UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

==========

CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE PADRE ABAD, UCAYALI – 2019

==========

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN EDUCACION MENCION EN EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD EN LA EDUCACION

KELY JANETH RIVERA SAMANIEGO

PUCALLPA – PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 11:00 horas, del día 30 de DICIEMBRE, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DRA: LLESICA SOBIA RAMIREZ ..... Presidente

DRA: FREYSI LILIAN LING VILLACREZ ..... Secretario

MG: JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en: EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD EN LA EDUCACION

Mención:.....

Don(ña) KELY JANETH RIVERA SAMANIEGO,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada: "CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD DE GESTION EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA PROVINCIA DE PADRE ABAD, UCAYALI - 2019"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

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

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de.....16.....(DIECISEIS)

Equivalente a .....APROBADO....., por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 12:30 horas del 30 de DICIEMBRE del 2019

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

Constancia

N° 504

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

La Dirección General de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), titulado:

"CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE PADRE ABAD, UCAYALI – 2019"

Cuyo autor (es)	:	**KELY JANETH RIVERA SAMANIEGO**
ESCUELA	:	POSGRADO
MAESTRIA	:	EDUCACIÓN
MENCION	:	EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN
Asesor(a)	:	Dr. MANUEL MAMANI FLORES.

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10 %.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 27/12/2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Dirección General de Producción Intelectual
UCAYALI

DRA. BRIGITA MOLINARI
Direc. Gral. Prod. Intel

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Kely Janeth Rivera Samaniego

Autor de la TESIS titulada:

"Clima Institucional y Calidad de Gestión Educativa en las Instituciones Educativas del nivel Primario en la Provincia de Padre Abad, Ucayali - 2019"

Sustentada el año: 2019

Con la asesoría de: Dr: Manuel Mamani Flores

En el Programa de: Maestria en Educación

Mención en: Evaluación y Acreditación de la Calidad en la educación.

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos: Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones. Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. Tercero: autorizo la publicación,

- [x] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 13 / 03 / 2020

Email: KelyJanethriverasamaniego@gmail.com Firma:

Teléfono: 948194805 DNI: 41143881

DEDICATORIA

A Dios, porque gracias a Él tengo la vida, a Miguel Ángel Ramos Benites, por ser mi apoyo y a mis hijos, por ser mi motivo para seguir creciendo como persona.

AGRADECIMIENTO

A la Municipalidad Provincial de Padre Abad, por el apoyo brindado para realizar mis estudios de posgrado.

A la Universidad Nacional de Ucayali, Escuela de Posgrado por permitirme ser parte de los estudiantes de maestría en educación.

A los docentes de la Maestría en Educación, Mención en Evaluación y Acreditación de la calidad de Educación, por transferirnos sus conocimientos.

A los directivos y docentes de las diferentes Instituciones de Nivel Primario de la Provincia de Padre Abad, por brindarme facilidades para la ejecución de este trabajo de investigación.

Al Dr. Manuel Mamani Flores, por su dirección acertada en la culminación de este trabajo.

RESUMEN

La investigación consistió en determinar la relación del clima institucional y la calidad de gestión educativa, para ello se trabajó con 171 encuestas cuyo instrumento fue un cuestionario y se realizó de manera transversal, cuyos datos fueron procesados en Excel y el software estadístico SPSS V 24 y asimismo se realizó la Baremación de los datos. Las dimensiones utilizadas para determinar el clima institucional fueron el liderazgo, la toma de decisiones, el compromiso laboral, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo. Para medir la calidad de gestión educativa se utilizó la pedagogía curricular, la administrativa, la organizativa y la comunicativa, obteniendo así la relación que existe entre el liderazgo, la toma de decisiones, el compromiso laboral, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo, donde el valor de *r* fue de 0.39 (p-valor = 0.000; p<0.05), 0.393 (p-valor = 0.000; p>0.05), 0.588 (p-valor = 0.000; p<0.05), 0.567 (p-valor = 0.000; p<0.05) y 0.351 (p-valor = 0.000; p<0.05) respectivamente a un nivel de confianza del 95%. Estos resultados nos muestran que si existe relación entre el liderazgo, toma de decisiones, compromiso laboral, satisfacción laboral y el trabajo en equipo con la calidad de gestión educativa por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: Clima institucional, gestión, liderazgo, motivación, satisfacción.

ABSTRACT

The research consisted in determining the relationship of the institutional climate and the quality of educational management, for which we worked with 171 surveys whose instrument was a questionnaire and was conducted in a transversal way, whose data were processed in Excel and the statistical software SPSS V 24 and The Baremation of the data was also carried out. The dimensions used to determine the institutional climate were leadership, decision making, work commitment, job satisfaction and teamwork. To measure the quality of educational management, curricular, administrative, organizational and communicative pedagogy was used, thus obtaining the relationship between leadership, decision making, work commitment, job satisfaction and teamwork, where the value of r was 0.39 (p-value = 0.000; p <0.05), 0.393 (p-value = 0.000; p> 0.05), 0.588 (p-value = 0.000; p <0.05), 0.567 (p- value = 0.000; p <0.05) and 0.351 (p-value = 0.000; p <0.05) respectively at a 95% confidence level. These results show us that if there is a relationship between leadership, decision making, work commitment, job satisfaction and teamwork with the quality of educational management, therefore the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Institutional climate, management, leadership, motivation, satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La gestión educativa es entendida como un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan. La institución es autónoma de definir sus criterios de gestión más adecuados y encaminados a responder con las necesidades educativas resultantes de la comunidad, más las exigencias legales de corte nacional e internacional. La gestión educativa se convierte en una disciplina necesaria para ejercer la dirección y el liderazgo integral en las organizaciones educativas y para lograr el cumplimiento de su función esencial: la formación integral de la persona y del ciudadano, de manera que logre insertarse creativa y productivamente en el mundo laboral. (Rico, 2016)

Sin embargo La Ley General de Educación, en su artículo 13 establece que la calidad Educativa es el “nivel óptimo de información que debieran alcanzar las personas para hacer frente a los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y aprender a lo largo de toda la vida”. Preparar a las personas para que hagan frente a los retos planteados supone formarlas integralmente en todos los campos del saber: las ciencias, las humanidades, la técnica, la cultura, el arte y la educación física. (Díaz, 2017)

A nivel educativo la calidad es hoy en día, la bandera de muchos procesos, lo que requiere tratar la manera como se gestiona la calidad en las Instituciones, es decir se hace evidente entonces, la necesidad de tratar teóricamente, qué es Gestión. La gestión y calidad van unidas, ya que a través de la primera se puede determinar la segunda, la gestión se ejerce, la calidad es el resultado, van de la mano; se gestiona para alcanzar un mejoramiento continuo de todos aquellos

aspectos que ponen en funcionamiento la institución y a través de los cuales se llega a lograr lo visionado. (Cabrera, Beleño, Molina & Aponte, 2015)

Por otro lado el clima institucional es un elemento fundamental que debe ser analizado, estructurado y ejecutado por las personas que ejercen la toma de decisiones en las instituciones educativas. (Álvarez, 2017)

Razón por la cual en el presente trabajo de investigación se estudia la relación de los componentes del clima institucional que son el liderazgo, la toma de decisiones, el compromiso laboral, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo y de qué manera se relacionan con la calidad de la gestión educativa.

Es decir en el presente trabajo de investigación se estudió el grado de correlación entre el clima institucional y la calidad de gestión educativa. Asimismo el trabajo se divide en cinco capítulos: Capítulo I: Planteamiento del problema, el Capítulo II: Marco Teórico, Capitulo III: Marco Metodológico, Capitulo IV: Resultados y el Capítulo V: Discusión de Resultados, finalmente se tiene las conclusiones sugerencias, referencia bibliográfica y anexos correspondientes.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA…… vi

AGRADECIMIENTO…… vii

RESUMEN…… viii

ABSTRACT……... ix

INTRODUCCIÓN…… x

ÍNDICE…… xii

ÍNDICE DE TABLA…… xv

ÍNDICE DE FIGURAS…….. xix

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN…… 1

1.1. Descripción del Problema…….. 1

1.2. Formulación del Problema…….. 3

1.3. Objetivo General y Objetivos Específicos…….. 4

1.4. Hipótesis y/o Sistema de Hipótesis…….. 5

1.5. Variables…… 6

1.6. Justificación e Importancia…….. 7

1.7. Viabilidad……... 8

1.8. Limitaciones……... 8

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO…… 9

2.1. Antecedentes…… 9

2.2. Bases Teóricas…… 15

2.3. Definiciones Conceptuales…… 30

2.4. Bases Epistémicos…….. 31

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO…… 33

3.1. Tipo de Investigación…… 33

3.2. Diseño y Esquema de la Investigación…….. 33

3.3. Población y Muestra…… 34

3.4. Definición Operativa del Instrumento de Recolección de Datos…….. 35

3.5. Técnicas de Recojo, Procesamiento y Presentación de Datos……. 36

3.6. Tratamiento de Datos…… 36

CAPÍTULO IV. RESULTADOS …… 39

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS……. 67

CONCLUSIONES…… 76

SUGERENCIAS…… 78

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA…….. 79

ANEXO……..… 86

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Población de directivos, docentes y administrativos de las instituciones educativas del nivel primario de los distritos de Padre Abad, Ucayali 2019…….. 34

Tabla 2. Baremación de datos obtenidos sobre las dimensiones del clima institucional de los directivos, docentes y administrativos de las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali 2019……. 37

Tabla 3 Baremación de datos obtenidos sobre las dimensiones de la calidad de gestión educativa de los directivos, docentes y administrativos de las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali 2019…… 37

Tabla 4. Baremación de datos obtenidos sobre la calidad de gestión educativa de los directivos, docentes y administrativos de las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali 2019……. 38

Tabla 5. Genero de los directivos, docentes y administrativos encuestados en las diferentes instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad……. 104

Tabla 6. Edad Promedio de los Directivos, Docentes y Administrativos encuestados en las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad…… 104

Tabla 7. Edad Promedio de los Directivos, Docentes y Administrativos encuestados en las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario por distrito de la provincia de Padre Abad…….. 105

Tabla 8. Liderazgo de los Directivos en las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad……. 105

Tabla 9. Liderazgo de los Directivos en las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario por distrito de la provincia de Padre Abad…… 106

Tabla 10. Correlación del Liderazgo y la Calidad de Gestión Educativa de los Directivos en las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad……. 106

Tabla 11. Toma de Decisiones de los Directivos, en las diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad…… 107

Tabla 12. Toma de Decisiones de los Directivos, en las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario por distrito de la provincia de Padre Abad…….. 107

Tabla 13. Correlación de la Toma de Decisiones y Calidad de la Gestión Educativa de las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad…… 108

Tabla 14. Compromiso Laboral de los Directivos de las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad…… 108

Tabla 15. Compromiso Laboral de los Directivos de las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario del distrito de la provincia de Padre Abad…… 109

Tabla 16. Correlación del Compromiso laboral y la Calidad de Gestión Educativa diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad…….. 109

Tabla 17. Satisfacción Laboral de los Directivos de las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad…… 110

Tabla 18. Satisfacción Laboral de los Directivos de las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario por distrito de la provincia de Padre Abad……... 110

Tabla 19. Correlación de la Satisfacción Laboral y la Calidad de Gestión Educativa de las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad……. 111

Tabla 20. Trabajo en Equipo de los Directivos, Docentes y Administrativos diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad…… 111

Tabla 21. Trabajo en Equipo de los Directivos, Docentes y Administrativos diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario por distrito de la provincia de Padre Abad.. 112

Tabla 22. Correlación del Trabajo en Equipo y la Calidad de Gestión Educativa de las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad…… 112

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Genero de los docentes, directivos y administrativos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad……. 39

Figura 2. Edad de los docentes, directivos y administrativos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad……. 40

Figura 3. Clima institucional de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad……. 43

Figura 4. Calidad de la gestión educativa de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad……. 44

Figura 5. Liderazgo de los directivos las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad……. 46

Figura 6. Liderazgo de los directivos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario por distrito de la provincia de Padre Abad……. 47

Figura 7. Relación del liderazgo y la calidad de gestión educativa de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad…….. 49

Figura 8. Toma de decisiones de los directivos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad…… 50

Figura 9. Toma de decisiones de los directivos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario por distrito de la provincia de Padre Abad……. 51

Figura 10. Relación de la toma de decisiones y la Calidad de gestión de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad…….. 52

Figura 11. Compromiso laboral de los docentes y administrativos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad…….. 54

Figura 12. Compromiso laboral de los docentes, directivos y administrativos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario por distrito de la provincia de Padre Abad…….. 55

Figura 13. Relación del compromiso laboral y la Calidad de gestión de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad……. 56

Figura 14. Satisfacción laboral de los docentes, directivos y administrativos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad……. 58

Figura 15. Satisfacción laboral de los docentes y administrativos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario por distrito de la provincia de Padre Abad…… 58

Figura 16. Relación de la satisfacción laboral y la Calidad de gestión de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad…….. 60

Figura 17. Trabajo en equipo de los docentes, directivos y administrativos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad……. 62

Figura 18. Trabajo en equipo de los docentes, directivos y administrativos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario por distrito de la provincia de Padre Abad…….. 62

Figura 19. Relación del Trabajo en equipo y la calidad de gestión de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad…….. 64

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las instituciones educativas son fruto de la interrelación de múltiples variables, tanto internas como externas. Constituyen un sistema integrado ya que en ellas conviven diferentes componentes que se interrelacionan entre sí y un sistema abierto pues mantienen relaciones permanentes con su entorno sociocultural, en función de las posibilidades y demandas que reciben de él. La Institución Educativa es además, una comunidad, lo cual supone reconocer la existencia de diferentes personas con distintos roles y necesidades (docentes, alumnos, padres), pero también con intereses comunes que tienen que articularse en función de los objetivos que debe lograr la institución. Las interacciones entre estos actores configuran el sistema relacional, un componente básico de la organización. En él se distingue a los sujetos con sus características personales, sus motivaciones, percepciones y actitudes, y las modalidades de interrelación que se establecen entre ellos. (Sardá & Salgueiro, 2010)

Asimismo el clima institucional es muy importante en una Institución Educativa, puesto que permitirá la interrelación y logro de los objetivos, sin embargo en la actualidad es posible observar en las diferentes instituciones Educativas públicas y privadas climas positivos y negativos, los positivos permitirán el avance de la institución, mientras que los negativos postergarán o retrasarán el desarrollo adecuado de cada una de las Instituciones educativas.

Sin embargo si tenemos en cuenta que las consecuencias del accionar de cada persona, no se reducen a lo inmediato, sino que inciden en el conjunto de la Institución Educativa y también en su entorno, reconocemos que la Institución Educativa es un sistema complejo. Puesto que por ejemplo no todos los docentes se sienten motivados, para la enseñanza o no todos los estudiantes se encuentran motivados para el aprendizaje, es decir es una tarea muy difícil, pero los docentes hacen lo posible para poder cumplir sus metas. (Delgado, 2017)

Por lo tanto, para poder contar con un adecuado clima institucional se requiere que una Institución Educativa participen todos los involucrados de manera activa.

Por ello, en las Instituciones Educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad es necesario hacer un estudio sobre el clima institucional actual, puesto que se percibe que es negativo, la cual dificulta la competitividad y la productividad en esta organización, pues estas surgen del intercambio de ideas entre los miembros del grupo, y del trabajo conjunto entre ellos. Si se presentan trabas en la comunicación por un mal ambiente laboral, la realización de las actividades propias del objeto social de la institución no se llevaría a cabo del mejor modo, en este punto donde el óptimo desempeño eventualmente decae y esto conlleva a plantearnos las siguientes interrogantes.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Qué relación existe entre el clima institucional con la calidad de gestión educativa en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera se relaciona el liderazgo con la calidad de gestión educativa en las Instituciones Educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad?

- ¿Qué relación existe entre la toma de decisiones con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad?

- ¿Qué relación existe entre el compromiso laboral con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad?

- ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad?

- ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

- Conocer la relación que existe entre el clima institucional y la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali – 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación que existe entre el liderazgo y la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.

- Describir la relación que existe entre la toma de decisiones con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.

- Explicar la relación que existe entre el compromiso laboral con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.

- Describir la relación que existe entre la satisfacción laboral con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.

- Comprobar la relación que existe entre la toma de decisiones con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Existe relación positiva y significativa entre clima institucional y la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali - 2019.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- El liderazgo se relaciona significativamente con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.

- La toma de decisiones se relaciona significativamente con la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.

- El compromiso laboral se relaciona significativamente con la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.

- La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.

- Existe relación significativa entre el trabajo en equipo con la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1

Clima Institucional: Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la Institución Educativa. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión. (Sardá & Salgueiro, 2010)

Dimensiones:

- Liderazgo
- Toma de decisiones
- Compromiso laboral
- Satisfacción laboral
- Trabajo en equipo

1.5.2. Variable 2

Calidad de Gestión Educativa: Es conducir a un grupo humano, toma de decisiones y manejo de información hacia él logró de los objetivos institucionales de una Institución Educativa que permita la Mejora Continua, Calidad de Servicio y Satisfacción de los estudiantes, docentes, directivos y personal administrativo. (Coloma & Tafur, 1996)

Dimensiones:

- Pedagogía curricular
- Organizativa
- Administrativa
- Comunitaria

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La importancia de esta investigación radica en la revaloración de la gestión y del clima institucional como núcleo fundamental de la actividad educativa, por lo tanto, este constituye el insumo fundamental, a partir del cual se puede en conjunto construir una alternativa. Asimismo, se debe tener en cuenta que las relaciones interpersonales en estas instituciones educativas, constituye el insumo a partir del cual se debe generar espacios de diálogo, de armonía, de compromiso, que permita institucionalizar al conjunto humano, para en conjunto apostar por un trabajo colectivo, institucional.

El deseo de contribuir a mejorar el Clima Institucional de la institución educativa, nos enrumbó a determinar la metodología de trabajo más apropiada que permita conocer a fondo sus necesidades y expectativas. Al estudiar el Clima Institucional y la Gestión Educativa de Calidad recurrimos a las ciencias psicológicas, que nos ayudará a comprender el comportamiento de los agentes educativos. Asimismo, nos apoyamos en la psicología y también hacer uso de la estadística, ciencia que nos permitirá de selección de la muestra para la aplicación de instrumentos donde la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, se utilizará una serie de técnicas, análisis de fuentes documentales, para recoger los datos de ambas variables (clima organizacional y la calidad de gestión educativa), y que tendrá un tratamiento estadístico para probar la hipótesis.

Finalmente, el objetivo de esta investigación es para profundizar el estudio sobre las variables del Clima Institucional en la institución educativa

de la provincia de Padre Abad de por medio la calidad de gestión educativa en una realidad educativa, toda vez que las características institucionales y los indicadores del clima institucional revelen un efecto de cambio de los objetivos institucionales. Los estudios psicológicos de naturaleza compleja dada la existencia de muchas teorías que en el intento de explicar la conducta humana abordan el tema desde ópticas diferentes.

1.7. VIABILIDAD

El presente trabajo de investigación fue viable porque se contó con los recursos financieros necesarios, además se contó con las Instituciones Educativas del nivel primario, directivos y docentes en la provincia de Padre Abad para poder realizar la aplicación de los instrumentos, donde a través de ello se pudo obtener los resultados.

