable independiente gestión educativa, esto se verifica con el valor de chi-cuadrado = 41,754; y con $p = 0,000 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula. De hecho, este modelo describe la variabilidad de la gestión del clima organizacional como 58,1% (Nagelkerke = 0,581). Por tanto, se acepta la hipótesis general.

Prueba de hipótesis específicas

HE1

Ho: La gestión educativa no influye en la estructura y procesos de la institución educativa Cibert-Uni en el distrito de Vitarte, año 2021

Ha: La gestión educativa influye en la estructura y procesos de la institución educativa Cibert-Uni en el distrito de Vitarte, año 2021

Tabla 8

Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. | Pseudo R cuadrado | |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|-------------------|-------|
| Sólo intersección | 41,325 | | | | Cox y Snell | 0,379 |

| | | | | | | |
|-------|-------|--------|---|-------|------------|-------|
| Final | 7,453 | 32,756 | 1 | 0,000 | Nagelkerke | 0,495 |
| | | | | | McFadden | 0,341 |

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la Tabla 8 demuestra que el clima organizacional se explica por la variable independiente gestión educativa, esto se verifica con el valor de chi-cuadrado = 32,756; y con $p = 0,000 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula, de hecho, este modelo describe la variabilidad de la gestión del clima organizacional como 28,6% (Nagelkerke = 0,286). Por tanto, se acepta la hipótesis general.

HE2

Ho: La gestión educativa no influye en la infraestructura de la institución educativa Cibert-Uni en el distrito de Vitarte, año 2021

Ha: La gestión educativa influye en la infraestructura de la institución educativa Cibert-Uni en el distrito de Vitarte, año 2021

Tabla 9

Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. | Pseudo R cuadrado |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|-------|------------------------------------|
| Sólo intersección | 45,721 | | | | Cox y Snell 0,431 |
| Final | 5,391 | 41,452 | 1 | 0.000 | Nagelkerke 0,576 McFadden 0,411 |

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la Tabla 9 muestran que la infraestructura es descrita por la variable gestión educativa que es independiente, validada por los valores Chicuadrado = 41,452; y por el valor de $p = 0.000 < 0,05$ se rechazó la hipótesis nula. De hecho, este modelo describe la variación de la infraestructura en un 57,6% (Nagelkerke = 0,576). Por tanto, se acepta una hipótesis específica 2.

HE3

Ho: La gestión educativa no influye en la compromiso y reconocimiento de la institución educativa Cibert-Uni en el distrito de Vitarte, año 2021

Ha: La gestión educativa influye en la compromiso y reconocimiento de la institución educativa Cibert-Uni en el distrito de Vitarte, año 2021

Tabla 10

Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. | Pseudo R cuadrado | |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|-------|-------------------|-------|
| Sólo intersección | 56,957 | | | | Cox y Snell | 0,457 |
| Final | 12,143 | 44,532 | 1 | 0.000 | Nagelkerke | 0,561 |
| | | | | | McFadden | 0,359 |

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la Tabla 10 muestran que el compromiso y la percepción pueden explicarse por la gestión educativa de la variable independiente. Esto se verifica con el valor de chi-cuadrado = 44,532; y con el valor de $p = 0,000 < 0,05$ no se acepta la hipótesis nula. En realidad, el modelo describe la variabilidad del compromiso y la percepción en un 56,1% (Nagelkerke = 0,561). Por tanto, se acepta la hipótesis específica 3.

HE4

Ho: La gestión educativa no influye en el sentido de pertenencia de la institución educativa Cibert-Uni en el distrito de Vitarte, año 2021

Ha: La gestión educativa influye en el sentido de pertenencia de la institución educativa Cibert-Uni en el distrito de Vitarte, año 2021

Tabla 11

Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. | Pseudo R cuadrado | |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|-------|-------------------|-------|
| Sólo intersección | 45,321 | | | | Cox y Snell | 0,371 |
| Final | 9,472 | 36,935 | 2 | 0.000 | Nagelkerke | 0,495 |
| | | | | | McFadden | 0,341 |

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la Tabla 10 muestran que sentido de pertenencia pueden

explicarse por la gestión educativa de la variable independiente. Esto se verifica con el valor de chi-cuadrado = 36,935; y con el valor de $p = 0,000 < 0,05$ no se acepta la hipótesis nula. En realidad, el modelo describe la variabilidad del compromiso y la percepción en un 49,5% (Nagelkerke = 0,495). Por tanto, se acepta la hipótesis específica 4.

HE5

Ho: La gestión educativa no influye en las relaciones interpersonales de la institución educativa Cibert-Uni en el distrito de Vitarte, año 2021

Ha: La gestión educativa influye en las relaciones interpersonales de la institución educativa Cibert-Uni en el distrito de Vitarte, año 2021

Tabla 12

Prueba de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. | Pseudo R cuadrado | |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|-------|-------------------|-------|
| Sólo intersección | 47,856 | | | | Cox y Snell | 0,432 |
| Final | 7,231 | 41,534 | 1 | 0.000 | Nagelkerke | 0,571 |
| | | | | | McFadden | 0,405 |

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la Tabla 10 muestran que relaciones interpersonales pueden explicarse por la gestión educativa de la variable independiente. Esto se verifica con el valor de chi-cuadrado = 41,534; y con el valor de $p = 0,000 < 0,05$ no se acepta la hipótesis nula. En realidad, el modelo describe la variabilidad del compromiso y la percepción en un 57,1% (Nagelkerke = 0,571). Por tanto, se acepta la hipótesis específica 4.

V.DISCUSIÓN:

Se encontraron los siguientes resultados en el presente estudio, las cuales se obtuvo aplicando el instrumento cuestionario a los 75 profesores de la Institución Educativa Cibert – Uní que constituye la muestra de investigación.

Para la recopilación de datos se utilizó algunas herramientas digitales, debido a que estamos en una emergencia sanitaria a nivel mundial, donde se envió los cuestionarios en forma online para que los docentes puedan responder, teniendo como evidencia la carta de aceptación del centro educativo y la captura de pantalla de los correos enviados a los maestros.

En el capítulo anterior se obtuvo los siguientes resultados, primero se precisa el nivel de las variables, encontrándose ambas en nivel regular. En la gestión en educación, se consiguió un porcentaje de 6.70% en el nivel malo, con 89.3% de nivel regular y solo un 4% en el nivel bueno. Los logros descriptivos hallados explican que la gestión educativa fue apreciada como “regular”, esto nos indica que la institución educativa privada de realiza una regular gestión administrativa. Además, el centro educativo no cuenta con un organigrama que detalle las tareas de los dirigentes, en limitadas ocasiones la comunidad participa. Referente a los alcances del clima organizacional se encontró que los datos son regular, esto significa que la estructura de procesos, infraestructura, compromiso y reconocimiento, sentido de pertenencia y las relaciones interpersonales se encontraron en un nivel “regular” entre profesores y personal administrativo, en la parte de establecer políticas y hacerlas cumplir es de manera moderado, en cuanto a la infraestructura se halló una inversión de nivel bajo en el manejo de las TIC, los materiales didácticos carecen y por la cifra de alumnos que tiene la institución, las áreas y materiales que se tiene para el desarrollo de la clase no son suficientes.

Respecto al clima organizacional, los resultados descriptivos señalaron un clima malo 6.7%, regular 90.7% y bueno solo en 2.7%. Ello debido a que existe un clima regular en la organización, no hay un cambio en la parte de la infraestructura, la falta de cooperar en la toma de decisiones, el personal educativo debe desarrollar competencias, no surge una nueva forma de interrelación entre sus integrantes y la estructura de la institución, falta de

reconocimiento a los docentes destacados por la tarea que realizan.

