UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

==========

RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTORAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA RED EDUCATIVA Nº 08 DE EDUCACIÓN INICIAL EN LA UGEL DE CORONEL PORTILLO-2016

==========

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN

DINA ESTHER PINEDO CORAL

PUCALLPA-PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

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 8 horas, del día 23 de JUNIO, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DRA: OTILIA HERNANDEZ PANDURO ..... Presidente

DRA: LLESICA SORIA RAMIREZ ..... Secretario

DRA: FREYSI LILIAN LING VILLACREZ ..... Vocal

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

Don(ña) DINA ESTHER PINEDO CORAL .....,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada: "RELACION ENTRE LA GESTION DIRECTORAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA RED EDUCATIVA Nº 08 DE EDUCACION INICIAL EN LA UGEL DE CORONEL PORTILLO - 2016. .....

.....

.....

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
ESCUELA DE POSGRADO

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..DIECISEIS..(16)

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..9:00.... horas del ..23.. de ..JUNIO..... del 20.....

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

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..DIECISEIS..(16)

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..9:00.... horas del ..23.. de ..JUNIO..... del 20.20.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

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

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/027-2020

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

RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTORAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA RED EDUCATIVA N° 08 DE EDUCACIÓN INICIAL EN LA UGEL DE CORONEL PORTILLO-2016

Cuyo autor (es) : **PINEDO CORAL, DINA ESTHER**

Escuela : POSGRADO
Maestría : EDUCACIÓN
Mención : EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN
Asesor(a) : Mg. Ruiz De La Cruz, Jhonn Robert

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 entrega la presente constancia.

Fecha: 01/07/2020

Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección General de Producción Intelectual

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS

Yo, DINA ESTHER PINEDO CORAL.

Autor de la TESIS titulada:

RELACION ENTRE LA GESTIÓN DIRECTORAL Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA RED EDUCATIVA N°08 DE EDUCACION INICIAL EN LA UGEL DE CORONEL PORTILLO-2016

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: Mg. JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ

Maestría en: EVALUACION Y ACREDITACION 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 siguientes 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 formato 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 que la tesis no infringe derechos de autor de terceras peruanas.

Tercero: autorizo la publicación,

☒ **Total** (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).

☐ **Parcial** (significa que solo la caratula, la dedicatoria y el resumen en PDF será compartido en el repositorio).

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

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 11 / 07 / 2020

Email: altoditate_jesusteama@live.com firma:

Teléfono: 961689307 DNI : 00136119

DEDICATORIA

A mi amado esposo, Alfonso.

A mis hijos, Rafael Alfonso, Alfonso, Cristian Alfonso y Alessy Sarith, que han sabido darme el apoyo incondicional en todo momento, ya que son el motor y motivo de mi existencia.

A mis queridos y amados padres, quienes son dulce recuerdo y fuente de mi inspiración, mi guía y mi soporte; desde el cielo recibo sus bendiciones para el logro de mis metas.

A mis hermanos, quienes me ayudaron y motivaron en todo momento para la culminación de mis estudios.

AGRADECIMIENTO

Al Creador de todo, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando estuve a punto de caer; por ello, con toda la humildad de mi corazón, le dedico esta tesis.

A la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, por brindarme la oportunidad de realizar los estudios de Maestría.

A la Dra. Esther Isabel Reina Cortegana por su paciencia, orientación y apoyo incondicional.

A mis compañeros de aula, con quienes he compartido momentos académicos.

A mis profesores de maestría, que me dieron sus conocimientos para culminar mis estudios de maestría.

A mi asesor de tesis, el Mg. Jhonn Robert Ruiz de la Cruz, por su dedicación y orientación para el desarrollo de la tesis.

RESUMEN

Esta tesis tuvo como objetivo explicar qué relación existe entre la gestión directoral y el clima institucional de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016, cuya variable estuvo fundamentada en las teorías del desarrollo organizacional, así también en la teoría de la comunicación organizacional y la teoría del factor dual.

Esta investigación se tipifica como observacional, prospectiva, transversal y analítica, de diseño transversal correlacional y cuyo instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, elaborado a partir de la técnica de la encuesta, el mismo que fue aplicado a una población muestral de 75 docentes de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

La principal conclusión a la que se arribó en esta investigación fue que, en relación al objetivo general de investigación, existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y el clima institucional de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016, ya que, el resultado Rho= 0.366 y la Sig.= 0.001 indican que la correlación es positiva media y altamente significativa.

Palabras clave: Gestión: clima; director.

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to explain what relationship exists between directorial management and the institutional climate of the educational network No. 08 of Initial Education in the UGEL of Coronel Portillo-2016, whose variable was based on theories of organizational development, as well as on the organizational communication theory and dual factor theory.

This research is typified as observational, prospective, cross-sectional and analytical, with a cross-sectional correlational design and whose data collection instrument was the questionnaire, developed from the survey technique, which was applied to a sample population of 75 teachers of the educational network Nº 08 of Initial Education in the UGEL of Coronel Portillo-2016.

The main conclusion reached in this research was that, in relation to the general objective of the research, there is a direct and significant relationship between directorial management and the institutional climate of the educational network No. 08 of Initial Education at the UGEL in Coronel Portillo -2016, since the Rho = 0.366 result and the Sig. = 0.001 indicate that the correlation is positive, medium and highly significant.

Key words: Management: climate; director.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado Relación entre la gestión directoral y el clima institucional de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016, es de suma importancia, pues, además de la utilidad inmediata de permitir la adquisición de un grado académico, permite evidenciar la situación de las personas involucradas en los procesos educativos, los aspectos de cambio de actitudes, gestión efectiva de los recursos, institucionalización de nuevos procesos de mejoramiento para el logro de resultados a corto, mediano y largo plazo, y la gestión de las relaciones mutuas que se dan entre estos aspectos.

La mayor motivación que se ha presentado para el desarrollo de esta investigación ha sido la preocupación de la investigadora por explorar cuál es la realidad de la gestión directoral, puesto que, desde la perspectiva normativa es posible que se conduzca apropiadamente, pero no es el sentir de los demás maestros de una comunidad escolar, además, esta situación repercute en el clima institucional y es una condicional que permite encaminar y concretar los planes y proyectos que se piensan para la mejorar de la realidad escolar en una Institución.