1.8. LIMITACIONES

Se encontró la negativa de algunos docentes y directivos las vías de acceso deteriorados en días de lluvia, el cual no permitió la aplicación de los instrumentos de manera oportuna.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A Nivel Internacional

El clima institucional es un elemento fundamental que debe ser analizado, estructurado y ejecutado por las personas que ejercen la toma de decisiones en las instituciones educativas. El clima laboral en la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque tiene una tendencia positiva a estar de acuerdo, lo que beneficia al clima institucional, ya que las poblaciones que fueron encuestadas si bien indicaron que se deben hacer ajustes en ese aspecto, es importante destacar que en ese sentido en la Institución Educativa se percibe un clima agradable, lo cual beneficia el rendimiento académico de los estudiantes, sin embargo es importante tener en cuenta aquellas respuestas que estipularon que se deben tomar medidas en ciertos aspectos que hacen parte de los factores que deben ser mejoradas son las referentes a la comunicación, porque es un factor importante que permite lograr una mejor motivación, calidad en la gestión y liderazgo, ayudando a afianzar de mejor manera el clima institucional en pro del rendimiento académico. (Álvarez, 2017)

Por otro lado, Correa (2013) investigó la relación existente entre el clima laboral y la propuesta de gestión educativa de la Facultad de estudios a distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, liderazgo y el trabajo en equipo donde encontró en la encuesta se ve con claridad que hay descontento generalizado de los funcionarios de que un 89% que los

directivos no se preocupan por la planeación de actividades de bienestar para motivar más a la comunidad educativa debido a que no se preocupan por planear capacitaciones que mejoren el clima laboral, al parecer se hacen algunas sobre temas técnicos pero no relacionadas con el clima laboral y el factor de riesgo psicosocial, tema de la salud ocupacional que exige más participación de este departamento de la Universidad Militar.

Asimismo, Calvo (2014) indica gracias al diseño e implementación de la estrategia basado en talleres, compuestos por discusiones, cuestionarios y actividades lúdicas, ha sido posible mejorar y profundizar los conocimientos que los docentes tienen sobre los factores que inciden en un adecuado clima institucional, sobre las prácticas y actitudes que debe desarrollar cada integrante para favorecer un positivo ambiente en el trabajo, y sobre la importancia de generar unas buenas relaciones interpersonales, basadas en la comunicación, en la motivación y en la integración, para experimentar una mayor satisfacción en el trabajo, y así poner más empeño en cada una de las actividades y funciones que se deben realizar para cumplir con las metas y objetivos de la institución.

Por otro lado el nivel de satisfacción laboral de docentes obtenido se puede catalogar de medio-alto. Además, en función de los resultados obtenidos, quedan definidos los perfiles de mayor satisfacción laboral en docentes fijos, con contrato parcial, que imparten asignaturas de carácter motriz en la etapa de Educación Infantil. Por el contrario, el perfil de menor satisfacción laboral corresponde a los docentes interinos, con contratos a jornada completa, que imparten asignaturas que no son de carácter motriz

en la etapa de Educación Primaria. (Muñoz-Méndez, Gómez-Mármol, & Sánchez-Alcaraz, 2017)

Pero, Canton & Téllez (2016), encontraron una pluralidad de enfoques y perspectivas dependiendo del origen científico de cada investigador. Además, señalan la mayoría de mujeres en los niveles no universitarios y una satisfacción media-alta con la profesión, destacando en forma positiva el aspecto relacional, y en forma negativa, la valoración y el sueldo. Como mejora pudieran incluirse más referencias en inglés.

2.1.2. A Nivel Nacional

Tinco (2016), investigó la gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay – 2015 donde menciona que la prueba no paramétrica Rho de Spearman a un nivel de significancia del 0,05, permitió evidenciar que la Gestión Educativa se encuentra relacionada significativamente con el Clima Laboral en Instituciones educativas primarias de Mollendo, 2015 (rho = 0,874), siendo el valor de significancia igual a 0,000 ($p<0,05$), resultado que nos indica que existe relación directa y significativa entre las variables estudiadas.

Briones (2017), investigó la influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo que brinda la institución educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca donde encontró que el liderazgo, las habilidades sociales, los niveles de comunicación y la planificación influyen significativamente en la calidad del servicio que brinda la Institución Educativa Ramón Castilla N° 63- Cajamarca.

Sin embargo, Espejo (2017), indica que el liderazgo del directivo y el desempeño docente del nivel secundario en la Institución Educativa Libertador José de San Martin, UGEL 14, (Oyón, 2014) tienen relación debido a que el valor calculado de la estadística Chi-cuadrado es 39,236; lo cual indica que existe relación entre las variables, es decir, que la relación o dependencia entre las variables liderazgo directivo y el desempeño docente se da, con 26,211 de razón de verosimilitud y 1,315 de asociación lineal por lineal. Asimismo existe una relación (0.537) significativa entre clima institucional y el desempeño docente, es decir existe una relación alta significativa entre comportamiento institucional (0.504) en capacidad organizacional (0.448) y en dinámica institucional (0.524). (Mendoza, 2011)

Del mismo modo, Pérez (2012), también investigó la relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la red Nº 1 Pachacutec Ventanilla donde aplicó el instrumento de clima validado por expertos, 0.98 y confiabilidad por consistencia interna, Alpha de Cronbach de 0.948 y para el desempeño docente, con validez de 0.98 y confiabilidad de 0.915 de esta manera se encontró correlación media.

Pero; Calcina (2013), reportó que la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA – PUNO, 2012; UANCV – JULIACA, 2012, es positiva alta, con una puntuación de 0.77 y 0.650 respectivamente, según la correlación de Pearson; por tal razón nos indica que un buen clima institucional determina un buen desempeño laboral de los docentes. Sin embargo, en cuanto a la relación que existe entre el Clima Institucional y la responsabilidad personal, se obtuvo una puntuación de 0.59, que indica

una correlación media alta. Esto quiere decir que los docentes de la Facultad por motivos a las diferencias personales y políticas en su mayoría no cumplen con las normas establecidas dentro de la Facultad y no muestran la responsabilidad con su labor.

También, Atalaya (2016), precisa que el liderazgo del director si se relaciona directamente con el clima institucional del Consorcio Educativo UGEL 07 Lima-2013. Del mismo medio Effio (2018), encontró una asociación entre las variables gestión educativa y clima institucional ya que se evidencia un valor de Coeficiente de correlación *R* igual a 0.917. Pero Linares (2018) concluyó que, existe relación una correlación positiva alta entre las variables gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL N° 04, Comas – Lima, 2018. Lo cual se demuestra con la prueba de Spearman (Rho = 0,916 p-valor = .000 < .05).

Huerta (2017), reportó que existe una correlación significativa pero del nivel regular entre el Clima Institucional con respecto a la Calidad de Gestión Educativa en la población estudiada; por lo tanto repercute en los aprendizajes de los estudiantes.

Paredes (2015), investigó la correlación entre el clima institucional y la calidad de la gestión educativa. Donde las dimensiones consideradas influyen significativamente en la calidad de la gestión: liderazgo, toma de decisiones, compromiso laboral, satisfacción laboral y finalmente trabajo en equipo. De los resultados obtenidos de cada una de las tablas se deduce que el mejoramiento del clima institucional orientado a lograr un mejor nivel de calidad de la gestión educativa, implica la necesidad de reorientar el

trabajo, según la mayoría de los encuestados consideran que el ambiente donde interactúan acciones y sinergias para el buen desarrollo de la gestión en la Institución Educativa debe responder a sus expectativas que les permita optimizar una mayor comunicación y acercamiento entre los agentes educativos, mayor compromiso con los objetivos institucionales y fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre todos los miembros que conforman la comunidad escolar.

Sin embrago; el nivel de calidad de la gestión educativa, con relación a la dirección institucional soporte al desempeño docente, trabajo conjunto con la familia y la comunidad, uso de la información e infraestructura y recursos para el aprendizaje; en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016, el 41,2% es regular, el 29,4% es bueno y el 29,4% malo. (Diaz, 2017)

2.1.3. A Nivel Local

Flores (2017), precisa que el clima organizacional es un tema de suma importancia en las empresas ya que este constituye el ambiente adecuado en el que los empleadores desarrollan sus respectivas actividades, ello hace que las organizaciones busquen día a día, mejorar para crear un vínculo efectivo; por tanto, si tiene influencia significativa en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Por otro lado, Flores (2018), investigó la gestión de la carrera y clima laboral en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación

y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali donde encontró que no existe relación significativa entre la gestión de la carrera y el clima laboral, ya que el resultado sig.= 0.00 indica una correlación muy débil.

Sin embargo, Amasifuen (2018), encontró una relación positiva entre gestión educativa y clima laboral en la percepción de docentes de la institución educativa Nº 64005 – Francisco Bolognesi, Callería, Ucayali, 2018, además estos resultados dan cuenta de la relación positiva entre las dimensiones gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Clima Institucional

El clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la Institución Educativa. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión, asimismo se debe de considerar los factores constitutivos del clima son los socio ambientales que impliquen la gestión institucional, estilo de liderazgo, la participación, comunicación y las normas y el factor interpersonal. (Sardá & Salgueiro, 2010)

Por otro lado, el clima institucional tiene su origen en las ciencias sociales, en la Psicología ambiental, la Ecología, la Sociología industrial. Los estudios específicos sobre el clima aparecen en las Teorías de las organizaciones en la década de los 60, junto con el surgimiento de la teoría

de sistemas aplicada al estudio de las organizaciones. En la definición del concepto de clima se incluyen las siguientes variables: Variables del ambiente físico, tales como el espacio físico, instalaciones, recursos, condiciones de ruido, ventilación, calor etc. Variables estructurales, tales como el tamaño de la escuela, la estructura formal, el estilo de dirección, reglamentos etc. Variables del sistema social, tales como las relaciones entre los docentes, alumnos, familias, valores y normas, el tipo de comunicaciones, las reglas etc. Variables personales, tales como las características de las personas y los grupos, aptitudes, motivaciones, expectativas, representaciones y actitudes. Variables propias de la dinámica organizacional tales como productividad, ausentismo, satisfacción laboral, tensiones, conflictos. (Delgado, 2017)

2.2.1.1. Liderazgo

El liderazgo emerge en una situación de demanda, necesidad o crisis y se pronuncia con base en el logro de metas, convirtiendo en líder a quien tiene la posibilidad de ofrecer herramientas de empoderamiento. (Navarro, 2016)

De tal manera, el liderazgo en cuanto capacidad de una persona (o grupo de personas) para influir en otras, necesariamente depende no sólo de la capacidad de elección y de influencia ejercitada por una o varias personas, sino también de los horizontes de referencia escogidos y de la capacidad de orientar hacia esos horizontes y conseguir que sean compartidos; asimismo el liderazgo del profesor empuja a los alumnos a ejercer un liderazgo en primera persona, haciendo que participen en las actividades de clase, tomen conciencia de las potencialidades e

inclinaciones personales, sepan ejercer una influencia positiva sobre sí mismos y los demás, preocupándose por la clase como comunidad de aprendizaje, y se beneficien de las oportunidades que el liderazgo pueda ofrecerles para buscar y dar sentido a su propia existencia. (Balduzzi, 2015)

Por otro lado, el liderazgo pedagógico enfatiza en un tipo de liderazgo escolar que tiene propósitos educativos tales como establecer objetivos educativos, planificar el currículum, evaluar a los docentes y la enseñanza y promover el desarrollo profesional docente, asimismo los atributos del líder incluyen en tres categorías la personalidad, el logro y la interacción. (Gajardo & Ulloa, 2016)

El liderazgo es el conjunto de habilidades-destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas. (Hutchinson, 2014)

Por lo tanto, es la importancia del liderazgo educativo a partir de algunos elementos claves que repercuten en el comportamiento de un líder, desde la perspectiva de la sostenibilidad, debido a que lo educativo adquiere un sentido formativo y ético, lo que conlleva a que se convierta en la persona con condiciones específicas frente al sentido de la educación cuando orienta a la comunidad educativa, como los estudiantes, docentes, padres de familia y personas que manejan procesos educativos, a la búsqueda de mejorar la calidad, el clima y la cultura organizacional en crecimiento personal, representada en la formación integral de las instituciones. (Sierra, 2016)

En este sentido el director, tiene que ejercer un papel “transformador”: estimular y desarrollar un clima de colegialidad, contribuir al desarrollo profesional de sus profesores, e incrementar la capacidad de la escuela para resolver sus problemas. Construir una visión colectiva y situar los objetivos prácticos, creación de culturas de colaboración, altas expectativas de niveles de consecución y proveer apoyo psicológico y material al personal, son otras tantas dimensiones de estas funciones transformadoras. (Antonio, 2010)

2.2.1.2. Toma de decisiones

La toma de decisiones simplemente es el acto de elegir entre alternativas posibles sobre las cuales existe incertidumbre, asimismo es un proceso intelectual que implica reflexión, la percepción y la intuición creativa de los encargados de trazar políticas, sino que también es un asunto de procesos sociales y cuasimecánicos (Easton, s.f.). Por otro lado la toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las alternativas o formas para resolver diferentes situaciones de la vida, estas se pueden presentar en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental, empresarial, etc., es decir, en todo momento se toman decisiones, la diferencia entre cada una de estas es el proceso o la forma en la cual se llega a ellas, asimismo, la toma de decisiones en una organización invade cuatro funciones administrativas que son: planeación, organización, dirección y control. (Gutiérrez, 2015)

Por otro lado, la toma de decisiones al interior de las organizaciones posee una jerarquía interna que tiene sus propios focos. Así un nivel operativo es aquel que desarrolla tareas rutinarias y en donde el tipo de

decisiones por lo general son del tipo programada, es decir, poseen cierto tipo de desencadenantes que determinan un cierto tipo de respuesta (por ejemplo, la caída de un inventario por debajo de un determinado número implica la restitución de cierta cantidad de producto o en otro ejemplo, dado encontrarse en un mes en particular y dadas ciertas condiciones de humedad o estado de salud se determina la aplicación de un agroquímico en particular para el desarrollo de un cultivo, etc.). (Sandoval & Diaz, 2014)

En la toma de decisiones debemos de tomar en cuenta los efectos futuros, que tiene que ver con los compromisos relacionados con la decisión afectarán el futuro. Una decisión que tiene una influencia a largo plazo, puede ser considerada una decisión de alto nivel, mientras que una decisión con efectos a corto plazo puede ser tomada a un nivel muy inferior; la reversibilidad, que se refiere a la velocidad con que una decisión puede revertirse y la dificultad que implica hacer este cambio; el impacto que se refiere a la medida en que otras áreas o actividades se ven afectadas. Si el impacto es extensivo, es indicado tomar la decisión a un nivel alto; un impacto único se asocia con una decisión tomada a un nivel bajo; la calidad, que se refiere a las relaciones laborales, valores éticos, consideraciones legales, principios básicos de conducta, imagen de la organización, etc. y la periodicidad, este elemento responde a la pregunta que si una decisión se toma frecuente o excepcionalmente. Una decisión excepcional es una decisión de alto nivel, mientras que una decisión que se toma frecuentemente es una decisión de nivel bajo. (Richard, s.f.)

Sin embargo, tomar decisiones no es algo desconocido para nosotros, lo hacemos todos los días. Es probable que al tomar tantas,

algunas parezcan automáticas, por lo que hay que tener especial cuidado con éstas. Las buenas decisiones no se logran fácilmente, son el resultado de un arduo y ordenado proceso mental. Las condiciones cambian, así que no podemos exponernos a los riesgos de una respuesta mecánica o un enfoque intuitivo. De hecho, las exigencias para decisiones rápidas pueden ser tan grandes que nos pueden llevar, sin darnos cuenta, a una trampa. (Borea & Velez, 2018)

La capacidad de decidir es la habilidad más genuinamente humana de entre todas ellas. Ningún otro ser conocido puede decidir. Sin embargo, ¿por qué cuesta tanto tomar decisiones?: Ante cualquier evento o circunstancia, la tendencia humana es proclive a ser reactivos en vez de proactivos, es decir, una respuesta inmediata, automática, sin tomar el tiempo necesario para elegir. Tomar decisiones implica, en primer lugar, mantener despiertas las facultades que hay que poner en uso para la toma de decisiones inteligentes. Estas son: El conocimiento de uno mismo, y el de las propias capacidades y limitaciones, la contratación de la posible respuesta, frente al sistema de valores del decisor y su priorización, la imaginación, capacidad para elegir libremente. (Mengual, Sempere, Juárez & Rodriguez, 2012)

2.2.1.3. Compromiso Laboral

El compromiso laboral u organizacional es un fenómeno que se desarrolla y experimenta en un contexto específico, y que se da a través de la interacción entre las personas y su organización resulta necesario tener en cuenta un enfoque que permita comprender a cabalidad este contexto, procurando así una visión más comprensiva de la realidad. Es decir el

compromiso es entendido como el cumplimiento del código de ética y la responsabilidad. Compromiso es desarrollar todas las actividades que han sido asignadas de manera responsable y siempre bajo los parámetros que designa el código de ética de la Institución Santofimio & Segura (2005). Sin embargo el compromiso laboral no es sino que el intercambio de acuerdos entre los individuos y la organización Frías. (Castro, 2014)

El modelo de compromiso laboral enfatiza la perspectiva del largo plazo, con grandes oportunidades de promoción y altos niveles de seguridad para los empleados, sin embargo, los cambios en el trabajo ilustran la necesidad de enfocarse en las experiencias y compromisos de los empleados y los discursos que este concepto adquiere en la cotidianidad laboral. Sin embargo el compromiso laboral no se puede estudiar en una organización particular sin tener en cuenta los factores contextuales y discursivos. (Peralta, Santofinio, & Segura, 2007)

Por otro lado, el compromiso laboral es muy importante para conseguir buenos resultados y tener los valores y la cultura alineada dentro de una empresa. Hoy en día se habla mucho del término “engagement” en el mundo, que en español significa compromiso donde se observa que los empleados presentan un carácter estable, a diferencia de la satisfacción y motivación del empleado. (Mhech, Cordero & Gómez, 2016)

De esta manera los factores que tienen mayor correlación con el compromiso son: comunicación interna, interés de la dirección, entrenamiento y conciliación entre el trabajo y la familia. (Ruiz, 2013)

2.2.1.4. Satisfacción Laboral

Para, Frías (2014), la satisfacción laboral se define como un agradable estado emocional que resulta de la evaluación de un trabajo o la experiencia de un trabajo. Representa cómo la persona se siente acerca de su trabajo y lo que piensa acerca de éste.

Asimismo, la satisfacción laboral, es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. Incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas y la seguridad, entre otros beneficios marginales. La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador. Expectativas que se forman a través de las comparaciones con otros empleados o con empleos previos. (Gonzales, 2018)

Satisfacción laboral, es un constructo formado por un conjunto de actitudes frente a distintos aspectos relacionados con la situación laboral, considerando más útil al ámbito organizacional, la medición por facetas que la medición global y definiendo su escala como un continuo que va de la satisfacción a la insatisfacción, dependiendo de la influencia y valor que tenga cada una de las facetas que la hacen más o menos favorable en la totalidad de la Satisfacción Laboral. (Perez, 2011)

Por otro lado, Hoppck (1935) indicó que los factores que determinan la satisfacción laboral son el equilibrio emocional, religiosidad, sociabilidad, sentimiento de éxito, familia y reconocimiento social, visión del propio trabajo, edad. El autor destaca especialmente factores de personalidad y actitud hacia el entorno (Güell, 2015). Sin embargo Bedoya, Carrilo,

Severiche, & Espinosa (2018), precisan que los factores que influyen en la satisfacción laboral se encontró asociación con el nivel académico y los factores supervisión y la participación; con el cargo y los factores de Ambiente físico y prestaciones y la edad con la participación.