Para la hipótesis general, los resultados de la prueba de contraste dan razón de verosimilitud muestran que el modelo logístico es significativo ($p < 0.05$). Además, el valor de pseudo-R cuadrado de Nagelkerke (0,581) muestra que la gestión de la educación tiene un impacto del 58,1% en el clima organizacional, igualmente desde otra perspectiva se coincide con el trabajo. Así mismo desde otra perspectiva se coincide con el trabajo realizado por Arguello (2019) donde logró determinar que el clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los docentes en la institución educativa de Guayaquil 2018, según la prueba de contraste de la razón de verosimilitud donde indica que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$) así mismo, el valor de Pseudo -R cuadrado de Nagelkerke, indica que la gestión administrativa índice en 67,8% en el clima organizacional.

Acerca de la hipótesis específica primera se demostró que la gestión educativa influye en la estructura y proceso de la Institución Educativa Privada Cibert- Uni del distrito de Santa Anita, 2021, descubriendo que en la dimensión estructura y procesos el 69.3% de los docentes están en un nivel regular, así como la variabilidad de esta dimensión depende en un 49,5% del desarrollo de la gestión educativa.

También en cuanto a la hipótesis específica segunda se pudo afirmar en el presente estudio que la gestión educativa influye en la infraestructura de la Institución Educativa Privada Cibert-Uni del distrito de Santa Anita, 2021, encontrándose que la dimensión infraestructura el 88% de los profesores encuestados se hallan en un nivel regular, así como la variabilidad de esta dimensión depende en un 57,6% del desarrollo de la gestión educativa.

Respecto a la hipótesis específica tercera el estudio permitió llegar a afirmar la influencia de la gestión educativa en el compromiso y reconocimiento de la Institución Educativa Privada Cibert-Uni del distrito de Vitarte, 2021, así como de encontrarse que el 60% de los docentes está en un nivel regular en cuanto

a la dimensión compromiso y reconocimiento, así como la variabilidad de esta dimensión depende en un 56,1% del desarrollo de la gestión educativa. Así mismo, los resultados encontrados en el trabajo de Zapata (2019) tienen semejanza con los resultados estadísticos donde la gestión educativa fue considerada como regular y buena con un 36,6% y 28% esto implica que la institución de manera regular se realiza una buena gestión administrativa.

En cuanto a la hipótesis específica cuarto el estudio permitió llegar a afirmar la influencia de la gestión educativa en el sentido de pertenencia de la Institución Educativa Privada Cibert-Uni del distrito de Vitarte, 2021, así como de encontrarse que el 56% de los docentes está en un nivel regular en cuanto a la dimensión sentido de pertenencia, así como la variabilidad de esta dimensión se sujeta en un 49,5% del desarrollo de la gestión educativa.

Finalmente, en cuanto a la hipótesis específica quinto se pudo afirmar en el presente estudio que la gestión educativa influye en las relaciones interpersonales de la Institución Educativa Privada Cibert-Uni del distrito de Vitarte, 2021, encontrándose que la dimensión relaciones interpersonales el 61,3% de los profesores encuestados se localizan en un nivel regular, así como la variabilidad de esta dimensión depende en un 57,1% del desarrollo de la gestión educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Referente al objetivo general se propuso llegar a resolver cuánto influye la gestión educativa en el clima organizacional de los maestros en la Institución Educativa Privada del distrito de Vitarte, 2021, ya que se llegó a demostrar que el valor de significancia de $p = ,000 < 0,05$, igualmente mediante el índice de Nagelkerke se pudo asegurar que la variabilidad del clima organizacional depende en un 58,1% del avance de la gestión educativa.

Segunda: En relación al objetivo específico primero se propone a llegar a determinar cómo influye la gestión educativa en la estructura y procesos de la

Institución Educativa del distrito de Vitarte, 2021, ya que se demostró que el valor de significancia de $p = ,000 < 0,05$, además mediante el índice de Nagelkerke se pudo afirmar que la variabilidad de estructura y procesos depende en un 49,5% del desarrollo de la gestión educativa.

Tercera: Conforme al objetivo específico segundo se propuso llegar a determinar como influye la gestión educativa en la infraestructura de la Institución Educativa del distrito de Ate Vitarte, 2021, ya que se evidencio que el valor de significancia de $p = ,000 < 0,05$, así mismo mediante el índice de Nagelkerke se pudo afirmar que la variabilidad de infraestructura depende en un 57,6% del desarrollo de la gestión educativa.

Cuarta: Acerca del objetivo específico tercero planteado se llegó a determinar cómo influye la gestión educativa en el compromiso y reconocimiento de la Institución Educativa del distrito de Ate Vitarte, 2021, ya que se demostró que el valor de significancia de $p = ,000 < 0,05$, así mismo mediante el índice de Nagelkerke se pudo afirmar que la variabilidad de compromiso y reconocimiento depende en un 56,1% del desarrollo de la gestión educativa.

Quinta: En relación al objetivo específico cuarto se llegó a determinar cómo influye la gestión educativa en sentido de pertenencia de la Institución Educativa del distrito de Ate Vitarte, 2021, ya que se demostró que el valor de significancia de $p = ,000 < 0,05$, así mismo mediante el índice de Nagelkerke se pudo afirmar que la variabilidad de sentido de pertenencia depende en un 49,5% del desarrollo de la gestión educativa.

Sexta: Sobre el objetivo específico quinto planteado se llegó a establecer cómo influye la gestión educativa en relaciones interpersonales de la Institución Educativa del distrito de Ate Vitarte, 2021, ya que se demostró que el valor de significancia de $p = ,000 < 0,05$, así mismo mediante el índice de Nagelkerke se pudo afirmar que la variabilidad de relaciones interpersonales depende en un 57,1% del desarrollo de la gestión educativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Reforzar la gestión educativa por medio del progreso de una gestión administrativa, académica, institucional y comunitaria de manera oportuno, se debe hacer mejoras que estén enfocados en su misión y visión de la institución, también se debe hacer un diagrama donde se conozcan las funciones de cada uno de los líderes pedagógicos, motivar a que la sociedad participe de manera constante, así se lograra que exista un fortalecimiento en el clima organizacional.

Segunda: Se sugiere que los líderes pedagógicos y el personal que laboran dentro del centro educativo, deben hacer mejoras en la estructura de procesos, infraestructura, compromiso y reconocimiento, sentido de pertenencia y las relaciones interpersonales; se deben hacer ajustes en las políticas, el manejo de las TIC, realizar una buena coordinación para los materiales didácticos; fomentar el reconocimiento de los docentes por medio de premios. Reforzar los métodos para verificar que los objetivos en las tareas que son asignadas se cumplan a cada miembro y hacer mejoras en la planificación de las tareas que son destinadas a cada personal.

Tercera: Los líderes pedagógicos de la institución deben fortalecer su liderazgo para que surge una excelente gestión administrativa, por lo que se necesita que surge una buena planificación y ejecución de las tareas, lo cual permitirá que haiga un buen desempeño de los docentes, que se identifiquen los alumnos con la institución y que asistan los alumnos a clases, esto fomentara un clima organizacional más favorable.

Cuarta: Promover cultura, estableciendo principios, acciones y tareas que se encuentran dentro de la actividad educativa que realiza el docente, de tal forma que se reconozca el trabajo que realiza el docente.

Quinta: Los tutores de las aulas deben impulsar los espacios de convivencia y trabajo en equipo, integrar a todos los estudiantes y personal administrativo para que puedan lograr el cumplimiento del objetivo.