El trabajo de investigación se ha estructurado en cinco capítulos y dos acápites. El primer capítulo aborda la descripción del problema, objetivos generales y específicos, hipótesis, justificación, viabilidad y limitaciones; el segundo capítulo trata sobre los fundamentos teóricos; el tercero, el marco metodológico y se hace mención al tipo de investigación realizado en base a un referente bibliográfico, la muestra de estudio e instrumentos de recolección de datos, indicando la validación del instrumento; el capítulo cuarto aborda los resultados obtenidos; el quinto capítulo, es la discusión. Luego se desarrollan dos apartados, el primero es el de las conclusiones y el segundo, de las sugerencias.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
ÍNDICE	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivo General y objetivos específicos	5
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis	6
1.5. Variables	7
1.6. Justificación e importancia	8
1.7. Viabilidad	10
1.8. Limitaciones	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes	11
2.2. Bases teóricas	13
2.2.1. Gestión directoral	13
2.2.2. Clima institucional	16
2.3. Definiciones conceptuales	18
2.4. Bases epistémicos	19
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	22
3.1. Tipo de investigación	22
3.2. Diseño y esquema de la investigación	22
3.3. Población y muestra	23
3.4. Instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	24

CAPÍTULO IV: RESULTADOS 26
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS 43
CONCLUSIONES 45
SUGERENCIAS 46
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 47
ANEXOS 51
1. Instrumentos de recolección de datos 52
2. Fichas de validación de los instrumentos 54
3. Base de datos 56
4. Evidencias fotográficas 58

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Población muestral 23
Tabla 2. Resultados de la variable Gestión directoral 26
Tabla 3. Resultados de la dimensión Gestión de los procesos pedagógicos 27
Tabla 4. Resultados de la dimensión Convivencia democrática e intercultural 28
Tabla 5. Resultados de la dimensión Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad 29
Tabla 6. Resultados de la variable Clima institucional 30
Tabla 7. Resultados de la dimensión La gestión institucional 31
Tabla 8. Resultados de la dimensión Relaciones interpersonales 32
Tabla 9. Resultados de la dimensión Comunicación 33
Tabla 10. Asociación: Gestión directoral*Clima institucional 34
Tabla 11. Asociación: Gestión directoral*La gestión institucional 35
Tabla 12. Asociación: Gestión directoral*Relaciones interpersonales 36
Tabla 13. Asociación: Gestión directoral*Comunicación 37
Tabla 14. Pruebas de normalidad 38
Tabla 15. Correlaciones: Rho de Spearman 38
Tabla 16. Pruebas de normalidad 39
Tabla 17. Correlaciones: Rho de Spearman 39
Tabla 18. Pruebas de normalidad 40
Tabla 19. Correlaciones: Rho de Spearman 40
Tabla 20. Pruebas de normalidad 41
Tabla 21. Correlaciones: Rho de Spearman 42

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Resultados de la variable Gestión directoral 26
Figura 2. Resultados de la dimensión Gestión de los procesos pedagógicos 27
Figura 3. Resultados de la dimensión Convivencia democrática e intercultural 28
Figura 4. Resultados de la dimensión Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad 29
Figura 5. Resultados de la variable Clima institucional 30
Figura 6. Resultados de la dimensión La gestión institucional 31
Figura 7. Resultados de la dimensión Relaciones interpersonales 32
Figura 8. Resultados de la dimensión Comunicación 33
Figura 9. Asociación: Gestión directoral*Clima institucional 34
Figura 10. Asociación: Gestión directoral*La gestión institucional 35
Figura 11. Asociación: Gestión directoral*Relaciones interpersonales 36
Figura 12. Asociación: Gestión directoral*Comunicación 37

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La época actual se caracteriza, por los cambios dinámicos que se producen en los entornos económicos, políticos, sociales y culturales de los países, de las organizaciones, de las instituciones educativas y de las personas, creando realidades cada vez más complejas.

En el sistema educativo peruano se han producido cambios, sobre todo en las aulas y en los maestros, esto se ve reflejado en la historia de la educación en el último siglo, historia de un cambio educativo necesario que nunca termina de llegar o con el que nunca terminamos de estar satisfechos. Es también la historia de una solución fallida, la de la tecnología como la palanca de este cambio. Y es, en último lugar, la historia de una gran ausencia, la gestión del cambio de la cultura escolar.

Por diversas razones, y en muchas ocasiones en los últimos decenios, la tecnología ha cargado con la responsabilidad de transformar la educación. Responsabilidad claramente excesiva y, como el tiempo y las experiencias nos han demostrado, altamente sobredimensionada. Para muchos, la tecnología se ha comportado como una solución en busca de un problema. Hemos atribuido su fracaso a barreras relacionadas con el profesorado, con la escuela y con el sistema en su conjunto. Entre estas barreras podemos destacar: Falta de visión y estrategia; ausencia de liderazgo; barreras económicas; falta de materiales adaptados; miedo al cambio por parte de los profesores, resistencia al cambio por parte de los alumnos; cuestionamiento del cambio por parte de las familias; carencia de las infraestructuras necesarias; escasez de tiempo para implementarlas o para formarse e inadecuados sistemas de evaluación.

La historia, está llena de ejemplos que han querido transformar la educación tecnificando las aulas. La historia, insistimos, nos ha mostrado que el cambio solo será posible si es al mismo tiempo un cambio organizacional, pedagógico y tecnológico.

Ministerio de Educación (2013), en el *Marco del Buen Desempeño Directivo* señala que en los últimos cien años casi todas las instituciones han cambiado, menos la escuela. En general, la escuela como institución mantiene su estructura histórica y es el espacio social donde se han dado menos transformaciones. El

otro elemento de análisis del problema son los bajos resultados de aprendizaje obtenidos por nuestro país, tanto en evaluaciones nacionales, como internacionales. El diseño institucional de la escuela tiene un desfase estructural entre aquello que entendemos que es educar y la demanda educativa del siglo XXI.