2.2.1.5. Trabajo en Equipo

El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. Una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva es aquella que permite que haya compañerismo y trabajo en equipo en la empresa donde preste sus servicios, porque el trabajo en equipo puede dar muy buenos resultados; ya que normalmente genera el entusiasmo para que el resultado sea satisfactorio en las tareas encomendadas. (Rivas, 2010)

El trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo. Mientras el trabajo en equipo valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo sólo dan prioridad al logro de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo en tareas tan

minúsculas que pierden muchas veces el sentido, desmotivan a las personas y no siempre han resultado eficientes. El trabajo en equipo se caracteriza por la comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y de apoyo mutuo. Se centra en las metas trazadas en un clima de confianza y de apoyo recíproco entre sus integrantes, donde los movimientos son de carácter sinérgico. Se verifica que el todo es mayor al aporte de cada miembro. Todo ello redunda, en última instancia, en la obtención de resultados de mayor impacto. (Instituto Internacional de Planeamineto de la Educación, 2000)

Sin embargo, la competencia de trabajo en equipo se impone a la individualización laboral. El cambio de estructura y proceso de las organizaciones de la sociedad actual ha generado un gran impacto en la nueva manera de trabajar. Las tareas han aumentado su dificultad, haciendo que su resolución individual sea imposible. Es por este motivo, que las organizaciones del trabajo reclaman, hoy más que nunca, la competencia transversal de trabajo en equipo. Este constructo (Competencia de Trabajo en Equipo) recientemente nuevo en las organizaciones ofrece definiciones y modelos de categorización subyacentes que necesitan hacerse oír en el panorama socio laboral. En esta revisión de la literatura se analizan los 4 modelos más representativos de la competencia de trabajo en equipo, a través de los cuales se propone una definición de la competencia y una posible estructura de la categorización de la misma. (Torrelles et al., 2011)

2.2.2. Calidad de Gestión Educativa

La calidad de la educación es un tema que en la última década ha

concitado la atención de los especialistas y se levanta como un problema, especialmente en los países de América Latina. Así, a partir de los 90, se convierte en un campo de intervención prioritario y presente en casi todos los Planes Nacionales de Educación. No obstante, es importante anotar que el concepto de calidad puede ser analizado desde diferentes perspectivas, enfoques y modelos, y que ha sufrido una evolución. (Coloma & Tafur, 1996)

Por otro lado, la gestión educativa es entendida como un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan. La institución es autónoma de definir sus criterios de gestión más adecuados y encaminados a responder con las necesidades educativas resultantes de la comunidad, más las exigencias legales de corte nacional e internacional. La gestión educativa se convierte en una disciplina necesaria para ejercer la dirección y el liderazgo integral en las organizaciones educativas y para lograr el cumplimiento de su función esencial: la formación integral de la persona y del ciudadano, de manera que logre insertarse creativa y productivamente en el mundo laboral. (Rico, 2016)

Asimismo, se define a la gestión como el conjunto de acciones orientadas hacia la consecución de ciertos objetivos que se desarrollan en las diversas áreas de actividad de la organización y en cuyo diseño y evaluación participan, en alguna medida, las personas encargadas de llevarlas a cabo. (Garcia, Juárez, & Salgado, 2018)

Sin embargo, La Ley General de Educación, en su artículo 13 establece que la Calidad Educativa es el “nivel óptimo de información que debieran alcanzar las personas para hacer frente a los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y aprender a lo largo de toda la vida”. Preparar a las personas para que hagan frente a los retos planteados supone formarlas integralmente en todos los campos del saber: las ciencias, las humanidades, la técnica, la cultura, el arte y la educación física. (Diaz, 2017)

A nivel educativo la calidad es hoy en día, la bandera de muchos procesos, lo que requiere tratar la manera como se gestiona la calidad en las instituciones, es decir se hace evidente entonces, la necesidad de tratar teóricamente, qué es Gestión. Esta y calidad van unidas, ya que a través de la primera se puede determinar la segunda, la gestión se ejerce, la calidad es el resultado, van de la mano; se gestiona para alcanzar un mejoramiento continuo de todos aquellos aspectos que ponen en funcionamiento la institución y a través de los cuales se llega a lograr lo visionado. (Cabrera, Beleño, Molina & Aponte, 2015)

2.2.2.1. Pedagogía Curricular

Se refiere a los fines y objetivos específicos o razón de ser de la institución en la sociedad. Contempla las prácticas específicas de enseñanza y aprendizaje, los contenidos curriculares, la selección de textos y auxiliares didácticos, las prácticas de evaluación, entre otras. Los vínculos que los actores construyen con los modelos didácticos como: las modalidades de enseñanza, el valor otorgado a los saberes, los criterios de

evaluación y las teorías de la enseñanza. (Tinco, 2016)

Esta dimensión se refiere al trabajo que se realiza en el aula, como su nombre lo indica, analiza la relación que existe entre el docente con los contenidos curriculares o la forma en que transmite conocimientos, desarrolla habilidades y destrezas en sus alumnos, así mismo establece un conjunto de valores al interior del aula. Considera la forma de hacer e interactuar entre maestro, alumno y padres de familia para desarrollar competencias en los estudiantes, así mismo tiene una estrecha relación con la gestión pedagógica que se realiza en la Institución Educativa. (Paredes, 2015)

2.2.2.2. Organizativa

Según, Tinco (2016), es el proceso a través del cual la Institución educativa prevé los recursos humanos y los recursos económicos que dispone para alcanzar los objetivos y metas propuestas en el PEI, es a través de este proceso que se definen las funciones de los miembros de la institución así como el organigrama y el CAP; asimismo la dimensión organizacional ayuda para sistematizar las acciones de todos los aspectos de estructura de la institución. Lo fundamental recae en facilitar la ejecución de los propósitos educativos en condiciones de aprendizaje y el clima social. Constituye el soporte de las otras dimensiones y las articula entre sí. Incluye los componentes relacionados con la organización y el funcionamiento de la escuela: clima institucional; formas de participación de la comunidad en la toma de decisiones; establecimiento de prioridades educativas y asignación de los apoyos para su cumplimiento; colegiado de maestros; estructuras y formas de organización.

Asimismo la dimensión organizativa considerada un conjunto de actividades relacionadas con la función administrativa y de gobierno que realiza el director. Su finalidad es planear y disponer los distintos elementos escolares para que el servicio educativo se desarrolle adecuadamente. (Paredes, 2015)

2.2.2.3. Administrativa

La administración facilita la estructura y la coordinación de cualquier actividad, con el propósito de lograr identificación y el cumplimiento de los objetivos institucionales, por lo tanto la administración en el campo de la educación es un proceso concebido para integrar recursos y coordinar actividades especializadas e interdependientes, en busca del cumplimiento de los objetivos propuestos. (Rico, 2016)

Ello se consigue en la medida en que el director o gestor contribuya a la consecución de metas en forma eficiente y eficaz, mediante interrelaciones que propicien el deseo de aportación de los demás. Es decir, desarrollar el trabajo en equipo, conjuntar los esfuerzos cooperativos, satisfacer las expectativas, modelar soluciones prácticas a las problemáticas que se presentan, en suma, responder a las necesidades que cada momento y situación presente, a partir del uso de las habilidades técnicas, humanas, de percepción del entorno para plantear y resolver problemas. (Garcia et al., 2018)

En esta dimensión se pueden identificar rubros referidos a la administración de los recursos materiales, financieros y humanos de que dispone la institución. También abarca aspectos como: relaciones

laborales, control escolar y cumplimiento de la normatividad escolar, entre otros, e incluye criterios, mecanismos y procedimientos en la asignación de recursos para el desarrollo de las diversas actividades de la escuela como: La planificación de las estrategias, consideración de los recursos humanos y financieros, el control de las acciones propiciadas y el manejo de la información. (Tinco, 2016)

Esta dimensión envuelve las acciones de gobierno y las estrategias de manejo de recursos humanos, financieros y tiempos así como el control de la información obtenida de los procesos que se desarrollan en la escuela y la rendición de cuentas. Otra área de la dimensión administrativa está formada por las tareas necesarias para conseguir los recursos que permitirán alcanzar los objetivos de la institución. (Paredes, 2015)

2.2.2.4. Comunitaria

Esta promueve la participación de todos los actores que intervienen en la institución, en la toma de decisiones y en las actividades de la misma. En esta dimensión es muy importante el análisis de la cultura, ya que es imprescindible para poder adaptar los proyectos a la realidad analizando en entorno de una manera más interna o profunda. Esto es muy importante porque una vez que lo hagas llegas a ver la realidad social, será más fácil hacer un diseño a la medida. Se entiende como el conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada institución. Se incluye también el modo o las perspectivas culturales en que cada institución considera las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno. (Tinco, 2016)

Esta dimensión involucra la participación de los padres de familia y de los otros miembros de la comunidad donde se ubica la Institución Educativa, mediante el análisis, habrá que identificar en que el colectivo: director y docentes conocen, comprenden y satisfacen las necesidades y demandas de los padres de familia así, como la forma en que se integra y participa en las actividades de la Institución Educativa. Principalmente en aquellos que desde el hogar puede favorecer los aprendizajes de los estudiantes. (Paredes, 2015)

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Calidad:** Es un grado predecible de uniformidad y fiabilidad a bajo coste, adecuado a las necesidades del mercado. (Valdés, 2009)

- **Comunicación:** Es el intercambio de información entre el emisor – receptor, donde intervienen varios elementos como el canal, código, decodificador y retroalimentación.

- **Conflicto:** Es el grado de sentimiento en que los miembros de la organización, empleados del mismo nivel como superiores, aceptan las opiniones discrepancias y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

- **Desempeño:** Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

- **Dimensión pedagógica:** Constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. (Minedu, 2014)

- **Gestión:** Son guías para orientar la acción, previsión, visualización y empleo de los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar, la secuencia de actividades que habrán de realizarse para logar objetivos y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución.

2.4. BASES EPISTÉMICOS

Los estudios de clima organizacional surgen en Estados Unidos aproximadamente en la década de 1960, a través de los trabajos de Forehand Gilmer en1964 sobre variaciones ambientales y comportamiento organizacional. Tales estudios tratan de conceptuar el clima organizacional comparando con estudios sobre el comportamiento individual; por lo tanto el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en

diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales). (Chiavento, 2004)

La Teoría de la Administración en su contexto histórico, explica los modos como los expertos han conceptualizado a las organizaciones, según sus paradigmas históricos, por lo cual consideramos para determinar una mejor relación entre la administración y el clima organizacional, de qué manera, en el tiempo, se ha evolucionado los diferentes puntos de vista de las organizaciones. Partiendo del contexto histórico consideramos, a nuestro criterio, analizar de manera resumida las teorías clásica, neoclásica y moderna sobre las organizaciones.

CAPÍTULO III

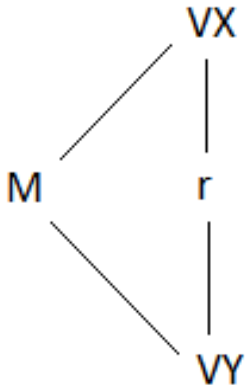
MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación fue básico o pura, transversal, descriptiva, cuantitativa de campo cuya orientación es de comprobación. (Córdova, 2014)

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue transversal correlacional; transversal porque en estos diseños la recolección de datos del estudio fue en un solo momento, en un tiempo único (Gómez, 2013). Es correlacional porque permitió conocer el grado de asociación que existió entre las dos variables sin ser manipuladas (Hernández, Zapata, & Mendoza, 2013). El esquema del diseño fue el siguiente:



DONDE:

M = Muestra

Vx = Medición de la variable: Técnicas de evaluación

Vy = Medición de la variable: Calidad de aprendizaje

r = Correlación entre X e Y

Asimismo la valoración del grado de correlación utilizada fue el establecido por Hernández & Mendoza (2018) quienes establecieron que los coeficientes de correlación pueden variar de cero a uno (0 a 1) pudiendo obtenerse correlaciones negativas o positivas, estos pueden

ser: muy fuerte, considerable, media, débil, muy débil y no puede existir correlación alguna entre las variables.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población, objeto de estudio, estuvo constituido por todos los directivos y docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad, 2019.

Tabla 1. Población de directivos, docentes y administrativos de las instituciones educativas del nivel primario de los distritos de Padre Abad, Ucayali 2019

DISTRITO	I.E.	DIRECTIVOS	DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	TOTAL
Irazola	64027	2	40	2	44
Neshuya	64043	1	28	0	29
Padre Abad	64114	1	15	0	16
	64109	1	23	1	25
Curimaná	64052	1	29	1	31
Alexander Von Humboldt	64723	1	24	1	26
TOTAL		8	175	6	171

3.3.2. Muestra

La muestra fue no probabilística, y estuvo integrado un total de 171 personas entre directivos, docentes y administrativos de las instituciones educativas del nivel Primario de todos los distritos de la zona urbana de la provincia de Padre Abad.

3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario. Para esto, se construyó un cuestionario para la variable en estudio. El cuestionario fue tipo Likert con preguntas cerradas cuyas escalas de respuesta para cada ítem fue: Nunca, Casi nunca, Alguna vez, Casi siempre, y Siempre. Estas alternativas de respuesta para el tratamiento estadístico tuvieron una escala numérica de 1, 2, 3, 4, y 5, la que nos facilitó el análisis respectivo.

El cuestionario para medir el clima institucional y calidad de gestión educativa, se aplicó a los directivos, docentes y administrativos, cuyo datos nos ayudaron a especificar las características de los sujetos sometidos a un análisis, a describir e interpretar los hechos que tuvieron lugar en un determinado momento.

La validación de los instrumentos se realizó a través del criterio de tres expertos, con grado de maestro o doctor, con dominio del tema, metodología de la investigación, y amplia experiencia en la elaboración de instrumentos, para tal cometido se alcanzó a cada experto una matriz de consistencia del proyecto de investigación, el instrumento y las fichas de evaluación del juez experto, en la que cada uno consideró sus calificaciones respecto a cada instrumento.

Para la confiabilidad del instrumento, se aplicó un estudio piloto a 10 docentes con similares características que la muestra. Luego del piloto, las puntuaciones de los instrumentos se sometieron a un análisis de ítems para determinar su confiabilidad. Este análisis estadístico se logró a través del

Coeficiente Alfa de Cronbach, quien nos indicó si nuestro instrumento realizó o no mediciones estables y consistentes.

3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Se aplicó los instrumentos para obtener la información pertinente de las variables de estudio. Los datos recabados fueron la base del análisis. El detalle del proceso de recolección de datos se presenta a continuación:

- Se tuvo claro las variables que se midieron, los objetivos y las hipótesis propuestos en la investigación.
- Se contó con la información de la población en estudio.
- Se elaboró los instrumentos y posterior a ello fueron validados por juicios de expertos.
- Se aplicó los instrumentos a la población de estudio.
- Obtenido los datos, se procedió a procesar la información, para luego analizarla y generar resultados, conclusiones y discusiones de los resultados obtenidos, y se relacionó con lo planteado en el marco teórico.

3.6. TRATAMIENTO DE DATOS

Después de la recolección de la información, independientemente de las fuentes utilizadas, se organizó los datos para presentar los resultados y su posterior análisis. Las respuestas de cada encuesta fueron ingresadas en la base de datos de Excel 2013 debidamente organizados y codificados cada una de las interrogantes. Todos ellos fueron analizados usando el programa SPSS v. 24, los resultados fueron obtenidos mediante

la aplicación de la estadística descriptiva o inferencial. Para conocer el grado de relación de las variables se utilizó la r de Pearson y la “t” de Student.

Asimismo, se realizó la Baremación de datos tanto para determinar el clima institucional como la calidad de gestión educativa.

Tabla 2. Baremación de datos obtenidos sobre las dimensiones del clima institucional de los directivos, docentes y administrativos de las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali - 2019

Escala de Calificación	Liderazgo	Toma de Decisiones	Compromiso Laboral	Satisfacción Laboral	Trabajo en Equipo
Deficiente	0 – 10	0 – 2	0 – 5	0 – 5	0 – 5
Regular	11 – 20	3 – 5	6 – 10	6 – 10	6 – 11
Bueno	21 – 30	6 – 8	11 – 15	11 – 15	12 – 17
Muy bueno	31 – 40	9 – 10	16 – 20	16 – 20	18 – 25

Tabla 3. Baremación de datos obtenidos sobre las dimensiones de la calidad de gestión educativa de los directivos, docentes y administrativos de las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali - 2019

Escala de Calificación	Pedagogía Curricular	Organizativa	Administrativa	Comunicativa
Deficiente	0 – 10	0 – 2	0 – 5	0 – 2
Regular	11 – 20	3 – 5	6 – 10	3 – 5
Bueno	21 – 30	6 – 8	11 – 15	6 – 8
Muy bueno	31 – 40	9 – 10	16 – 20	9 – 10

Tabla 4. Baremación de datos obtenidos sobre la calidad de gestión educativa de los directivos, docentes y administrativos de las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali - 2019

Escala de Calificación	Calidad de Gestión Educativa
Deficiente	0 – 4
Regular	5 – 8
Bueno	9 – 12
Muy bueno	13 – 16

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

El clima institucional de una Institución educativa dependerá mucho de las personas que laboran allí y como es el trato hacia los estudiantes, como también como es la relación de sus docentes con los directivos y personal administrativo que permitirá mejorar la calidad de la gestión educativa. Por otro lado influye una serie de factores sociales como la edad, procedencia, género.

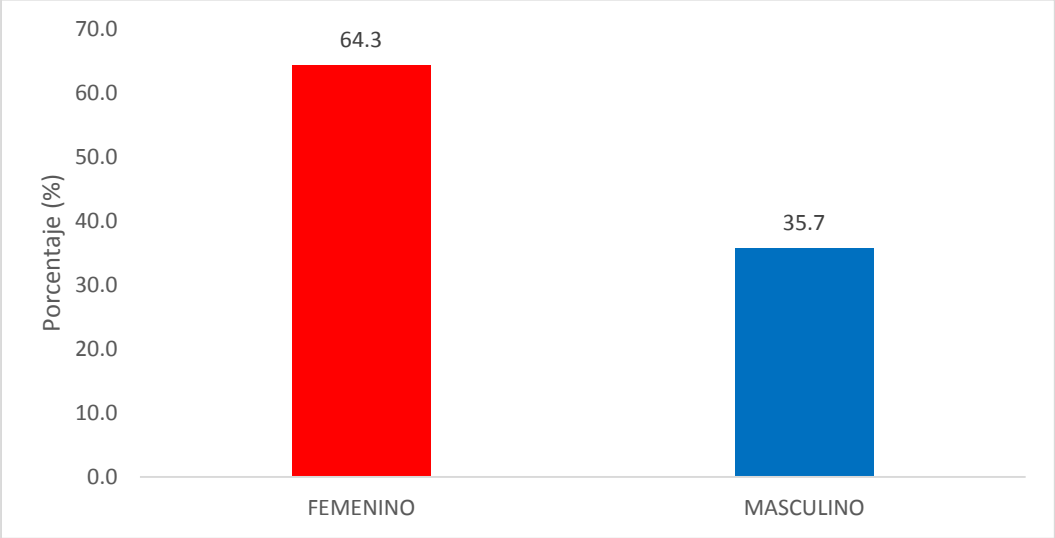


Figura 1. Género de los docentes, directivos y administrativos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

En la figura 1, se puede observar el género de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, donde el 64.3% son del sexo femenino y el 35.7% son del sexo masculino, es decir que existen más mujeres que desempeñan la labor docente en el nivel primario que varones puesto que existe una diferencia del 28.6%, estos datos son corroborados por los que presenta el INEI, puesto que indican que en la selva peruana existe más mujeres que varones.

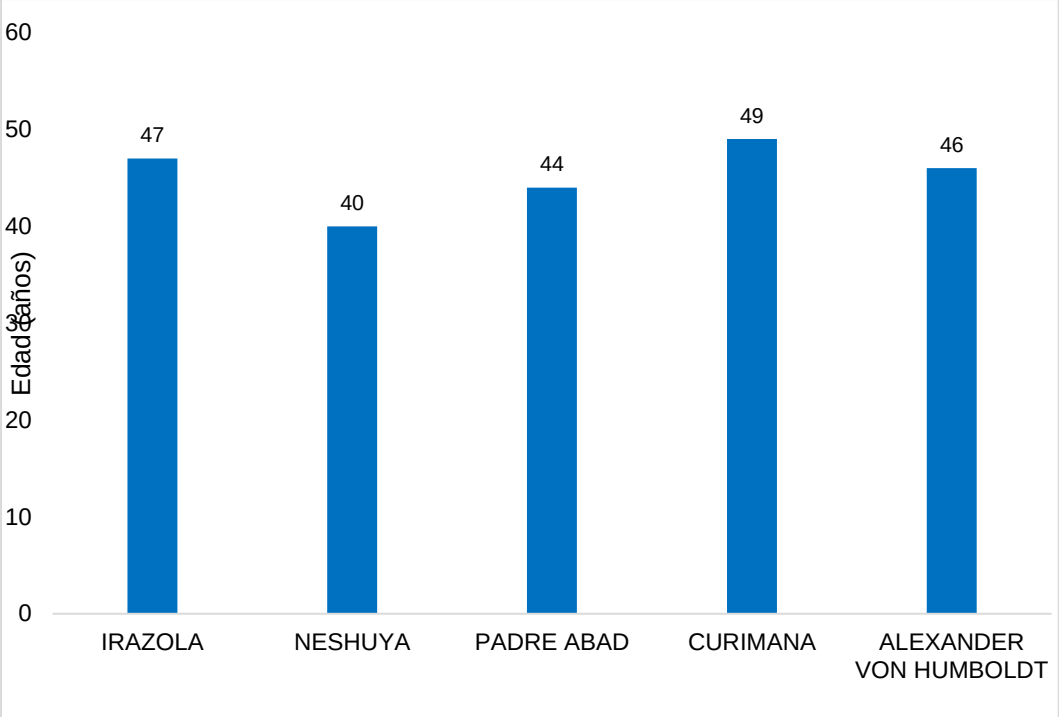


Figura 2. Edad de los docentes, directivos y administrativos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

Por otro lado, la edad es fundamental en el desempeño docente, por ende en el clima institucional y la calidad de la gestión educativa, generalmente el docente joven es más empeñoso y entusiasta, está en todas las condiciones de trabajar, la edad de los docentes encuestados tiene un promedio de 45.27 ±10.074 años de edad, es decir la edad de los docentes oscila entre los 26 a 64 años.