Referencias

- Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. Esmeraldas, Ecuador. [Tesis de maestría, Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de la Universidad Católica del Ecuador <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Arguello, M. (2019). *Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución*. Piura, Peru.[Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41128/Arguello_JMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cerdas, V., Torres, N., & Garcia, J. (2017). Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección. *Ensayos Pedagógicos*, 12(2), 95-122. <https://doi.org/10.15359/rep.12-2.5>
- Correa, S., Correa A., & Alvarez, A. (2016). La gestión educativa un nuevo paradigma. *Ensayos Pedagógicos*, 12(1), 55-70. <https://www.redalyc.org/pdf/4137/413744648005.pdf>
- Chata, R. (2018). *Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata - Puno*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10282/Rogelio_Chata_Jilaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodriguez , D. (2001). *Diagnostico Organizacional*. Editorial Universidad Católica de Chile.
- Escudero, L. (2018). *Gestión educativa y clima organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 04 del distrito de Puente Piedra 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21328/Escudero_TML.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- El Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de

- la Educación Básica (2013, 19 de diciembre). *Acreditando la calidad de la educación básica en Perú*. <https://www.sineace.gob.pe/balance-2013-acreditando-la-calidad-de-la-educacion-basica-en-peru/>
- Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G., Aguerro, I. (1992). *Las instituciones educativas*. Cara y ceca. <http://institutocienciashumanas.com/wp-content/uploads/2020/03/Frigerio-Poggi.Las-instituciones-educativas-Cara-y-Ceca.pdf>
- Linares, M. (2006). Calidad de la Gestión Educativa. *Arteidea*, 14(26), 39-49. https://sisbib.unmsm.edu.pe/BIBVIRTUAL/Publicaciones/Inv_Educativa/2010_n26/a04.pdf
- Mayorca, J. (2018). *Gestión educativa y clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario del cercado de Huaral, 2017*. [Tesis de maestría]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14978>
- Montero, L. (1996). *Gestión educativa y clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario del cercado de Huaral, 2017*. [Tesis de maestría]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14978x>
- Muñoz, C. (2012). Tres problemas fundamentales del sistema educativo. *Scielo*, 34(1), 1-2. <https://www.redalyc.org/pdf/132/13229959014.pdf>
- Panta, V. (2018). *La Gestión Educativa y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Bellavista, Sullana - 2017*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28875>
- Representantes de la UNESCO en Perú. (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. *Asociación de Empresarios por la Educación*. Editorial Lance. http://190.116.26.93:2171/mdv-biblioteca-virtual/libro/documento/cAQOmpFe4KmbCX0sY38aAF_MANUAL_DE_GESTION_PARA_DIRECTORES_DE_INSTITUCIONES_EDUCATIVAS.pdf
- Sagredo, E., & Castello, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 21-23. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf>

- Salinas, C., & Bejas, M. (2019). La toma de decisiones en el clima organizacional desde la gestión directiva del Instituto Técnico Distrital Cruzada Social 2018. *Revista de Educación*, 1(1), 09-21. <https://doi.org/10.33996/warisata.v1i1.9>
- Tejada, A. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencia. *Psicología desde el Caribe*, 1(12), 115-133. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301208.pdf>
- UNESCO (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas en el Perú*. Editorial Lance. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2896/Manual%20de%20gesti%c3%b3n%20para%20directores%20de%20instituciones%20educativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velarde, H. (2017). *Gestión educativa y clima organizacional en los Colegios*. Lima, Perú. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14950>
- Villa, A. (1996). *Evaluación de experiencias y tendencias en la formación del profesorado*. Universidad de Deusto.
- Hernández, R., & Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Anexo 1: Matriz de consistencia

| Título: Gestión educativa en el clima organizacional de la institución educativa Cibert – Uní en el distrito de Vitarte, año 2021 Autor: Miguel Angel Chipana Barrientos | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|--------------|---|---|
| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES / CATEGORIAS | | | | |
| GENERAL: ¿Como influye la gestión educativa en el clima organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021? Problemas específicos: PE1: ¿Como influye la gestión educativa en la estructura y procesos del clima organizacional en la Institución Educativa Cibert- Uní distrito de Vitarte, 2021? PE2: ¿Como influye la gestión educativa en la infraestructura del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021? PE3: ¿Como influye la gestión educativa en la compensación y reconocimiento del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert- Uní | GENERAL: Determinar la influencia de la gestión educativa en el clima organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021 Objetivos específicos: OE1: Determinar la influencia de la gestión educativa en la estructura y procesos del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert- Uní distrito de Vitarte, 2021 OE2: Determinar la influencia de la gestión educativa en la infraestructura del clima organizacional de la Institución Educativa “Cibert Uní” distrito de Vitarte, 2021 OE3: Determinar la influencia de la gestión educativa en la compensación y reconocimiento del | GENERAL: Existe influencia entre la gestión educativa en el clima organizacional de la Institución Educativa “Cibert Uní” distrito de Vitarte, 2021 Hipótesis específicas: HE1: Existe influencia entre la gestión educativa con la estructura y procesos del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert- Uní distrito de Vitarte, 2021 HE2: Existe influencia entre la gestión educativa con la infraestructura del clima organizacional de la Institución Educativa “Cibert Uní” distrito de Vitarte, 2021 HE3: Existe influencia entre la gestión educativa con la compensación y reconocimiento del clima organizacional | Variable 1: Gestión educativa | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles y rangos |
| | | | Gestión administrativa | Supervisión Normatividad Misión | 1-6 | (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre | (1) Malo (19-43) (2) Regular (44-68) (3) Bueno (69-95) |
| | | | Gestión académica | Metodología Planificación Actualización | 7-11 | | |
| | | | Gestión institucional | Organización Metas | 12-15 | | |
| | | | Gestión comunitaria | Relación con la comunidad Planes de trabajo | 16-19 | | |
| | | | Variable 2: Clima organizacional | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles y rangos |
| | | | Estructura y procesos | Políticas Liderazgo | 1-5 | (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre | (1) Malo (26-59) (2) Regular (60-93) (3) Bueno (94-130) |

| | | | | | | | |
|---|--|--|-----------------------------|----------------------|-------|--|--|
| <p>distrito de Vitarte, 2021?</p> <p>PE4: ¿Como influye la gestión educativa en el sentido de pertenencia del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert- Uní distrito de Vitarte, 2021?</p> <p>PE5: ¿Como influye la gestión educativa en las relaciones interpersonales del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert-Uní distrito de Vitarte, 2021?</p> | <p>clima organizacional de la Institución Educativa “Cibert Uní” distrito de Vitarte, 2021</p> <p>OE4: Determinar la influencia de la gestión educativa en el sentido de pertenencia del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert- Uní distrito de Vitarte, 2021</p> <p>OE5: Determinar la influencia de la gestión educativa en las relaciones interpersonales del clima organizacional de la Institución Educativa Cibert- Uní distrito de Vitarte, 2021.</p> | <p>en la Institución Educativa “Cibert Uní” distrito de Vitarte, 2021</p> <p>HE4: Existe influencia entre la gestión educativa con el sentido de pertenencia del clima organizacional en la Institución Educativa Cibert- Uní distrito de Vitarte, 2021</p> <p>HE5: Existe influencia entre la gestión educativa con las relaciones interpersonales del clima organizacional en la Institución Educativa Cibert- Uní distrito de Vitarte, 2021</p> | | Organización | | | |
| | | | Infraestructura | Espacio | 6-11 | | |
| | | | | Recursos disponibles | | | |
| | | | | Ambiente de trabajo | | | |
| | | | Compromiso y reconocimiento | Equidad | 12-16 | | |
| | | | | Esfuerzo | | | |
| | | | | Oportunidades | | | |
| | | | Sentido de pertenencia | Imagen | 17-21 | | |
| | | | | Coherencia | | | |
| | | | | Actitud | | | |
| | | | Relaciones interpersonales | Equipos | 22-26 | | |
| | | | | Comunicación | | | |
| Empatía | | | | | | | |

| Nivel – diseño de investigación | Población y muestra | Técnica e instrumento | Estadística a utilizar |
|---|---|---|--|
| <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>METODO: Hipotético - deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional - causal</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> | <p>Población: Estuvo conformada por 72 docentes de la Institución Educativa Privada “Cibert Uní”, Ate Vitarte</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>Tamaño de muestra: 72 docentes de la Institución Educativa Privada “Cibert Uní”, Ate Vitarte</p> | <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> | <p>DESCRIPTIVA: Se realiza gráficos, barras y tablas de frecuencia.</p> <p>INFERENCIAL: Regresión logística.</p> |

