



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima Institucional y Gestión Administrativa, modalidad virtual en
la Institución Privada Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Aguilar Vilcherrez, Katya Lorena (ORCID: 0000-0002-1410-771X)

ASESOR:

Dr. Mírez Toro, Jamer Nórvil (ORCID: 0000-0001-7746-6560)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Con mucho regocijo y orgullo dedico esta tesis a Dios por ser mi guiador en cada instante, aclarándome el camino cada vez que me sentía en tinieblas, cubriéndome y protegiéndome bajo su manto como su hija que soy.

Dedico también a mis padres: Luis, Olivia y Juana por ser los más grandes motivos de seguir adelante, llenándoles de alegría por cada logro que adquiero y que fueron posibles por el amor incondicional que me brindan.

Aguilar Vilcherrez, Katya Lorena

Agradecimiento

A Dios, por darme, la vida, salud y posibilidad para desarrollar esta Maestría.

A mis padres, por su apoyo incondicional, por aquel empuje para seguir creciendo como persona y profesional.

A la Universidad César Vallejo, por la oportunidad de apertura de esta Maestría en tiempo de pandemia.

A la Institución Privada Santo Toribio de Mogrovejo y a todo su equipo de trabajo: directivos y docentes, por su apoyo incondicional.

Y de una manera muy especial al profesor Jamer Mírez Toro y al Dr. Hugo Oyola, por su asesoramiento, paciencia y ayuda.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de medición de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
4.1. Contrastación de hipótesis	22
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Identificación del clima institucional según las dimensiones en la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo.....	18
Tabla 2. Identificación del clima institucional en la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo.....	19
Tabla 3. Identificación de la gestión administrativa según sus dimensiones en la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo.....	20
Tabla 4. Identificación de la gestión administrativa en la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo.....	21
Tabla 6. Coeficiente de correlación entre las variables Gestión Administrativa y Clima institucional.....	22

Índice de figuras

Figura 1: Perspectiva del Clima Institucional según sus dimensiones de los administradores y docentes de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo, 2021.	18
Figura 2: Percepción general del Clima Institucional de los administrativos y docentes de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo, 2021.	19
Figura 3: Percepción por dimensiones de la Gestión administrativa de los administrativos y docentes de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo, 2021.	20
Figura 4: Percepción general de Gestión administrativa de los administrativos y docentes de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo, 2021.	21

Resumen

La investigación propuso determinar la relación que existe entre el clima institucional y la gestión administrativa de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo bajo la modalidad virtual en Chiclayo. La investigación se abordó desde un enfoque cuantitativo, bajo un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional porque no se manipuló las variables directamente, sólo se describió y analizó tal cual se presentó en la realidad, se trabajó con una muestra de 67 docentes y 27 administrativos de la institución educativa, a quienes se les aplicó los dos instrumentos: el cuestionario de clima institucional y gestión administrativa. Los resultados obtenidos se analizaron estadísticamente, se utilizó el coeficiente de correlación por el Alpha de Cronbach para la estimación de correlación entre las variables estudiadas. Con ello se concluyó que existe relación entre las variables identificadas con un valor de significancia de 0,0000 pues además que los colaboradores de la I.P. presentan una perspectiva negativa sobre la gestión administrativa y el clima institucional.

Palabras clave: Ambiente laboral, administración de la educación, gestión.

Abstract

The research proposes to determine the relationship that exists between the institutional climate and the administrative management of the I.P. Santo Toribio de Mogrovejo under the virtual modality in Chiclayo. The research was approached from a quantitative approach, under a non-experimental, descriptive-correlational design because the variables were not manipulated directly, it was only described and analyzed as it was presented in reality, it was worked with a sample of 67 teachers and 27 administrative staff of the educational institution, to whom the two instruments were applied: the institutional climate questionnaire and administrative management. The results obtained were statistically analyzed, the coefficients of coincidences were obtained by Cronbach's Alpha for the estimation of coincidences between the variables studied. With this, it was concluded that there is a relationship between the variables identified with a significance value of 0.0000, since in addition, the collaborators of the I.E.P. present a negative perspective on administrative management and the institutional climate.

Keywords: Work environment, education administration, management.

I. INTRODUCCIÓN

La educación para nuestra constitución política del Perú, recalca que es un derecho primordial para cada ciudadano. Lograr acceder a una calidad educativa, dependerá de muchos factores. Sin embargo la gestión administrativa es uno de los ejes motores de la institución educativa. Algunos autores resaltan que un óptimo clima institucional se ve reflejado en una gestión administrativa institucional eficiente.

Considera Roldán & Puerta (2020), que para algunas Instituciones Educativas (II.EE) como la Fundación Universitaria Católica del Norte en Chile, el estado de emergencia, que implicaba transformar la modalidad de trabajo presencial a la virtualidad no los afectó, ni en la operación administrativa ni en el servicio educativo, ya que ellos se encontraban preparados para dicha transformación, además contaban con un gran potencial humano, así como la infraestructura tecnológica. Para la Fundación Universitaria Católica del Norte la pandemia es considerada una oportunidad para colaborar, incentivar e intensificar el trabajo con el sector educativo.

Para Martínez (2018), en Colombia, la gestión educativa presenta tres dimensiones fundamentales, entre ellas tenemos: La administrativa, las relaciones sociales - el comportamiento y la pedagógica – didáctica, el fin de la gestión administrativa es integrar de manera participativa a los actores de las II.EE para alcanzar, involucrar, reflexionar, concientizar y por consiguiente consensar; alcanzando los resultados previstos. En este contexto y conyuntura mundial en tema de educación a distancia o modalidades alternativas, sugiere que los colegios deben optar por agenciarse de un Modelo Educativo y Administrativo orientado básicamente en la enseñanza aprendizaje, en donde su objetivo más importante es la generación del conocimiento por parte del estudiante, con la sinergia del fundamento teórico, metodológico, tecnológico y administrativo, esenciales para el desempeño en una institución educativa.

Para Pachon (2020), en los estudios realizados en Perú, Colombia y España concuerdan que actualmente la virtualidad es una de las modalidades de trabajo y aprendizaje; la transformación digital no solo implica imponer una tendencia entre las

organizaciones, sino que brinda un nuevo enfoque de oportunidades ante las necesidades. La integración de todos los participantes que intervienen en el desarrollo de la organización en la virtualidad, será fundamental.

La gestión administrativa presenta sus tres dimensiones, la administrativa, las relaciones sociales - el comportamiento y la pedagógica – didáctica, por la cual en la presente investigación se centra en la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima institucional estando ésta última dentro de la dimensión de las relaciones sociales y comportamiento, viéndose influenciada su desarrollo por la modalidad virtual y los diferentes contextos en las que se pueda exhibir.

La comunicación dentro de las instituciones es el elemento principal para la soltura de una buena convivencia, desarrollando las emociones y la motivación de los autores que intervienen en toda la cadena de la I.E. La comunicación que emerge dentro de la modalidad virtual es mucho más rápida, inclusive según la literatura revisada, enmarca y resulta una sinergia entre el mensaje que se pretende distribuir y un perfil más humano, logrando una comunicación eficiente. La motivación es el causante de la proactividad, esfuerzo y compromiso que depositan los trabajadores al realizar sus actividades beneficiando a la comunidad educativa. La confianza es la encargada de la identificación, la honestidad y el respeto de los directivos, administrativos y docentes con la institución educativa; si ellos desarrollan este indicador tendremos transparencia y colaboradores que no van a esperar ser supervisados para realizar sus actividades con objetividad. Para ello se pretende emplear una investigación cuantitativa, nivel correlacional, dónde la unidad de estudio serán los directivos, docentes y administrativos de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo, por la cual se tomarán mediante el instrumento de Likert para cada variable identificada, con la escala ordinal. Describiendo finalmente la relación existente entre el clima institucional y la gestión administrativa dentro de la I.P mencionada, desarrollada durante la modalidad virtual.

Por lo anteriormente expuesto se desprende la problemática que busca responder a la interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la gestión administrativa de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo bajo la modalidad virtual en Chiclayo? Por consiguiente, el objetivo de la presente investigación es

determinar la relación que existe entre el clima institucional y la gestión administrativa de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo bajo la modalidad virtual, en Chiclayo. Así como sus objetivos específicos que pretenden: Identificar la habilidad decisoria, la habilidad estratégica y la existencial. Diagnosticar la habilidad interpersonal, técnica y administrativa. Precisar la comunicación y la motivación. Analizar la confianza y la participación. Con una hipótesis de que existe una relación entre el clima institucional y la gestión administrativa en la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo.

De este modo busca contribuir de alguna forma en la solución y solvencia de este tipo de deficiencias que involucran directamente la eficiencia de las instituciones educativas.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes a nivel internacional encontramos el trabajo realizado por Larios (2021), el objetivo de caracterizar el clima institucional en el aula y también en la escuela de educación secundaria de Amozoc de Mota, tomando en cuenta el punto de vista del marketing educativo. Se empleó una investigación tipo cuantitativa, descriptiva-transversal, aplicando una encuesta a los 215 docentes de dicha institución educativa y a un grupo de estudiantes de 150; en los resultados obtenidos por el investigador se observó que los docentes no reciben apoyo por parte de la institución educativa, de los administrativos y directores, ellos no valoran a los docentes, lo que genera un clima laboral negativo por consiguiente una mala convivencia. Concluye el autor que el marketing educacional influye directamente en el clima institucional mejorando el aprendizaje de los estudiantes y el desenvolvimiento de los docentes, así como el involucramiento de los directivos. La valoración es la parte emotiva que influye en el estado de ánimo y motivación del trabajador.

En el Ecuador se desarrolló la investigación de Flores (2016), quien presenta como objetivo, demostrar el efecto del clima laboral sobre la gestión administrativa. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, descriptiva. Se empleó la encuesta y el cuestionario, aplicado a 5 directivos, 70 docentes, 15 personal administrativo, 12 personal de apoyo, totalizando 102 participantes. Concluyendo que, al aplicarse los protocolos administrativos propuesto para fortalecer el clima institucional de dicha institución educativa, presentará un efecto positivo en la gestión administrativa, ya que es parte de un programa de mejora continua. Mejorar el ambiente laboral es parte de un proceso de mejora.

Entre los trabajos a nivel nacional tenemos el brindado por Bazan (2020), presentó como objetivo demostrar la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa en dichas instituciones educativas, en la que realizó una investigación básica, descriptiva-correlacional, cuantitativo no experimental. Se aplicó una encuesta a los docentes. Por la cual demostró que existe correlación entre el clima institucional y la gestión administrativa en un $r= 0,616$. Concluyendo que hay una relación directa entre las dos variables, pues si el clima marcha de forma positiva,

generará impactos de desarrollo y contribución al área administrativa y viceversa. Si el ambiente laboral es bueno, se obtendrá una gestión educativa positiva que ayudará en el fortalecimiento de la institución educativa.

Miranda (2020), sobre la gestión administrativa y la dirección del ambiente laboral, ejercida por la Institución Educativa Pública Mariscal Sucre, ubicada en el departamento de Ayacucho, durante el año 2017, presenta como objetivo determinar la relación entre las dos variables en dicho colegio. Se aplicó una investigación correlacional, empleando un diseño descriptivo transaccional. Tomando la encuesta y el cuestionario, posteriormente su población fueron los 25 docentes de dicho colegio y la muestra fue de manera no probabilístico. El resultado responde que existe una relación entre las variables. Concluyendo que la relación existente entre las dos variables es significativa, presentando estadísticamente 0,677 de nivel de correlación, y según su índice de variabilidad presenta $r^2 = 0,458$. El personal que se siente bien en su ambiente laboral, tiene ganas de colaborar con mayor ingenio, creatividad y disponibilidad en la mejora de la institución.

Pérez (2017), su objetivo fue describir la influencia del clima institucional sobre la gestión administrativa en entidad UGEL 07 en la ciudad de Lima durante el año 2014. El método que empleó fue hipotético deductivo, los datos obtenidos de la encuesta se analizaron empleando la estadística descriptiva, los resultados obtenidos demuestran que la gestión administrativa existe una relación positiva ($r=0,812$) y significativa ($p=0,0000$) con el clima institucional según las percepciones de los trabajadores del área de gestión administración de dicha institución. Concluyendo que la gestión administrativa es el direccionamiento y la motivación para ejercer las actividades en la institución educativa de manera eficiente por los colaboradores.

Salvador (2018), su objetivo general fue describir las diferencias de la gestión administrativa de niveles de educación básica. Empleó el enfoque cualitativo, tipo de investigación no experimental, descriptivo comparativo. El instrumento empleado fue un cuestionario, aplicado a los 90 docentes. Como resultado se obtuvo que la prueba de Kruskal-Wallis, $p=0,000 < 0.03$ demostró que sí existe diferencias, en la gestión administrativa de los colegios. Por consiguiente, concluye que la gestión

administrativa tendrá un diferente resultado ya sea positivo o negativo dependiendo de la institución educativa. Existen varios factores que influyen en la percepción de la gestión administrativa de una institución.

Toro (2018), por lo cual centra su tema en la gestión administrativa y el clima institucional desarrollado por los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa de la provincia de Cutervo, departamento de Cajamarca durante el año 2017. Su objetivo de estudio fue determinar la relación entre dichas variables. La investigación es no experimental, presentando un diseño de desarrollo correlacional, empleando el método de la encuesta y el instrumento del cuestionario, a 70 colaboradores, mediante un muestreo no probabilístico. Se concluyó que existe una correlación de $r=0,787$, considerándose que son directamente proporcionales ambas variables dentro de la institución de objeto de estudio.