Asimismo, en la figura 2, se puede observar la edad promedio de los docentes por distrito de la provincia de Padre Abad, por lo tanto los docentes del distrito de Irazola tienen una edad media de 47 años, Neshuya 40 años, Padre Abad 44 años, Curimaná 49 años y Alexander Von Humboldt 46 años, aquí se puede observar que los docentes que presentan una mayor edad son los docentes del distrito de Curimaná (49 años en

promedio) y los docentes de menor edad se encuentran en el distrito de Neshuya (40 años en promedio).

El clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la Institución Educativa. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión, asimismo se debe de considerar los factores constitutivos del clima son los socio ambientales que impliquen la gestión institucional, estilo de liderazgo, la participación, comunicación y las normas y el factor interpersonal. (Sardá & Salgueiro, 2010)

Así en la figura 3, se puede observar el clima institucional de las Instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad y sus componentes como el liderazgo, toma de decisiones, compromiso laboral, satisfacción laboral y el trabajo en equipo que son fundamentales para implementar un buen clima institucional dentro de las instituciones educativas y trabajar en armonía para obtener buenos resultados. Por lo tanto se puede observar que en cuanto el liderazgo solo el 0,6% manifiesta que es regular frente al 87.7% precisa que existe un buen liderazgo dentro de las instituciones educativas de nivel primario de la provincia de Padre Abad.

Por otro lado, se tiene la toma de decisiones que pueden ser acertadas o no, sin embargo se encontró que el 78.4% de los encuestados manifestaron que es bueno y un 21.6% preciso que es muy bueno, es decir que las decisiones que se toman son acertadas que permiten un buen clima institucional dentro de las instituciones educativas de nivel primario.

En cuanto al compromiso laboral el 60.8% manifestaron que existe un compromiso laboral bueno y el 39.2% manifestaron que es muy buena, esto quiere decir que los docentes, directivos y administrativos se sienten comprometidos en la labor que desempeñan dentro de su institución educativa.

Sin embargo, en cuanto a la satisfacción laboral se encontró que un 0.6% de los encuestados (directivos, docentes y administrativos) tienen una satisfacción laboral regular en el campo que se desempeña, el 59.1% manifestó que es bueno y el 40.4% precisó que es muy bueno; esto se debe a que en su mayoría los docentes tienen ciertas dificultades para su capacitación completa.

Finalmente el trabajo en equipo es fundamental en las instituciones educativas para poder obtener resultados positivos, así se encontró que el 26.9% de los encuestados precisaron que es bueno y el 73.1% manifestaron que el trabajo en equipo es muy bueno, razón por la cual, pueden solucionar los problemas.

Pese a que los resultados obtenidos nos muestra que el clima institucional va de bueno a muy bueno, cabe destacar que siempre se encontrará con personas negativas que no permitan un trabajo adecuado, sin embargo es en un mínimo porcentaje, razón por la cual no se manifiesta que el clima institucional deficiente en las instituciones educativas de nivel primario.

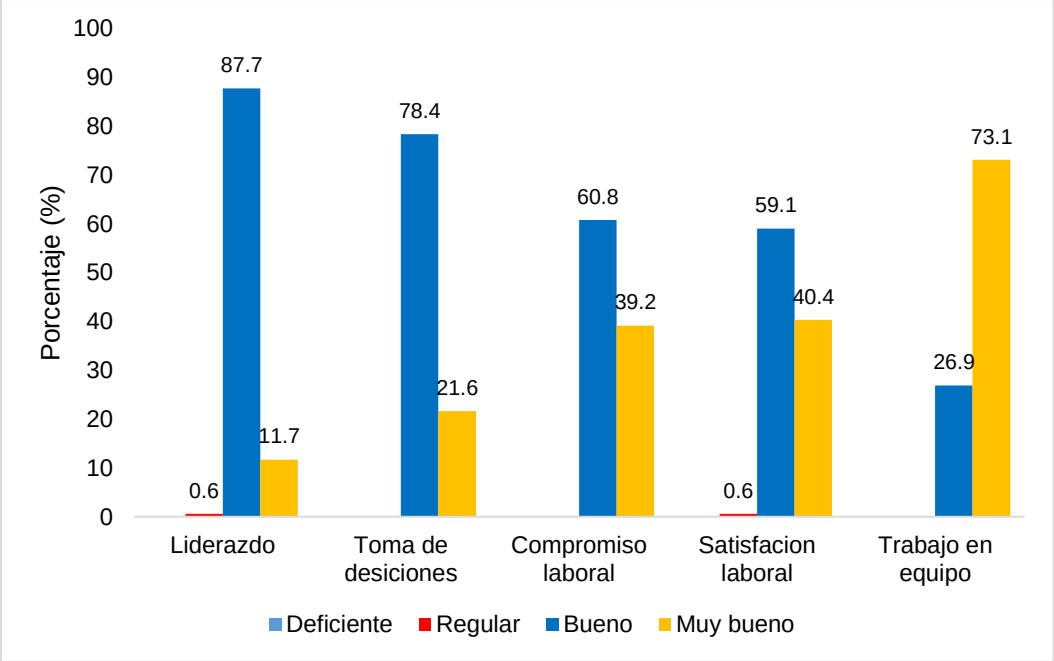


Figura 3. Clima institucional de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

La calidad de la educación es un tema que en la última década ha concitado la atención de los especialistas y se levanta como un problema, especialmente en los países de América Latina. Así, a partir de los 90, se convierte en un campo de intervención prioritario y presente en casi todos los Planes Nacionales de Educación. No obstante, es importante anotar que el concepto de calidad puede ser analizado desde diferentes perspectivas, enfoques y modelos, y que ha sufrido una evolución. (Coloma & Tafur, 1996)

Por otro lado, la gestión educativa es entendida como un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan. La institución es autónoma de definir sus criterios de gestión más

adecuados y encaminados a responder con las necesidades educativas resultantes de la comunidad, más las exigencias legales de corte nacional e internacional. La gestión educativa se convierte en una disciplina necesaria para ejercer la dirección y el liderazgo integral en las organizaciones educativas y para lograr el cumplimiento de su función esencial: la formación integral de la persona y del ciudadano, de manera que logre insertarse creativa y productivamente en el mundo laboral. (Rico, 2016)

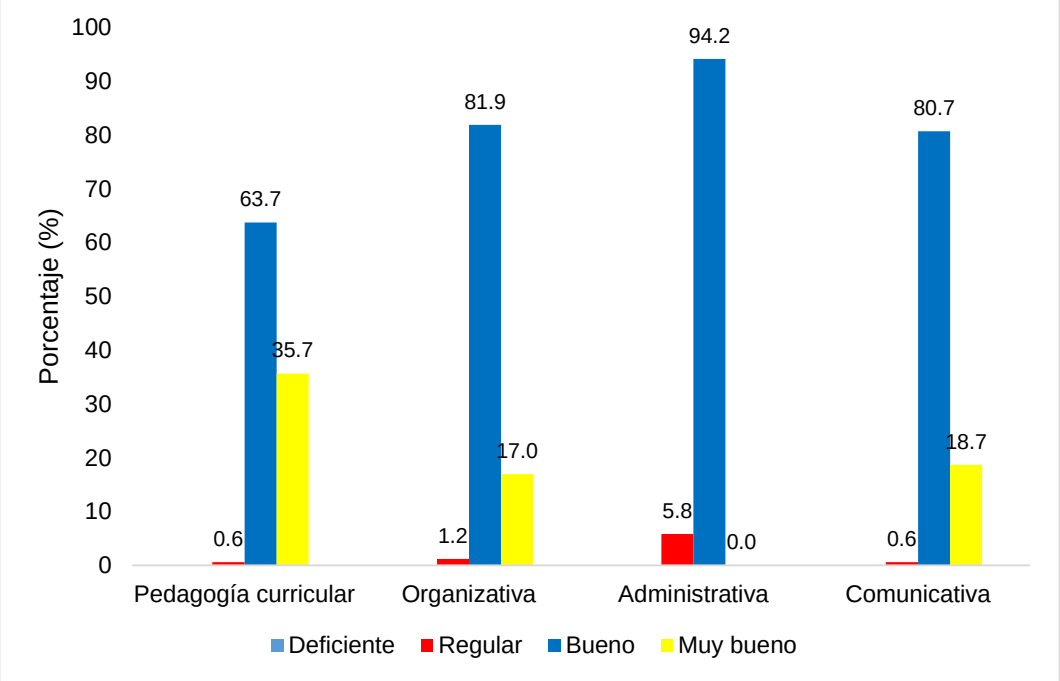


Figura 4. Calidad de la gestión educativa de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

A nivel educativo la calidad es hoy en día, la bandera de muchos procesos, lo que requiere tratar la manera como se gestiona la calidad en las Instituciones, es decir se hace evidente entonces, la necesidad de tratar teóricamente, qué es Gestión. La gestión y calidad van unidas, ya que a través de la primera se puede determinar la segunda, la gestión se ejerce, la calidad es el resultado, van de la mano; se gestiona para alcanzar un

mejoramiento continuo de todos aquellos aspectos que ponen en funcionamiento la institución y a través de los cuales se llega a lograr lo visionado. (Cabrera, Beleño, Molina & Aponte, 2015)

Por lo tanto, para la determinación de la calidad de la gestión educativa se determinó cuatro aspectos fundamentales como la gestión pedagógica curricular, la organizativa, la administrativa y la comunicativa, donde se encontró que en la parte de pedagogía curricular el 0.6% de los encuestados manifiesta que es regular, el 63.7% precisa que es bueno y el 35.7% indicó que es muy buena la pedagogía curricular que se aplica en sus instituciones educativas. En la parte organizativa el 1.2% manifestó que la organización es regular, el 81.9% es bueno y el 17% manifiesta que es muy bueno la organización de las instituciones educativas de nivel primario de la zona urbana de la provincia de Padre Abad. En la parte administrativa el 5.8% revelaron que es regular y el 94.2% es buena, esto quiere decir que los encuestados están de acuerdo como se lleva a cabo la parte administrativa en cada una de sus instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad y finalmente en lo que respecta la parte comunicativa, el 0.6% manifiesta que es regular, el 80.7% buena y el 18.7% muy buena, estos resultados nos muestran que en esta dimensión los directivos, docentes y administrativos tienen una buena relación con la sociedad, es decir tienen una buena relación con los padres de familia y pobladores a nivel de la provincia de Padre Abad debido a que constantemente están en coordinación e informan las actividades que se realizan (Figura 4).

4.1. RELACIÓN DEL LIDERAZGO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE PADRE ABAD

El liderazgo emerge en una situación de demanda, necesidad o crisis y se pronuncia con base en el logro de metas, convirtiendo en líder a quien tiene la posibilidad de ofrecer herramientas de empoderamiento. (Navarro-Cornoa, 2016)

De tal manera, el liderazgo en cuanto capacidad de una persona (o grupo de personas) puede influir en otras, asimismo el liderazgo del profesor empuja a los alumnos a ejercer un liderazgo en primera persona, haciendo que participen en las actividades de clase, tomen conciencia de las potencialidades e inclinaciones personales, sepan ejercer una influencia positiva sobre sí mismos y los demás. (Balduzzi, 2015)

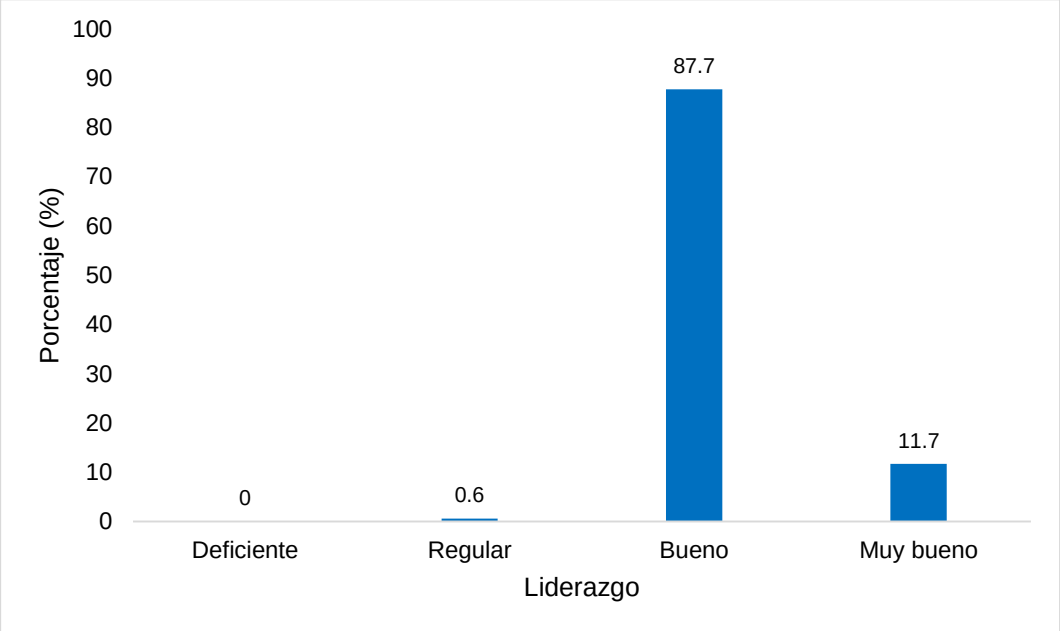


Figura 5. Liderazgo de los directivos las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

Asimismo, el liderazgo en una institución educativa se observa cuando los directivos dan a conocer sus logros de la institución educativa, mantienen siempre el liderazgo frente a los docentes, administrativos y estudiantes, siendo empático con ellos, esto le permitirá crear un clima de confianza, de tal manera que actúa de manera correcta sin afectar los intereses de los docentes, administrativos y estudiantes, de esta manera despertando admiración de sus acciones y mostrándose siempre creativo y poniendo en práctica cambios en la institución educativa.

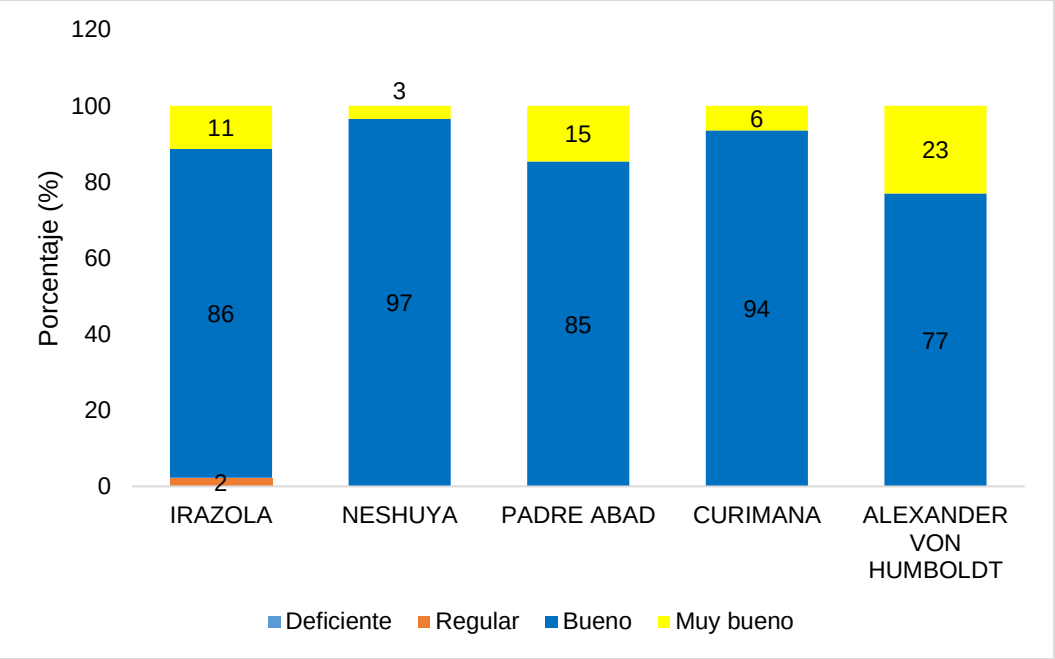


Figura 6. Liderazgo de los directivos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario por distrito de la Provincia de Padre Abad

Por lo tanto, los resultados nos muestran que el 0.6% de los directivos de las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana de la provincia de Padre Abad, el 87.7% es bueno y solo el 11.7% es muy bueno, esto quiere decir que existe una gran preocupación por parte de los directivos para poder liderar y empoderar a sus instituciones educativas (Figura 5).

Asimismo, en la figura 6, se puede observar el liderazgo de los directivos de las instituciones educativas de nivel primario por distrito de la provincia de Padre Abad, donde se encontró que el 2% de los directivos del distrito de Irazola tienen un liderazgo regular, mientras que el 86% de los encuestados manifiestan que los directivos presentan un buen liderazgo y el 11% precisó que es muy bueno el liderazgo, sin embargo en el distrito de Neshuya el 97% manifiesta que sus directivos son buenos líderes y solo un 3% manifiesta que los directivos son muy buenos líderes, pero estos resultados difieren con los encontrados en el distrito de Padre Abad, porque el 85% manifiesta que los directivos son buenos líderes y el 15% indicaron que son muy buenos lideres teniendo un acercamiento a lo manifestado en el distrito de Irazola, sin embargo en Curimaná se encontró que el 94% de los encuestados manifiestan que los directivos son buenos líderes y solo el 6% manifiesta que son muy buenos, siendo casi similar a lo encontrado en el distrito de Neshuya, finalmente en el distrito de Alexander Von Humboldt el 77% manifestaron que existe un buen liderazgo y el 23% precisaron que los directivos son muy buenos líderes, es decir tienen la capacidad de dialogar con facilidad con los docentes, administrativos y padres de familia.

Sin embargo, en la figura 7, se puede observar que de los cinco distritos (Irazola, Neshuya, Padre Abad, Curimaná, y Alexander Von Humboldt) de la provincia de Padre Abad manifestaron que el liderazgo es muy bueno en sus instituciones educativas de nivel primario.