Tabla 13

Operacionalización de la variable 1: Gestión educativa

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles y rango |
|------------------------|--|--------------|------------------|------------------------|
| Gestión administrativa | <ul style="list-style-type: none"> • La dirección supervisa y evalúa las actividades del personal a su cargo. • La supervisión al docente en aula se realiza en forma oportuna y permanente. • En la IE se aplican las normas establecidas de administración de personal. • La IE promueve el trabajo colaborativo entre los miembros de la Comunidad Educativa Escolar. • La Comunidad Educativa Escolar participa en el proceso del Proyecto Institucional (PI). • Los agentes educativos fomentan un ambiente de confianza. | 1 al 6 | Nunca (1) | Malo (19-43) |
| | | 7 al 11 | Casi nunca (2) | Regular (44-68) |
| Gestión académica | <ul style="list-style-type: none"> • El docente utiliza diferentes métodos de enseñanza. • Se promueve la planificación oportuna con los docentes. • Se promueve un adecuado monitoreo en la institución educativa. • Se promueve la capacitación del docente. • Se fomenta actividades extracurriculares para mejorar del servicio educativo. | 12 al 15 | A veces (3) | Bueno (69-95) |
| | | 16 al 19 | Casi siempre (4) | |
| Gestión institucional | <ul style="list-style-type: none"> • Soluciona asertivamente los conflictos en la IE. • Demuestra respeto por las normas consensuadas de la IE. • Promueve que los instrumentos de gestión sean elaborados bajo la normatividad del MINEDU. • Promueve relaciones interpersonales armoniosas en la IE. | | Siempre (5) | |
| | | | | |
| Gestión comunitaria | <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce los intereses de los actores educativos en la comunidad. • Brinda asesoramiento a la comunidad. • Promueve actividades de proyección social a la comunidad. • Desarrolla talleres de capacitación laboral en beneficio de la comunidad. | | | |

Tabla 14

Operacionalización de la variable 2: Clima organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Items | Escala | Niveles y rango |
|-----------------------------|---|---|---|---|
| Estructura y procesos | <ul style="list-style-type: none"> Las políticas internas de la institución muestran confiabilidad. La institución Educativa cuenta con una estructura formal definida que permite el manejo de las diferentes áreas. | 1 al 5 6 al 11 12 al 16 17 al 21 22 al 26 | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | Malo (26-59) Regular (60-93) Bueno (94-130) |
| | <ul style="list-style-type: none"> Las funciones que me asigna la institución son planificadas. El seguimiento de la planificación de las tareas que me son encomendadas es adecuado. La institución facilita mecanismos que permita el logro de los objetivos propuestos. | | | |
| Infraestructura | <ul style="list-style-type: none"> Los espacios físicos son adecuados para la realización de su trabajo. Los espacios físicos de la institución cumplen con las normas básicas de seguridad. Los recursos materiales para desarrollar la clase están disponibles. Los materiales didácticos están disponibles para orientar la sesión de clase. Los materiales que la institución pone a mi disposición para el desarrollo de las clases son pertinentes. Los espacios físicos le permiten una sana recreación. | | | |
| Compromiso y reconocimiento | <ul style="list-style-type: none"> Mi remuneración salarial es equitativa con las responsabilidades que me son asignadas. Mi formación académica es equitativa con mi remuneración salarial. Existen mecanismos de reconocimiento para los docentes que se desempeñan de manera sobresaliente. Existe un plan de capacitación que permite mejorar el desempeño de mis funciones. La institución cuenta con oportunidades de desarrollo profesional para los docentes. | | | |
| Sentido de pertenencia | <ul style="list-style-type: none"> Considero que esta institución es un buen lugar para trabajar. Me siento satisfecho con el trabajo que realizo. Me siento realizado profesionalmente respecto a mi labor de docente. Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución. Mi compromiso con las metas de la institución. | | | |
| Relaciones interpersonales | <ul style="list-style-type: none"> Las relaciones con colegas de diferentes niveles son de respeto. La comunicación entre docentes permite compartir experiencias para mejorar mis prácticas pedagógicas. La institución promueve equipos de trabajo que aporten al cumplimiento de los objetivos propuestos. | | | |

- En los equipos de trabajo donde participo mis opiniones son valoradas.
 - Existe empatía de los directivos con los docentes.
-

Anexo 2: Instrumento de medición de las variables

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado docente:

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

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

| Nº | ítems | Valoración | | | | |
|---|--|------------|---|---|---|---|
| | DIMENSIÓN: GESTION ADMINISTRATIVA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | La dirección supervisa y evalúa las actividades del personal a su cargo. | | | | | |
| 2 | La supervisión al docente en aula se realiza en forma oportuna y permanente. | | | | | |
| 3 | En la IE se aplican las normas establecidas de administración de personal. | | | | | |
| 4 | La IE promueve el trabajo colaborativo entre los miembros de la Comunidad Educativa Escolar. | | | | | |
| 5 | La Comunidad Educativa Escolar participa en el proceso del Proyecto Institucional (PI). | | | | | |
| 6 | Los agentes educativos fomentan un ambiente de confianza. | | | | | |
| DIMENSIÓN: GESTION ACADEMICA | | | | | | |
| 7 | El docente utiliza diferentes métodos de enseñanza. | | | | | |
| 8 | Se promueve la planificación oportuna con los docentes. | | | | | |
| 9 | Se promueve un adecuado monitoreo en la institución educativa. | | | | | |
| 10 | Promueve la innovación y/o actualización del docente. | | | | | |
| 11 | Se fomenta actividades extracurriculares para mejorar del servicio educativo | | | | | |
| DIMENSIÓN: GESTION INSTITUCIONAL | | | | | | |
| 12 | Soluciona asertivamente los conflictos en la IE. | | | | | |
| 13 | Demuestra respeto por las normas consensuadas de la IE. | | | | | |
| 14 | Promueve que los instrumentos de gestión sean elaborados bajo la normatividad del MINEDU. | | | | | |
| 15 | Promueve relaciones interpersonales armoniosas en la IE. | | | | | |
| DIMENSION: GESTION COMUNITARIA | | | | | | |
| 16 | Reconoce las necesidades e intereses de los actores educativos en la comunidad educativa. | | | | | |
| 17 | Brinda apoyo de servicio y asesoramiento a la comunidad educativa. | | | | | |
| 18 | Promueve actividades de proyectos de proyección social a la comunidad. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 19 | Desarrolla talleres de capacitación laboral en beneficio de la comunidad. | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado docente:

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

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

| Nº | Ítems | Valoración | | | | |
|---|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN: ESTRUCTURA Y PROCESOS | | | | | | |
| 1 | Las políticas internas de la institución muestran confiabilidad. | | | | | |
| 2 | La institución Educativa cuenta con una estructura formal definida que permite el manejo de las diferentes áreas. | | | | | |
| 3 | Las funciones que me asigna la institución son planificadas. | | | | | |
| 4 | El seguimiento de la planificación de las tareas que me son encomendadas es adecuado. | | | | | |
| 5 | La institución facilita mecanismos que permita el logro de los objetivos propuestos. | | | | | |
| DIMENSIÓN: INFRAESTRUCTURA | | | | | | |
| 6 | Los espacios físicos son adecuados para la realización de su trabajo. | | | | | |
| 7 | Los espacios físicos de la institución cumplen con las normas básicas de seguridad. | | | | | |
| 8 | Los recursos materiales para desarrollar la clase están disponibles. | | | | | |
| 9 | Los materiales didácticos están disponibles para orientar la sesión de clase. | | | | | |
| 10 | Los materiales que la institución pone a mi disposición para el desarrollo de las clases son pertinentes. | | | | | |
| 11 | Los espacios físicos le permiten una sana recreación. | | | | | |
| DIMENSIÓN: COMPROMISO Y RECONOCIMIENTO | | | | | | |
| 12 | Mi remuneración salarial es equitativa con las responsabilidades que me son asignadas. | | | | | |
| 13 | Mi formación académica es equitativa con mi remuneración salarial. | | | | | |
| 14 | Existen mecanismos de reconocimiento para los docentes que se desempeñan de manera sobresaliente. | | | | | |
| 15 | Existe un plan de capacitación que permite mejorar el desempeño de mis funciones. | | | | | |
| 16 | La institución cuenta con oportunidades de desarrollo profesional para los docentes | | | | | |
| DIMENSIÓN: SENTIDO DE PERTENENCIA | | | | | | |
| 17 | Considero que esta institución es un buen lugar para trabajar. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 18 | Me siento satisfecho con el trabajo que realizo. | | | | | |
| 19 | Me siento realizado profesionalmente respecto a mi labor de docente. | | | | | |
| 20 | Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución. | | | | | |
| 21 | Mi compromiso con las metas de la institución. | | | | | |
| DIMENSION: RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | | |
| 22 | Las relaciones con colegas de diferentes niveles son de respeto | | | | | |
| 23 | La comunicación entre docentes permite compartir experiencias para mejorar mis prácticas pedagógicas. | | | | | |
| 24 | La institución promueve equipos de trabajo que aporten al cumplimiento de los objetivos propuestos. | | | | | |
| 25 | En los equipos de trabajo donde participo mis opiniones son valoradas. | | | | | |
| 26 | Existe empatía de los directivos con los docentes. | | | | | |

Anexo 3: Base de datos de la prueba piloto

Variable gestión educativa

| Gestion educativa | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------|-----|-----|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|---------------------|-----|-----|-----|
| Gestion administrativa | | | | | | Gestion academica | | | | | Gestion institucional | | | | Gestion comunitaria | | | |
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 0,7 | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,7 | 0,5 | 0,6 | 0,9 | 0,3 | 0,6 | 0,6 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,36 | 0,3 | 0,6 | 0,4 |

Variable clima organizacional

| Clima organizacional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----|----|-----|-----|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------------|-----|-----|-----|-----|------------------------|-----|-----|-----|-----|----------------------------|-----|-----|-----|-----|
| Estructura y procesos | | | | | Infraestructura | | | | | | Compromiso y reconocimiento | | | | | Sentido de pertenencia | | | | | Relaciones interpersonales | | | | |
| 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 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 0,5 | 0,5 | 1 | 0,8 | 0,5 | 1 | 0,9 | 1,1 | 1,3 | 0,9 | 0,8 | 1 | 0,9 | 0,9 | 0,8 | 0,9 | 0,8 | 0,8 | 0,6 | 0,6 | 0,5 | 1 | 0,9 | 0,6 | 0,8 | 0,9 |

Anexo 4: Base de datos

Variable gestión educativa

| | Gestion educativa | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|------------------------|----|----|----|----|----|-------------------|----|----|-----|-----|---------|-----|-----|-----|---------|-----|-----|-----|
| | gestion administrativa | | | | | | gestion academica | | | | | gestion | | | | gestion | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 8 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 10 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 11 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 12 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 14 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 |
| 15 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 21 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 25 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 26 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 28 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 31 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| 34 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 35 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 36 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 37 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | |
| 42 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 43 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 44 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 45 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 47 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 48 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 49 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 51 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 52 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 53 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 54 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 55 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 57 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 59 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 60 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 61 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 62 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 63 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 64 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 66 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 67 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 68 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 69 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 70 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 71 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 72 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 73 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 75 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |

Variable clima organizacional

| Clima organizacional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|----|----|----|----|-----------------|----|----|----|-----|-----|--------------|-----|-----|-----|-----|------------------------|-----|-----|-----|-----|------------|-----|-----|-----|-----|
| Estructura y procesos | | | | | Infraestructura | | | | | | Compromiso y | | | | | sentido de pertenencia | | | | | Relaciones | | | | |
| 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 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |

Anexo 5: Cartas



AUTORIZACION

Vista la solicitud del docente de nuestra institución educativa y estudiante de maestría de la Universidad Cesar Vallejo, Sr. Miguel Angel Chipana Barrientos con DNI N°43099632, sobre la aplicación de los instrumentos para el estudio de las variables de investigación sobre la Gestión Educativa y el Clima Organizacional, al personal docente de nuestra institución educativa “Cibert - Uni”, se resuelve:

AUTORIZAR la aplicación de los instrumentos de manera remota sobre las variables Gestión Educativa y Clima Organizacional, para lo cual se solicita a usted estimado docente dar las facilidades de caso.

Vitarte, 02 de agosto del 2021



WILLIAMS ALFONSO CHULLO VILLAGARAY

DNI N° 43605675

Jefe de la Dirección de la
Institución Educativa “Cibert Uni”

Anexo 6: Certificado



ESCUOLA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION EDUCATIVA

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SÍ | NO | SÍ | NO | SÍ | NO | |
| DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | | |
| 1 | La dirección supervisa y evalúa las actividades del personal a su cargo. | X | | X | | X | | |
| 2 | La supervisión al docente en aula se realiza en forma oportuna y permanente. | X | | X | | X | | |
| 3 | En la IE se aplican las normas establecidas de administración de personal. | X | | X | | X | | |
| 4 | La IE promueve el trabajo colaborativo entre los miembros de la Comunidad Educativa Escolar. | X | | X | | X | | |
| 5 | La Comunidad Educativa Escolar participa en el proceso del Proyecto Institucional (PI). | X | | X | | X | | |
| 6 | Los agentes educativos fomentan un ambiente de confianza. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: GESTIÓN ACADÉMICA | | | | | | | | |
| 7 | El docente utiliza diferentes métodos de enseñanza. | X | | X | | X | | |
| 8 | Se promueve la planificación oportuna con los docentes. | X | | X | | X | | |
| 9 | Se promueve un adecuado monitoreo en la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 10 | Se promueve la capacitación del docente. | X | | X | | X | | |
| 11 | Se fomenta actividades extracurriculares para mejorar del servicio educativo | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | | | | | |
| 12 | Soluciona asertivamente los conflictos en la IE. | X | | X | | X | | |
| 13 | Demuestra respeto por las normas consensuadas de la IE. | X | | X | | X | | |
| 14 | Promueve que los instrumentos de gestión sean elaborados bajo la normatividad del MINEDU. | X | | X | | X | | |
| 15 | Promueve relaciones interpersonales armoniosas en la IE. | X | | X | | X | | |
| DIMENSION: GESTIÓN COMUNITARIA | | | | | | | | |
| 16 | Reconoce los intereses de los actores educativos en la comunidad. | X | | X | | X | | |
| 17 | Brinda asesoramiento a la comunidad. | X | | X | | X | | |
| 18 | Promueve actividades de proyección social a la comunidad. | X | | X | | X | | |
| 19 | Desarrolla talleres de capacitación laboral en beneficio de la comunidad. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. CARPIO MENDOZA, JANET