En la ciudad de Huánuco también tenemos a Eunofre (2018), sobre el ambiente laboral y la gestión administrativa. Presentando como objetivo determinar la correlación entre estas dos variables. Esta investigación se presenta con el enfoque cualitativo, no experimental, descriptivo-correlacional. Se empleó la encuesta, el cuestionario y una lista de cotejo, con una población de 39 profesores y una muestra de 15. Concluyendo que por el coeficiente de Pearson existe una relación entre ambas variables, siendo esta positiva moderada. Ya sea en zonas rurales como urbanas, el clima laboral es influyente para la optimización del recurso humano.

En la provincia de Huaura, departamento de Lima se realizó una investigación por el autor Mogollon (2019), sobre la gestión administrativa y el ambiente laboral. Presentando como objetivo establecer la relación entre las dos variables en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva. La investigación fue de enfoque cuantitativa, básica, no experimental, descriptiva-correlacional de corte transversal. La población fue los 65 docentes del colegio mencionado. Empleó la encuesta y el cuestionario. Se concluyó por medio de la prueba no paramétrica Rho de Spearman ($r=0,64$) se determinó que existe una relación significativa entre el ambas variables.

En antecedentes locales tenemos la presentada por el autor Lucero (2017), sobre la gestión administrativa y el clima institucional en la institución educativa N°

11501, ubicado en Pomalca, departamento de Lambayeque. El objetivo es que los docentes del colegio anteriormente mencionado mejoren las relaciones interpersonales aplicando una serie de estrategias de trabajo, contemplado en un plan de mejora. Donde realizó un estudio experimental de enfoque cualitativo. La investigación es no probabilística, empleando la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, además de una propuesta de mejora. La encuesta fue aplicado al director, a los 36 docentes y 60 estudiantes de colegio. Concluyendo que al aplicarse dicha propuesta teórica del plan de mejora el clima institucional y la gestión administrativa del colegio N°11501 presentará mejoras.

También tenemos la investigación dada por los autores Vilchez & Velasquez (2017), donde proponen un programa para desempeñar eficientemente la gestión administrativa, tomando como base mejorar el clima institucional de la Institución Educativa N°8211489- San Marcos ubicado en el departamento de Lambayeque durante el año 2016. Presentó como objetivo potenciar el clima institucional mediante la aplicación de la propuesta orientada a la gestión administrativa, dicha propuesta está basada bajo la teoría del Desarrollo Organizacional como fundamento. Se aplicó el enfoque cuantitativo, descriptivo. Se aplicó la técnica de la encuesta, y el instrumento del cuestionario a 2 autoridades, 2 docentes y 15 estudiantes. Concluyendo que al aplicarse la propuesta y mejorando el clima institucional a base de los talleres plasmados las cifras obtenidas de la encuesta mejorarían con respecto a la percepción de la gestión administrativa, obteniendo un panorama armonioso.

Acerca de las teorías sobre el Clima Organizacional se presenta Likert (1967), en la investigación de Brunet (1987), como la manera de comportarse y actuar de los trabajadores, siendo influenciado, por las acciones administrativas y por las normas organizacionales que contemplan y percepciones. La respuesta de una persona frente a un estímulo siempre estará en relación a la percepción. La percepción del clima organizacional esta influenciada por cuatro factores:

Los límites ligados a la situación en la que se presenta, a la tecnología y al sistema operacional de la empresa.

La jerarquía y el puesto, que un trabajador representa dentro de la empresa, también su monto económico que gana.

La individualización y cultura también incluyen, la manera de ser de la persona, el comportamiento y el nivel de satisfacción.

Las maneras panorámicas de ver el contexto los terceros, como los trabajadores, jefaturas, gerentes de la empresa.

En el clima Institucional presenta tres enfoques la cual es el subjetivo, objetivo o realista y la síntesis o integrado.

Dentro del enfoque Subjetivo del clima Institucional se puede decir que se basa en la percepción del trabajador o colaborador sobre la organización. Esta percepción viene influenciada por las costumbres y cultura de cada trabajador, puesto que son ellos quienes determinarán el clima institucional en la organización.

Para Halpin & Croft (1963), el clima institucional lo orienta en el ámbito de la educación, indicando un punto relevante que es el Espirit. Para ellos este término significa la satisfacción que posee el colaborador al realizar su labor de manera positiva. Además, agrega que la percepción que presentan los trabajadores sobre la dirección es una característica resaltante para este enfoque.

El enfoque objetivo o realista, este será influenciado por el contexto dónde se encuentre el colaborador. En este enfoque resalta las características y direccionamiento de la organización, viéndose reflejada en el comportamiento de los colaboradores.

Para Fernández y otros (2000), lo relacionan al clima institucional dentro de una institución educativa como la agrupación de características psicosociales dentro de una escuela, por lo que estará delimitado por factores personales y propios de la escuela.

También tenemos el aporte de Forehand & Gilmer (1964), lo cual indican que el clima institucional es multidimensional, ya que está presente en todas las áreas y características de la organización. Reflejándose el nivel de organización, dirección y liderazgo que existe en la organización.

El enfoque de síntesis o integrado, este enfoque expone como base el reflejo administrativo de una organización, aunque también se toma en cuenta las

creencias, y la diversidad cultural de cada colaborador, así como sus valores y los factores que influyen para su motivación. Estableciendo que la percepción depende de la convivencia y reacciones de los colaboradores de la organización.

Para Litwin & Stringer (1968), la percepción del clima institucional dependerá de la integración de dos factores objetivos y subjetivos.

Dentro de las teorías de la administración, se resalta la teoría de las relaciones humanas, puesto que presenta concordancia con la presente investigación.

En esta teoría se denota la colaboración de Mayo (1947), como el principal representante de esta naciente teoría y quien lideró el famoso experimento de Hawthorne. Puesto que su objetivo fue presentar los estudios de un trabajo menos esclavizados y la mejora de los resultados obtenidos.

Se presenta algunas definiciones sobre la gestión administrativa.

Según Mendoza (2017) la gestión administrativa presenta una índole sistémica, ya que su orientación es ordenada y esta visualizada, el logro de los objetivos empleando el cumplimiento de las funciones y actividades que incluye la gestión: planificar, organizar, dirigir y controlar.

Para Salvador (2018) describe la gestión administrativa como la responsable de la funcionalidad de la educación en los estudiantes, porque este impone y orienta afecto y emociones en los recursos humanos, potenciando positivamente a ofrecer mejor servicio, producto y atención.

Añade Sanjinez (2017) la finalidad de la gestión administrativa es buscar que cada ser humano implicado en la institución cumpla de la forma prevista, con las actividades designadas para cada colaborador.

En una investigación el autor Pérez (2017) considera que la gestión administrativa es el proceso de operaciones específicos que se emplearán para la dirección de los objetivos que poseen las instituciones, obteniendo resultados ordenados para la presentación funcional de sus trabajos priorizando las metas propuestas en las diferentes tareas o actividades.

Para el desarrollo procedimental de la gestión administrativa y el logro de los objetivos implica dimensiones entre ellas destaca las siguientes habilidades:

estratégica, decisoria, existencial, interpersonal o humanística, técnico y técnico administrativo.

Las habilidades estratégicas son la capacidad que posee los seres humanos para generar nuevas ideas o juicios, esta habilidad en su mayoría la deben poseer los directivos o líderes de las empresas e instituciones ya que dependerá de ellos la toma de decisiones. Esta habilidad es la promotora de la orientación de la institución.

La habilidad decisoria lo define y cataloga el autor Sánchez (2018) como la capacidad que poseen los seres humanos para la toma de decisiones de alguna meta identificada o establecida en la planificación de la empresa de las diferentes áreas.

Para el autor Aguila y otros (2021) las habilidades humanas representan a la capacidad que desarrollan las personas en trabajar armoniosamente en equipo y generar la motivación en el recurso humano. Esta habilidad está muy conectada al liderazgo y la comunicación que aportan los directivos dentro de la institución educativa para generar un clima laboral amigable.

Habilidad existencial esta capacidad se refiere a la capacidad que poseen los directivos a la solución de conflictos de manera más pertinente, evitando futuros desgarres de conflictos a base del anterior ya solucionado.

Habilidad técnica concierne en la capacidad de conocer el funcionamiento de alguna área u operación de la empresa.

La habilidad técnico administrativo defiere a la capacidad que poseen los directivos o colaboradores de conocer los procedimientos administrativos y de lo que implica.

También se presenta algunas definiciones sobre el clima Institucional.

El clima Institucional.

Para muchos autores como Chiavenato (2017) añade que el clima institucional es un referente decisivo en el logro de los objetivos de las instituciones u organizaciones, la complejidad de este tema dependerá del dinamismo de toda la comunidad de la institución, estas instituciones están en el constante requerimiento

de procesos que midan el clima institucional, ya que es un punto crítico para mantener colaboradores motivados, satisfechos y productivos.

También encontramos al autor Moreira (2018) que define el clima institucional como la mixtura de percepciones que los seres humanos poseen de sus tareas de acuerdo a la relación a los demás integrantes de una organización. Añade el autor que la percepción del colaborar será el determinante para medir el clima institucional, solo el podrá ser el evaluador.

Indican dos autores Atiquipa & Jaimes (2017) que el clima institucional influirá de manera favorable o negativo según como se esté dando en la organización en el desempeño y satisfacción de los miembros de esta. Las organizaciones pueden tomar percepciones de un clima amigable, armonioso o viceversa, cerrada, defensiva y destructora.

El autor Pedraza (2018) concluyó que el hombre es un ser dinámico, carece de dinamicidad y social en su gestión, representa un gran reto para los directivos de las instituciones orientar a los colaboradores al compromiso e identificación de la organización con la única finalidad de orientarlos a cumplir con los objetivos y metas plasmados.

Para el desarrollo procedimental del clima institucional y el logro de los objetivos implica dimensiones entre ellas destaca las siguientes: comunicación, motivación, confianza y participación.

Refiere Mendoza (2016) que mediante la dimensión de la comunicación se va obtener la transmisión de información, emociones, afectos, ideas y otros que pueda ser compartida con la sociedad. La comunicación es parte de las relaciones humanas, dónde estará la intervención de varios elementos que influyen en la transmisión y recepción del mensaje. Por la parte social se puede decir que es lo más importante ya que es una característica principal de hombre para su distinción y la cultura.

También añade La dimensión motivación es una de las estrategias para la determinación y medición del clima en la institución educativa. Partiendo de la definición que es el máximo rango del docente para presentar un sentimiento de identificación y anhelo de mejorar su desempeño, aptitudes y actitudes, logrando

que esté en la búsqueda del logro de los objetivos y cumplir con cabalidad sus funciones. Así Damianus, Russel, Catabagan, Magallanes, & Ranay (2021) concuerdan con lo descrito anteriormente que considera la motivación como una estrategia para hacer crecer a las organizaciones.

La dimensión de participación según los autores Damianus, Russel, Catabagan, Magallanes, & Ranay (2021) es cuando un trabajador comprometido está comprometido con su conocimiento, trabajo físico y emocional. Presentando oportunas presentaciones para mejorar la productividad de la empresa.

Definición de términos básicos para facilitar la orientación de la investigación puesto se desea aclarar sobre la gestión y la rama en la que se aplica, en este caso en la administración.

La gestión es definida por Boddy (2017) una tarea de los seres humanos en los diferentes entornos que se desenvuelve doméstico, sociales, políticos y económicos como pasa en las organizaciones.

La administración Abah (2017) es establecida por los autores como grupo de personas que trabajan o cooperan para lograr un fin en común.

Compartió la idea el autor Santiago (2018) que la administración es el conjunto de operaciones que implica planear, organizar, gestionar y orientar a las organizaciones o instituciones con el fin de lograr sus objetivos.

Privado es conceptualizado por el autor Abah (2017) como cualquier objeto que es de propiedad de un individuo con gestión privada. Puesto que para nuestra investigación se centra en una institución de índole privado.

Trabajo virtual definido por Grzegorzcyk y otros (2021) indica que es el trabajo realizado fuera del local legal de la organización además que hace uso de las herramientas virtuales para su ejecución.

Desempeño laboral añadido por Okolocha, Godwin, & Uchehara (2021) es el trabajo realizado por el colaborador teniendo en cuenta algunos factores para la evaluación de su rendimiento productivo en la organización.

Según Sultana y otros (2021) la motivación es el entendimiento que se hace a los individuos para cambiar la manera como viene desenvolviéndose mejorando su estado de ánimo.

Para Fatimayin (2018) la comunicación es una interacción dentro de un contexto solución donde interviene un emisor y receptor, también añade que la comunicación es el responsable de crear significado y como distribuirlo.

El rendimiento lo considera el autor Ong, Hendry, Vivi & Monika (2021) como una descripción y valor de un nivel de logro implementado en una actividad o tarea de la organización estando incluido un su plan estratégico.

Clima laboral es definido por la autora Mamaní Laura (2018) como el ambiente o espacio abstracto, originado por las emociones de los integrantes de una organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

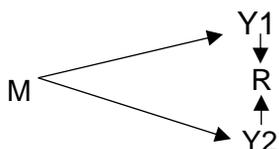
Tipo de la investigación.

El tipo de estudio de la presente investigación es cuantitativa básica-correlacional. Relacionándolo a nuestras variables el nivel correspondiente es el descriptivo.