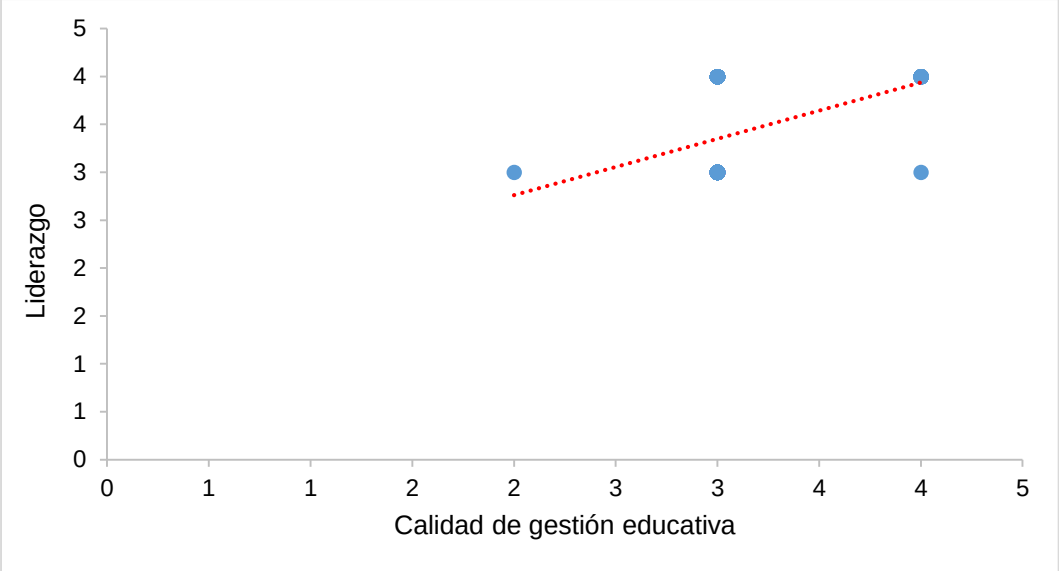


Figura 7. Relación del liderazgo y la calidad de gestión educativa de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

El liderazgo de los directivos de las diferentes instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad guarda una relación moderada con la calidad de gestión educativa puesto que permite mejorar la pedagogía curricular, la administrativa, la organizativa y la comunicativa, asimismo los resultados nos muestran que el valor de “r” de Pearson es de 0.39, este valor evidencia que existe una relación positiva débil de las variables, asimismo el p-valor = 0.000; $p<0.05$, siendo significativo, es decir que existe una relación positiva significativa entre el liderazgo de los directivos con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad pero esta relación es débil, esto tal vez se deba a que el liderazgo es bueno, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Esto quiere decir que existe una relación positiva entre las variables liderazgo y calidad de gestión educativa tal como se muestra en la figura 7.

Por lo tanto se debe seguir trabajando sobre el liderazgo en las instituciones educativas para así poder logar una calidad de gestión educativa y mejorar el nivel de educación en nuestra región puesto que nos encontramos postergados frente a otras regiones.

4.2. RELACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE PADRE ABAD

La toma de decisiones simplemente es el acto de elegir entre alternativas posibles sobre las cuales existe incertidumbre, asimismo es un proceso intelectual que implica reflexión, la percepción y la intuición creativa de los encargados de trazar políticas, sino que también es un asunto de procesos sociales y cuasimecánicos. (Easton, s.f.)

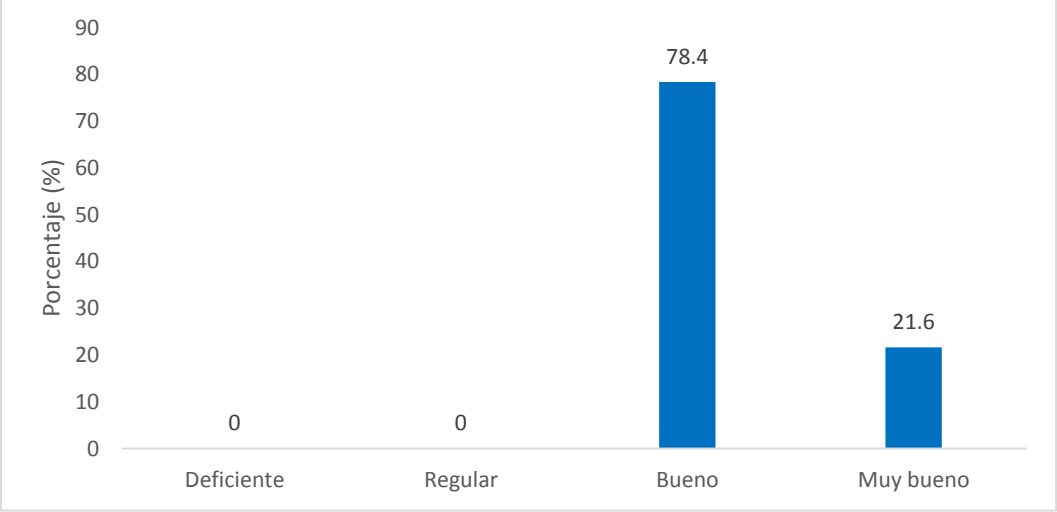


Figura 8. Toma de decisiones de los directivos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

Por lo tanto, el director de una institución educativa antes de tomar una decisión debe de transmitir claramente sus planes para la institución

educativa, compartiendo y explicando las razones del porque está tomando una decisión determinada, asimismo resolverá problemas de la institución consultando a los docentes y administrativos de manera acertada, razón por la cual en la figura 8, se puede observar la toma de decisiones de los directivos de la instituciones del nivel primario en la provincia de Padre Abad, donde se registró que el 78.4% de las decisiones de los directivos son buenas y el 21.6% son muy buenas en cuanto a la mejora de la institución educativa y resolución de problemas.

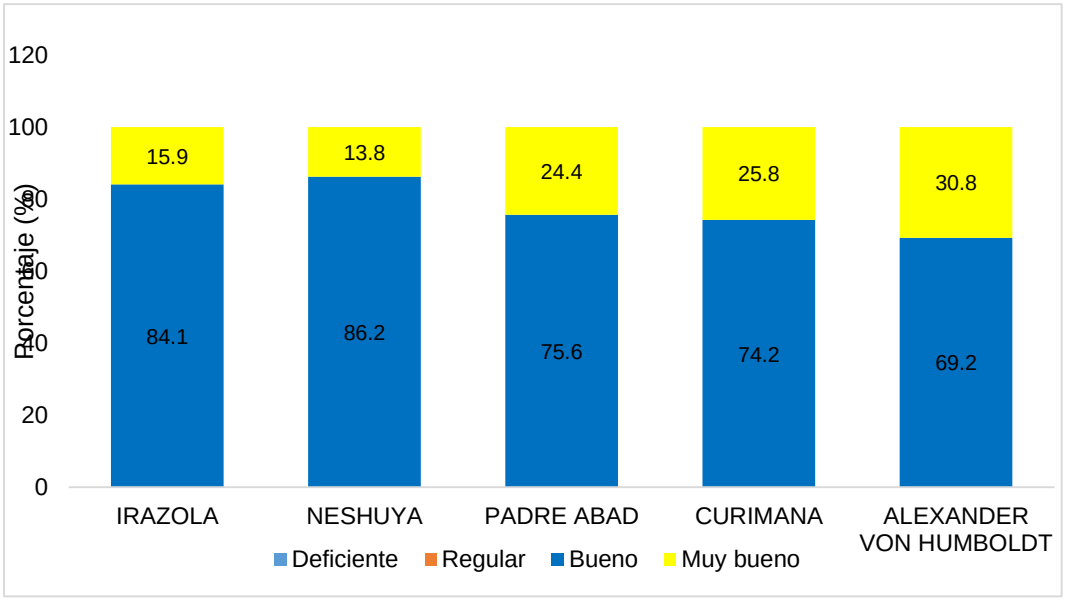


Figura 9. Toma de decisiones de los directivos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario por distrito de la provincia de Padre Abad

En la figura 9, se puede observar la toma de decisiones de los directivos de las instituciones educativas del nivel primario por distrito de la provincia de Padre Abad, donde se registró que para el caso del distrito de Irazola el 84.1% de la decisión que toman los directivos de las instituciones educativas son buenas y el 15% de los encuestados manifestaron que es muy buena. En el caso del distrito de Neshuya el 86.2% es bueno y el 13.8% es muy bueno, pero en el caso del distrito de Padre Abad el 75.6%

manifiesta que es bueno y el 24.4% es muy bueno y muy cerca se encuentra el distrito de Curimaná con un 74.2% de sus directivos toman decisiones buenas y el 25.8% muy buenas, finalmente en el distrito de Alexander Von Humboldt los directivos que toman una buena decisión son el 69.2% y el 30.8% es muy bueno; asimismo se puede precisar que los directivos de las instituciones educativas del nivel primario por cada uno de los distritos de la provincia de Padre Abad en su mayoría toman decisiones buenas (69.2% al 84.1%), es decir los directivos transmiten claramente sus planes de la institución y resuelve los problemas de la institución de manera acertada.

Uno de los factores muy importantes para una calidad de gestión educativa es la toma de decisiones, que permitirá elegir de manera correcta la de una decisión, y así permitir que en una institución educativa se trabaje adecuadamente la pedagogía curricular, la parte administrativa la organizativa y la comunicativa y por ende hablar de una calidad de gestión educativa.

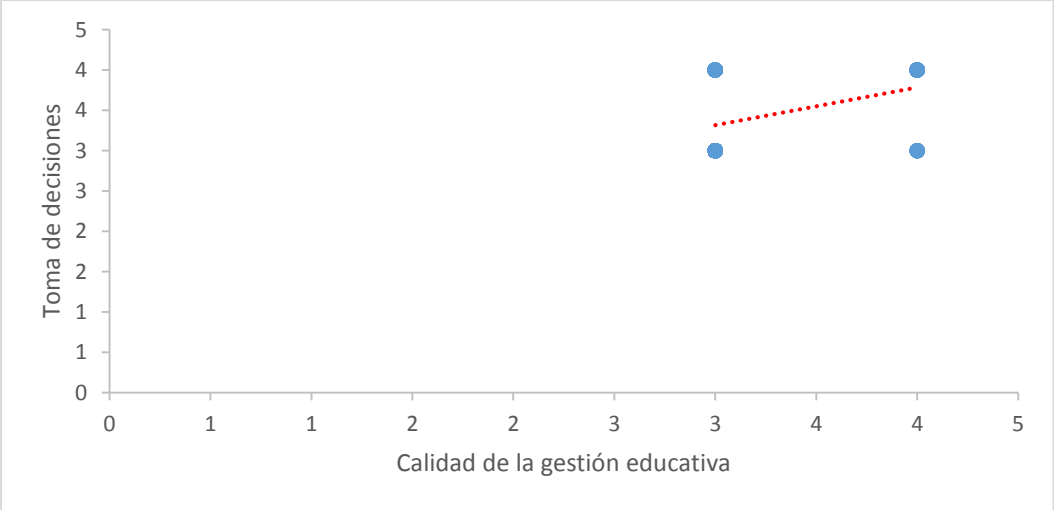


Figura 10. Relación de la toma de decisiones y la Calidad de gestión de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

Además los resultados muestran que el valor de “r” de Pearson es de 0,393 (p-valor = 0.000; p<0.05), siendo significativo, puesto que si existe una relación positiva débil entre la toma de decisiones de los directivos con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, pero esta relación es débil, porque tal vez algunas decisiones que toma el director no son apoyadas por los docentes, razón por la cual la toma de decisiones es buena en un alto porcentaje, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula (Figura 10).

Consiguientemente, la toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza para resolver diferentes situaciones de la vida, estas se pueden presentar en diferentes contextos a nivel: laboral, familiar, sentimental, empresarial, etc., asimismo, la toma de decisiones en una organización invade cuatro funciones administrativas que son: planeación, organización, dirección y control. (Gutiérrez, 2015)

4.3. RELACIÓN DEL COMPROMISO LABORAL Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE PADRE ABAD

El compromiso laboral u organizacional es un fenómeno que se desarrolla y experimenta en un contexto específico, y que se da a través de la interacción entre las personas y su organización resulta necesario tener en cuenta un enfoque que permita comprender a cabalidad este contexto, procurando así una visión más comprensiva de la realidad. Es decir el

compromiso es entendido como el cumplimiento del código de ética y la responsabilidad. Compromiso es desarrollar todas las actividades que han sido asignadas de manera responsable y siempre bajo los parámetros que designa el código de ética de la Institución. (Santofimio & Segura, 2005)

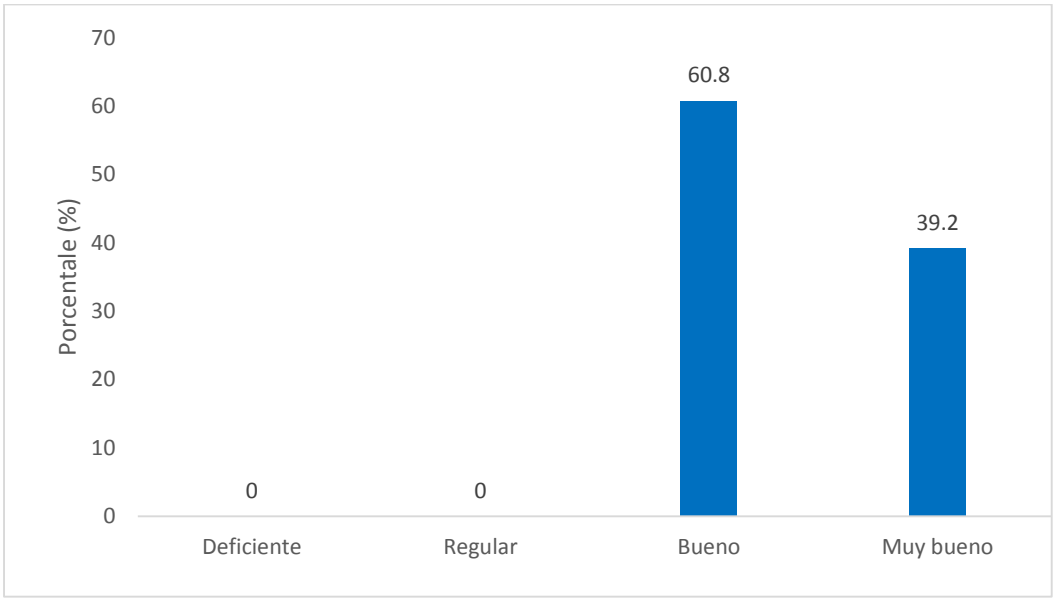


Figura 11. Compromiso laboral de los docentes y administrativos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

Asimismo, el compromiso laboral de los docentes y administrativos de las instituciones educativas de nivel primario de la provincia de Padre Abad es bueno (60.8%) y muy bueno (39.2%) (Figura 11), puesto que los directivos precisan que se sienten satisfechos del trabajo de docentes y administrativos de la institución educativa porque de esta manera el directivo fomenta la cultura y valores, busca siempre la mejora continua de todas las instancias de la institución y promueve proyectos de innovación pedagógica como parte complementaria de la actividad académica.

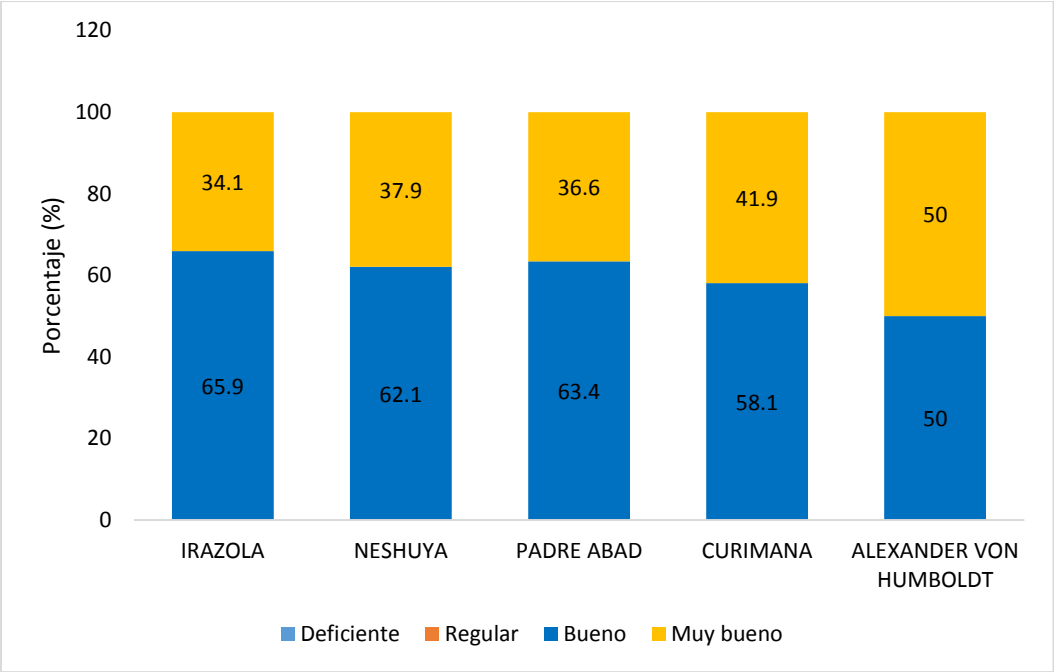


Figura 12. Compromiso laboral de los docentes, directivos y administrativos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario por distrito de la provincia de Padre Abad

En la figura 12, se puede observar el compromiso laboral de los docentes y administrativos de las instituciones educativas de nivel primario por distritos de la provincia de Padre Abad donde se puede observar que en la totalidad de los distritos presentan un buen compromiso laboral tal es el caso que el distrito de Irazola (65.9%), Neshuya (62.21%), Padre Abad (63.4%), Curimaná (58.1%) y Alexander Von Humboldt (50%), es decir que más del 50% de los encuestados precisan que existe un compromiso laboral bueno. Mientras que el 34.1%, 37.9%. 36.6%, 41.9% y 50% precisan que es muy bueno en Irazola, Neshuya, Padre Abad, Curimaná y Alexander Von Humboldt respectivamente.

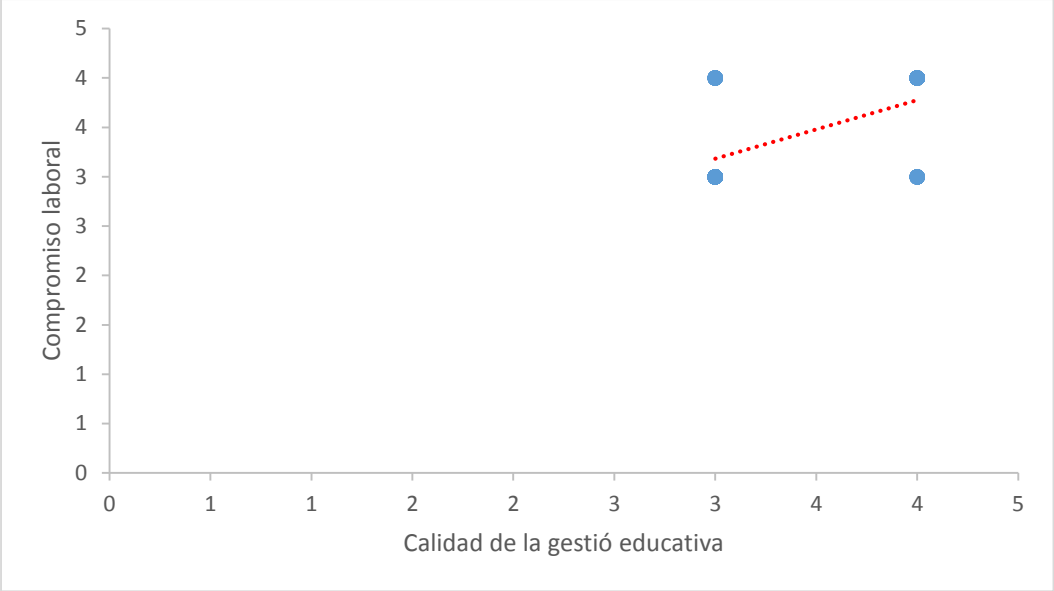


Figura 13. Relación del compromiso laboral y la Calidad de gestión de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

Por otro lado, el compromiso laboral de los directivos, docentes y administrativos es muy importante para realizar una calidad de gestión educativa por lo tanto los resultados nos muestran que el valor de "r" de Pearson es de 0,588 (p-valor = 0.000; p<0.05), siendo significativo, puesto que si existe una relación significativa entre el compromiso laboral de los directivos, docentes y administrativos con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, pero esta relación es positiva media, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula (Figura 13).

4.4. RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE PADRE ABAD

Frías (2014), la satisfacción laboral se define como un agradable

estado emocional que resulta de la evaluación de un trabajo o la experiencia de un trabajo. Representa cómo la persona se siente acerca de su trabajo y lo que piensa acerca de éste. Asimismo, es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. Incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas y la seguridad, entre otros beneficios marginales. La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador. Expectativas que se forman a través de las comparaciones con otros empleados o con empleos previos. (Gonzales, 2018)

Por lo tanto el 59.1% de los directivos, docentes y administrativos tienen una satisfacción laboral buena, el 40.4% de los encuestados manifiestan que tienen una muy buena satisfacción laboral, mientras que solo el 0.6% precisan que es regular (Figura 14), esto quiere decir que no están de acuerdo por completo con lo que desarrollan.