DNI : 42551132

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

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 directo

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

LIMA, 03 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| | DIMENSIÓN: ESTRUCTURA Y PROCESOS | | | | | | | |
| 1 | Las políticas internas de la institución muestran confiabilidad. | X | | X | | X | | |
| 2 | La institución Educativa cuenta con una estructura formal definida que permite el manejo de las diferentes áreas | X | | X | | X | | |
| 3 | Las funciones que me asigna la institución son planificadas. | X | | X | | X | | |
| 4 | El seguimiento de la planificación de las tareas que me son encomendadas es adecuado. | X | | X | | X | | |
| 5 | La institución facilita mecanismos que permita el logro de los objetivos propuestos. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: INFRAESTRUCTURA | | | | | | | |
| 6 | Los espacios físicos son adecuados para la realización de su trabajo. | X | | X | | X | | |
| 7 | Los espacios físicos de la institución cumplen con las normas básicas de seguridad. | X | | X | | X | | |
| 8 | Los recursos materiales para desarrollar la clase están disponibles. | X | | X | | X | | |
| 9 | Los materiales didácticos están disponibles para orientar la sesión de clase. | X | | X | | X | | |
| 10 | Los materiales que la institución pone a mi disposición para el desarrollo de las clases son pertinentes. | X | | X | | X | | |
| 11 | Los espacios físicos le permiten una sana recreación. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: COMPROMISO Y RECONOCIMIENTO | | | | | | | |
| 12 | Mi remuneración salarial es equitativa con las responsabilidades que me son asignadas. | X | | X | | X | | |
| 13 | Mi formación académica es equitativa con mi remuneración salarial. | X | | X | | X | | |
| 14 | Existen mecanismos de reconocimiento para los docentes que se desempeñan de manera sobresaliente. | X | | X | | X | | |
| 15 | Existe un plan de capacitación que permite mejorar el desempeño de mis funciones. | X | | X | | X | | |
| 16 | La institución cuenta con oportunidades de desarrollo profesional para los docentes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: SENTIDO DE PERTENENCIA | | | | | | | |
| 17 | Considero que esta institución es un buen lugar para trabajar. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|---|--|
| 18 | Me siento satisfecho con el trabajo que realizo. | X | | X | | X | |
| 19 | Me siento realizado profesionalmente respecto a mi labor de docente. | X | | X | | X | |
| 20 | Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución. | X | | X | | X | |
| 21 | Mi compromiso con las metas de la institución. | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | | | |
| 22 | Las relaciones con colegas de diferentes niveles son de respeto | X | | X | | X | |
| 23 | La comunicación entre docentes permite compartir experiencias para mejorar mis prácticas pedagógicas. | X | | X | | X | |
| 24 | La institución promueve equipos de trabajo que aporten al cumplimiento de los objetivos propuestos. | X | | X | | X | |
| 25 | En los equipos de trabajo donde participo mis opiniones son valoradas. | X | | X | | X | |
| 26 | Existe empatía de los directivos con los docentes. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. CARPIO MENDOZA, JANET

DNI : 42551132

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

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 directo

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

LIMA, 03 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

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 | |
| DIMENSION: GESTION ADMINISTRATIVA | | | | | | | | |
| 1 | La dirección supervisa y evalúa las actividades del personal a su cargo. | X | | X | | X | | |
| 2 | La supervisión al docente en aula se realiza en forma oportuna y permanente. | X | | X | | X | | |
| 3 | En la IE se aplican las normas establecidas de administración de personal. | X | | X | | X | | |
| 4 | La IE promueve el trabajo colaborativo entre los miembros de la Comunidad Educativa Escolar. | X | | X | | X | | |
| 5 | La Comunidad Educativa Escolar participa en el proceso del Proyecto Institucional (PI). | X | | X | | X | | |
| 6 | Los agentes educativos fomentan un ambiente de confianza. | X | | X | | X | | |
| DIMENSION: GESTION ACADEMICA | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | El docente utiliza diferentes métodos de enseñanza. | X | | X | | X | | |
| 8 | Se promueve la planificación oportuna con los docentes. | X | | X | | X | | |
| 9 | Se promueve un adecuado monitoreo en la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 10 | Promueve la innovación y/o actualización del docente. | X | | X | | X | | |
| 11 | Se fomenta actividades extracurriculares para mejorar del servicio educativo | X | | X | | X | | |
| DIMENSION: GESTION INSTITUCIONAL | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | Soluciona asertivamente los conflictos en la IE. | X | | X | | X | | |
| 13 | Demuestra respeto por las normas consensuadas de la IE. | X | | X | | X | | |
| 14 | Promueve que los instrumentos de gestión sean elaborados bajo la normatividad del MINEDU. | X | | X | | X | | |
| 15 | Promueve relaciones interpersonales armoniosas en la IE. | X | | | | | | |
| DIMENSION: GESTION COMUNITARIA | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Reconoce las necesidades e intereses de los actores educativos en la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |
| 17 | Brinda apoyo de servicio y asesoramiento a la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |
| 18 | Promueve actividades de proyectos de proyección social a la comunidad. | X | | X | | X | | |
| 19 | Desarrolla talleres de capacitación laboral en beneficio de la comunidad. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: IBARRA CABELLO ALCIRA ELENA. DNI:10394048

Especialidad del validador: Doctora en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

LIMA, 07 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

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 | |
| DIMENSION: ESTRUCTURA Y PROCESOS | | | | | | | | |
| 1 | Las políticas internas de la institución muestran confiabilidad. | X | | X | | X | | |
| 2 | La institución Educativa cuenta con una estructura formal definida que permite el manejo de las diferentes áreas | X | | X | | X | | |
| 3 | Las funciones que me asigna la institución son planificadas. | X | | X | | X | | |
| 4 | El seguimiento de la planificación de las tareas que me son encomendadas es adecuado. | X | | X | | X | | |
| 5 | La institución facilita mecanismos que permita el logro de los objetivos propuestos. | X | | X | | X | | |
| DIMENSION: INFRAESTRUCTURA | | | | | | | | |
| 6 | Los espacios físicos son adecuados para la realización de su trabajo. | X | | X | | X | | |
| 7 | Los espacios físicos de la institución cumplen con las normas básicas de seguridad. | X | | X | | X | | |
| 8 | Los recursos materiales para desarrollar la clase están disponibles. | X | | X | | X | | |
| 9 | Los materiales didácticos están disponibles para orientar la sesión de clase. | X | | X | | X | | |
| 10 | Los materiales que la institución pone a mi disposición para el desarrollo de las clases son pertinentes. | X | | X | | X | | |
| 11 | Los espacios físicos le permiten una sana recreación. | X | | X | | X | | |
| DIMENSION: COMPROMISO Y RECONOCIMIENTO | | | | | | | | |
| 12 | Mi remuneración salarial es equitativa con las responsabilidades que me son asignadas. | X | | X | | X | | |
| 13 | Mi formación académica es equitativa con mi remuneración salarial. | X | | X | | X | | |
| 14 | Existen mecanismos de reconocimiento para los docentes que se desempeñan de manera sobresaliente. | X | | X | | X | | |
| 15 | Existe un plan de capacitación que permite mejorar el desempeño de mis funciones. | X | | X | | X | | |
| 16 | La institución cuenta con oportunidades de desarrollo profesional para los docentes. | X | | X | | X | | |
| DIMENSION: SENTIDO DE PERTENENCIA | | | | | | | | |
| 17 | Considero que esta institución es un buen lugar para trabajar. | X | | X | | X | | |
| 18 | Me siento satisfecho con el trabajo que realizo. | X | | X | | X | | |
| 19 | Me siento realizado profesionalmente respecto a mi labor de docente. | X | | X | | X | | |
| 20 | Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución. | X | | X | | X | | |
| 21 | Mi compromiso con las metas de la institución. | X | | X | | X | | |
| DIMENSION: RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | | | | |
| 22 | Las relaciones con colegas de diferentes niveles son de respeto | X | | X | | X | | |
| 23 | La comunicación entre docentes permite compartir experiencias para mejorar mis prácticas pedagógicas. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 24 | La institución promueve equipos de trabajo que aporten al cumplimiento de los objetivos propuestos. | X | | X | | X | | |
| 25 | En los equipos de trabajo donde participo mis opiniones son valoradas. | X | | X | | X | | |
| 26 | Existe empatía de los directivos con los docentes. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: IBARRA CABELLO ALCIRA ELENA.