En nuestro país desde los años noventa en que se inicia la reforma curricular, se ponen todas las baterías en la instrumentación del aula, que el docente cuente con un currículo reformado, materiales educativos, etc. En fin que tenga un entorno de recursos que le permita mejorar su desempeño y poder lograr aprendizajes de calidad ante los nuevos desafíos que le plantea la reforma curricular, aquí el Plan Nacional de Capacitación Docente (PLANCAD) ofreció un repertorio de métodos activos para realizar clases más participativas, pero se perdió de vista a la escuela como cultura organizacional; sin embargo la escuela tal como la conocemos es un imaginario, es un modelo de escuela, porque tenemos como referente lugar donde los niños están formados ,cantando el himno y escuchando el mensaje del director, aulas donde los alumnos están sentados unos detrás de otros escuchando a su profesor que tiene la pizarra detrás, campanas que anuncian un recreo con lo que los chicos salen a expandirse y jugar por un momento, para luego regresar al orden y silencio del aula, esas son nociones culturales de la escuela que han sobrevivido al paso del tiempo donde hay una jerarquía muy clara de relación entre el adulto, niños y jóvenes.

Mientras esta estructura organizacional no cambie los maestros innovadores no sobreviran a estas escuelas, éstos son inmediatamente ahogados por la cultura, un profesor que trata de romper el molde es inmediatamente abordado, no solo por un director incomprensivo, sino también por sus propios compañeros que sienten que la diferencia constituye una amenaza, la escuela en este contexto es un mundo de uniformidad donde cualquier diferenciación llega a ser una perturbación y es inmediatamente atacada, eso ha hecho que el director no tenga la capacidad de conducir a la escuela a un cambio de agenda en base a los aprendizajes de calidad. La escuela siempre ha tenido la misión de trasmitir la cultura vigente a los estudiantes, ahora la escuela debe orientar a los estudiantes a producir nuevo conocimiento, ya no es una misión de reproducción cultural, sino hay que

habilitarlos para producir cosas; el gran problema es que las escuelas no están organizadas para eso.

Esta situación exige que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos, centrando a toda la organización en los aprendizajes; de ahí que el primer resultado de la reforma de la institución educativa en este ámbito, se refiere a la necesidad de contar con directivos seleccionados, formados y organizados.

Guerrero (2012) señala que en 1990, en la declaración de Jomtien se expresa que los sistemas educativos en el mundo han vivido en el autoengaño, pensando que el progreso en la matrícula y culminación de la escolaridad era señal de éxito en la educación, más bien el verdadero progreso se evidencia en el aprendizaje, pueden haber más niños que concluyen su escolaridad pero que no lograron aprendizajes de calidad; debido a que la escuela asume convencionalmente una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada además en una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado, y el control del orden a través de un sistema esencialmente punitivo. Este enfoque de la gestión escolar parte de la certeza de que la misión de la escuela es formar individuos que acepten y reproduzcan la cultura hegemónica, sus creencias, costumbres, modos de actuar y de pensar. Así mismo, manifiesta que el problema más grave es que el sistema educativo es un sistema atávico, segmentado y excluyente:

Atávico: porque es prisionero de numerosas tradiciones anacrónicas, que considera sagradas e intocables, vocación por la uniformidad que nos cuesta mucho trabajo desprendernos de ella.

Segmentado: porque diferencia circuitos de mayor y menor calidad, hay circuitos de alta calidad, pero no se tiene acceso en toda la población, sino para los que pueden pagarlo.

Excluyente: porque facilita a unos y obstaculiza a otros el acceso a oportunidades para educarse, lograr aprendizajes efectivos y relevantes, y continuar estudiando con calidad. Es un molde igual para todos, el sistema no se acomoda a las necesidades de los niños, sino hace que los niños se acomoden al sistema.

El clima institucional de las escuelas suele ser excluyente, impersonal, autoritario, basado en la desconfianza, donde la desesperanza se aprende y se restringen las posibilidades de desarrollo personal por las bajas expectativas hacia el estudiante. Este clima protege las rutinas institucionales y no propicia el aprendizaje de una convivencia sana, donde se pueda vivir con otros en el respeto y la colaboración. Pese a que su influencia en el rendimiento está probada, la convivencia no ha sido objeto de políticas educativas

Las relaciones de la escuela con la comunidad no suele ser una relación de pares, tiende a basarse en el prejuicio o la subestimación cultural y busca subordinar las familias a las necesidades materiales de la institución, evitando su involucramiento con los procesos de aprendizaje en las aulas. Experiencias promovidas desde fuera del Estado han logrado redefinir las relaciones entre escuela y comunidad a favor de la centralidad de los aprendizajes, pero no han tenido mayor influencia en las políticas.

En nuestro país, se hace evidente que la participación de padres y madres está relacionada por un lado al financiamiento de actividades, mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las escuelas; otro rubro de participación son las reuniones de entrega de notas o las charlas de escuela para padres. Es decir que la participación de padres y madres en las escuelas puede verse desde una mirada más bien utilitaria o como receptores pasivos de información.

Balarin y Cueto (2008), indican que, al parecer, las escuelas brindan escasa información a las familias y carecen de recursos para que ellas comprendan la noción de rendimiento y de qué manera pueden contribuir a que sus hijos incrementen sus logros. Además, las escuelas depositan la responsabilidad de la débil relación entre escuela y familia en esta última, aludiendo a una falta de interés o de preocupación por parte de los padres respecto a la educación de sus hijos. No se observa un involucramiento de las familias en aspectos pedagógicos o relacionados al aprendizaje de sus hijas e hijos.

En el seno de la gestión directiva de la Red Educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo, está organizada de acuerdo a una estructura educativa de Educación Básica Regular-Educación Inicial, en donde labora personal directivo, docente, y administrativo que apoyan los procesos enseñanza que se imparten en sus instalaciones, que cumplen con la misión que tienen asignada.

Sin embargo, se vienen generando situaciones en su clima institucional que de alguna manera parecen estar produciendo incidencias a nivel de sus integrantes y de la comunidad educativa en general, por ello consideramos realizar nuestra investigación a fin de detectar dicha problemática y plantear soluciones inmediatas.

En tal sentido, se diseñó esta investigación, para establecer las probables relaciones que pueden existir entre la gestión directoral y el clima institucional de la Red Educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo, con la finalidad de buscar alternativas viables que nos sean útiles y contribuir con la implementación de propuestas de solución a esta problemática; así, se garantiza una toma de decisiones saludable, de ser el caso, para abordar el proceso de mejora de la realidad que se ha descrito.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión directoral y el clima institucional de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la gestión directoral y la gestión institucional de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016?

¿Qué relación existe entre la gestión directoral y las relaciones interpersonales de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016?