Diseño de la investigación.

Es correlacional ya que su intención fue establecer una relación lineal o directa entre variables. Correspondiente para describir una relación entre clima institucional y la gestión administrativa mediante la modalidad virtual.

El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, descriptivo.



Dónde; M: Unidades de análisis o muestra de estudios; Y1: Observación de la variable Gestión administrativa; Y2: Observación a la variable Clima institucional; R: Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de las variables

VD. Gestión administrativa: La dirección, administración y control de una institución, tomas de decisiones, en referencia a los principios y métodos de administración, según Bachenheimer (2016).

V.I. Clima Institucional: es el ambiente que se obtiene como resultado de las actividades de una institución y la relación que se expresa entre los trabajadores; el comportamiento de los colaboradores es influenciado directamente por el clima institucional, proyectando una cultura de convivencia, según Peralta (2020).

Definición operacional

V.D. Gestión administrativa: La relación del Clima institucional y la gestión administrativa de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo, se medirá a base de las 6 dimensiones identificadas, para esta variable, en las cuales tenemos: habilidades estratégicas, habilidades decisorias, habilidades existenciales, habilidades interpersonales, habilidades técnicas y habilidades técnico administrativo. Será dirigido el instrumento al personal directivo, administrativo y docente, ya que son los responsables de coordinar los recursos administrativos de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo.

V.I. Clima Institucional: El clima institucional representa una interacción efectiva entre los actores de la I.P Santo Toribio de Mogrovejo, influyendo directamente en el comportamiento y desarrollo de sus actividades dentro de la institución educativa, por la cual se ha tomado en consideración las dimensiones de: comunicación, motivación, confianza y participación para poder describir la relación con la gestión administrativa de la Institución educativa de objeto de estudio.

Indicadores. Gestión administrativa y clima institucional se encuentra en el Anexo 3.

Tabla de operacionalización de variables (anexo 2).

Escala de medición: ORDINAL. Escalas CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA: Siempre=3, A veces=2, Nunca=1

Escala de medición: ORDINAL. Escalas del CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL A veces=3, Casi siempre=2, Siempre=1, Casi nunca=4; Nunca=5

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población: La población está formada por 67 docentes y 27 personal administrativo, ya que forma parte de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo.

Criterio de inclusión: Ser docente contratado por la I.E., ser docente nombrado para la I.E., administrativo contratado en el año 2021, docente o administrativo que acepte participar de la investigación.

Criterio de exclusión: Docente o administrativo que no complete el cuestionario, docente o administrativo con problemas de conectividad, docente o administrativo que no responda dentro de plazo determinado.

Muestra: La muestra para este proyecto de investigación fue de 67 docentes y 27 personal administrativo, ya que forma parte de la I.P Santo Toribio de Mogrovejo.

Muestreo: El muestreo que se aplicó es de conveniencia, por su parte los autores Otzen & Manterola (2017) la describen como aquella que permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos.

3.4. Técnicas e instrumentos de medición de datos

Técnicas de recolección de datos.

Encuesta: Según el autor INEI (2021) es un método de recolección de datos. Se emplea, utilizando cuestionarios, diligenciados usualmente por el encuestador.

Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario: Según Meneses (s/f) El cuestionario es una de las técnicas. Se caracteriza porque está construido por un conjunto de interrogantes consiguiente a ello obtendremos la información de forma estandarizada.

Describir el cuestionario: Se aplicó el instrumento de Likert; El ítem o indicador debe estar diferenciado por la cual se realizó con una escala ordenada y unidimensional.

El cuestionario que se aplicó para la gestión administrativa se tomó de la de investigación del ANEXO 3, ya que hay similitud en las dimensiones de la variable al igual que en sus indicadores, por consiguiente, este cuestionario está validado y se realizó el formulario por el siguiente link <https://forms.gle/yva8MsVofL6ZjHFK8> para que puedan acceder a contestar las interrogantes plasmadas, el cálculo de

confiabilidad y su validación por el juicio de tres expertos se encuentra en ANEXOS 3.

El cuestionario que se aplicará para el clima institucional se tomará de la investigación del ANEXO 3, ya que hay similitud en las dimensiones de la variable al igual que en sus indicadores, por consiguiente, este cuestionario está validado. Se realizó el formulario por el siguiente link <https://forms.gle/m51sUkyUQWgUBXTv5> para que puedan acceder a contestar las interrogantes plasmadas. El cálculo de confiabilidad y su validación por el juicio de tres expertos se encuentra en ANEXOS 3.

3.5. Procedimiento

El primer paso fue enviar la solicitud de permiso a la dirección de la I.E. y éste se encargó de informar a los docentes; luego se acordó una fecha y hora establecida para la aplicación de los cuestionarios. Finalmente, una vez obtenido los datos extraídos de los cuestionarios estos fueron analizados empleando el programa SPSS.

3.6. Métodos de análisis de datos

La información adquirida se ingresó en el programa SPSS por la cual nos sirvió para comprobar la hipótesis planteada, se empleó la Prueba del coeficiente Alpha Cronbach. Este coeficiente de correlación midió el grado de asociación entre dos cantidades, pero no midió el nivel de acuerdo o concordancia entre las variables de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Para la formulación y desarrollo de la presente investigación se ha tomado en cuenta los siguientes aspectos éticos: Para Hernández (2014) citado por Herrera (2021), alude que temas éticos es necesario orientarse al principio de confidencialidad, aclarando que toda la información obtenida de los participantes será bajo el anonimato. Además, se considerará que los participantes completen el formulario del cuestionario de forma voluntaria y de libre elección, por consiguiente, estaríamos cumpliendo el principio de autonomía indicado por Cosac (2017) donde esclarece que cada persona debe decidir por sí mismo.

IV. RESULTADOS

Se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 1

Identificación del clima institucional según las dimensiones en la I.P Santo Toribio de Mogrovejo

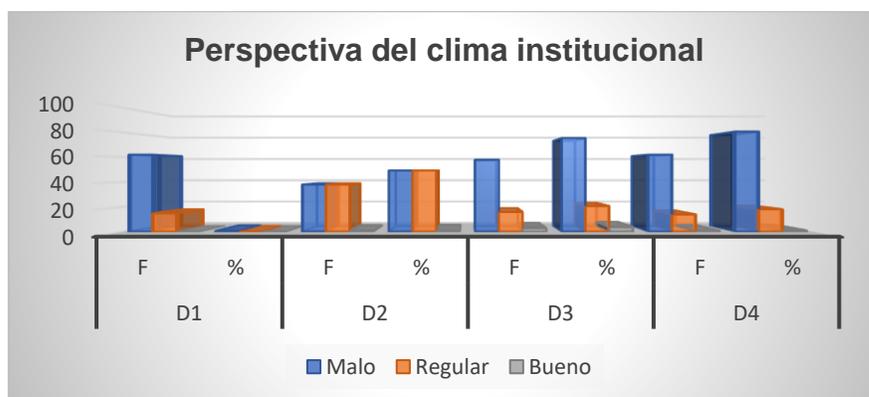
Nivel	D1		D2		D3		D4	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	62	80.52%	38	49.35	58	75.32	62	80.52
Regular	15	19.48%	38	49.35	16	20.78	14	18.18
Bueno	0	0.00%	1	1.30	3	3.90	1	1.30
TOTAL	77	100.00%	77	100.00%	77	100.00%	77	100.00%

Nota. Dimensiones del clima institucional frente a la percepción de los docentes y administrativos de la institución educativa. Elaboración propia (2021).

En la Tabla 1, se refleja los valores obtenidos para cada dimensión del instrumento del clima institucional, además se refleja la frecuencia de la perspectiva por parte de los administrativos de la I.E. Santo Toribio de Mogrovejo. Los niveles de mayor frecuencia son el malo y el regular para las cuatro dimensiones de dicha variable.

Figura 1

Perspectiva del Clima Institucional según sus dimensiones



Nota. Perspectiva del Clima Institucional según sus dimensiones de los administradores y docentes de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo, 2021.

Tabla 2

Identificación del clima institucional en la I.E. Santo Toribio de Mogrovejo.

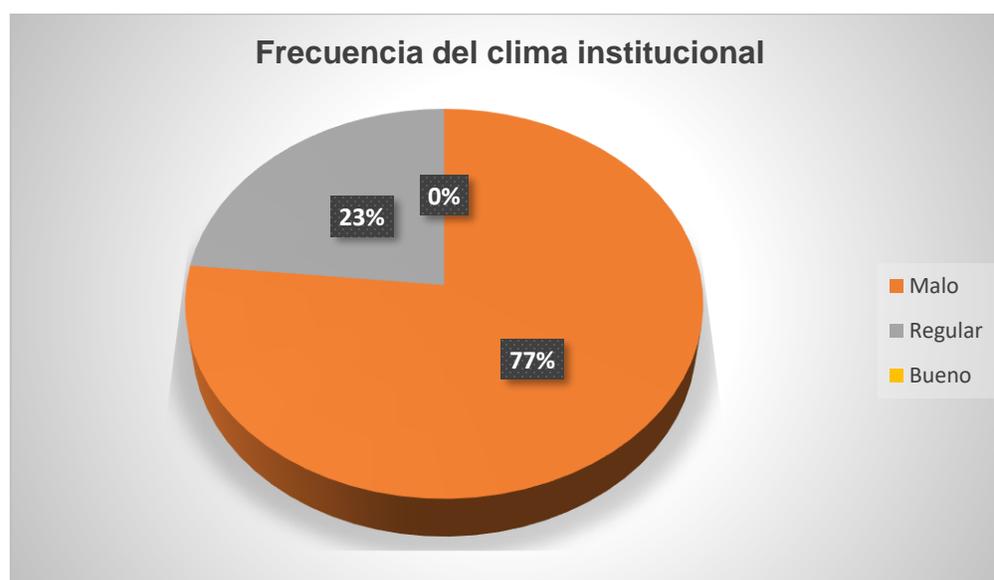
Nivel	f	%
Malo	59	76.62%
Regular	18	23.38%
Bueno	0	0.00%
TOTAL	77	100.00%

Nota. Clima institucional y su percepción en la institución educativa. Elaboración propia (2021).

En la Tabla 2 se observa el resumen de las apreciaciones sobre el clima institucional presentándose de mayor porcentaje de frecuencia el nivel Malo, seguidamente el regular y no se observa ningún administrativo que tenga una perspectiva buena sobre esta variable.

Figura 2

Perspectiva general del clima institucional.



Nota. Percepción general del Clima Institucional de los administrativos y docentes de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo. Elaboración propia (2021).

Tabla 3

Identificación de la gestión administrativa según sus dimensiones en la I.P Santo Toribio de Mogrovejo.

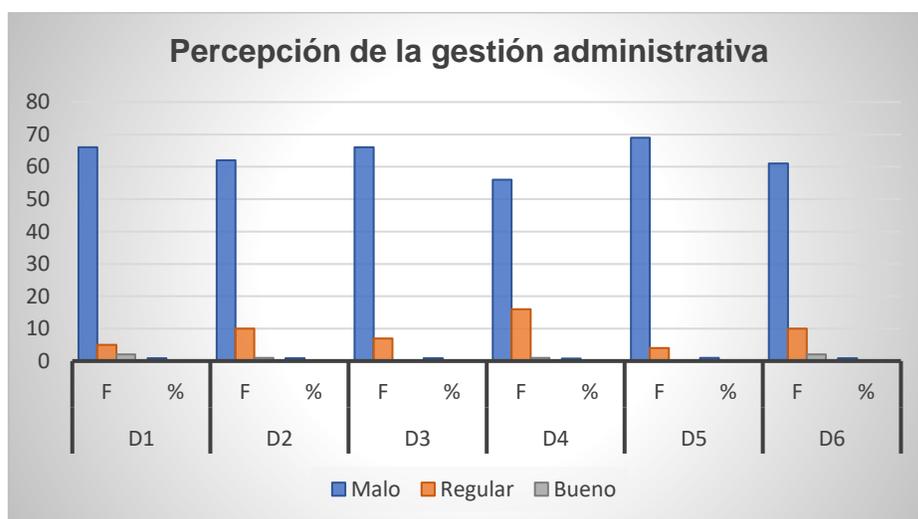
Nivel	D1		D2		D3		D4		D5		D6	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	66	90.4%	62	84.9%	66	90.4%	56	76.7%	69	94.5%	61	83.6%
Regular	5	6.8%	10	13.7%	7	9.6%	16	21.9%	4	5.5%	10	13.7%
Bueno	2	2.7%	1	1.4%	0	0.0%	1	1.4%	0	0.0%	2	2.7%
TOTAL	73	100%										

Nota. Dimensiones de la gestión administrativa frente a la percepción de los administrativos y docentes. Elaboración propia (2021).

En la Tabla 3 se observa la frecuencia de la perspectiva de la gestión administrativa por los administrativos de la Institución Privada Santo Toribio de Mogrovejo. Como se muestran los resultados el nivel malo es la mayor frecuencia sobre esta variable.

Figura 3

Perspectiva por dimensiones de la gestión administrativa.



Nota. Percepción por dimensiones de la Gestión administrativa de los administrativos y docentes de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo. Elaboración propia (2021).

Tabla 4

Identificación de la gestión administrativa en la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo.