Sin embargo, existe un alto porcentaje (99.4%) de directivos, docentes y administrativos que presentan una buena y muy buena satisfacción laboral, esto se debe a que los directivos de las instituciones educativas motivan a los docentes y administrativos para que trabajen de manera eficaz, de la misma forma promocionan a sus docentes y administrativos en capacitaciones para una mejora continua, es decir existe empatía entre los directivos y los docentes y administrativos en cada una de las instituciones educativas de nivel primario de Padre Abad.

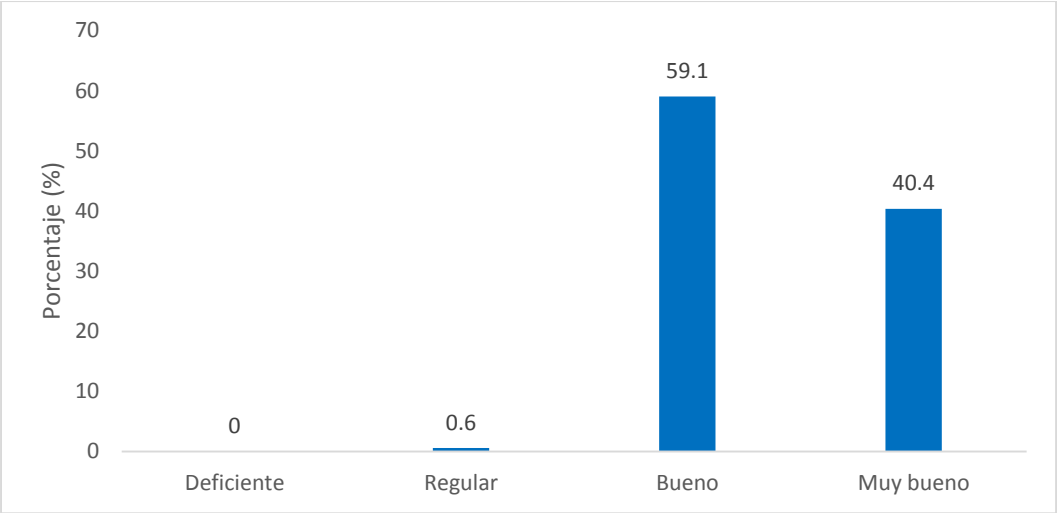


Figura 14. Satisfacción laboral de los docentes, directivos y administrativos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la Provincia de Padre Abad

Por otro lado, los directivos de las Instituciones Educativas también se preocupan por las condiciones ambientales, higiénicas y seguridad, razón por la cual los docentes y administrativos se encuentran satisfechos porque no solo ve la parte académica, sino también administrativa y las instalaciones de la institución educativa y el bienestar de los estudiantes.

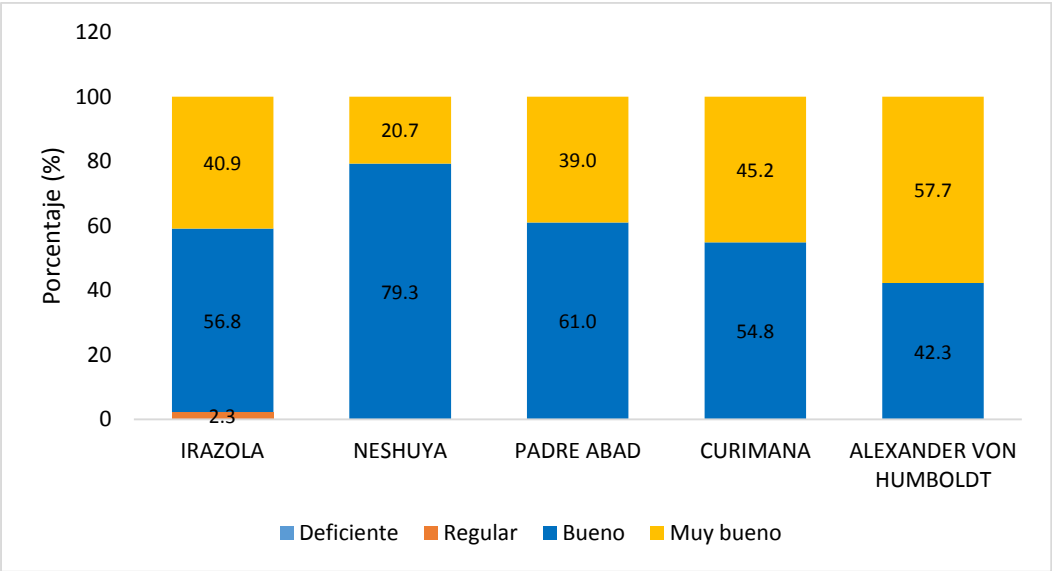


Figura 15. Satisfacción laboral de los docentes y administrativos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario por distrito de la Provincia de Padre Abad

En la figura 15, se puede observar el nivel de satisfacción laboral de los docentes y administrativos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario por distritos de Padre Abad, así en el distrito de Irazola se observa que el 2.3% de los docentes y administrativos precisan que su satisfacción laboral es regular frente al 56.8% que indica que es bueno y el 40.9% precisa que es muy bueno, es decir que existe un reducido porcentaje que no se encuentra satisfecho laboralmente, estos resultados difieren con los demás distritos, puesto que en el distrito de Neshuya el 79.3% precisa que tienen satisfacción laboral buena y el 20.7% manifestaron que era muy buena, en el distrito de Padre Abad el 61% dijeron que era bueno y el 39% precisaron que era muy bueno, en el distrito de Curimaná el 54.8% precisaron que es bueno mientras que el 45.2% precisaron que es muy bueno la satisfacción laboral finalmente en el distrito de Alexander Von Humboldt el 42.3% precisaron que era bueno mientras que el 57.7% indicaron que era muy bueno.

Estos resultados, nos muestran que en el distrito de Alexander Von Humboldt existe un alto porcentaje de docentes y administrativos que tienen una satisfacción laboral muy buena, esto quiere decir que los directivos tienen empatía, motivan constantemente al personal que labora, siempre impulsa la mejora continua.

Mientras, que en otros distritos como Irazola, Neshuya, Padre Abad y Curimaná, precisaron en un gran porcentaje que era bueno la satisfacción laboral en sus Instituciones Educativas de Nivel Primario.

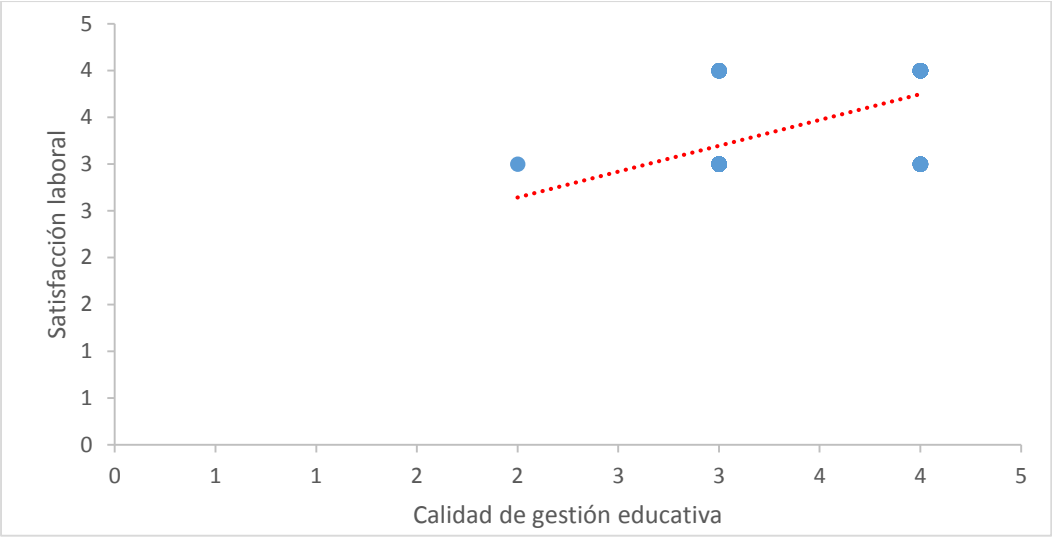


Figura 16. Relación de la satisfacción laboral y la Calidad de gestión de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la Provincia de Padre Abad

En la figura 16, se puede observar la relación de la satisfacción laboral y la calidad de la gestión educativa en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad siendo una correlación positiva media, es decir que la calidad de la gestión educativa dependerá mucho del nivel de satisfacción de los docentes y administrativos de las instituciones educativas ya que el valor de "r" de Pearson es de 0.567, este valor evidencia que existe una relación positiva media de las variables, asimismo el p-valor = 0.000; $p<0.05$, siendo significativo, existiendo una relación positiva significativa, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4.5. RELACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE PADRE ABAD

El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto

asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. Una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva es aquella que permite que haya compañerismo y trabajo en equipo en la empresa donde preste sus servicios, porque el trabajo en equipo puede dar muy buenos resultados; ya que normalmente genera el entusiasmo para que el resultado sea satisfactorio en las tareas encomendadas. (Rivas, 2010)

Por lo tanto, en la figura 17, se puede observar el trabajo en equipo realizado por los directivos docentes y administrativos de la provincia de Padre Abad donde el 73.1% precisa que existe un trabajo en equipo muy bueno, mientras que el 26.9% manifestaron que es muy bueno, estos resultados nos evidencian que los directivos de las Instituciones Educativas promueven actividades complementarias como la escuela de padres, ornamentación de la institución educativa entre otras actividades, donde estos espacios permiten que interactúen docentes, estudiantes personal administrativo inclusive los padres de familia.

Asimismo, manifestaron que existen buenas relaciones con los directivos, docentes y administrativos de las instituciones educativas, puesto que coordinan sus actividades planificadas, existe confianza y compromiso por parte de los directivos para la mejora continua.

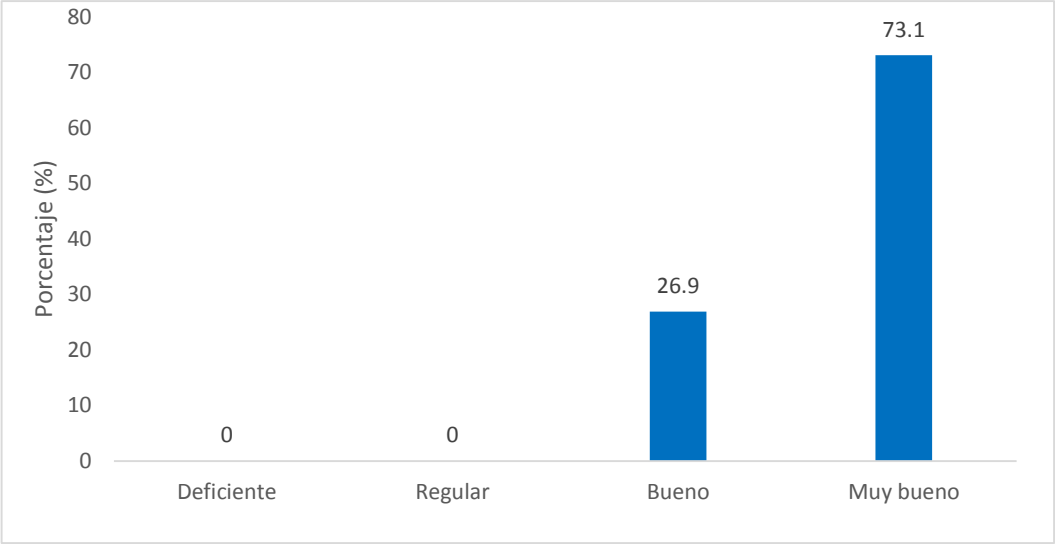


Figura 17. Trabajo en equipo de los docentes, directivos y administrativos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

Es decir, el trabajo en equipo es fundamental para obtener buenos resultados en el sector educación porque cada uno de los participantes juegan un papel importante, para que se pueda lograr los aprendizajes de los estudiantes, por lo tanto se puede hablar de la calidad de la gestión educativa porque en ello se evaluará la programación curricular, la parte administrativa, la organizativa y la comunicativa.

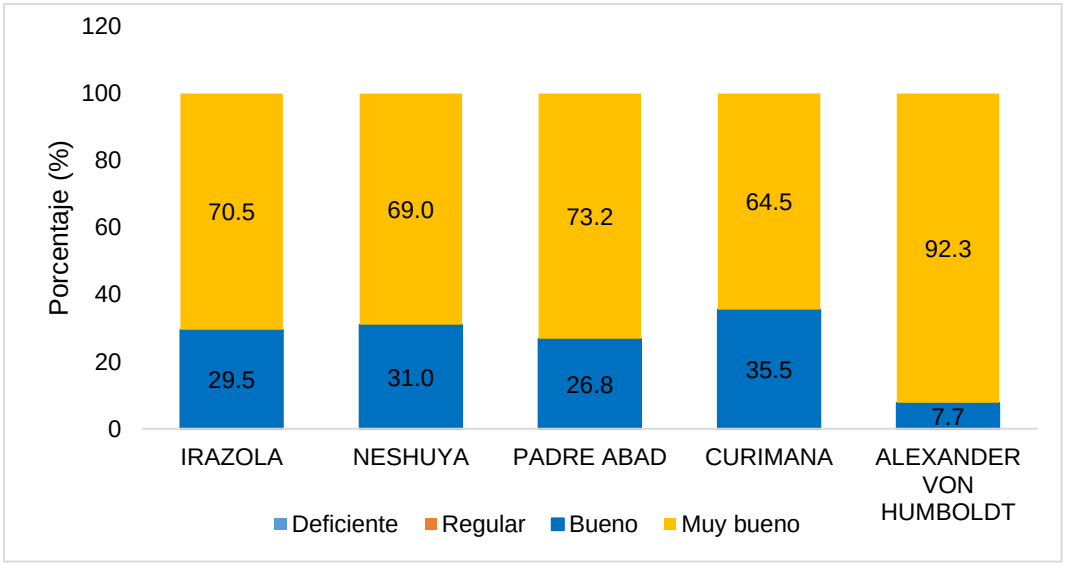


Figura 18. Trabajo en equipo de los docentes, directivos y administrativos de las Instituciones Educativas de Nivel Primario por distrito de la provincia de Padre Abad

Por lo tanto, en la figura 18, se puede observar el trabajo en equipo de los directivos, docentes y administrativos por distritos de la provincia de Padre Abad, donde se muestra que en el distrito de Irazola el 29.5% precisa que es bueno el trabajo en equipo pero el 70.5% precisa que el trabajo en equipo es muy bueno, en Neshuya el 31% manifiesta que es bueno y el 69% precisan que es muy bueno, en Padre Abad el 26.8% precisa que es bueno y el 73.2% precisaron que es muy bueno, en Curimaná el 35.5% de los docentes precisaron que es bueno y el 64.5% manifestaron que es muy bueno, mientras que en Alexander Von Humboldt solo el 7.7% de los directivos encuestados precisaron que el trabajo en equipo es bueno y el 92.3% precisaron que es muy bueno. Estos resultados reflejan que los directivos tienen la capacidad de trabajar en equipo para poder solucionar problemas y mejorar la educación desde cada una de sus instituciones educativas, asimismo se evidencia que el trabajo en equipo es muy importante para poder solucionar la calidad de la gestión educativa, puesto que se encuentran involucrados no solo los directivos de las Instituciones Educativas, sino los docentes, personal administrativo y los mismos padres de familia.

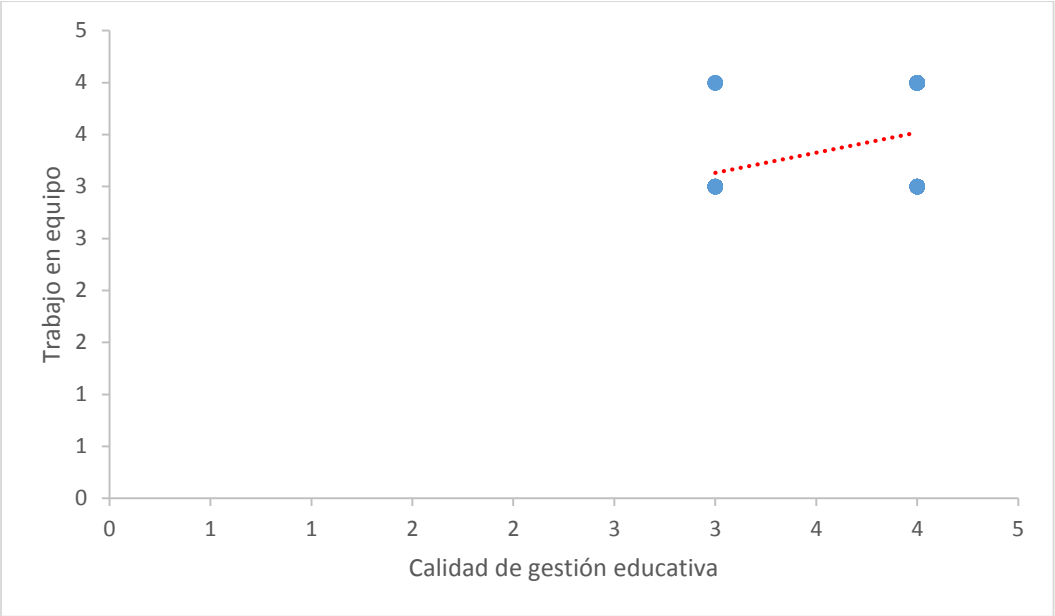


Figura 19. Relación del Trabajo en equipo y la calidad de gestión de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

En la figura 19, se puede observar la relación del trabajo en equipo y la calidad de gestión de la Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad, siendo una correlación positiva débil, es decir que el trabajo en equipo de los directivos, docentes y administrativos no siempre garantizará que exista una calidad en la gestión educativa de las instituciones educativas ya que el valor de "r" de Pearson es de 0..351, este valor evidencia que existe una relación positiva débil o moderada de las variables, asimismo el p-valor = 0.000; $p<0.05$, siendo significativo, existiendo una relación positiva significativa, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Nuestros resultados evidencian que puede existir motivación, comunicación, compromiso de los directivos; pero esto no garantiza que tengan una relación positiva alta con la calidad de gestión educativa puesto que el trabajo en equipo va mucho más allá.

Por otro lado, el trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo. Mientras el trabajo en equipo valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo sólo dan prioridad al logro de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo en tareas tan minúsculas que pierden muchas veces el sentido, desmotivan a las personas y no siempre han resultado eficientes. El trabajo en equipo se caracteriza por la comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y de apoyo mutuo. Se centra en las metas trazadas en un clima de confianza y de apoyo recíproco entre sus integrantes, donde los movimientos son de carácter sinérgico. Se verifica que el todo es mayor al aporte de cada miembro. Todo ello redunda, en última instancia, en la obtención de resultados de mayor impacto. (Instituto Internacional de Planeamineto de la Educación, 2000)

Tal vez, los resultados obtenidos en nuestro trabajo evidenciaron que a veces el trabajo en equipo tiene un interés individual razón por la cual no se puede lograr la calidad de la gestión educativa. Sin embargo la competencia de trabajo en equipo se impone a la individualización laboral. El cambio de estructura y proceso de las organizaciones de la sociedad actual ha generado un gran impacto en la nueva manera de trabajar. Las tareas han aumentado su dificultad, haciendo que su resolución individual sea imposible. Es por este motivo, que las organizaciones del trabajo

reclaman, hoy más que nunca, la competencia transversal de trabajo en equipo. Este constructo (Competencia de Trabajo en Equipo) recientemente nuevo en las organizaciones ofrece definiciones y modelos de categorización subyacentes que necesitan hacerse oír en el panorama socio laboral. (Torrelles et al., 2011)

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Paredes (2015), investigó la correlación entre el clima institucional y la calidad de la gestión educativa. Donde las dimensiones consideradas influyen significativamente en la calidad de la gestión: liderazgo, toma de decisiones, compromiso laboral, satisfacción laboral y finalmente trabajo en equipo. De los resultados obtenidos de cada una de las tablas se deduce que el mejoramiento del clima institucional orientado a lograr un mejor nivel de calidad de la gestión educativa, implica la necesidad de reorientar el trabajo, según la mayoría de los encuestados consideran que el ambiente donde interactúan acciones y sinergias para el buen desarrollo de la gestión en la Institución Educativa debe responder a sus expectativas que les permita optimizar una mayor comunicación y acercamiento entre los agentes educativos, mayor compromiso con los objetivos institucionales y fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre todos los miembros que conforman la comunidad escolar.