DNI:10394048

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

07 de julio del 2021

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION EDUCATIVA

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ¹ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION: GESTION ADMINISTRATIVA | | | | | | | | |
| 1 | La dirección supervisa y evalúa las actividades del personal a su cargo. | X | | X | | X | | |
| 2 | La supervisión al docente en aula se realiza en forma oportuna y permanente. | X | | X | | X | | |
| 3 | En la IE se aplican las normas establecidas de administración de personal. | X | | X | | X | | |
| 4 | La IE promueve el trabajo colaborativo entre los miembros de la Comunidad Educativa Escolar. | X | | X | | X | | |
| 5 | La Comunidad Educativa Escolar participa en el proceso del Proyecto Institucional (PI). | X | | X | | X | | |
| 6 | Los agentes educativos fomentan un ambiente de confianza. | X | | X | | X | | |
| DIMENSION: GESTION ACADEMICA | | | | | | | | |
| 7 | El docente utiliza diferentes métodos de enseñanza. | X | | X | | X | | |
| 8 | Se promueve la planificación oportuna con los docentes. | X | | X | | X | | |
| 9 | Se promueve un adecuado monitoreo en la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 10 | Promueve la innovación y/o actualización del docente. | X | | X | | X | | |
| 11 | Se fomenta actividades extracurriculares para mejorar del servicio educativo | X | | X | | X | | |
| DIMENSION: GESTION INSTITUCIONAL | | | | | | | | |
| 12 | Soluciona asertivamente los conflictos en la IE. | X | | X | | X | | |
| 13 | Demuestra respeto por las normas consensuadas de la IE. | X | | X | | X | | |
| 14 | Promueve que los instrumentos de gestión sean elaborados bajo la normatividad del MINEDU. | X | | X | | X | | |
| 15 | Promueve relaciones interpersonales armoniosas en la IE. | X | | | | | | |
| DIMENSION: GESTION COMUNITARIA | | | | | | | | |
| 16 | Reconoce las necesidades e intereses de los actores educativos en la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |
| 17 | Brinda apoyo de servicio y asesoramiento a la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |
| 18 | Promueve actividades de proyectos de proyección social a la comunidad. | X | | X | | X | | |
| 19 | Desarrolla talleres de capacitación laboral en beneficio de la comunidad. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: PÉREZ SAAVEDRA, SEGUNDO SIGIFREDO. DNI:25601051

Especialidad del validador: Doctora en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

LIMA, 07 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION EDUCATIVA

| Nº | DIMENSIONES / ítem | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSION: ESTRUCTURA Y PROCESOS | | | | | | | |
| 1 | Las políticas internas de la institución muestran confiabilidad. | X | | X | | X | | |
| 2 | La institución Educativa cuenta con una estructura formal definida que permite el manejo de las diferentes áreas | X | | X | | X | | |
| 3 | Las funciones que me asigna la institución son planificadas. | X | | X | | X | | |
| 4 | El seguimiento de la planificación de las tareas que me son encomendadas es adecuado. | X | | X | | X | | |
| 5 | La institución facilita mecanismos que permita el logro de los objetivos propuestos. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION: INFRAESTRUCTURA | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | Los espacios físicos son adecuados para la realización de su trabajo. | X | | X | | X | | |
| 7 | Los espacios físicos de la institución cumplen con las normas básicas de seguridad. | X | | X | | X | | |
| 8 | Los recursos materiales para desarrollar la clase están disponibles. | X | | X | | X | | |
| 9 | Los materiales didácticos están disponibles para orientar la sesión de clase. | X | | X | | X | | |
| 10 | Los materiales que la institución pone a mi disposición para el desarrollo de las clases son pertinentes. | X | | X | | X | | |
| 11 | Los espacios físicos le permiten una sana recreación. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION: COMPROMISO Y RECONOCIMIENTO | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 12 | Mi remuneración salarial es equitativa con las responsabilidades que me son asignadas. | X | | X | | X | | |
| 13 | Mi formación académica es equitativa con mi remuneración salarial. | X | | X | | X | | |
| 14 | Existen mecanismos de reconocimiento para los docentes que se desempeñan de manera sobresaliente. | X | | X | | X | | |
| 15 | Existe un plan de capacitación que permite mejorar el desempeño de mis funciones. | X | | X | | X | | |
| 16 | La institución cuenta con oportunidades de desarrollo profesional para los docentes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION: SENTIDO DE PERTENENCIA | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 17 | Considero que esta institución es un buen lugar para trabajar. | X | | X | | X | | |
| 18 | Me siento satisfecho con el trabajo que realizo. | X | | X | | X | | |
| 19 | Me siento realizado profesionalmente respecto a mi labor de docente. | X | | X | | X | | |
| 20 | Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución. | X | | X | | X | | |
| 21 | Mi compromiso con las metas de la institución. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSION: RELACIONES INTERPERSONALES | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 22 | Las relaciones con colegas de diferentes niveles son de respeto | X | | X | | X | | |
| 23 | La comunicación entre docentes permite compartir experiencias para mejorar mis prácticas pedagógicas. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 24 | La institución promueve equipos de trabajo que aporten al cumplimiento de los objetivos propuestos. | X | | X | | X | |
| 25 | En los equipos de trabajo donde participo mis opiniones son valoradas. | X | | X | | X | |
| 26 | Existe empatía de los directivos con los docentes. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: PÉREZ SAAVEDRA, SEGUNDO SIGIFREDO DNI:25601051

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

LIMA, 07 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 7: Ficha Técnica

Ficha técnica 1

Ficha técnica del Instrumento para medir la gestión educativa

| | |
|-------------------|------------------------|
| Denominación | : Gestión Educativa |
| Autores | : Linares (2006) |
| Adaptación | : Chipana (2021) |
| Administración | : Individual - Virtual |
| Tiempo | : 30 minutos |
| Número de ítems | : 18 ítems |
| Nivel de medición | : Escala politómica |

Ficha técnica 2

Ficha técnica del Instrumento para medir el clima organizacional

| | |
|-------------------|------------------------|
| Denominación | : Clima Organizacional |
| Autores | : Pulido (2013) |
| Adaptación | : Chipana (2021) |
| Administración | : Individual - Virtual |
| Tiempo | : 30 minutos |
| Número de ítems | : 22 ítems |
| Nivel de medición | : Escala politómica |