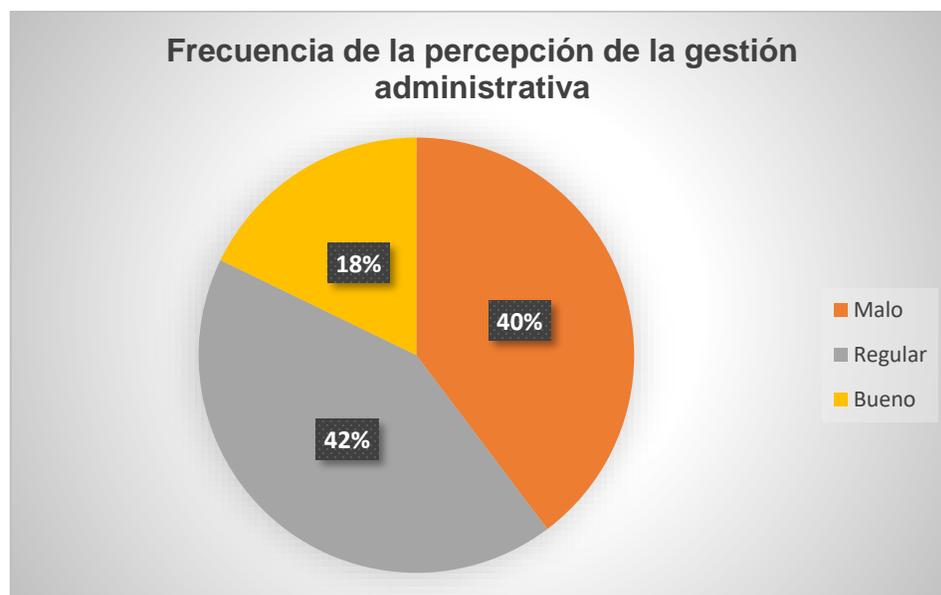
Nivel	f	%
Malo	29	39.7%
Regular	31	42.5%
Bueno	13	17.8%
TOTAL	73	100%

Fuente: La gestión administrativa en la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo. Elaboración propia (2021)

En la Tabla 4 se observa la percepción de la gestión administrativa según los administrativos y docentes de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo. Reflejándose el de mayor incidencia el nivel regular en esta variable.

Figura 4

Perspectiva de la gestión administrativa.



Nota. Percepción general de Gestión administrativa de los administrativos y docentes de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo. Elaboración propia (2021).

4.1. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0 .

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a .

a) Prueba de Hipótesis general.

H_0 : No existe correlación entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Institución Privada Santo Toribio de Mogrovejo bajo la modalidad virtual en Chiclayo.

H_1 : Existe correlación entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Institución Privada Santo Toribio de Mogrovejo bajo la modalidad virtual en Chiclayo.

Tabla 6

Confiabilidad entre las variables Gestión Administrativa y Clima institucional.

			Gestión administrativa	Clima Institucional
Coeficiente de alpha de Cronbach	Gestión administrativa	Coef. Correlación	0.842	0.924
		Sig (bilateral)	,0000	
		N	77	77
	Clima Institucional	Coef. Correlación	0.924	0.842
		Sig (bilateral)	,0000	
		N	73	73

Nota. Coeficiente de correlación de Alpha de Cronbach entre las variables Gestión Administrativa y Clima institucional. Elaboración propia (2021)

Según los datos obtenidos $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces se decidió rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; Siendo la respuesta que existe una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Clima institucional y Gestión administrativa en la I. P. Santo Toribio de Mogrovejo.

V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos para cada variable se afirma que la gestión administrativa y el clima institucional están estrechamente relacionados, además que sus colaboradores presentan una perspectiva regular de estas dos variables durante el desempeño de la virtualidad.

Para el objetivo específico 4, en la Tabla 1 de la Identificación del clima institucional según las dimensiones en la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo, la gran mayoría de los encuestados correspondiente a 62 personas presentan una perspectiva negativa de las dimensiones 1 y 4 del clima institucional, éstas representan a la comunicación y participación. Se puede contrastar esta respuesta con la teoría de (Mendoza, 2016) pues menciona que la dimensión de comunicación se transmite información y otros, ya que si falla la dimensión base entonces presentará un reflejo errado de las otras dimensiones, ya que todas están ligadas a la comunicación por ser una característica principal del hombre para su distinción y cultura.

También podemos citar a Damianus, Russel, Catabagan, Magallanes, & Ranay (2021), ya que ellos hablan de la dimensión de la participación, refiriéndose a un trabajador comprometido con la empresa y la identificación solo se logra si el trabajador se encuentra motivado. Tal y como lo muestra los resultados, los trabajadores tampoco se encuentran motivados, por ende, se ve reflejado en esta dimensión, obstaculizando la productividad en la Institución Educativa.

Además, se agrega la teoría de Likert (1967), dónde anuncia que el clima organizacional dependerá de los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.

A base de esta teoría podemos discutir, en la figura 2, sobre la mala percepción del clima institucional que demandan los colaboradores de la Institución Privada Santo Toribio de Mogrovejo, ya que se encuentra representada en un 77%, debido a la virtualidad, ya que esto significó un cambio rotundo de costumbres, obligándolos a una adaptación rápida por el contexto en que se vive, además de

tratar de lidiar con una solución asertiva sobre las brechas que presenta la virtualidad. Solo el 23% lo calificó como regular.

El hecho de estar en la virtualidad maneja beneficios y desventajas en ellos, sino se aplica correctamente las herramientas tecnológicas, el trabajo puede verse complicado, forzado, llevando a un estrés a sus colaboradores. Todo demanda de un tiempo de adaptación, en los primeros años un cambio a la modalidad de trabajo representa rechazo y negatividad, ya que va a cambiar costumbres, inclusive conocimientos adquiridos durante su formación académica, muchos de ellos quedarán obsoletos, obligándolos a una preparación continua que emplea más tiempo para su dominio. El empleo de tiempo extra, muchos colaboradores lo verán de forma negativa, porque es un tiempo extra, por la cual ellos esperan una recompensa por ese tiempo para sentirse motivados.

Todo dependerá de la comunicación y las estrategias que aplique la dirección para poder fortalecer esta variable, que es la responsable de la productividad y desempeño de sus colaboradores.

Para el objetivo específico 3, en la Tabla 1, refleja un porcentaje menor sobre la perspectiva mala en la dimensión de la motivación, por lo mismo que se ve reflejado en que los colaboradores no emplean su tiempo extra en la realización de las actividades de la Institución Educativa. Además se añade que la I.E. no organiza constantemente actividades de sensibilización y colaboración mutua entre docentes y administrativos, dejando a colaboradores aislados y sin apoyo, además no se organiza reconocimientos a la labor y esfuerzo que realizan los colaboradores, ni reuniones que generen la integración dentro todos los participantes.

Los resultados también reflejan que existe desconfianza entre ellos mismos, tal y como se muestra en la tabla 1 en la dimensión 3 que corresponde a la confianza en un 75% de administradores y docentes tienen esta perspectiva. La mayoría tiene miedo a decir sus ideas por un tema de jerarquía y falta de confianza entre ellos. Además el compañerismo en la institución educativa está muy lejos de alcanzarse en la Institución Privada Santo Toribio de Mogrovejo, puesto que la virtualidad los distanció emocionalmente.

Para el objetivo específico 1, la Tabla 2, sobre la perspectiva de las dimensiones de la gestión administrativa de los docentes y administrativos de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo durante 2021, se observa que los colaboradores presentan una perspectiva mala y regular con una mayoría de frecuencia en las 6 dimensiones: Habilidades estratégicas, habilidades decisorias, habilidades existenciales, habilidades interpersonales, habilidades técnicas y habilidades administrativas. Resumiéndose en la figura 2, que los colaboradores presentan una regular perspectiva sobre la gestión administrativa en un 42.5% y mala en un 39.7%

Para la primera dimensión el cual corresponde a las habilidades estratégicas, el 90.4% de los colaboradores presentan una perspectiva mala, puesto que esta dimensión hace referencia al liderazgo que ejerce los directivos, reflejándose en que la Institución Educativa no establece convenios con organizaciones, ni cuenta con aliados estratégicos que contribuyan en la mejoría de la calidad educacional de los estudiantes. Por la virtualidad este tipo de convenios han sido minoritarios durante el año 2021, ya que muchas de las organizaciones están sufriendo los estragos de la pandemia del COVID-19, por lo cual sus recursos son limitados y muchos de ellos permanecen aún en la adaptación del trabajo remoto.

Es importante asumir aliados estratégicos, porque por medio de ellos podemos reforzar la productividad escolar, presentando mejorías en la capacitación de los docentes, administrativos y estudiantes, así como de la misma dirección.

En la Dimensión 2, hace referencia a la habilidad decisoria, un 84.9% de los colaboradores presentan una perspectiva mala sobre esta dimensión y tan solo un 9.6% lo ven regular. La mayoría de los colaboradores reflejan autoritarismo por la dirección en la toma de decisiones así como una perspectiva específica y no global dejando de contemplar algunos usuarios en la toma de las decisiones. A base que es una Institución Privada la que se valoró, la dirección requiere toda la responsabilidad de la toma de decisiones; por la virtualidad las reuniones para consensuar una decisión han sido escasas. Tal y como lo cataloga el autor Sánchez

(2018), esta dimensión es la capacidad de tomar decisiones para la planificación de la empresa, en este caso de la Institución Educativa.

Dimensión 3, correspondiente a las habilidades existenciales, el 90.4% y 9.6% de los colaboradores mantienen una perspectiva mala y regular en ese orden, sobre esta dimensión. Puesto que esta dimensión hace referencia a la capacidad de tomar decisiones y es directamente relacionada a la dimensión decisoria del clima institucional, puesto que en esta dimensión también la calificaron como malo. Viéndose reflejado por los colaboradores que la institución educativa si cuenta con valores institucionales pero no les toman en cuenta sus opiniones ni de terceros para la toma de decisiones.

Para el objetivo específico 2, la dimensión 4, corresponde a las habilidades interpersonales. Esta dimensión está reflejada en los resultados por un 76.7% de colaboradores con perspectiva mala sobre la gestión administrativa y un 21.9% lo ven regular. Tal como lo describen los autores Aguila Alvarez, Fernández Bazán, Ingrid Rubí, & Zárate Valderrama (2021) esta dimensión está conectada al liderazgo y la comunicación.

Puesto en la Tabla 1 se obtuvo del clima institucional, la dimensión 1 de comunicación con el resultado malo, esta dimensión también tenía que ser reflejada una perspectiva mala al igual que la dimensión 4 del clima institucional. Comprobando la teoría de los autores citados. Ya que esta dimensión de habilidades interpersonales hace referencia al trabajo armonioso en los colaboradores. Puesto que no hay una buena comunicación y motivación los trabajadores no desarrollan sus habilidades humanas, y el clima institucional no es confortable en la Institución Privada Santo Toribio de Mogrovejo. Los colaboradores reflejan que los directivos no los motivan permanentemente, les limitan su apoyo y su participación en algunas problemáticas que se presentan.

Dimensión 5, correspondiente a la habilidad técnica, los colaboradores presentan una perspectiva mala en un 95.5% y regular en un 5.5%. Puesto que los colaboradores perciben que no hay un orden y respeto en las funciones de cada trabajador, la Institución no brinda una correcta orientación en el procedimiento administrativo a los usuarios. Ante estos resultados se puede discutir que la

virtualidad, enfrenta estos problemas de una búsqueda contraste de la manera más adecuada para brindar información sobre un servicio, con la finalidad de que la comunidad estudiantil esté informada.

Dimensión 6, correspondiente a la dimensión técnico administrativo, representado por la perspectiva de los colaboradores en un 83.6% malo y un 13.7% regular. Pues se refleja en que los colaboradores son persuadidos para aceptar alguna decisión, además refleja autoritarismo.

Según refleja la figura 4, el 39.7% de los colaboradores presentan una perspectiva mala sobre la gestión administrativa y el 42.5% una perspectiva regular, un 18.7% una perspectiva buena, ante estos resultados la gestión administrativa no refleja satisfacción para sus colaboradores. La gestión administrativa como lo describe el autor Sanjinez (2017) es buscar que cada ser humano (en este caso docentes y administrativos) cumpla de la forma prevista con sus actividades. Sin embargo vemos que esta variable está fallando en la institución educativa, viéndose reflejado en el desempeño de cada docente, el clima institucional y por ende en la imagen institucional.

Puesto que no se logrará con los objetivos de la institución educativa si no se mejora la gestión administrativa. Para ello también implica aplicar estrategias de mejoras en todas sus dimensiones, contribuyendo en una buena comunicación y un proceso administrativo y directoral más democrático.

Según la Tabla 6, sobre el coeficiente de correlación de Alpha de Cronbach entre las variables de Gestión Administrativa y Clima Institucional en la Institución Privada Santo Toribio de Mogrovejo. Se observa un coeficiente de confianza de alpha de Cronbach de 0.842 para la gestión administrativa y un 0.924 para el clima Institucional, siendo resultados confiables.

Además la significancia obtenida de 0,0000 es menor que 0.05 o mejor dicho 5% del margen de error, por tal motivo se aceptó la hipótesis alterna que es representada por la existencia de una relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre el Clima institucional y la gestión administrativa en la Institución Privada Santo Toribio de Mogrovejo, durante el año 2021, en medio de una educación virtual.