5.1. RELACIÓN DEL LIDERAZGO Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE PADRE ABAD

Estos resultados coinciden con lo manifestado por Atalaya (2016) y Espejo (2017), quienes precisan que el liderazgo del director es fundamental para mejorar la calidad de la educación así como también para mejorar el desempeño docente.

Asimismo, Briones (2017) investigó la influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo que brinda la institución educativa Ramón Castilla N° 63, Cajamarca donde encontró que el liderazgo influye significativamente en la calidad del servicio que brinda la institución educativa Ramón Castilla N° 63 - Cajamarca.

De esta manera es necesario la importancia del liderazgo educativo a partir de algunos elementos claves que repercuten en el comportamiento de un líder, desde la perspectiva de la sostenibilidad, debido a que lo educativo adquiere un sentido formativo y ético, lo que conlleva a que se convierta en la persona con condiciones específicas frente al sentido de la educación cuando orienta a la comunidad educativa, como los estudiantes, docentes, padres de familia y personas que manejan procesos educativos, a la búsqueda de mejorar la calidad, el clima y la cultura organizacional en crecimiento personal, representada en la formación integral de las instituciones. (Sierra, 2016)

Por otro lado, el liderazgo pedagógico enfatiza en un tipo de liderazgo escolar que tiene propósitos educativos tales como establecer objetivos educativos, planificar el currículum, evaluar a los docentes y la enseñanza y promover el desarrollo profesional docente, asimismo los atributos del líder incluyen en tres categorías la personalidad, el logro y la interacción. (Gajardo & Ulloa, 2016)

En este sentido el director, tiene que ejercer un papel transformador como estimular y desarrollar un clima de colegialidad, contribuir al desarrollo profesional de sus profesores, e incrementar la capacidad de la

escuela para resolver sus problemas. Construir una visión colectiva y situar los objetivos prácticos, creación de culturas de colaboración, altas expectativas de niveles de consecución y proveer apoyo psicológico y material al personal, son otras tantas dimensiones de estas funciones transformadoras. (Antonio, 2010)

5.2. DESCRIPCIÓN DE LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LA TOMA DE DECISIONES CON LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE PADRE ABAD

Nuestros resultados coinciden con los de Paredes (2015), quien investigó la correlación entre el clima institucional y la calidad de la gestión educativa reportando que la toma de decisiones influye significativamente en la calidad de la gestión; puesto que la toma de decisiones al interior de las organizaciones posee una jerarquía interna que tiene sus propios focos. (Sandoval y Diaz, 2014)

Asimismo, se debe de tomar en cuenta los efectos futuros, que tiene que ver con los compromisos relacionados con la decisión. Una decisión que tiene una influencia a largo plazo, puede ser considerada una decisión de alto nivel, mientras que una decisión con efectos a corto plazo puede ser tomada a un nivel muy inferior; la *reversibilidad,* que se refiere a la velocidad con que una decisión puede revertirse y la dificultad que implica hacer este cambio; el *impacto* que se refiere a la medida en que otras áreas o actividades se ven afectadas (Richard, s.f.), esto quiere decir que muchos de los directivos de las instituciones educativas por lo general toman

decisiones a corto plazo, razón por la cual no pueden obtenerse resultados significativos. Aunque la toma de decisiones no es desconocido, puesto que se realiza todos los días. Es probable que al tomar tantas, algunas parezcan automáticas, por lo que hay que tener especial cuidado con éstas. Las buenas decisiones no se logran fácilmente, son el resultado de un arduo y ordenado proceso mental. Las condiciones cambian, así que no podemos exponernos a los riesgos de una respuesta mecánica o un enfoque intuitivo. De hecho, las exigencias para decisiones rápidas pueden ser tan grandes que nos pueden llevar, sin darnos cuenta, a una trampa. (Borea y Velez, 2018)

5.3. RELACIÓN DEL COMPROMISO LABORAL Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE PADRE ABAD

Briones-Álvarez (2017), investigó la influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo que brinda la institución educativa Ramón Castilla N° 63 Cajamarca, donde encontró que las habilidades sociales, los niveles de comunicación y la planificación influyen significativamente en la calidad del servicio que brinda la institución educativa Ramón Castilla N° 63 - Cajamarca.

Pero Calcina (2013), reportó que la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA–PUNO, 2012; UANCV–JULIACA, 2012, es positiva alta, con una puntuación de 0.77 y 0.650 respectivamente, según

la correlación de Pearson; por tal razón nos indica que un buen clima institucional determina un buen desempeño laboral de los docentes. Sin embargo, en cuanto a la relación que existe entre el clima institucional y la responsabilidad personal, se obtuvo una puntuación de 0.59, que indica una correlación media alta. Esto quiere decir que los docentes de la Facultad por motivos a las diferencias personales y políticas en su mayoría no cumplen con las normas establecidas dentro de la Facultad y no muestran la responsabilidad con su labor. Estos resultados coinciden con nuestros resultados puesto que existe una relación o grado de correlación media, esto quiere decir que el compromiso laboral de los directivos, docentes y administrativo es bueno.

5.4. RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE PADRE ABAD

Nuestros resultados concuerdan con lo mencionado por Calvo (2014), quien indica que gracias al diseño e implementación de la estrategia basado en talleres, compuestos por discusiones, cuestionarios y actividades lúdicas, ha sido posible mejorar y profundizar los conocimientos que los docentes tienen sobre los factores que inciden en un adecuado clima institucional, sobre las prácticas y actitudes que debe desarrollar cada integrante para favorecer un positivo ambiente en el trabajo, y sobre la importancia de generar unas buenas relaciones interpersonales, basadas en la comunicación, en la motivación y en la integración, para experimentar

una mayor satisfacción en el trabajo, y así poner más empeño en cada una de las actividades y funciones que se deben realizar para cumplir con las metas y objetivos de la institución. Por otro lado se encontró en nuestro trabajo que juega un papel muy importante la empatía, motivación, promoción docente de los directivos para que exista una satisfacción laboral.

Puesto que la satisfacción laboral, es un constructo formado por un conjunto de actitudes frente a distintos aspectos relacionados con la situación laboral, considerando más útil al ámbito organizacional la medición por facetas que la medición global y definiendo su escala como un continuo que va de la satisfacción a la insatisfacción, dependiendo de la influencia y valor que tenga cada una de las facetas que la hacen más o menos favorable en la totalidad de la satisfacción laboral. (Pérez, 2011)

Por otro lado, Hoppck en 1935, indicó que los factores que determinan la satisfacción laboral son el equilibrio emocional, religiosidad, sociabilidad, sentimiento de éxito, familia y reconocimiento social, visión del propio trabajo, edad, estos factores difieren con los considerados en el presente trabajo, pero son muy importantes para obtener una satisfacción laboral y obtener resultados positivos en una Institución Educativa. Asimismo la personalidad y actitud hacia el entorno es sumamente importante. (Güell, 2015)

Sin embargo, Bedoya, Carrilo, Severiche, & Espinosa (2018) precisan que los factores que influyen en la satisfacción laboral son la asociación con el nivel académico y los factores supervisión y la

participación; con el cargo y los factores de Ambiente físico y prestaciones y la edad con la participación.

Por otro lado, el nivel de satisfacción laboral de docentes obtenido se puede catalogar de medio-alto. Además, en función de los resultados obtenidos, quedan definidos los perfiles de mayor satisfacción laboral en docentes fijos, con contrato parcial, que imparten asignaturas de carácter motriz en la etapa de Educación Infantil. Por el contrario, el perfil de menor satisfacción laboral corresponde a los docentes interinos, con contratos a jornada completa, que imparten asignaturas que no son de carácter motriz en la etapa de Educación Primaria. (Muñoz et al., 2017)

Pero, Cantón & Téllez (2016) encontraron una pluralidad de enfoques y perspectivas dependiendo del origen científico de cada investigador. Además, señalan la mayoría de mujeres en los niveles no universitarios y una satisfacción media-alta con la profesión, destacando en forma positiva el aspecto relacional, y en forma negativa, la valoración y el sueldo, estos resultados concuerdan con los nuestros, debido a que también existe equidad de género puesto que se entrevistó docentes mujeres y varones.

5.5. RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LA TOMA DE DECISIONES CON LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE PADRE ABAD

Nuestros resultados evidencian que puede existir motivación, comunicación, compromiso de los directivos pero esto no garantiza que

tenga una relación positiva alta con la calidad de gestión educativa puesto que el trabajo en equipo va mucho más allá.

Por otro lado, el trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo. Mientras el trabajo en equipo valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo sólo dan prioridad al logro de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo en tareas tan minúsculas que pierden muchas veces el sentido, desmotivan a las personas y no siempre han resultado eficientes. El trabajo en equipo se caracteriza por la comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y de apoyo mutuo. Se centra en las metas trazadas en un clima de confianza y de apoyo recíproco entre sus integrantes, donde los movimientos son de carácter sinérgico. Se verifica que el todo es mayor al aporte de cada miembro. Todo ello redunda, en última instancia, en la obtención de resultados de mayor impacto. (Instituto Internacional de Planeamineto de la educación, 2000)

Tal vez, los resultados obtenidos en nuestro trabajo evidencian que a veces el trabajo en equipo tiene un interés individual razón por la cual no se puede lograr la calidad de la gestión educativa. Sin embargo la competencia de trabajo en equipo se impone a la individualización laboral. El cambio de estructura y proceso de las organizaciones de la sociedad

actual ha generado un gran impacto en la nueva manera de trabajar. Las tareas han aumentado su dificultad, haciendo que su resolución individual sea imposible. Es por este motivo, que las organizaciones del trabajo reclaman, hoy más que nunca, la competencia transversal de trabajo en equipo. Este constructo (Competencia de Trabajo en Equipo) recientemente nuevo en las organizaciones ofrece definiciones y modelos de categorización subyacentes que necesitan hacerse oír en el panorama socio laboral. (Torrelles et al., 2011)

CONCLUSIONES

La edad de los directivos, docentes y administrativos encuestados tuvo un promedio de 45.27 ±10.074 años de edad, es decir la edad de los docentes oscila entre los 26 a 64 años, variando en cada uno de los distritos.

Existe una relación positiva débil entre el liderazgo y la calidad de gestión educativa, puesto que el valor de “r” de Pearson es de 0.39, este valor evidencia que existe una relación positiva débil de las variables, asimismo el p-valor = 0.000; $p<0.05$, siendo significativo, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Existe una relación positiva débil entre la toma de decisiones y la calidad de gestión educativa, puesto que el valor de “r” de Pearson es de 0.393, este valor evidencia que existe una relación positiva débil de las variables, asimismo el p-valor = 0.000; $p<0.05$, siendo significativo, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Existe una relación positiva media entre el compromiso laboral y la calidad de gestión educativa, puesto que el valor de “r” de Pearson es de 0.588, este valor evidencia que existe una relación positiva media de las variables, asimismo el p-valor = 0.000; $p<0.05$, siendo significativo, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Existe una relación positiva media entre la satisfacción laboral y la calidad de gestión educativa, puesto que el valor de “r” de Pearson es de 0.567, este valor evidencia que existe una relación positiva media de las variables, asimismo el p-valor = 0.000; $p<0.05$, siendo significativo, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Existe una relación positiva débil entre el trabajo en equipo y la calidad de gestión educativa, puesto que el valor de “r” de Pearson es de 0.351, este valor evidencia que existe una relación positiva débil de las variables, asimismo el p-valor = 0.000; $p<0.05$, siendo significativo, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Finalmente, se concluye que existe relación positiva entre el clima institucional y la calidad de gestión educativa, pero moderada, se tienen que seguir trabajando para obtener una calidad en la gestión educativa en las instituciones educativas de la provincia de Padre Abad.

SUGERENCIAS

Se sugiere que este tipo de trabajo se realice con muestras más grandes además se considere el nivel inicial primaria y secundaria.

Se sugiere trabajar sobre el liderazgo que es muy importante para la gestión educativa.

Se sugiere realizar trabajos de investigación sobre el compromiso laboral, satisfacción laboral, toma de decisiones y trabajo en equipo de los directivos, docentes y administrativos de las diversas instituciones educativas.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Álvarez Valencia, F. A. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla*. Universidad de Antioquia.

Amasifuen Aspajo, G. (2018). *Relación entre la gestión educativa y clima laboral en la percepción de docentes de la insitución educativa N° 64005 - Francisco Bolognesi, Callería, Ucayali 2018.* Universidad Nacional de Ucayali.

Antonio, B. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Revista Psicoperpectivas*, *9*(2), 9 33. https://doi.org/10.2225/PSICOPERSPECTIVAS-VOL9-ISSUE2-FULLTEXT-1

Atalaya Jamanca, O. F. (2016). *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo UGEL 07 - 2013*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Balduzzi, E. (2015). Liderazgo educativo del profesor en el aula y la personalización educativa. *Revista Española de Pedagogia*, (260), 141–155.

Bedoya Marrugo, E., Carrilo Landazabal, M., Severiche Sierra, C., & Espinosa Fuentes, E. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*, *39*(2), 1–14.

Borea, F., & Velez Pareja, I. (2018). Módulo introductorio teoría de la decisión.

Briones-Álvarez, M. (2017). Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 63, Cajamarca. *Revista Perspectiva*, *18*(1), 27–33.

Cabrera Tafur, J., Beleño de Castro, N., Molina Padilla, G., & Aponte Herrera, L. (2015). *Calidad Educativa y Gestión Escolar*. Barranquilla Colombia.

Calcina Calcina, Y. (2013). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. *Revista Comunicación*, *1*(1), 20–29.

Calvo Estrada, S. A. (2014). *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comuna de docentes y administrativos del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna*. Universidad Libre.

Cantón Mayo, I., & Téllez Martinez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, *13*(1), 214–226.

Chiavento, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. *Interamericana*. Retrieved from:

http://www.slideshare.net/yesidsolano/gestion-del-conocimiento-3533782

Coloma Manrique, C. R., & Tafur Puente, R. (1996). La gestión de calidad en educación. In *calidad Educativa* (p. 19).

Córdova Baldeón, I. (2014). *El informe de investigación cuantitativa*. Perú: San Marcos.

Correa Amaya, J. A. (2013). *Relación existente entre el clima laboral y la*

propuesta de gestión educativa de la facultad de estudios a distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los diferentes actores que la int. Universidad Militar Nueva Granada.

Delgado Ramos, G. (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva*. (Ministerio de la Educación, Ed.) (Primera Ed). Lima - Perú.

Díaz Vásquez, S. L. (2017). *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Easton, D. (s.f.). Teorías de la toma de decisiones.

Effio Pairazamán, M. R. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma, Pacasmayo-2017*. Universidad César Vallejo.

Espejo Rivera, R. (2017). *Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Libertador José de San Martin, UGEL 14, Oyón*. Universidad Nacional de Educación Enrique Gusmán y Valle.

Flores Cavero, Á. C. (2018). *Gestión de la carrera y clima laboral en a percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017*. Universidad Nacional de Ucayali.

Flores Rodriguez, G. L. (2017). *Clima organizacional y desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ucayali - 2015*. Universidad Nacional de Ucayali.

Frías Castro, P. (2014). *“Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y.”* Universidad de Chile.

Gajardo, J., & Ulloa, J. (2016). *Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones*. *Lideres Educativos*. Chile.

Garcia Colina, F., Juárez Hernández, S., & Salgado Garcia, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, (2), 206–216.

Gómez Briceño, E. (2013). *Investigación científica: Elaboración del proyecto de investigación*. (A. Sevillano Cueva, Ed.). Perú: A.F.A. Editores Improtadores S.A.

Gonzales Sánchez, M. (2018). *Nivel de Satisfacción Laboral en el Rol Docente y su Relación con el Síndrome de Desgaste Profesional en lso docentes de Colegios Provados. Estudio de Exploración*. Universidad Metropolitana.

Güell Malet, L. (2015). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Universidad Internacional de Catalunya.

Gutiérrez Díaz, A. (2015). Toma de decisiones.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw Hill.

Hernández Sampiere, R., Zapata Salazar, N. E., & Mendoza Torres Crhistian Paulina. (2013). *Metodología de la investigación para bachillerato*. (McGRAW-HLL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V., Ed.). México.

Huerta Camoes, R. T. (2017). *Clima institucional y la calidad de la gestión*

educativa en la institución educativa Madre Admirable de la UGEL N° 07 del distrito San Luis. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Instituto Internacional de Planeamiento de la educación. (2000). *Trabajo en equipo*.

Linares Cueva, J. L. (2018). *Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de Comas - Lima, 2018*. Universidad César Vallejo.

Ma Hutchinson Heath, S. (2014). El liderazgo un desempeño efectivo. Pp. 28–32.

Mendoza Aedo, A. H. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 - Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola.

Mengual Recuerda, A., Sempere Ripoll, F., Juárez Varón, D., & Rodríguez Villalobos, A. (2012). El proceso de la toma de desiciones como habilidad directiva. *Revista de Investigación Ciencias*, 14.

Mhech Vargas, C., Cordero Unghiatti, A., & Gómez Rabagliati, T. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*.

Minedu. (2014). Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes, 60 p.

Muñoz Méndez, T., Gómez-Mármol, A., & Sánchez-Alcaraz, B. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Revisat Gestión de la Educación*, *7*(1), 161–177.

https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.15517/rge.v7i1.27578

Navarro Cornoa, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, *40*(1), 53–66.

Paredes Díaz, T. (2015). *Relación del clima institucional y la calidad de la gestión, en la Institución Educativa N° 16577 del centro poblado Montango, distrito de Santa Rosa, Provincia de Jaén, 2014*. Universidad Nacional de Cajamarca.

Peralta Gómez, M. C., Santofinio, A. M., & Segura, V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología Desde El Caribe*, (19), 81–109.

Pérez Huaman, Y. (2012). *Relación entre el clima insitucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacútec - Ventanilla*. Universidad San Ignacio de Loyola.

Perez Vilar, S. (2011). *Satisfacción laboral*. Universidad Abierta Interamericana.

Richard, B. (s.f.). Toma de decisiones y solución de problemas.

Rico Molano, A. D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Revista SOPHIA*, *12*(1), 55–70.

Rivas Tovar, L. (2010). Trabajo de equipo.

Ruiz de Alba, J. luis. (2013). El Compromiso Organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, *1*(1), 67–86.

Sandoval Bustos, E., & Diaz Vicuña, E. (2014). Procesos de toma de decisiones

y adaptación al cambio climático.

Santofimio Vengoechea, A. M., & Segura Trujillo, V. (2005). *Significado del compromiso laboral para una organización y para sus empleados*.

Sardá, M., & Salgueiro, A. (2010). *Cuadernos para pensar, hacer y vivir la escuela: Clima insitucional en la escuela*. (Proyecto Reforma y fortalecimieno de la gestión del sistema educativo, Ed.).

Sierra Villamil, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Rev. Esc.Adm.Neg*, (81), 111–128.

Tinco Tupa, S. (2016). *Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay – 2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., Paris, G., & Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo. *Profesorado. Revista de Curriculum y Formacion de Profesorado*, *15*(3), 329–344.