¿Qué relación existe entre la gestión directoral y la comunicación de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

Explicar qué relación existe entre la gestión directoral y el clima institucional de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

1.3.2. Objetivos específicos

Explicar qué relación existe entre la gestión directoral y la gestión institucional de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

Explicar qué relación existe entre la gestión directoral y las relaciones interpersonales de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

Explicar qué relación existe entre la gestión directoral y la comunicación de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y el clima institucional de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y la gestión institucional de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

Existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y las relaciones interpersonales de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

Existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y la comunicación de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

1.5. Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión directoral	**Gestión de los procesos pedagógicos**	1. Se construye una visión común de toda la comunidad educativa que inspira, orienta y acompaña el fortalecimiento de capacidades y el compromiso de sus miembros para crear condiciones favorables y hacerse responsables del logro de aprendizajes de los estudiantes. 2. Promueve una organización abierta, informada y democrática. 3. Promueve el protagonismo estudiantil, adecuándose a las necesidades de sus estudiantes y del contexto. 4. Se autoevalúa continua y colectivamente para extraer lecciones sobre la base de su propia experiencia.	Ordinal
	Convivencia democrática e intercultural	5. Cuida las relaciones interpersonales con buen trato. 6. Respeta la diversidad. 7. Se comunica de manera efectiva como una práctica oportuna y pertinente. 8. Se construyen normas consensuadas. 9. Se gestiona el conflicto como oportunidad de aprendizaje para prevenir, atender y contener posibles situaciones de contradicción y/o confrontación. 10. Se promueve el desarrollo de habilidades personales y actitudes favorables para un clima que desarrolle de los aprendizajes fundamentales.	
	Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad	11. Renueva y reenfocar las prácticas de los actores involucrados. 12. Desarrolla las capacidades necesarias. 13. Aporta protocolos e instrumentos para el desarrollo de acciones y rutinas innovadoras. 14. Establece mecanismos de soporte, monitoreo y evaluación de procesos claves. 15. Difunde información relevante sobre el sentido de las nuevas prácticas y los resultados que se esperan. 16. Construye consensos básicos en relación a la misión de la institución escolar y las características de enseñanza para el logro de aprendizajes.	
Clima institucional	**La gestión institucional**	1. Estructura organizativa coherente con los objetivos, misión y visión de la institución 2. Favorecer la interacción social positiva 3. Participación de todos los actores 4. Toma de decisiones conjunta 5. Evaluación permanente de condiciones y procesos. 6. Respeto de normas que emanan de las autoridades 7. Respeto de normas internas 8. Consenso con todo el personal 9. Liderazgo democrático y participativo 10. Desarrolla una visión compartida 11. Orienta a los actores al logro de metas 12. Fomenta el trabajo en equipo 13. Capacitación profesional y el crecimiento personal 14. Ejemplo de la práctica de valores 15. Honestidad, justicia, respeto 16. Disciplina como un estilo de vida 17. Creatividad para innovar, transformar y competir 18. Actitud de diálogo, capacidad de escucha, sensibilidad social y habilidad para solucionar conflictos	Ordinal
	Relaciones Interpersonales	19. Fomenta un estilo de convivencia democrática 20. Respeta los derechos humanos 21. Cumplimiento de deberes y responsabilidades 22. Estrategias para solucionar conflictos de manera armónica 23. Genera mecanismos de estímulo y reconocimiento 24. Promueve el respeto y valoración por las diferencias 25. Evita todo tipo de discriminación 26. Pone énfasis en la cooperación y trabajo en equipo 27. Promueve espacios de integración	
	Comunicación	28. Promueve interacción social 29. Mensaje veraz y oportuno 30. Actitud de diálogo y de escucha 31. Empatía en el diálogo 32. Asertividad comunicativa	

1.6. Justificación e importancia

La sociedad educativa ha ido variando a lo largo de la historia, por ello el sistema educativo frente a estos cambios juega un papel importante haciendo más complejas sus funciones, como consecuencia, las instituciones educativas y las personas que las administran están llamadas a lograr una mejora de la gestión directiva y pedagógica, para poder adaptarse a las nuevas exigencias del entorno global. Es decir, que deben asumir el reto de elevar los estándares de calidad y contribuir sustancialmente, desde una nueva visión de la educación, al desarrollo personal, social y económico.

Para adaptarse al nuevo contexto esta visión exige, de las personas involucradas en los procesos educativos, los siguientes aspectos: cambio de actitudes, gestión efectiva de los recursos, institucionalización de nuevos procesos de mejoramiento para el logro de resultados a corto, mediano y largo plazo, y la gestión de las relaciones mutuas que se dan entre estos aspectos.

El hecho investigado busca satisfacer las necesidades existentes en relación a la gestión directoral y el clima institucional en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Inicial de la RED Nº 08 de la UGEL de Coronel Portillo. La presencia de dificultades como la jerarquía piramidal debido a la existencia de una estructura autoritaria. Una organización compartimentada, en donde lo que hace un docente no lo saben los demás colegas. A ello se suma la administración de rutinas, el director es el que vigila en que el profesor esté en el aula, que no esté durmiendo, que no abandone su aula y que haga clases, no maneja información de lo que pasa al interior de las aulas ya que se asume que el campo de acción de la gestión escolar es otro diferente al aprendizaje.

La convivencia en las instituciones educativas encontramos negación de la identidad, porque la identidad de los niños queda fuera de la escuela, porque solo son estudiantes, son iguales y deben comportarse de la misma manera.

Encontramos en las aulas discriminación, los peores estudiantes se retrasan, contagian a los mejores, por eso los separan. Y viven en la escuela del silencio, debiendo los niños guardar absoluta obediencia.

En cuanto al vínculo escuela, familia y comunidad, la gestión directoral promueve el aislamiento, la subestimación cultural y relaciones utilitaria, a los padres de familia solo se les convoca para que reciban notas, quejas del

comportamiento de sus hijos, para que donen trabajo, materiales educativos o dinero.

Los problemas expresados, seria consecuencia en algunos casos, por asignación de cargos directivos, por la UGEL sin atender el perfil de competencias, en tal sentido es preciso que reúna una serie de competencias, tanto personales responsables, eficientes, innovadores, motivadores, creadores, investigadores, orientadores, profesionales, como formación, perfeccionamiento y actualización académica, para el fiel cumplimiento de sus funciones, a fin de garantizar la calidad en su gestión.