La virtualidad es un cambio de modalidad de enseñanza que la Institución Educativa ya estaba implementando antes de que llegue la presente pandemia del COVID-19. Sin embargo bajo los resultados obtenidos, se manifiesta que los docentes no lo asumieron con una buena perspectiva y más aún en vez de contribuir en la mejora de la calidad educativa, le esten jugando un papel en contra. Por lo cual el rol de la dirección debe ser inmediata para contribuir positivamente en la comunicación de los docentes y administrativos. Así mismo, en asignar funciones específicas a cada colaborador para que contribuya con propuestas de mejora en la gestión administrativa y el clima institucional, con la finalidad de lograr un ambiente laboral armonioso y por consiguiente una gestión administrativa eficiente.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación entre el clima institucional y la gestión administrativa de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo bajo la modalidad virtual en Chiclayo; es directamente proporcional. La percepción de los directivos, administrativos y docentes de la gestión administrativa es regular y con respecto al clima institucional es malo. La habilidad decisoria, estratégica y la existencial, demuestran una mala percepción de la gestión administrativa.
2. La habilidad interpersonal, técnica y administrativa, reflejan perspectivas negativas sobre la variable de la gestión administrativa.
3. La mayoría de la muestra, visualizan negativamente la comunicación y la motivación .
4. La confianza y la participación, del clima institucional, no es bueno para el personal de la institución educativa.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Organizar estrategias de integración entre los directores, docentes y administrativos de la institución educativa. Así mismo, mejorar los procesos administrativos y la orientación al usuario. Realizar un plan de mejora del trabajo docente, administrativo y dirección.
- 2) Incluir en la toma de decisiones al personal competente, realizando consensos en la toma de decisiones o propuestas.
- 3) Organizar comisiones para la realización de actividades, con la finalidad de generarles confianza y participación. Asignar la función de búsqueda de aliados estratégicos con organizaciones a los docentes según su materia y requerimiento.
- 4) Organizar capacitaciones y charlas a los docentes y administrativos. Finalmente realizar una autoevaluación a cada uno de los colaboradores incluido dirección.

REFERENCIAS

- Abah, E. (2017). *Administrative and management principles, theories and practice*. [Tesis doctorado, Kampala International University Uganda]. https://www.researchgate.net/profile/Abah_Ojogwu/publication/317830043_ADMINISTRATIVE_AND_MANAGEMENT_THEORIES_PRINCIPLES_AND_PRACTICE/links/594d1e3faca27248ae3420ec/ADMINISTRATIVE-AND-MANAGEMENT-THEORIES-PRINCIPLES-AND-PRACTICE.pdf
- Águila, A., Fernández, I., & Zárate, R. (2021). *Las habilidades humanas en el desempeño organizacional: un estudio correlacional en un bufete de abogados ubicado en la ciudad de Lima* [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621723/Del_Aguila_aa.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Atiquipa, L., & Jaimes, F. (2017). *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna., Puente Piedra.2015* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14257/Atiquipa_PLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bachenheimer, H. (2016). *Definición de términos: Administración de empresas*. http://drupal.puj.edu.co/files/OI118_Herman_0.pdf
- Bazán, H. (2020). *Gestión educativa y clima institucional en dos instituciones educativas de la Red 1 – Ugel 06, año 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44851>
- Boddy, D. (2017). *Management An Introduction*. Pearson. <https://www.pearson.com/uk/educators/higher-education-educators/program/Boddy-Management-An-Introduction-7th-Edition/PGM1264842.html>
- Brunet, L. (1987). *El Clima de trabajo en las Organizaciones. Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. Trillas. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cosac, D. (2017). Autonomía, consentimiento e vulnerabilidade do participante de pesquisa clínica. *Revista Bioética*, 25(1).
https://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista_bioetica/article/view/1066
- Damianus, A., Russel, M., Catabagan, C., Magallanes, T., & Ranay, F. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 107-121.
<http://dx.doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1017>
- Eunofre, W. (2018). Clima institucional y gestión administrativa en la institución educativa Juan Velasco Alvarado-Pillco Marca- Huánuco, 2016 [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco].
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1277>
- Fatimayin, F. (2018). *What is communication ¿norte?*
https://www.researchgate.net/publication/337649561_What_is_Communication
- Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 2(2)
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55120205.pdf>
- Flores, P. (2016). *Incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/32004>
- Forehand, G., & Gilmer, B. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior, *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.
<https://doi.org/10.1037/h0045960>

- García, M., & Pinchi, W. (2019). Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas No 80005 y No 80077 de Educación Primaria de Trujillo. *Revista Ciencia y Tecnología*, 15(1), 67-68. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2295>
- Grzegorzczuk, M., Mariniello, M., Nurski, L., & Schraepen, T. (2021). *Blending the physical and virtual: a hybrid model for the future of work*. <https://www.bruegel.org/2021/06/hybrid-work/>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Interamericana Editores, S.A. De C.V. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Herrera Montealegre, M.C. (2021). *Análisis de la gestión directiva y administrativa de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56566>
- Larios, E. (2021). La gestión de la convivencia escolar en la educación básica en México: desde la perspectiva del marketing educativo. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 20–47. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.630>
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. McGraw Hill.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Jr. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Lucero, M. (2017). *Programa de gestión administrativa para mejorar el clima institucional de la I.E. N° 11501* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/6818>
- Mamaní Laura, M. (2018). *Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial Mariscal Nieto. Moquegua* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/90/T095_72448481_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Martínez, R. (2018). Evolución y tendencias de la formación a distancia y virtual. *Revista de Investigación en Gestión Administrativa y Ciencias de la Información*, 2, 1-9. <https://doi.org/10.23850/25907662.1851>
- Mayo, E. (1947). *Critical Evaluations in Business and Management*. New York: John Cunningham Wood Michael C. Wood.
- Mendoza, A. (2016). *Percepción docente sobre el clima laboral en la Institución Educativa Particular Santa Teresita de Surco* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2505>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Meneses, J. (s/f). *El cuestionario*. Universitat Oberta de Catalunya. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Miranda, M. (2020). *Gestión Administrativa y manejo de clima institucional en la Institución Educativa Pública "Mariscal Sucre", Ayacucho, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4938>
- Mogollón, P. (2019). *Gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huara, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] <http://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4037>
- Moreira, I. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>
- Okolocha, C., Godwin, A., & Uchehara, F. (2021). Effect of job satisfaction on job performance of university lecturers in South-East, Nigeria. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 1-20. https://www.researchgate.net/publication/349009286_EFFECT_OF_JOB_S

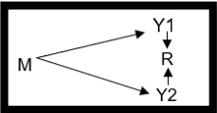
ATISFACTION_ON_JOB_PERFORMANCE_OF_UNIVERSITY_LECTURE
RS_IN_SOUTH-EAST_NIGERIA

- Ong, S., Hendry, H., Winata, V., & Monika, M. (2021). The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 174-179. <http://dx.doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.34976>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pachón, J. (2020). Teletrabajo y Educación virtual: El progreso de la transformación digital. *Revista Educación Virtual*. <https://revistaeducacionvirtual.com/archives/3473>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Peralta, R. (2020). *El clima organizacional*. <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Pérez, M. (2017). *Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15542>
- Roberto, M. (2018). Evolución y tendencias de la formación a distancia y virtual. *Revista de Investigación en Gestión Administrativa y Ciencias de la Información*, 2. 1-9. <https://doi.org/10.23850/25907662.1851>
- Roldán, N., & Puerta, C. (2020). Editorial. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1-6. <https://revistavirtual.ucn.edu.co>
- Salvador, C. (2018). *La gestión administrativa en instituciones educativas según gestión Ventanilla-2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14462>

- Sánchez, M. (2018). *Evaluación de la gestión administrativa de la UGEL N° 02, por los directores de las instituciones educativas de La Esperanza - 2018* [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24062>
- Sanjinez, M. (2017). *El clima organizacional en la gestión de calidad administrativa Propuesta: Diseño de una guía administrativa con enfoque en la construcción de la identidad institucional* [Tesis pregrado, Universidad de Guayaquil] <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/29757/1/Sanjinez%20P%c3%a1ez.pdf>
- Santiago, J. (2018). *El clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21316>
- Sultana, U., et al. (2021). Exploring Motivation and commitment on job satisfaction and employee performance in Work from Home (WFH) perspective. *Psychology and Education Journal*, 58(3), 2411-2424. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i3.4273>
- Taşpinar, Y., & Şahin, A. (2014). Trust climate and trust elements in public institutions: a field study. *Conferencia Internacional Social y Estudios económicos*, 957-969. https://www.researchgate.net/publication/296638701_Trust_Climate_and_Trust_Elements_in_Public_Institutions_A_Field_Study
- Thomas, A. (1976). The organizational climate of schools. *International Review of Education*, 22, 441–463. <https://doi.org/10.1007/BF00598815>
- Toro, J. (2018). *Gestión administrativa y clima institucional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2382>
- Vilchez, P., & Velásquez, L. (2017). *Programa de Gestión Administrativa para mejorar el Clima Institucional de la I.E. N° 8211489 El Alizal – San Marcos 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/6623>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la gestión administrativa de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo bajo la modalidad virtual en Chiclayo?</p>	<p>Objetivo Principal:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la gestión administrativa de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo bajo la modalidad virtual en Chiclayo</p>	<p>Hi: Existe correlación entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Institución educativa privada I.P Santo Toribio de Mogrovejo bajo la modalidad virtual en Chiclayo.</p>	V.1.:Clima institucional.	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS</p> <p>Directivos, personal administrativo y docentes de las Instituciones Educativas.</p>	<p>Cuantitativo</p> <p>Descriptiva correlativa –</p> <p>Diseño de la investigación:</p>	<p>Instrumento: Cuestionario – escala de Likert</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Hipotético-deductivo.</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cómo se viene dando la relación que existe entre el clima institucional y la gestión administrativa de la I.P Santo Toribio de Mogrovejo bajo la modalidad virtual en Chiclayo?</p> <p>2. ¿Cuál es la percepción de los directivos, administrativos y docentes de la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa de la I.P Santo Toribio de Mogrovejo bajo la modalidad virtual Chiclayo?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Identificar la habilidad decisoria, la habilidad estratégica y la existencia de la I.P. Santo Toribio de Mogrovejo bajo la modalidad virtual en Chiclayo.</p> <p>2. Diagnosticar la habilidad interpersonal, técnica y administrativa de la I.P Santo Toribio de Mogrovejo bajo la modalidad virtual en Chiclayo.</p> <p>3. Precisar la comunicación y la motivación en la I.P Santo Toribio de Mogrovejo bajo la modalidad virtual, en Chiclayo.</p> <p>4. Analizar la confianza y la participación en la I.P Santo Toribio de Mogrovejo bajo la modalidad virtual, en Chiclayo.</p>		V.2.:Gestión administrativa	<p>POBLACIÓN</p> <p>Instituciones educativas inicial-cuna Jardín-Primaria Secundaria del distrito de J.L.O. (I.P. Santo Toribio de Mogrovejo y el IEP Simón Bolívar)</p> <p>MUESTRA</p> <p>I.P. Santo Toribio de Mogrovejo que consta de 67 docentes y 27 administrativos.</p>		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2. Operacionalización de Variables.

VARIABLES/CATEGORÍA DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES/SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	La gestión administrativa como el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, en su capacidad corporativa (Bachenheimer, 2016).	La relación del Clima institucional y la gestión administrativa de la I.P Santo Toribio De Mogrovejo se medirá a base de las 6 dimensiones identificadas, para esta variable, tenemos: habilidades estratégicas, habilidades decisorias, habilidades existenciales, habilidades interpersonales, habilidades técnicas y habilidades técnico administrativo. Será dirigido el instrumento al proceso realizado por el personal directivo,	Habilidad estratégica	La Institución educativa establece convenios estratégicos con instituciones públicas y privadas relacionadas a los fines de la Autoridad Nacional de Educación.	ORDINAL Nunca 1 A veces 2 Siempre 3
				La II.EE. cuenta con aliados estratégicos del sector privado.	
				Los objetivos institucionales, enmarcan a convertir a la II.EE, en una Institución Líder en su Sector.	
				La visión institucional precisa con claridad el tipo de Institución que se quiere alcanzar en un futuro.	
			Habilidad decisoria	Se involucra a todas las subdirecciones en la toma de decisiones institucionales.	
				La toma de decisiones en la II.EE se realiza de manera horizontal.	
				En la Institución se plantea ideas que promueven el logro de los fines institucionales.	
				En las propuestas institucionales se consideran a los usuarios directos e indirectos.	
			Habilidad existencial	La II.EE, cuenta con una escala de valores institucionales.	
				En la Institución se toma en cuenta las opiniones de los sectores involucrados al plantear alternativas de solución.	
				Los directivos cuentan con la experiencia para estar al frente y dar solución a los problemas que afronta la Institución.	
				Los directivos muestran sus capacidades para afrontar situaciones difíciles entre los usuarios.	
			Habilidad interpersonal	Los directivos motivan de manera permanente a sus subalternos.	
				Los directivos escuchan y prestan apoyo a la problemática de sus subalternos.	
				Los directivos mantienen buena comunicación con sus subalternos.	