Valdés Veloz, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. (L. Guerrero Ortiz & Y. Rivera Brios, Eds.). Per: Asociacion Gráfica Educativa.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: "Clima institucional y calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali – 2019"

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS Y TÉCNICAS
General	**General**	**General**	V.1 Clima institucional	Liderazgo	- Capacidad de comunicación - Personalidad - Conocimiento - Confianza - Integridad - Carisma - Innovador	**Método** Descriptivo correlacional **Técnicas de muestreo** Probabilístico
- Qué relación existe entre clima institucional y la calidad de gestión educativa en las Instituciones Educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali – 2019?	- Conocer la relación que existe entre el clima institucional y la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali - 2019	- Existe relación positiva y significativa entre clima institucional y la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali - 2019		Toma de decisiones	- Capacidad analítica - Resolución de problemas	
Específicos	**Específicos**	**Específicas**		Compromiso laboral	- Satisfacción - Implicación (cultura y valores) - Orgullo de pertinencia - Vinculación	
- ¿De qué manera se relaciona el liderazgo con la calidad de	- Identificar la relación que existe entre el liderazgo y	- El liderazgo se relaciona significativamente				

gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad?	la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.	con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.		Satisfacción laboral	- Recompensas equitativas - Promoción de docentes - Condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad idónea - Buena relación directivos docentes	**De recolección de datos** Encuesta a base de escala de calificación **De Procedi-miento** Porcentajes Dispersión Frecuencia
				Trabajo en equipo	- Complementariedad - Comunicación - Coordinación - Confianza - Compromiso	
- ¿Qué relación existe entre la toma de decisiones con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad?	- Describir la relación que existe entre la toma de decisiones con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.	- La toma de decisiones se relaciona significativamente con la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.	V.2 Calidad de la Gestión Educativa	Pedagogía curricular	- Planeación - Evaluación - Ambiente de aprendizaje - Uso de tiempo adecuado a la enseñanza - Recursos de apoyo	
- ¿Qué relación existe entre el compromiso laboral con la calidad de gestión educativa en las instituciones	- Explicar la relación que existe entre el compromiso laboral con la calidad de gestión educativa	- El compromiso laboral se relaciona significativamente con la calidad de gestión en las		Organizativa	- Organización del trabajo escolar	

educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad?	en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.	instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.			- Delegación de funciones	
- ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad?	- Describir la relación que existe entre la satisfacción laboral con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.	- La satisfacción laboral se relaciona significativamente con la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.		Administrativa	- Recursos materiales - Recursos financieros - Recursos humanos	
- ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad?	- Comprobar la relación que existe entre la toma de decisiones con la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.	- Existe relación significativa entre el trabajo en equipo con la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad.		Comunitaria	- Vinculación institución educativa comunidad	

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
V.1 CLIMA INSTITUCIONAL	Liderazgo	- Capacidad de comunicación - Personalidad - Conocimiento - Confianza - Integridad - Carisma - Innovador	Formulación de preguntas y/o proposiciones	- Escala de calificación
	Toma de decisiones	- Capacidad analítica - Resolución de problemas		
	Compromiso laboral	- Satisfacción - Implicación (cultura y valores) - Orgullo de pertinencia - Vinculación		
	Satisfacción laboral	- Recompensas equitativas - Promoción de docentes - Condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad idónea - Buena relación directivos docentes		
	Trabajo en equipo	- Complementariedad - Comunicación - Coordinación - Confianza - Compromiso		

V.2 CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA	Pedagogía curricular	- Planeación - Evaluación - Ambiente de aprendizaje - Uso de tiempo adecuado a la enseñanza - Recursos de apoyo	Formulación de preguntas y/o proposiciones	- Escala de calificación
	Organizativa	- Organización del trabajo escolar - Delegación de funciones		
	Administrativa	- Recursos materiales - Recursos financieros - Recursos humanos		
	Comunitaria	- Vinculación institución educativa comunidad		

ANEXO 3

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN

A. CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente le solicito su aporte a mi trabajo de investigación titulado: "Clima institucional y calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali 2019", para cada una de las situaciones planteadas se presentará una escala de valores del 1 al 5, donde:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Alguna vez 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Lea atentamente y marque los enunciados con una "X" en una sola alternativa.

Edad: _____

Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	LIDERAZGO					
1	Los Directivos dan a conocer los logros de la Institución Educativa					
2	El Director de la Institución Educativa mantiene siempre liderazgo frente a los docentes, administrativos y estudiantes.					
3	El Director es empático con los docentes, administrativos y estudiantes.					
4	El Director crea un clima de confianza con los docentes, administrativos y estudiantes.					

5	El Director actúa de manera correcta sin afectar los intereses de los docentes, administrativos y estudiantes.					
6	El Director despierta admiración de sus acciones por parte de los docentes, administrativos y estudiantes.					
7	El Director se muestra creativo y pone en práctica cambios en la Institución Educativa.					
TOMA DE DESICIONES						
8	El Director transmite claramente sus planes para la Institución Educativa, comparte y explica las razones que le llevan a tomar decisiones.					
9	El Director resuelve problemas de la Institución Educativa, consultando docentes y administrativos.					
COMPROMISO LABORAL						
10	El Director se muestra satisfecho del trabajo de los docentes y administrativos de la Institución Educativa.					
11	El Director fomenta la cultura y valores en la Institución Educativa en docentes, administrativos y estudiantes.					
12	El Director busca siempre la mejora continua de todas las instancias de la Institución Educativa.					
13	El Director promueve proyectos de innovación pedagógica como parte complementaria de la actividad académica.					
SATISFACCIÓN LABORAL						
14	El Director de la Institución Educativa motiva al personal docente y administrativo para que trabajen de manera eficaz.					
15	El Director de la Institución Educativa promociona a los docentes en capacitación para una mejora continua.					
16	Los directivos de la Institución Educativa se preocupan por las condiciones ambientales, higiénicas y seguridad de la Institución Educativa.					
17	Existe empatía entre los directivos, docentes y administrativos					

	TRABAJO EN EQUIPO					
18	Los directivos de la Institución Educativa promueven actividades complementarias como por ejemplo: escuela de padres, ornamentación de la Institución Educativa, etc.					
19	Existen buenas relaciones de comunicación entre los directivos, docentes y administrativos de la Institución Educativa.					
20	Los directivos de la Institución Educativa coordinan sus actividades planificadas con los docentes y administrativos.					
21	Existe confianza entre los directivos, docentes y administrativos de la Institución Educativa.					
22	Existe compromiso por parte de los directivos de la Institución Educativa para la mejora continua de la Institución Educativa.					

Gracias por su colaboración.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN

B. CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado docente le solicito su aporte a mi trabajo de investigación titulado: "Clima institucional y calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali - 2019", para cada una de las situaciones planteadas se presentara una escala de valores del 1 al 5, donde:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Alguna vez 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Lea atentamente y marque los enunciados con una "X" en una sola alternativa.

Edad: _____

Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
PEDAGOGÍA CURRICULAR						
1	Los directivos elaboran estrategias para alcanzar las metas establecidas de la Institución Educativa, durante el año académico.					
2	Los directivos valoran los conocimientos y actitudes de los docentes y administrativos de la Institución Educativa.					
3	Los directivos evalúan el rendimiento de los docentes y administrativos de la Institución Educativa.					
4	Los directivos evalúan los servicios que brinda la Institución Educativa.					
5	Los directivos fomentan que los ambientes de enseñanza sean adecuados.					
6	Los directivos fomentan que se establezcan en la enseñanza-aprendizaje de la Institución Educativa.					

7	La Institución Educativa cuenta con medios didácticos para poyar y facilitar la labor docente.					
ORGANIZATIVA						
8	La Institución Educativa cuenta con recursos didácticos para poyar y facilitar la labor docente.					
9	Los directivos organizan el trabajo escolar de la Institución Educativa.					
ADMINISTRATIVA						
10	Los directivos delegan funciones a los docentes y administrativos de la Institución Educativa.					
11	Los materiales proveen de recursos materiales a los docentes para la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa.					
12	Los directivos demuestran transparencia en la administración de los recursos financieros de la Institución Educativa.					
13	La Institución Educativa cuenta con recursos humanos necesarios para la realización de sus actividades.					
COMUNICATIVA						
14	Los directivos de la Institución Educativa se proyectan hacia la comunidad para coordinar actividades.					
15	La comunidad participa en los eventos organizados por la Institución Educativa.					

Gracias por su colaboración.

ANEXO 4

BASE DE DATOS PARA DETERMINAR EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE PADRE ABAD

GEN	EDAD	DIST	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	TD8	TD9	CL10	CL11	CL12	CL13	SL14	SL15	SL16	SL17	TE18	TE19	TE20	TE21	TE22	PC23	PC24	PC25	PC26	PC27	PC28	PC29	PC30	OR31	OR32	AD33	AD34	AD35	CO36	CO37
1	26	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3
0	27	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
0	45	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4
1	55	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3
0	49	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4
0	62	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
0	37	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
1	58	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
0	43	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
0	43	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
0	30	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
0	37	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
0	50	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
0	34	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
0	31	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3
1	41	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
0	31	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
0	56	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4
0	60	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
0	37	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4

1	30	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
1	49	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
1	47	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
0	62	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
1	60	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
0	45	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
1	55	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
0	35	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
0	35	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
0	32	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
1	41	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
0	48	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
0	26	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
1	64	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
0	48	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
0	56	3	3	3	4	3	3	3	4	5	2	3	3	4	2	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5
0	51	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4
0	51	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
0	47	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
0	39	3	5	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4
1	27	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
0	59	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
0	53	5	3	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	3	5
0	43	5	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5
1	49	5	5	5	4	4	3	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3
0	58	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4
1	33	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5

0	50	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
1	49	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
1	40	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3
1	30	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
0	53	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
0	51	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
0	27	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
0	54	5	3	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
1	37	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3
0	56	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
0	46	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4
1	36	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
1	27	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
0	35	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
0	56	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5
1	48	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
0	45	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
1	61	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
1	40	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
1	57	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
1	43	2	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
0	31	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
0	35	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
0	36	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
0	42	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
0	46	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
0	37	2	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4

0	46	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
0	56	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4
0	33	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
0	53	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
0	35	2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
0	46	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
1	36	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
0	42	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
1	40	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
0	36	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
0	30	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
1	38	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3
1	38	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
0	47	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
0	35	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4
0	45	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
0	39	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3
0	40	2	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
0	47	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
0	29	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
1	42	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
0	50	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
1	53	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
1	50	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
1	39	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3
0	48	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
0	32	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3

1	44	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
0	32	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
0	53	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
0	62	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
1	57	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
1	33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
1	57	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3
0	61	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
1	39	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3
1	55	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4
0	47	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4
1	47	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4
0	57	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
0	43	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3
0	53	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
0	33	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4
1	29	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
0	57	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3
0	51	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4
1	59	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3
0	48	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
0	62	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
0	37	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
1	51	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
1	62	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
0	61	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4
0	51	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

0	45	1	4	4	3	3	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
0	60	1	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	3	3	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4
1	38	1	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	3	3	3
0	55	1	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
1	62	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
0	37	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
0	50	1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
0	59	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
0	55	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
1	45	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
0	55	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
1	53	1	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
0	46	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
1	39	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
0	34	1	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
0	46	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
0	33	1	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5
1	50	1	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4
0	62	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	3
0	57	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
0	43	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
1	37	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
1	51	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
0	35	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
0	44	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4
1	61	1	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
0	51	1	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4

0	48	1	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
0	48	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
1	34	1	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	5
0	46	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
0	34	1	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
1	48	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3
0	32	1	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
0	63	1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3
0	32	1	3	3	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5
1	58	1	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4
1	46	1	5	4	4	5	3	5	5	3	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
1	40	1	4	3	5	3	4	4	5	5	3	3	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4
1	35	1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	3	5	5	5	3	3	5	5	3
1	58	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5
1	52	1	5	3	4	4	5	3	5	5	3	3	5	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
0	35	1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	3	5	5	5	3	3	5	5	3

ANEXO 5

TABLAS DE RESULTADOS

Tabla 5. Género de los directivos, docentes y administrativos encuestados en las diferentes instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
FEMENINO	110	64.3	64.3	64.3
MASCULINO	61	35.7	35.7	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Tabla 6. Edad Promedio de los Directivos, Docentes y Administrativos encuestados en las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

Edad	Años
Media	45.27
Desviación Estándar	10.074
Mínimo	26
Máximo	64

Tabla 7. Edad Promedio de los Directivos, Docentes y Administrativos encuestados en las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario por distrito de la Provincia de Padre Abad

DISTRITO	EDAD
IRAZOLA	47
NESHUYA	40
PADRE ABAD	44
CURIMANÁ	49
ALEXANDER VON HUMBOLDT	46

Tabla 8. Liderazgo de los Directivos en las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Padre Abad

Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Deficiente	0	0	0	
Regular	1	0.6	0.6	0.6
Bueno	150	87.7	87.7	88.3
Muy bueno	20	11.7	11.7	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Tabla 9. Liderazgo de los Directivos en las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario por distrito de la provincia de Padre Abad

	Distrito					
Liderazgo	Irazola	Neshuya	Padre Abad	Curimana	Alexander Von Humboldt	Total
Deficiente	0	0	0	0	0	0
Regular	1	0	0	0	0	1
Bueno	38	28	35	29	20	150
Muy bueno	5	1	6	2	6	20
Total	44	29	41	31	26	171

Tabla 10. Correlación del Liderazgo y la Calidad de Gestión Educativa de los Directivos en las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

		LIDERAZGO	CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,397**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	171	171
CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA	Correlación de Pearson	,397**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	171	171

Tabla 11. Toma de Decisiones de los Directivos, en las diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

Toma de Decisiones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Deficiente	0	0	0	0
Regular	0	0	0	0
Bueno	134	78.4	78.4	78.4
Muy bueno	37	21.6	21.6	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Tabla 12. Toma de Decisiones de los Directivos, en las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario por distrito de la provincia de Padre Abad

Toma de Decisiones	Distrito					Total
	Irazola	Neshuya	Padre Abad	Curimaná	Alexander Von Humboldt	
Deficiente	0	0	0	0	0	0
Regular	0	0	0	0	0	0
Bueno	37	25	31	23	18	134
Muy bueno	7	4	10	8	8	37
Total	44	29	41	31	26	171

Tabla 13. Correlación de la Toma de Decisiones y Calidad de la Gestión Educativa de las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

		GESTIÓN DE CALIDAD	TOMA DE DESICIONES
GESTIÓN DE CALIDAD	Correlación de Pearson	1	,393**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	171	171
TOMA DE DESICIONES	Correlación de Pearson	,393**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	171	171

Tabla 14. Compromiso Laboral de los Directivos de las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

Compromiso Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Deficiente	0	0	0	0
Regular	0	0	0	0
Bueno	104	60.8	60.8	60.8
Muy bueno	67	39.2	39.2	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Tabla 15. Compromiso Laboral de los Directivos de las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario del distrito de la provincia de Padre Abad

Compromiso Laboral	Distrito					Total
	Irazola	Neshuya	Padre Abad	Curimaná	Alexander Von Humboldt	
Deficiente	0	0	0	0	0	0
Regular	0	0	0	0	0	0
Bueno	29	18	26	18	13	104
Muy bueno	15	11	15	13	13	67
Total	44	29	41	31	26	171

Tabla 16. Correlación del Compromiso laboral y la Calidad de Gestión Educativa diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

		GESTIÓN DE CALIDAD	COMPROMISO LABORAL
GESTIÓN DE CALIDAD	Correlación de Pearson	1	,588**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	171	171
COMPROMISO LABORAL	Correlación de Pearson	,588**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	171	171

Tabla 17. Satisfacción Laboral de los Directivos de las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Deficiente	0	0	0	0
Regular	1	0.6	0.6	0.6
Bueno	101	59.1	59.1	59.6
Muy bueno	69	40.4	40.4	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Tabla 18. Satisfacción Laboral de los Directivos de las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario por distrito de la provincia de Padre Abad

	Distrito					
Satisfacción Laboral	Irazola	Neshuya	Padre Abad	Curimaná	Alexander Von Humboldt	Total
Deficiente	0	0	0	0	0	0
Regular	2.3	0	0	0	0	1
Bueno	56.8	79.3	61.0	54.8	42.3	101
Muy bueno	40.9	20.7	39.0	45.2	57.7	69
Total	100	100	100	100	100	171

Tabla 19. Correlación de la Satisfacción Laboral y la Calidad de Gestión Educativa de las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

		GESTIÓN DE CALIDAD	SATISFACCIÓN LABORAL
GESTIÓN DE CALIDAD	Correlación de Pearson	1	,563**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	171	171
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,563**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	171	171

Tabla 20. Trabajo en Equipo de los Directivos, Docentes y Administrativos diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

Trabajo en Equipo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0	0	
Regular	0	0	0	
Bueno	46	26.9	26.9	26.9
Muy bueno	125	73.1	73.1	100.0
Total	171	100.0	100.0	

Tabla 21. Trabajo en Equipo de los Directivos, Docentes y Administrativos diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario por distrito de la provincia de Padre Abad

Trabajo en Equipo	Distrito					Total
	Irazola	Neshuya	Padre Abad	Curimaná	Alexander Von Humboldt	
Deficiente	0	0	0	0	0	0
Regular	0	0	0	0	0	0
Bueno	13	9	11	11	2	46
Muy bueno	31	20	30	20	24	125
Total	44	29	41	31	26	171

Tabla 22. Correlación del Trabajo en Equipo y la Calidad de Gestión Educativa de las Diferentes Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad

		GESTIÓN DE CALIDAD	TRABAJO EN EQUIPO
GESTIÓN DE CALIDAD	Correlación de Pearson	1	,351**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	171	171
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	,351**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	171	171

ANEXO 6

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS Y FORMATO DE CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institucion donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluacion	Autor del Instrumento
	Docente	CUESTIONARIO	Kely Janeth Rivera Samaniego
Titulo: **Clima institucional y calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali – 2019.**			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la tecnología educativa					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					✓
Promedio de porcentaje						

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 100 %

Pucallpa, 07 de Noviembre del 2019		Dr. HECTOR JOSE QUISPE CERNA	
Lugar y Fecha	DNI N°	FIRMA DEL EXPERTO	TELEFONO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 2: CALIDAD DE GESTION EDUCATIVA

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \frac{21}{20}.\left(1 - \frac{6.105}{41.46}\right)$$

$$\alpha = 0.85$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.85	21

Fuente: Salida del SPSS V22

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.85 Por ende el instrumento es de **Aceptable la confiabilidad** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa; 07 de Noviembre del 2019

Dr. HECTOR JOSE QUISPE CERNA
Doctor en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional'

FICHA DE VALIDACIÓN

II. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institucion donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluacion	Autor del Instrumento
	Docente	CUESTIONARIO	Kely Janeth Rivera Samaniego

Titulo: **Clima institucional y calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali – 2019.**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la tecnología educativa					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					✓
Promedio de porcentaje						

V. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

VI. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 100%

Pucallpa, 07 de Noviembre del 2019		Dra. Freysi Ling Villacrez	
Lugar y Fecha	DNI N°	FIRMA DELEXPERTO	TELEFONO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 2: CALIDAD DE GESTION EDUCATIVA

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \frac{21}{20}.\left(1 - \frac{6.105}{41.46}\right)$$

$$\alpha = 0.85$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.85	21

Fuente: Salida del SPSS V22

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.85 Por ende el instrumento es de **Aceptable la confiabilidad** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa; 07 de Noviembre del 2019

Dra. FREYSI LILIAN LING VILLACREZ

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional'

FICHA DE VALIDACIÓN

II. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institucion donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluacion	Autor del Instrumento
	Docente	CUESTIONARIO	Kely Janeth Rivera Samaniego

Titulo: **Clima institucional y calidad de gestión educativa en las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali – 2019.**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del nuevo enfoque pedagógico					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la tecnología educativa					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado.					✓
Promedio de porcentaje						

V. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

VI. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 100 %

Pucallpa, 07 de Noviembre del 2019	41712361	Dra. Llesica Soria Ramirez	
Lugar y Fecha	DNI N°	FIRMA DELEXPERTO	TELEFONO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

FORMATO DE CONFIABILIDAD
ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Variable 2: CALIDAD DE GESTION EDUCATIVA

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2}\right)$$

$$\alpha = \frac{21}{20}.\left(1 - \frac{6.105}{41.46}\right)$$

$$\alpha = 0.85$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.85	21

Fuente: Salida del SPSS V22

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.85 Por ende el instrumento es de **Aceptable la confiabilidad** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa; 07 de Noviembre del 2019

Dr. LLESICA SORIA RAMIREZ
Doctora de Educación

ANEXO 7

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