La realización de este estudio se considera conveniente, por cuanto se concibe a la gestión directoral como elemento primordial para el buen funcionamiento de las instituciones, pues según explica Robbins (2008),afirma que la gestión directoral, facilita el movimiento del personal hacia una meta común, siendo por tanto fundamental para conducir a los docentes a ejercer un adecuado desempeño laboral de allí que la investigación sea de carácter relevante para la colectividad no solo local sino regional, porque permite conocer de manera clara y detallada la gestión directoral y su relación con el clima institucional de la Red Nº 08 de la UGEL de Coronel Portillo, se justifica desde los siguientes puntos de vista:

Teórico, porque pretende reflejar la conceptualización de la gestión directoral y del clima institucional, tomando en cuenta su cumplimiento para el manejo eficaz de la organización, siguiendo los lineamientos emanados del ente rector.

Práctico, por cuanto permitirá a las instituciones educativas de educación inicial de la RED Nº 08 mejorar el servicio que ofrecen al introducir cambios en la gestión directoral que tiene la gran responsabilidad de activar todo el potencial de cada uno de los estudiantes, empoderándoles como aprendices del siglo XXI, cediéndoles autonomía y control sobre su aprendizaje. En las aulas se deber fomentar el desarrollo de los estudiantes, para que aprendan a conocer, aprendan a aprender, aprendan a hacer, aprendan a convivir y en definitiva aprendan a ser, como lo indica el informe de la Educación encierra un tesoro (1996).

Social, por cuanto contribuirá al fortalecimiento de las organizaciones educativas con el apoyo del ejercicio de una acción directiva la cual permita mejorar el desempeño del docente, redundando en beneficio del proceso

enseñanza aprendizaje. También permitirá reconocer la importancia de la gestión directoral y el clima institucional en las Instituciones Educativas de Educación Inicial de la RED Nº 08 de la UGEL de Coronel Portillo.

Metodológica, porque preverá el uso de un cúmulo de información mediante un instrumento de recolección de datos, el cual podrá aplicarse en las diferentes Instituciones Educativas de Educación Inicial de la RED Nº 08 de la UGEL de Coronel Portillo. Se realizará un análisis de correlación para mejorar la gestión directoral y el clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial.

Los resultados servirán de guía utilizando diferentes enfoques sobre la gestión directoral y su relación con el clima institucional, en función de ello, ordenar un conjunto de documentos bibliográficos, sistematizado, actualizado, los cuales pueden servir de referencia para futuros estudios.

1.7. Viabilidad

La investigación es viable, porque para lograr los resultados, la delimitación temporal y espacial, se ajusta a las posibilidades del investigador, al tener domicilio y centro de trabajo en la RED Nº 08 de la UGEL de Coronel Portillo, con la posibilidad de realizar la investigación in situ y tener facilidad de seleccionar la muestra y recolectar los datos, sus informaciones y conclusiones que son fuente de valiosa ayuda.

1.8. Limitaciones

No se presentó limitación alguna que retrasara o impidiera el desarrollo de esta investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Gustavo (2019), en Clima organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma, concluyeron que:

Existe una correlación alta, positiva y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la gestión educativa en la institución educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma, puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica (0.742 > 0, 24), es decir que cuando existe buen clima organizacional también existe una buena gestión educativa, en la institución mencionada.

Sagredo y Castelló (2019), en Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile, concluyeron que:

La relación positiva existente entre gestión directiva y la motivación compromiso docente, según la percepción de profesores que se desempeñan en establecimientos de educación de personas adultas, corrobora lo anterior y podría indicar que la generación de competencias de liderazgo en directores de establecimientos es clave para lograr que el desempeño de sus funciones sea un aporte real al desarrollo laboral docente. (p. 19)

Tito y Condori (2018), en Liderazgo directivo y el clima institucional en la I.E 6038 “Ollantay”, Pamplona alta S.J.M*, 2011*, concluyó que: “Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el clima institucional, hallándose una correlación de 0.514 con un valor de significancia (bilateral) 0.000; lo cual indica que la correlación es positiva.” (p. 72)

Yataco (2018), en El clima organizacional y su relación con la gestión institucional del colegio Túpac Amaru de la red 09 de la sede administrativa UGEL N° 01 – del distrito de Villa María del Triunfo. Lima sur – 2013, concluyó que:

Se ha demostrado que el Clima Organizacional se relaciona con la Gestión Institucional en el colegio Túpac Amaru de la sede administrativa de la Red

09 UGEL Nº01 –del distrito de Villa María del Triunfo. Lima Sur 2013, según la correlación de Rho de Spearman de 0,867 es MUY ALTA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba de la independencia (***p< .000) altamente significativo, se acepta la hipótesis: El Clima Organizacional tiene relación directa con la Gestión Institucional en el colegio Túpac Amaru de la sede administrativa de la Red 09 UGEL Nº01 –del distrito de Villa María del Triunfo. Lima Sur 2013. (Conclusiones, p. 11)

Acosta (2017), en Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa técnica San Luis Gonzaga del Espinal, concluyó que: El rector de la institución educativa encuestada presenta un alto grado de aceptación para los maestros entrevistados toda vez que casi el 50% de ellos ve con buenos ojos la admiración y el estilo de liderazgo transformacional que él emplea. Además, él emplea mecanismos de comunicación importantes dando a conocer con anterioridad las agendas y los propósitos de las reuniones, no solo del consejo directivo, sino de los demás estamentos del gobierno escolar. (p. 94)

Bautista (2017), en Clima institucional y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Madre Admirable” de la UGEL Nº 07 - del Distrito San Luis – 2014, concluyó que: “se establece 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.” (p. 112)

Carhuavilca (2017), en Liderazgo de los directivos y el clima institucional de los docentes del nivel secundario en la Institución Educativa “República de Colombia”, 2012, concluyó que “La relación que existe entre el liderazgo de los directivos y el clima institucional de los docentes del nivel secundario en la Institución Educativa “República de Colombia”, 2012, es altamente significativo.” (p. 145)

Angulo (2016) en El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional, concluyó que:

Las instituciones educativas requieren de autoridades que manejen procesos de liderazgo basados en el trabajo en equipo; donde se propicie

la integración verdadera para ofrecer a la comunidad educativa un ambiente de cordialidad y respeto mutuo. (…) Los docentes no participan de la toma de decisiones institucionales; lo que limita el involucramiento de los propósitos a lograr a nivel de comunidad educativa. (p. 58)

Contreras y Jiménez (2016), en Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención, concluyeron que:

Hay una tendencia clara hacia el estilo de liderazgo No deseable que se ejerce en el Colegio y marca una propensión evidente la ejecución de malas prácticas que son reflejadas en la mayoría adjetivos desfavorables a un liderazgo pertinente. (…) Se puede establecer que los datos entregados por el personal del Colegio ameritan una intervención pronta para implementar políticas de alta dirección que redunden en el mejoramiento progresivo y constante del clima organizacional. (p. 71)

Paredes (2015), en Relación del clima institucional y la calidad de la gestión, en la Institución Educativa N° 16577, del Centro Poblado Montango, distrito Santa Rosa, provincia Jaén, 2014, concluyó que:

El clima institucional es medianamente adecuado, según los encuestados, considera que la calidad de la gestión en la Institución Educativa N° 16577, corresponde a un nivel medio. Según los resultados de la prueba de hipótesis existe moderada correlación positiva entre las variables de estudio. (p. 90)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión directoral

2.2.1.1. Definición

Para el Ministerio de Educación (2014, p. 13), la gestión directoral es aquella que se encamina en:

Un modelo de gestión escolar centrado en los aprendizajes; a partir del liderazgo pedagógico del equipo directivo, que permita las condiciones necesarias para alcanzar los aprendizajes fundamentales, deseables y necesarios en todas y todos los estudiantes.

Una organización escolar democrática, pertinente a las necesidades y contexto de la escuela.
Una escuela acogedora que desarrolle una convivencia democrática e intercultural entre los integrantes de su comunidad educativa, así como un vínculo con las familias y comunidad.

Parafraseando la RM 0168-2002-ED (citada por Carrillo, s.f., p. 7), se define la gestión directoral, en situación de responsable de la gestión educativa, como:
Una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo.

Se colige que el directivo en la escolaridad, de manera normativa es el responsable directo de la buena marcha institucional y de garantizar una formación apropiada, en cuanto al impacto social de esta.

2.2.1.2. Importancia de una buena gestión del director

Castañeda (2018), precisa que una buena gestión del director es importante, porque:
al director le corresponde organizar el funcionamiento del centro educativo para lograr los objetivos institucionales y cumplir con las políticas educativas, así también, articular la organización de los docentes, estudiantes y padres de familia, la planificación anual de actividades, la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros, el seguimiento, monitoreo y supervisión de las actividades curriculares y extracurriculares, la evaluación de los aprendizajes y las relaciones con la comunidad de base, entre otros. (párr. 1)

Se entiende, entonces, que la función del director es integral; a él le compete la responsabilidad de la buena marcha escolar en diferentes

aspectos del desarrollo de la Institución, tanto en la enseñanza-aprendizaje en sí, como en la satisfacción de los recursos que contribuye con el desarrollo de las clases escolares.

Así mismo, Bazán (2019) precisa que:

Nuestro sistema educativo actual requiere que los directores asuman un verdadero rol de líderes pedagógicos, que no solo se ocupen de las funciones administrativas o que esporádicamente visiten las aulas para llenar una ficha de monitoreo, o que rara vez converse con los estudiantes sobre sus necesidades o intereses, que muy poco integre a los padres de familia en el trabajo pedagógico; se requiere un director que genere espacios pedagógicos para todos los actores, que se involucre en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje junto con sus maestros, que promueva comunidades de enseñanza y aprendizaje entre docentes y administrativos para revisar y evaluar los resultados de aprendizaje y tomar decisiones pertinentes. (párr. 3)

Es así que se comprende que los directores de las instituciones educativas para estar en concordancia con la gestión moderna, tienen que dejar de ser burócratas, para convertirse en profesionales trabajadores y proactivos, de modo que logren los objetivos y metas que una institución educativa se propone para el bienestar del servicio educativo que presta.

2.2.1.3. Dimensiones

Según el Ministerio de Educación (ídem, pp. 13, 14), las dimensiones de la gestión directoral son las siguientes:

La gestión de los procesos pedagógicos: “está definida como el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela -liderado por el equipo directivo- para promover y garantizar el logro de los aprendizajes.”

La convivencia democrática e intercultural: “está definida como el conjunto de condiciones que permiten el ejercicio de la participación democrática y ciudadana de todas y todos los estudiantes y que promueva la construcción de un entorno seguro, acogedor y colaborativo.”

El vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad: “implica que la escuela otorga un rol protagónico a los otros dos actores, estableciendo

una alianza que contribuye tanto a la mejora de los aprendizajes como a la promoción del desarrollo local.”

2.2.2. Clima institucional

2.2.2.1. Definición

Para Méndez (citado por Medina. 2018), clima institucional es la “Percepción que tienen los miembros de la institución educativa, respecto de las condiciones en las que se desenvuelve ésta, y que se deriva del tipo de interacciones sociales y de las características organizacionales.” (p. 19) Asensio Muñoz y M. y José Fernández Díaz (citados por Medina, 2018 definen clima institucional como un “conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinadas por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante, a su vez.” (p. 19)

2.2.2.2. Importancia del clima institucional

Para Onetto (2017), el clima institucional es importante porque:
Intenta relacionar la oferta de actividad conjunta que hace una institución con las expectativas que traen sus miembros como seres humanos. De alguna manera, recuperamos la idea del "funcionalismo antropológico": en sus múltiples particularidades sociales y culturales los seres humanos comparten algunas necesidades o expectativas comunes que hay que tener en cuenta para comprender sus comportamientos. Vamos a ir a un ejemplo concreto para no perdernos en vaguedades. Un docente puede estar muy bien entrenado profesionalmente, ser muy diestro y creativo para desarrollar metodologías de enseñanza y aprendizaje, pero si su esfuerzo pasa desapercibido y no recibe ningún reconocimiento, la validez profesional de su tarea no alcanza para sostenerlo en su esfuerzo. (párr. 6)

Además, es sabido que, de existir un clima institucional desfavorable, “se puede percibir claramente el efecto directo que esta situación generara en la salud de las personas. Los climas laborales negativos generan enfermedades laborales en todos los actores involucrados.” (párr. 7)

Gutiérrez (2014) añade: “Que se propicie un buen clima escolar u organizacional favorecería también una buena convivencia escolar, sabiendo que los actores de esta convivencia no sólo son los profesores y los estudiantes, sino también los apoderados, auxiliares de servicio, directivos de la institución” (p. 13)

Como se puede observar, el implementar y sostener un clima institucional saludable, entonces, permite el logro de objetivos institucionales, puesto que, al ser reconocidos y comunicarse con todos los miembros de la comunidad escolar de manera asertiva y apropiada, el trabajador siente que dando lo máximo de él se satisface y satisface a los demás. Directivos, docentes, estudiantes y padres de familia estarían comprometidos con el desarrollo de la escuela y se afirmaría el liderazgo institucional en la comunidad.