		administrativo y docente ya que son los responsables de coordinar los recursos administrativos de la I.P Santo Toribio de Mogrovejo.		Los integrantes de las diferentes subdirecciones se muestran colaboradores con el funcionamiento institucional.	ORDINAL Siempre: 1 Casi siempre: 2 A veces 3 Casi nunca 4 Nunca 5
			Habilidad técnica	En la Institución respetan la función de cada una de las instancias que la integran.	
				La Institución cuenta con un flujograma dinámico y operativo.	
				En la Institución se da a conocer el procedimiento administrativo a los usuarios.	
				En la Institución se brinda una adecuada orientación al usuario.	
			Habilidad técnico administrativa	En la Institución se implementan nuevas formas de operar.	
				Los directivos de la II.EE persuaden a los colaboradores de aceptar los cambios radicales que amerita la Institución.	
				La Institución tiene a la vista su organigrama funcional.	
				La Institución cuenta con un formato de procedimiento administrativo. (FUT)	
CLIMA INSTITUCIONAL	El clima organizacional es el ambiente en el que se desarrollan las actividades de una institución y la interacción efectiva que se produce entre cada uno de sus miembros; influye directamente en el comportamiento de sus participantes por lo que proyecta la cultura característica	El clima institucional representa una interacción efectiva entre los actores de la I.P Santo Toribio de Mogrovejo influyendo directamente en el comportamiento y desarrollo de sus actividades dentro de la institución educativa por la cual se a tomado en consideración las dimensiones de	Comunicación	En la institución, se toman en consideración las propuestas realizadas por los integrantes de la Institución.	
				Se observa una adecuada comunicación entre los directivos y trabajadores.	
				Se observa buena comunicación entre los estamentos organizacionales de la Institución.	
				Se dicen las cosas de manera clara sin dañar a la persona.	
				Se estila una comunicación asertiva entre sus integrantes.	
				Se comunican tus responsabilidades con anticipación.	
			Motivación	Los directivos y trabajadores brindan su tiempo para la realización de actividades fuera de su horario de trabajo.	
				Cuando en la Institución programa actividades, como jornadas de sensibilización, campañas u otras, se observa una buena asistencia de los colaboradores.	
				Los miembros de la Institución se muestran colaborativos en la ejecución de actividades.	
				Se reconoce el esfuerzo de los integrantes mediante resolución directoral.	

	de la organización (Augusto & Morey Guevara, 2021)	comunicación, motivación, confianza y participación para poder describir la relación con la gestión administrativa de la Institución educativa de objeto de estudio.		Reconoce públicamente los esfuerzos de los integrantes de la Institución. A fin del año reconoce al personal que destacó durante el año lectivo.	
			Confianza	Practica la honestidad como un valor de convivencia entre sus integrantes. Los trabajadores manifiestan sus puntos de vista tal como lo perciben. Entre los trabajadores se puede conversar sin ningún temor a que se genere malos comentarios. En la Institución se confía en el trabajo del colega cuando se asume responsabilidades en equipo. Se puede asumir responsabilidades en grupo sin tener ninguna distinción por uno u otro trabajador. Se puede confiar en los colegas asuntos personales y/o familiares.	
				Participación	En las reuniones institucionales se observa una participación fluida por parte de los integrantes de la Institución. Cuando la Institución organiza eventos de capacitación u otros eventos los integrantes de la Institución participan de manera fluida. Se observa participación de los integrantes de la Institución en la elaboración de los documentos gestión. Se observa una buena participación de los integrantes de la Institución para representarla en eventos como desfile de fiestas patrias, aniversario provincial, aniversario institucional, u otros. Los integrantes de la Institución participan en actividades recreativas y/o deportivas que promueve la institución educativa. Se observa buen nivel de coordinación entre las Subdirecciones para la realización de trabajos en equipo.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos original.

FICHA TÉCNICA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Evaluación de la gestión administrativa de la UGEL N° 02, por los directores de las instituciones educativas de La Esperanza - 2018.

Nombre: Cuestionario de gestión administrativa.

Situación: Original.

Autor: Sánchez Muñoz, María Luisa.

Ítem: 24.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Confiabilidad Coeficiente Alfa de Cronbach.

Aplicación: Docentes y administrativos.

Lugar: Esperanza-Perú.

ANEXO 2: CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado Director este cuestionario es de forma anónima, aquí encontrará una serie de preguntas/items a los cuales se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

Indicaciones: Lea detenidamente cada interrogante antes de marcar con (X) en la respuesta que considere la más conveniente.

Nunca: N

A veces: A

Siempre: S

D1: Habilidad estratégica		N	A	S
1	La institución establece convenios estratégicos con instituciones públicas y privadas relacionadas a los fines del Ministerio de Educación.			
2	La autoridad administrativa de la UGEL N° 2 La Esperanza cuenta con aliados estratégicos del sector privado.			
3	Los objetivos institucionales, enmarcan a convertir a la autoridad de la UGEL N° 2 La Esperanza, en una Institución líder en su sector.			
4	La visión institucional precisa con claridad el tipo de institución que se quiere alcanzar en un futuro.			
D2: Habilidad decisoria				
5	Se involucra a todas las subdirecciones en la toma de decisiones institucionales.			
6	La toma de decisiones de la autoridad administrativa de la UGEL N° 2 La Esperanza, se realiza de manera horizontal.			
7	En la Institución se plantea ideas que promueven el logro de los fines institucionales.			
8	En las propuestas institucionales se consideran a los usuarios directos e indirectos.			
D3: Habilidad existencial				
9	La UGEL N° 2 La Esperanza, cuenta con una escala de valores institucionales.			
10	En la institución se toma en cuenta las opiniones de los sectores involucrados al plantear alternativas de solución.			
11	Los directivos cuentan con la experiencia para estar al frente y dar solución a los problemas que afronta la institución.			
12	Los directivos muestran sus capacidades para afrontar situaciones difíciles entre los usuarios.			
D4: Habilidad interpersonal				
13	Los directivos motivan de manera permanente a sus subalternos.			
14	Los directivos escuchan y prestan apoyo a la problemática de sus subalternos.			
15	Los directivos mantienen buena comunicación con sus subalternos.			
16	Los integrantes de las diferentes subdirecciones se muestran colaboradores con el funcionamiento institucional.			
D5: Habilidad técnico				
17	En la Institución respetan la función de cada una de las instancias que la integran.			
18	La institución cuenta con un flujograma dinámico y operativo.			
19	En la Institución se da a conocer el procedimiento administrativo a los usuarios.			
20	En la Institución se brinda una adecuada orientación al usuario.			
D6: Habilidad técnico- administrativa				
21	En la institución se implementan nuevas formas de operar.			
22	Los directivos de la UGEL N° 2 La Esperanza persuaden a los colaboradores de aceptar los cambios radicales que amerita la Institución.			
23	La institución tiene a la vista su organigrama funcional.			
24	La institución cuenta con un formato de procedimiento administrativo. (FUT)			

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
Nº	Item	a	b	c	d	e	
1			X				
2			X				
3			X				
4			X				
5			X				
6			X				
7			X				
8			X				
9			X				
10			X				
11			X				
12			X				
13			X				
14			X				
15			X				
16			X				
17			X				
18			X				
19			X				
20			X				
21			X				
22			X				
23			X				
24			X				

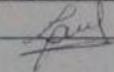
Evaluado por:

Nombre y Apellido:

KENY LUBY DURAN LLARO

D.N.I.: 18227474

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

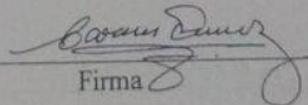
Yo, Carmen Elizabeth Quiroz Camacho, titular del DNI. N° 18095190, de profesión Profesora, ejerciendo actualmente como Directora, en la Institución IEP "Mentes Brillantes" - San Isidro

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en UGEL N° 02.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 30 días del mes de octubre del 2017


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

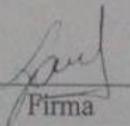
Yo, Kenny Lucy Duran Llano, titular
del DNI. N° 18224474, de profesión
Docente, ejerciendo
actualmente como Docente a tiempo completo, en la
Institución Escuela Parvulario UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de
Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al
personal que labora en
UGEL N° 02 - LA ESPERANZA.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las
siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 20 días del mes de Octubre del
2017



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

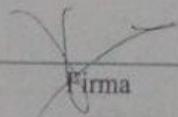
Yo, Victor Hugo Rojas Salas, titular
del DNI. N° 18136950 de profesión
Economista, ejerciendo
actualmente como Docente, en la
Institución UCEV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en UCEV N° 02.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 30 días del mes de Octubre del
2017


Firma

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
Nº	Item	a	b	c	d	e	
1			X				
2			X				
3			X				
4			X				
5			X				
6			X				
7			X				
8			X				
9			X				
10			X				
11			X				
12			X				
13			X				
14			X				
15			X				
16			X				
17			X				
18			X				
19			X				
20			X				
21			X				
22			X				
23			X				
24			X				

Evaluado por:

Nombre y Apellido:

Carmen Elizabeth Quiroz Camacho

D.N.I.: 18095190

Firma:

Carmen Quiroz

Anexo 4: alfa de cronbach

	ITEMS																								VARIANZA DE LOS ITEMS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
SUJ. 1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	0.6495
SUJ. 2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	0.5704
SUJ. 3	3	1	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	0.4641
SUJ. 4	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	0.4433
SUJ. 5	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	0.6351
SUJ. 6	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	0.4933
SUJ. 7	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	1	0.7915
SUJ. 8	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	0.5143
SUJ. 9	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	0.6433
SUJ. 10	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	0.4414
SUJ. 11	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	0.8748
SUJ. 12	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	1	0.6786
SUJ. 13	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	0.7725
SUJ. 14	3	1	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	0.7014
SUJ. 15	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	0.6915
SUJ. 16	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	0.9011
SUJ. 17	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	0.6681
SUJ. 18	3	1	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	0.4328
SUJ. 19	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	0.2788
SUJ. 20	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	0.7596

Nota: Elaboración propia

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

K = Nº de ítems

\sum

v_i = Sumatoria de Varianza de cada uno de los ítems

v_t = La varianza de la suma total

$$\alpha = 0.8840$$

Anexo 3: validación del instrumento

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
Nº	Item	a	b	c	d	e	
1			x				
2			x				
3			x				
4			x				
5			x				
6			x				
7			x				
8			x				
9			x				
10			x				
11			x				
12			x				
13			x				
14			x				
15			x				
16			x				
17			x				
18			x				
19			x				
20			x				
21			x				
22			x				
23			x				
24			x				

Evaluado por:

Nombre y Apellido: Victor Hugo Bayón Saba

D.N.I.: 1813253 Firma: _____

Adaptación

6/8/2021

Instrumento de recolección de datos Cuestionario sobre gestión administrativa

Instrumento de recolección de datos Cuestionario sobre gestión administrativa

Estimado colaborador este cuestionario es de forma anónima, aquí encontraras una serie de preguntas/ ítems a los cuales se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

Indicaciones: Lee detenidamente cada interrogante y selecciona la respuesta que consideres la más conveniente.

***Obligatorio**

MAESTRÍA EN LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
Aguilar Vilcherrez Katya Lorena

1. Cargo que Desempeña *

Marca solo un óvalo.

- Docente Inicial
- Docente Primaria
- Docente Secundaria
- Administrativo

D1: Habilidad estratégica

2. La Institución establece convenios estratégicos con instituciones públicas y privadas relacionadas a los fines de la Autoridad Nacional de Educación. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- A veces
- Siempre

3. La I. E. P. Santo Toribio de Mogrovejo cuenta con aliados estratégicos del sector privado. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

4. Los objetivos institucionales, enmarcan a convertir a la autoridad de la I. E. P. Santo Toribio de Mogrovejo, en una Institución Líder en su Sector. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

5. La visión institucional precisa con claridad el tipo de Institución que se quiere alcanzar en un futuro. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

D2: Habilidad decisoria

6. Se involucra a todas las subdirecciones en la toma de decisiones institucionales. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

7. La toma de decisiones en la autoridad provincial de la I. E. P. Santo Toribio de Mogrovejo, se realiza de manera horizontal. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

8. En la Institución se plantea ideas que promueven el logro de los fines institucionales. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

9. En las propuestas institucionales se consideran a los usuarios directos e indirectos. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

D3: Habilidad existencial

10. La I. E. P. Santo Toribio de Mogrovejo, cuenta con una escala de valores institucionales. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

11. En la Institución se toma en cuenta las opiniones de los sectores involucrados al plantear alternativas de solución. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

12. Los directivos cuentan con la experiencia para estar al frente y dar solución a los problemas que afronta la Institución. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

13. Los directivos muestran sus capacidades para afrontar situaciones difíciles entre los usuarios. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

D4: Habilidad interpersonal

14. Los directivos motivan de manera permanente a sus subalternos. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

15. Los directivos escuchan y prestan apoyo a la problemática de sus subalternos. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

16. Los directivos mantienen buena comunicación con sus subalternos. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

17. Los integrantes de las diferentes subdirecciones se muestran colaboradores con el funcionamiento institucional. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

D5: Habilidad técnico

18. En la Institución respetan la función de cada una de las instancias que la integran. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

19. La Institución cuenta con un flujograma dinámico y operativo. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

20. En la Institución se da a conocer el procedimiento administrativo a los usuarios. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

21. En la Institución se brinda una adecuada orientación al usuario. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

D6: Habilidad técnico- administrativa

22. En la Institución se implementan nuevas formas de operar. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

23. Los directivos de la I. E. P. Santo Toribio de Mogrovejo persuade a los colaboradores de aceptar los cambios radicales que amerita la Institución. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

24. La Institución tiene a la vista su organigrama funcional. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

25. La Institución cuenta con un formato de procedimiento administrativo. (FUT) *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 A veces
 Siempre

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Instrumento del Clima Institucional

FICHA TÉCNICA DEL CLIMA INSTITUCIONAL

El clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

Universidad: Universidad Cesar Vallejo.

Lugar: Perú.

Año: 2018.