Anexo 8: Gráficos Estadísticos

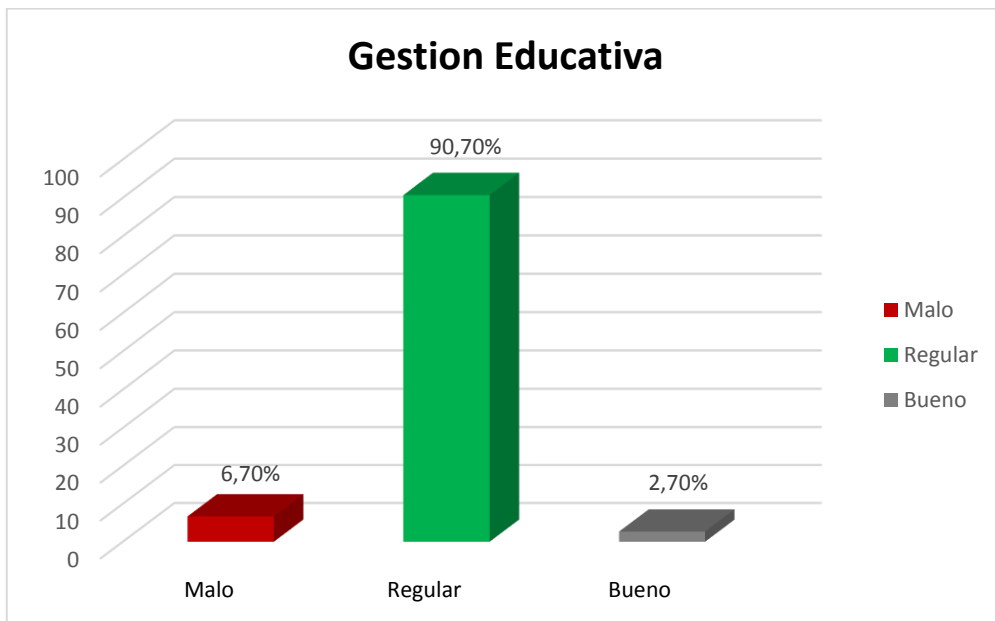


Figura 2: Porcentaje de la variable gestión educativa

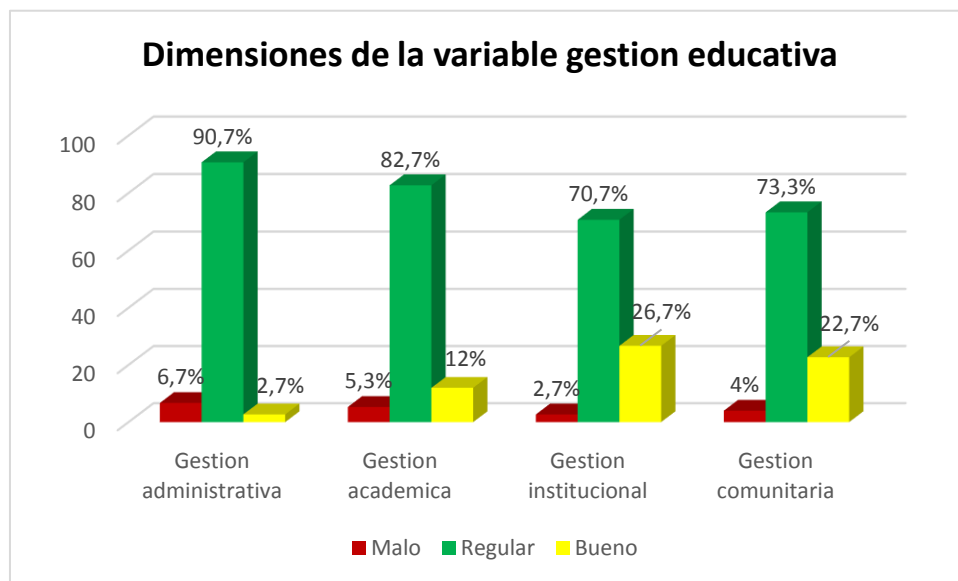


Figura 3: Porcentajes de las dimensiones de la variable gestión educativa

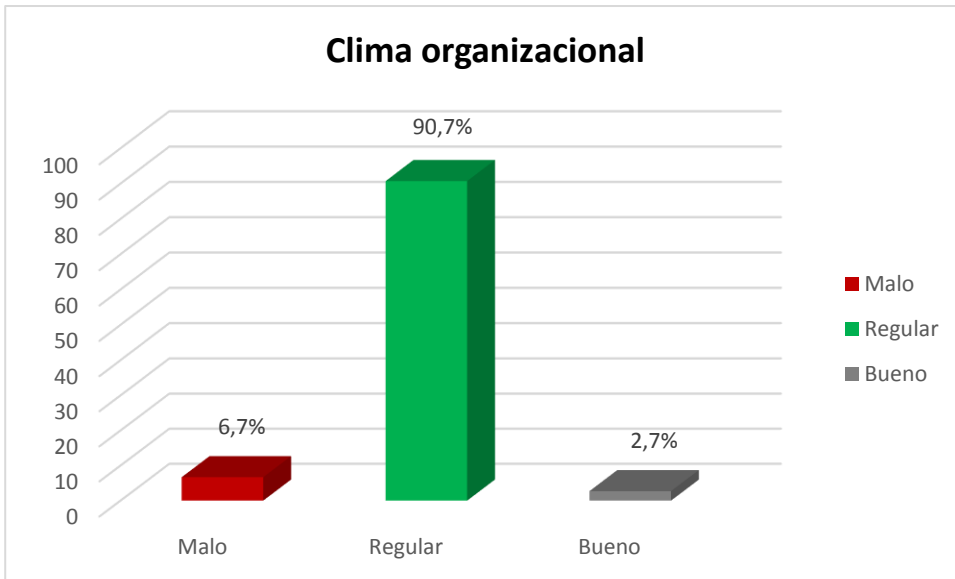


Figura 4: Porcentajes de la variable clima organizacional

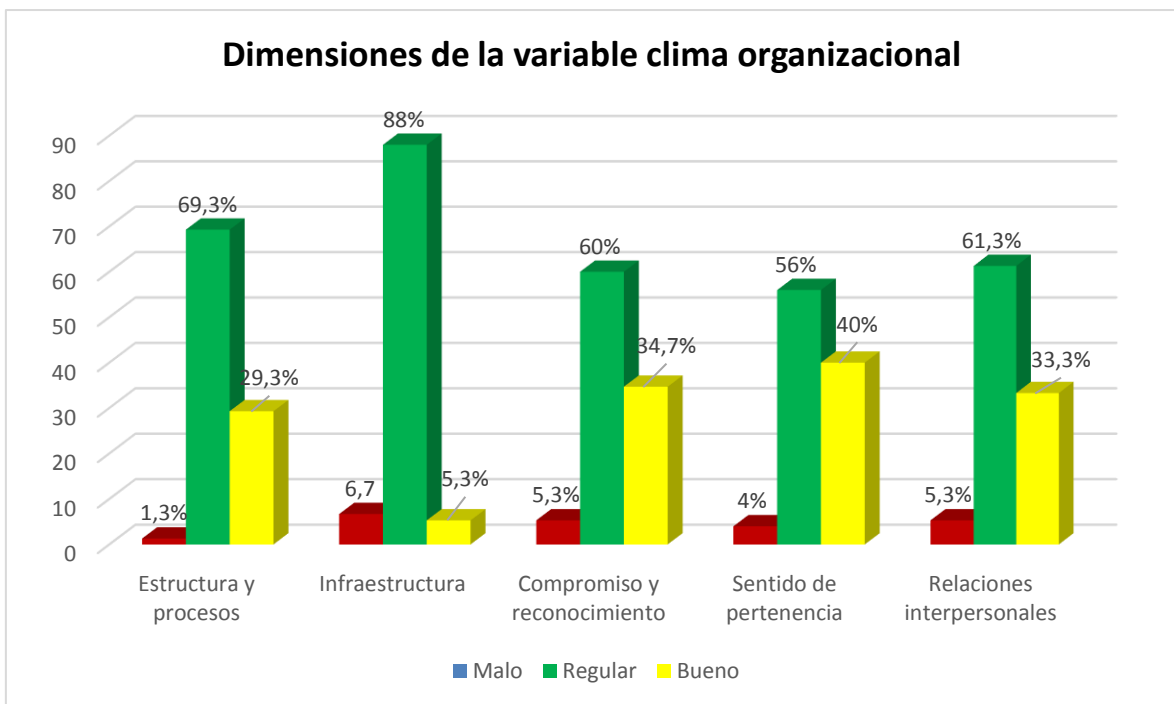


Figura 5: Porcentajes de las dimensiones de la variable clima organizacional