2.2.2.3. Dimensiones

Son dimensiones del clima institucional, según el Ministerio de Educación (citado por Medina, 2018):

La gestión institucional: que considera la estructura organizativa, que debe ser coherente con los objetivos, misión y visión de la institución, debe favorecer la interacción social positiva, tiene que promover la participación de todos los actores, hasta el nivel de toma de decisiones y es sujeta de evaluación permanente de condiciones y procesos. Así mismo, está vinculada con las normas -tanto las que emanan de las autoridades competentes, como las internas, que son fruto del consenso con todo el personal- y el liderazgo -que tiene que ser, en lo posible democrático y participativo, evitando el verticalismo, el autoritarismo o la permisividad, desarrollar una visión compartida, orientar a los actores al logro de metas, fomentar el trabajo en equipo, promover la capacitación profesional y el crecimiento personal en todos los actores de la Institución, ser ejemplo de la práctica de valores: honestidad, justicia, respeto, practicar la disciplina como un estilo de vida de orden, de organización y de acatamiento de las normas y las leyes, hacer uso de la creatividad para innovar, para encontrar alternativas favorables a los cambios del entorno y a la competitividad, tener actitud de diálogo, capacidad de escucha, sensibilidad social y poseer habilidades para solucionar conflictos-.

Relaciones Interpersonales: que consiste en fomentar un estilo de convivencia democrática en un marco de respeto a los derechos humanos y cumplimiento de deberes y responsabilidades, desarrollar estrategias para solucionar conflictos de manera armónica (negociación, mediación, consenso, arbitraje), generar mecanismos de estímulo y reconocimiento, promover el respeto y valoración por las diferencias, evitando todo tipo de discriminación, poner énfasis en la cooperación y trabajo en equipo y promover espacios de recreación y de fortalecimiento de la integración.

Comunicación: que es el proceso de interacción entre los actores de una comunidad educativa, la cual tiene que ser valorada como herramienta fundamental de la interacción social, ser veraz y oportuna, ser de ida y retorno y darse con actitud de diálogo y de escucha.

2.3. Definiciones conceptuales

En función de las definiciones consideradas por la Real Academia Española (2020), se define los conceptos siguientes:

Clima laboral: Es la percepción que los trabajadores de una entidad poseen de las interacciones que en esta se practican cotidianamente.

Comunicación asertiva: Es el proceso comunicacional que se caracteriza por su directez, corrección y altura en cualquier circunstancia.

Dirección: Es la situación administrativa que ubica a un profesional a cargo de la gestión de una institución u de un área de esta.

Empatía: Es la cualidad de una persona que consiste en ubicarse en la situación del prójimo o del interlocutor en un escenario determinado.

Interacción: Es el proceso mediante el cual una o más personas realizan acciones de carácter comunicativo, productivo o de otra índole.

Liderazgo: Es la condición que una persona asume en función de sus cualidades y habilidad para convocar y persuadir a los seguidores.

Motivación: Acción emocional extrínseca y/o intrínseca que impele a alguien o a un grupo a realizar algo.

Organización: Es la condición a través de la cual una entidad desarrolla sus acciones en un contexto de orden y sistematicidad.

Reconocimiento: Acción mediante la que se valora una acción extraordinaria de alguien.

Resiliencia: Capacidad y habilidad humana para superar las adversidades de diferente tipo.

2.4. Bases epistémicas

Teorías del desarrollo organizacional

Sánchez (2009) precisa:

La inteligencia corporativa en primera instancia, está orientada hacia la construcción de una organización inteligente; la cual se caracteriza por poseer información y conocimiento. El tener un buen proceso de información hace que las organizaciones permitan maniobrar con inteligencia, creatividad y en muchas ocasiones actúan con astucia. (p. 237)

Se señala que el hecho de adoptar aquello que una entidad ha desarrollado como cultura implica el actuar de manera proactiva y desarrollar las acciones pertinentes, puesto que ya se ha internalizado los objetivos institucionales, lo que, unido al conocimiento que posee el trabajador, redundaría en favor de las metas de toda la entidad.

Así mismo, una entidad, sobre todo educativa, tiene que cuidar por la actualización de sus trabajadores, porque es la única forma de cultivar los conocimientos necesarios para aprovechar los conocimientos en favor de la institución, encajando esto en el desarrollo de una organización:

El conocimiento tácito es aquel de naturaleza y propiedad personal; de difícil formalización, explicación y representación, por lo que su transmisión sólo puede efectuarse mediante la interacción social y directa con los individuos. El conocimiento explícito, es universal; se representa y codifica con facilidad en diversos recursos para el aprendizaje. De esta manera, permite el desarrollo de sistemas de autoaprendizaje en los que el contacto directo puede reducirse significativamente y facilita el uso de las TIC´s. (p. 238)

El desempeñar funciones de trabajo que devienen en coherentes con los objetivos de la Institución, permite al trabajador la detección de vacíos cognitivos y despiertan su preocupación por superarlos para estar en igualdad de condiciones con los demás:

Las demandas de información surgen cuando el individuo reconoce que tiene lagunas en su estado de conocimiento y su capacidad para percibir

una experiencia. La inteligencia de la organización es hacer buen uso de la información, en una función crítica, y compleja en el control de la información. (p. 238)

Teoría de la comunicación organizacional

Montoya (2018) explica que:

Las organizaciones nacen por una inquietud o necesidad de cumplir uno o más objetivos, el cual o los cuales sólo pueden lograrse mediante esfuerzos y acciones conjuntas de un grupo de personas, de tal forma que la colaboración colectiva supera las limitaciones individuales y logran cierto grado de efectividad a través de acciones convenidas y coordinadas con otros. (p. 782)

Como se puede deducir de lo anterior, la comunicación organizacional tiene cuna naturaleza productiva con base en formas comunicacionales que responde a elementos culturales específicos de la entidad.