Autor Br. Jeraldys Julia Santiago Jara.

Administración: Colectiva e individual.

Duración: 15 minutos.

Dimensiones: Contiene: – Habilidad estratégica – Habilidad decisoria – Habilidad existencial – Habilidad interpersonal – Habilidad técnica – Habilidad técnico-administrativa.

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado colega, este cuestionario es de forma anónima, aquí encontrarás una serie de preguntas/ ítems sobre el clima institucional, para lo cual te pido que respondas con sinceridad las siguientes preguntas.

Indicaciones: Lee detenidamente cada pregunta y marca con (X) la respuesta que consideres conveniente.

Escala valorativa

Código	Categoría
S	1
CS	2
AV	3
CN	4
N	5

CLIMA INSTITUCIONAL						
D1: Comunicación		1	2	3	4	5
1	En la institución, se toma en cuenta las opiniones o propuestas dadas por los docentes.					
2	Existe una comunicación adecuada y de cordialidad entre los docentes de ambos niveles.					
3	En la institución, se comunica anticipadamente las responsabilidades y cargos a realizar con anticipación.					
4	Existe una comunicación asertiva entre los directivos y demás trabajadores.					
5	En la institución educativa se dicen las cosas claras y con tino para no dañar a los demás.					

6	La información que recibe la institución sobre las diversas convocatorias, programas o eventos llega de manera oportuna a todos los docentes.						
D2: Motivación							
7	En la institución educativa, los directivos y demás trabajadores brindan de su tiempo para la realización de algunas actividades fuera de su horario de trabajo.						
8	Cuando se programan actividades, tales como jornadas de sensibilización, campañas u otras, la asistencia de los integrantes de la institución es regular.						
9	Los docentes de la institución son colaborativos frente a alguna actividad.						
10	Los directivos reconocen el esfuerzo de los docentes mediante una resolución directoral.						
11	Se reconoce públicamente el esfuerzo y la colaboración de los docentes.						
12	Se reconoce al profesor del mes durante todo el periodo de trabajo.						
D3: Confianza							
13	En la institución educativa se practica el valor de la honestidad entres los docentes y directivos.						
14	El grado de confianza que se vive en la institución es óptima.						
15	Los docentes no tienen dificultad en expresar sus puntos de vista tal y como lo perciben.						
16	Se puede dialogar entre docentes y directivos sin temor a que se generen malos entendidos.						
17	El personal directivo confía en la responsabilidad del trabajo que asumen los docentes.						
18	Existe una responsabilidad entre los docentes en la ejecución del trabajo en equipo						
D4: Participación							
19	Existe una participación activa y fluida en las reuniones institucionales.						
20	Cuando la institución educativa realiza reuniones u otros eventos, los integrantes de la institución participan sin ningún inconveniente.						
21	Se observa la participación de todo el personal en el desarrollo de las comisiones y documentos de gestión.						
22	Se observa una buena participación y apoyo de todos los docentes en eventos como el desfile, aniversario u otros.						
23	Los integrantes de la institución participan de manera activa en actividades recreativas.						
24	Existe una buena coordinación entre los docentes y directivos.						

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Felipe Guizado Oscco

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de...Maestría... con mención...Administración de la educación... de la UCV, en la sede Lima – Norte, promoción: 2017 01, aula 613, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "El clima institucional y la calidad de la gestión administrativa de la I.E 5130 – Ventanilla 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
-

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

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre:

Santiago Jara Jerald Julia

D.N.I: 73629629

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Yolvis Ocaña Fernández

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de...Maestría... con mención...Administración de la educación... de la UCV, en la sede Lima – Norte, promoción: 2017 01, aula 613, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación y con la cual optare el grado de Magister.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "El clima institucional y la calidad de la gestión administrativa de la I.E 5130 – Ventanilla 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
-

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

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre:

Santiago Jara Jeraldya Julia

D.N.I: 73629629

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1 En la institución, se toma en cuenta las opiniones o propuestas dadas por los docentes.	✓		✓		✓		
2	Existe una comunicación adecuada y de cordialidad entre los docentes de ambos niveles.	✓		✓		✓		
3	En la institución, se comunica a los docentes las responsabilidades y cargos a realizar con anticipación.	✓		✓		✓		
4	Existe una comunicación asertiva entre los directivos y docentes.	✓		✓		✓		
5	En la institución educativa se emplea un lenguaje claro y cordial hacia los docentes.	✓		✓		✓		
6	La información que recibe la institución sobre las diversas convocatorias, programas o eventos llega de manera oportuna a todos los docentes.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2	SI	No	SI	No	SI	No	
7	En la institución educativa, los directivos y docentes brindan de su tiempo para la realización de algunas actividades fuera de su horario de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Cuando se programan actividades, tales como jornadas de sensibilización, campañas u otras, la asistencia de los docentes a la institución es óptima.	✓		✓		✓		
9	Los docentes de la institución son colaborativos frente a alguna actividad.	✓		✓		✓		
10	Los directivos reconocen el esfuerzo de los docentes mediante una resolución directoral.	✓		✓		✓		
11	Se reconoce públicamente el esfuerzo y la colaboración de los docentes.	✓		✓		✓		
12	Se reconoce al profesor que obtuvo mayores logros en el mes.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3	SI	No	SI	No	SI	No	
13	En la institución educativa se practica el valor de la honestidad entre los docentes y directivos.	✓		✓		✓		
14	El grado de confianza que se vive entre los docentes, en la institución es óptimo.	✓		✓		✓		
15	Los docentes no tienen dificultad en expresar sus puntos de vista tal y como lo perciben.	✓		✓		✓		
17	Se puede dialogar entre docentes y directivos sin temor a que se generen malos entendidos.	✓		✓		✓		
18	El personal directivo confía en la responsabilidad del trabajo que asumen los docentes.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4	SI	No	SI	No	SI	No	
19	Existe una participación activa y fluida en las reuniones institucionales.	✓		✓		✓		

	20	21	22	23	24
20	Cuando la institución educativa realiza reuniones u otros eventos, los docentes de la institución participan sin ningún inconveniente.	✓	✓	✓	✓
21	Se observa la participación de todos los docentes en el desarrollo de las comisiones y documentos de gestión.	✓	✓	✓	✓
22	Se observa una buena participación y apoyo de todos los docentes en eventos como el desfile, aniversario u otros.	✓	✓	✓	✓
23	Los docentes participan de manera activa en actividades recreativas.	✓	✓	✓	✓
24	Existe una buena coordinación entre los docentes y directivos.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO DNI: 2560757

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

...13...de...del 20...18

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.
Perez Saavedra Segundo
 Magister en Gestión Educativa
 Código: 2316 PUCP
 CPP: 0325001051

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.

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



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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	En la institución, se toma en cuenta las opiniones o propuestas dadas por los docentes.	✓		✓		✓		
2	Existe una comunicación adecuada y de cordialidad entre los docentes de ambos niveles.	✓		✓		✓		
3	En la institución, se comunica a los docentes las responsabilidades y cargos a realizar con anticipación.	✓		✓		✓		
4	Existe una comunicación asertiva entre los directivos y docentes.	✓		✓		✓		
5	En la institución educativa se emplea un lenguaje claro y cordial hacia los docentes.	✓		✓		✓		
6	La información que recibe la institución sobre las diversas convocatorias, programas o eventos llega de manera oportuna a todos los docentes	✓		✓		✓		
7	En la institución educativa, los directivos y docentes brindan de su tiempo para la realización de algunas actividades fuera de su horario de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Cuando se programan actividades, tales como jornadas de sensibilización, campañas u otras, la asistencia de los docentes a la institución es óptima.	✓		✓		✓		
9	Los docentes de la institución son colaborativos frente a alguna actividad.	✓		✓		✓		
10	Los directivos reconocen el esfuerzo de los docentes mediante una resolución directoral.	✓		✓		✓		
11	Se reconoce públicamente el esfuerzo y la colaboración de los docentes.	✓		✓		✓		
12	Se reconoce al profesor que obtuvo mayores logros en el mes.	✓		✓		✓		
13	En la institución educativa se practica el valor de la honestidad entre los docentes y directivos.	✓		✓		✓		
14	El grado de confianza que se vive entre los docentes, en la institución es óptima.	✓		✓		✓		
15	Los docentes no tienen dificultad en expresar sus puntos de vista tal y como lo perciben.	✓		✓		✓		
17	Se puede dialogar entre docentes y directivos sin temor a que se generen malos entendidos.	✓		✓		✓		
18	El personal directivo confía en la responsabilidad del trabajo que asumen los docentes.	✓		✓		✓		
19	Existen una participación activa y fluida en las reuniones institucionales.	✓		✓		✓		

	✓	✓	✓	✓	✓
20	✓	✓	✓	✓	✓
21	✓	✓	✓	✓	✓
22	✓	✓	✓	✓	✓
23	✓	✓	✓	✓	✓
24	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

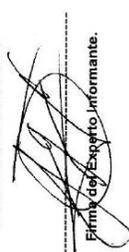
Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Guarido Oscar Fabian DNI: 3168537

Especialidad del validador: Docente psicopedagogo

16 de 06 del 2018

Firma del Experto Informante



Perinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o
 dimensión evaluada.
 Cantidad: Se refiere a la 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.

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1 En la institución, se toma en cuenta las opiniones o propuestas dadas por los docentes.	✓		✓		✓		
2	Existe una comunicación adecuada y de cordialidad entre los docentes de ambos niveles.	✓		✓		✓		
3	En la institución, se comunica a los docentes las responsabilidades y cargos a realizar con anticipación.	✓		✓		✓		
4	Existe una comunicación asertiva entre los directivos y docentes.	✓		✓		✓		
5	En la institución educativa se emplea un lenguaje claro y cordial hacia los docentes.	✓		✓		✓		
6	La información que recibe la institución sobre las diversas convocatorias, programas o eventos llega de manera oportuna a todos los docentes.	✓		✓		✓		
7	DIMENSION 2 En la institución educativa, los directivos y docentes brindan de su tiempo para la realización de algunas actividades fuera de su horario de trabajo.	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Cuando se programan actividades, tales como jornadas de sensibilización, campañas u otras, la asistencia de los docentes a la institución es óptima.	✓		✓		✓		
9	Los docentes de la institución son colaborativos frente a alguna actividad.	✓		✓		✓		
10	Los directivos reconocen el esfuerzo de los docentes mediante una resolución directoral.	✓		✓		✓		
11	Se reconoce públicamente el esfuerzo y la colaboración de los docentes.	✓		✓		✓		
12	Se reconoce al profesor que obtuvo mayores logros en el mes.	✓		✓		✓		
13	DIMENSION 3 En la institución educativa se practica el valor de la honestidad entre los docentes y directivos.	SI	No	SI	No	SI	No	
14	El grado de confianza que se vive entre los docentes, en la institución es óptimo.	✓		✓		✓		
15	Los docentes no tienen dificultad en expresar sus puntos de vista tal y como lo perciben.	✓		✓		✓		
17	Se puede dialogar entre docentes y directivos sin temor a que se generen malos entendidos.	✓		✓		✓		
18	El personal directivo confía en la responsabilidad del trabajo que asumen los docentes.	✓		✓		✓		
19	DIMENSION 4 Existe una participación activa y fluida en las reuniones institucionales.	✓		✓		✓		

14	El grado de confianza que se vive en la institución es óptima.	✓	✓	✓	✓
15	Los docentes no tienen dificultad en expresar sus puntos de vista tal y como lo perciben.	✓	✓	✓	✓
17	Se puede dialogar entre docentes y directivos sin temor a que se generen malos entendidos.	✓	✓	✓	✓
18	Existe una responsabilidad entre los docentes en la ejecución del trabajo en equipo.	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN 4					
19	Existe una participación activa y fluida en las reuniones institucionales.	✓	✓	✓	✓
20	Cuando la institución educativa realiza reuniones u otros eventos, los integrantes de la institución participan sin ningún inconveniente.	✓	✓	✓	✓
21	Se observa la participación de todo el personal en el desarrollo de las comisiones y documentos de gestión.	✓	✓	✓	✓
22	Se observa una buena participación y apoyo de todos los docentes en eventos como el desfile, aniversario u otros.	✓	✓	✓	✓
23	Los integrantes de la institución participan de manera activa en actividades recreativas.	✓	✓	✓	✓
24	Existe una buena coordinación entre los docentes y directivos.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: X.M.R. Pacheco Pacheco DNI: 430 43433

Especialidad del validador: Psicología

15 de junio del 2018


Firma del Expositor Informante.

Verificación: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión.
Claridad: Se evidencia sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

El cuestionario

El instrumento que se utilizó en la investigación es el cuestionario. Quezada (2010) señaló que "Un instrumento es cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información" (p. 123).

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario sobre la Clima institucional

Autor: Br. Carmen Guillen Salazar (2016) adaptado por Br. Jeraldly Santiago Jara

Administración: Individual

Duración: 20 a 30 minutos aproximadamente

Aplicación: Docentes del nivel primaria y secundaria de la I.E 5130 Pachacútec.

Validez

Validez es el grado de exactitud con el que se mide un instrumento de una determinada variable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En cuanto a la validez, se utilizará la técnica basada en la opinión de juicio de expertos en el tema, para ello se solicitó el apoyo de los magísteres que laboran

en la Universidad César Vallejo, con el fin de validar los instrumentos de recolección de datos en este caso el cuestionario sobre el clima institucional.

Confiabilidad

Para Hernández (2014) la confiabilidad es el grado de probabilidad en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes por un periodo de tiempo especificado. (p.200)

La confiabilidad de los dos instrumentos se realizó según el Alfa de Cronbach, cuya fórmula dio a conocer el grado de consistencia y precisión. La escala de confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 4.

Niveles de confiabilidad	
Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dónde: α = Alfa de Cronbach

K = número de ítems

Vi = varianza inicial

Vt = varianza total

El Alfa de Cronbach determina la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas y determina el grado de consistencia y precisión.

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterio de confiabilidad de valores

Escalas: ALL de Clima institucional

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	25	100,0
Casos Excluido a	0	,0
Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	24

Confiabilidad muy alta

Escalas: ALL de La gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	25	100,0
Casos Excluido a	0	,0
Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	24

Confiabilidad muy alta

Base de datos del Clima Institucional

Clima Institucional																														
D1						D2						D3						D4												
P1	P2	P3	P4	P5	P6	Tot	Niv	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Tot	Niv	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Tot	Niv	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	1	1	1	2	2	8	Ma	3	2	1	4	3	3	16	Reg	1	2	2	1	3	3	12	Ma	1	1	1	1	2	1	
2	2	2	2	2	1	11	Ma	1	2	2	3	3	3	14	Reg	1	2	2	2	2	2	11	Ma	2	2	1	2	2	2	
4	4	4	4	3	2	21	Reg	4	3	2	4	4	4	21	Reg	4	4	4	3	4	4	23	Buc	3	3	3	4	4	3	
2	1	1	1	1	1	7	Ma	2	4	2	3	3	3	17	Reg	2	2	4	2	2	4	16	Reg	4	4	4	3	3	2	
2	2	2	1	1	2	10	Ma	2	3	2	4	3	4	18	Reg	2	2	2	2	2	3	13	Ma	2	2	3	2	2	2	
3	2	2	2	2	13	Ma	2	2	2	3	3	4	16	Reg	1	2	1	2	2	3	11	Ma	2	1	2	1	2	2		
2	1	2	1	1	1	8	Ma	1	1	1	2	1	2	8	Ma	1	1	1	1	1	3	8	Ma	2	2	1	1	1	1	
2	1	2	1	1	2	9	Ma	2	2	1	2	2	4	13	Ma	1	1	1	2	2	1	8	Ma	1	1	2	1	2	1	
2	1	2	1	1	2	9	Ma	2	2	2	4	1	5	16	Reg	2	2	3	1	2	1	11	Ma	2	1	1	1	2	2	
1	1	1	1	1	1	6	Ma	1	1	1	2	1	2	8	Ma	1	1	2	1	1	2	8	Ma	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	6	Ma	2	2	2	4	4	4	18	Reg	1	1	3	2	1	3	11	Ma	1	1	2	1	1	1	
1	2	1	1	1	1	8	Ma	3	2	2	2	2	4	15	Reg	1	1	1	1	1	2	7	Ma	2	2	2	2	1	2	
2	1	1	1	1	1	7	Ma	1	3	2	2	2	2	12	Ma	1	1	1	1	1	2	7	Ma	1	3	1	1	1	1	
3	2	3	2	3	2	15	Reg	2	2	2	5	4	5	20	Reg	2	3	3	2	2	3	15	Reg	2	3	3	5	3	3	
1	1	1	1	1	1	6	Ma	1	1	1	5	2	3	13	Ma	1	1	1	1	1	3	8	Ma	1	1	1	1	1	1	
3	3	3	2	2	1	14	Reg	1	1	1	5	3	5	16	Reg	2	4	4	1	1	3	15	Reg	3	2	2	2	2	2	
3	2	1	2	2	2	12	Ma	2	2	2	2	2	4	14	Reg	1	3	3	3	2	3	15	Reg	3	2	2	2	2	2	
2	1	1	1	1	1	7	Ma	1	2	1	2	1	2	9	Ma	1	2	2	1	2	2	10	Ma	2	1	3	1	1	1	
1	2	2	1	2	3	11	Ma	2	3	3	5	3	4	20	Reg	1	2	2	2	3	3	13	Ma	3	2	3	2	3	3	
2	2	4	3	3	16	Reg	1	2	1	4	4	5	17	Reg	1	1	5	1	3	3	14	Reg	3	1	3	3	3	3		
2	1	1	1	1	2	8	Ma	3	1	1	3	1	1	10	Ma	1	1	1	1	1	1	6	Ma	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	2	1	2	9	Ma	2	1	1	3	2	2	11	Ma	1	2	1	1	3	2	10	Ma	1	1	1	1	1	1	
3	2	2	2	1	1	11	Ma	2	2	2	3	3	4	16	Reg	2	2	2	2	1	2	11	Ma	2	1	1	2	2	2	
1	2	2	2	2	1	10	Ma	2	1	2	2	2	1	10	Ma	1	2	3	2	2	2	12	Ma	2	1	2	2	1	1	
3	3	4	4	3	4	21	Reg	2	3	3	3	3	4	18	Reg	4	3	5	4	4	4	24	Buc	4	4	4	4	4	4	
2	1	1	1	1	1	7	Ma	2	1	1	1	2	2	9	Ma	1	2	3	1	2	2	11	Ma	1	2	2	2	2	1	
2	1	2	1	1	3	10	Ma	1	3	1	2	1	1	9	Ma	1	1	2	2	1	2	9	Ma	1	2	1	1	2	3	
3	1	1	3	2	1	11	Ma	3	1	1	4	3	4	16	Reg	1	1	1	1	1	3	8	Ma	1	1	2	1	2	1	
1	1	1	1	1	1	6	Ma	1	2	2	1	2	2	10	Ma	1	2	2	1	1	1	8	Ma	2	2	2	2	2	2	
1	1	1	1	1	1	6	Ma	3	2	2	3	1	2	13	Ma	1	1	1	1	1	1	6	Ma	1	2	1	11	2	1	
3	3	3	2	2	3	16	Reg	1	1	2	4	4	4	16	Reg	2	3	2	3	2	2	14	Reg	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	1	1	1	10	Ma	3	2	1	3	3	3	15	Reg	1	3	3	2	2	2	13	Ma	2	1	1	2	2	2	
1	3	1	3	3	1	12	Ma	3	1	1	3	1	3	12	Ma	2	3	3	2	3	3	16	Reg	3	2	3	3	2	2	
1	1	3	1	3	1	10	Ma	3	3	3	3	2	3	17	Reg	1	1	3	1	3	4	13	Ma	2	2	2	4	3	3	
2	3	2	1	1	1	10	Ma	1	1	1	3	2	4	12	Ma	1	2	1	1	1	1	7	Ma	2	1	1	1	2	2	
1	1	1	1	1	1	6	Ma	1	1	1	2	1	1	7	Ma	1	2	2	1	1	1	8	Ma	2	2	1	1	1	2	
2	2	2	2	2	2	12	Ma	2	1	2	2	2	2	11	Ma	2	2	2	2	2	2	12	Ma	2	2	2	2	2	2	
2	1	2	2	2	2	11	Ma	3	2	1	3	2	3	14	Reg	2	4	3	2	2	3	16	Reg	1	2	1	1	2	2	
1	2	1	1	1	1	7	Ma	1	1	1	1	1	1	5	10	Ma	1	2	2	2	1	2	10	Ma	2	2	2	1	1	1
3	1	3	2	2	1	12	Ma	1	3	2	1	1	3	11	Ma	1	2	3	2	2	4	14	Reg	2	2	2	2	2	2	
2	1	1	2	1	1	8	Ma	1	1	1	3	1	2	9	Ma	1	2	1	1	1	2	8	Ma	1	1	1	1	2	2	
1	1	1	1	1	2	7	Ma	1	1	1	3	1	3	10	Ma	1	1	2	1	2	3	10	Ma	1	1	1	1	2	1	
3	2	2	2	2	13	Ma	2	3	1	2	2	2	2	12	Ma	1	2	3	2	2	2	12	Ma	2	2	2	2	2	2	
1	1	1	1	1	1	6	Ma	1	1	1	1	2	2	8	Ma	1	2	1	1	1	2	8	Ma	1	1	2	1	1	1	
2	2	2	1	1	1	9	Ma	1	1	1	3	3	4	13	Ma	2	1	3	1	2	3	22	Buc	1	2	1	1	1	2	
2	2	1	3	3	3	14	Reg	1	1	1	5	3	5	16	Reg	3	1	3	1	2	3	13	Ma	1	2	1	3	1	2	
4	2	3	2	2	15	Reg	3	3	3	4	4	5	22	Buc	1	4	4	3	1	3	16	Reg	3	2	1	1	3	3		
1	1	1	1	1	1	6	Ma	3	1	1	3	1	3	12	Ma	1	2	1	1	1	2	8	Ma	2	2	3	1	2	1	
3	2	2	3	3	2	15	Reg	3	2	2	3	3	3	16	Reg	2	3	3	3	2	3	16	Reg	3	2	2	2	2	2	
2	1	1	1	1	2	8	Ma	2	3	2	4	2	2	15	Reg	2	2	1	1	1	5	12	Ma	3	2	2	2	2	2	
3	3	3	2	2	3	16	Reg	1	1	1	5	5	5	18	Reg	1	1	3	2	2	3	12	Ma	3	2	2	4	4	3	
1	1	1	2	2	1	8	Ma	1	2	2	1	1	1	8	Ma	1	1	3	1	1	3	10	Ma	2	2	1	1	1	1	
3	1	1	1	1	1	8	Ma	3	1	2	5	2	5	18	Reg	1	1	2	1	1	2	8	Ma	2	1	1	1	2	1	
3	3	3	2	2	3	16	Reg	3	2	2	3	3	3	16	Reg	1	3	3	3	3	3	16	Reg	3	1	3	3	3	4	
3	1	1	1	1	1	8	Ma	1	1	1	3	1	2	9	Ma	1	2	3	1	1	1	9	Ma	1	1	1	1	1	1	
1	1	2	1	1	2	8	Ma	1	1	1	1	1	1	6	Ma	1	1	1	1	1	3	8	Ma	1	1	1	1	1	1	
3	1	2	1	2	2	11	Ma	3	2	1	2	2	3	13	Ma	1	2	3	1	1	3	11	Ma	1	2	2	2	2	2	
3	1	1	1	1	1	8	Ma	3	1	1	2	1	1	9	Ma	1	1	1	1	1	1	6	Ma	1	1	1	1	1	1	
1	2	1	1	1	1	7	Ma	2	2	1	1	1	1	8	Ma	1	1	1	1	1	2	7	Ma	1	2	2	1	1	1	
2	2	1	2	2	1	11	Ma	2	2	1	3	2	3	13	Ma	1	1	1	1	1	1	6	Ma	2	2	2	1	2	2	
2	1	1	1	1	1	7	Ma	2	2	1	2	2	2	11	Ma	1	2	2	2	2	3	12	Ma	2	1	2	2	2	1	
1	1	1	1	1	1	6	Ma	1	1	1	1	1	1	6	Ma	1	1	1	1	1	1	6	Ma	1	1	1	1	1	1	
2	2	2	1	1	2	10	Ma	2	2	2	3	3	3	15	Reg	1	1	2	2	2	3	11	Ma	2	1	1	2	2	2	
3	2	2	2	2	13	Ma	2	3	3	3	3	3	17	Reg	2	2	3	2	3	3	15	Reg	3	2	2	2	2	2		
2	1	1	1	1	2	8	Ma	3																						

Anexo 4

Autorización de aplicación del instrumento.

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Chiclayo, 16 de octubre del 2021

Dr: Rolando Monteza Calderón, Pbro
Director
IEP Santo Toribio de Mogrovejo

Ciudad.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud de la interesada de fecha: 12 de octubre del 2021

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Aguilar Vilcherrez Katya Lorena
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Clima Institucional y Gestión Administrativa, modalidad virtual en la Institución Privada Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo
- 6) Asesor : Dr. Jamer Nórvil Mírez Toro

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.



Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
JEFA EPG-UCV-CH

arp (CI).

Anexo 5

Consentimiento informado.



JLO, 17 de octubre de 2021, Año del Bicentenario.

OFICIO N°020/DG-IEP"STM"-2021

Dra. Mercedes A. Collazos Alarcón
Directora de la Escuela de Posgrado – UCV

Asunto: Autorización para que estudiante del Programa de Maestría de la UCV aplique instrumentos de investigación.

De mi mayor aprecio:

Es un gusto saludarle, en nombre de este Colegio, y consolidar nuestra alianza en favor de nuestros estudiantes. En respuesta a su Carta del pasado 16 de octubre, en la cual menciona el proyecto de investigación de KATYA LORENA AGUILAR VILCHÉRREZ, denominado:

Clima institucional y Gestión Administrativa, modalidad virtual en la IEP Santo Toribio de Mogrovejo-Chiclayo 2021

Se concede la autorización para que la estudiante aplique sus instrumentos a nuestro personal, salvaguardando su consentimiento informado. La Coordinadora de Recursos Humanos, CPC Liliana Cajusol De la Cruz, estará a cargo de las coordinaciones respectivas y los reportes que se soliciten.

Asimismo, se les pide encarecidamente que en su momento nos hagan llegar las conclusiones que aporte la investigación, con el fin de tenerlas en cuenta en nuestros procesos y gestión. Reitero mi saludo cordial, a usted, y a todo su equipo de la Escuela de Posgrado.

Muy cordialmente,



Dr. Rolando Montez C. Pbro
DIRECTOR GENERAL