Ante esta realidad, es importante que la comunicación que se cuide sea también la informal o la amical, puesto que la organización responde a lo productivo en la medida que las interacciones del personal se materialicen en buenos términos, en un ambiente saludable:

Si bien al interior de las organizaciones hay componentes controlables o que se pueden coordinar en lo referente a la comunicación existen elementos que deben tomarse en cuenta y que afectan sus acciones internas como el hecho de que estas se encuentra con un contexto cambiante, una época compleja, competida y cargada de incertidumbre, teniendo que buscar las mejores estrategias para acrecentar sus recursos y seguir en el mercado, privilegiando para ello la cultura y clima de la organización entre otros aspectos claves. (p. 783)

Es importante que la gestión o la dirección de una institución analice muy bien las formas comunicativas que se viven entre los trabajadores; no es aprovechar para esclavizar al empleado, sino sacar provecho de una situación o realidad para favorecer la red de interacciones de los mismo trabajadores, para que estos se sientan bien, lo redundaría en la productividad; así: “Por lo tanto, el estudio actual de la Comunicación

organizacional gira en torno a los diseños para el flujo de mensajes e influencias, mediante los cuales la administración puede alcanzar mayor rendimiento para sí misma y sus empleados.” (p. 783)

En conclusión:

Lo cierto es que tanto la comunicación formal e informal pueden ser vistas como complemento en la organización, quizá mientras en unas organizaciones se privilegia la parte formal en otras será lo informal pero siempre contarán con los dos tipos integrando sus procesos de comunicación. (p. 784)

Teoría del factor dual

Groos (2009) explica que, para Herzberg, una persona se siente motivada debido a la acción de quienes dirigen una entidad; es decir, si un trabajador obtiene ciertos logros durante sus labores en una institución, entonces estos logros son producto de sus esfuerzos o de lo que él mismo realiza y que, por lo tanto, le permite algunos réditos. Por ello es que señala la existencia de dos factores:

Los factores higiénicos, que son aspectos exógenos al trabajo mismo y que al satisfacerlos eliminan la insatisfacción, pero no necesariamente resultan motivantes; en todo caso, es el trabajo mismo el que, para un trabajador, le es positivo y deviene en el reconocimiento.

Los factores motivadores, que surgen del trabajo propiamente dicho, y permiten a la persona sentirse motivados en el sentido amplio y profundo del término, en todo caso, son los aspectos más complejos que se logran aquellos que incrementan el nivel de motivación.

Herzberg, en palabras de Groos, indica que “incrementado las responsabilidades y la valoración de las personas. La autonomía, la retroalimentación, y el ambiente de trabajo, son los puntos principales.” (p. 13)

Por ello, su la alta dirección de una institución atiende al reconocimiento de ciertos aspectos que estén en los niveles más altos de realización, se garantiza una mayor motivación para el trabajo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

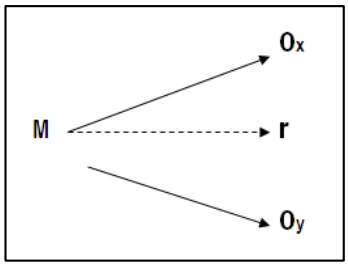
3.1. Tipo de investigación

Según lo propuesto por Supo (2012), esta investigación se tipifica como sigue:

- Según la intervención del investigador, es observacional, ya que el investigador no tendrá intervención para modificar el comportamiento de las variables, es decir, los resultados son ajenos a su conveniencia.
- Según la planificación de la toma de datos, es prospectiva, ya que la recolección de datos se realizará a propósito de la investigación, por lo que el investigador tendrá el control de la orientación del tratamiento de los mismos.
- Según el número de ocasiones en que mide la variable de estudio, es transversal, debido a que la recolección de datos se realizó en un solo momento de tiempo, con el propósito de realizar las comparaciones convenientes.
- Según el número de variables de interés, es analítica, debido a que en esta investigación se abordará la relación entre dos variables de estudio, además de analizar su comportamiento en su entorno natural.

3.2. Diseño y esquema de la investigación

El diseño de investigación que corresponde a este estudio será transeccional correlacional, ya que, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variable en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales.” (p. 157)



De donde:

M = Muestra seleccionada.

Ox = Variable independiente: Gestión directoral.

Oy = Variable dependiente: Clima institucional.

r = Relación.

3.3. Población y muestra

La población será muestral, es decir, el total de docentes de aula y de docentes auxiliares de las instituciones educativas de la Red Nº 08, según el detalle siguiente:

Tabla 1. Población muestral

Característica	Unidades
Docentes de aula	50
Docentes auxiliares	25
Total	**75**

Nota: Se tomó como fuente el cuadro de asignación del personal de cada institución

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Para determinar el instrumento de recolección de datos utilizado, se determinó la técnica a utilizar. La técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta, que es “una técnica de investigación social para la investigación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directamente o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigado.” (Carrasco, 2005, p. 314)

En este sentido, a partir de la técnica mencionada se determinó el instrumento de recolección de datos, el cuestionario, que es un instrumento “en el que no es necesaria la relación directa, cara a cara con las unidades de análisis, consiste en presentarles unas hojas o pliegos de papel conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, precisión y objetividad.” (Carrasco, 2005, p. 318).

La ficha técnica del cuestionario para la variable Gestión directoral se muestra a continuación:

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la percepción de la Gestión Directoral
Autor	Dina Pinedo Coral
Objetivo	Recolectar información acerca de la percepción de la gestión directoral en la sede de estudio.
Unidad de análisis	Docentes de aula Docentes auxiliares
Número de reactivos	Gestión de los procesos pedagógicos : 4 Convivencia democrática e intercultural : 6 Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad : 6 Total : 16
Opciones de respuesta	Pésimo [1] Malo [2] Regular [3] Bueno [4] Excelente [5]
Alfa de Cronbach	0.76
Validación por juicio de expertos	Experto 1: Válido Experto 2: Válido

La ficha técnica del cuestionario para la variable Clima institucional se muestra a continuación:

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la percepción del Clima institucional
Autor	Dina Pinedo Coral
Objetivo	Recolectar información acerca de la percepción del clima institucional en la sede de estudio.
Unidad de análisis	Docentes de aula Docentes auxiliares
Número de reactivos	La gestión institucional : 18 Relaciones Interpersonales : 9 Comunicación : 5 Total : 32
Opciones de respuesta	Pésimo [1] Malo [2] Regular [3] Bueno [4] Excelente [5]
Alfa de Cronbach	0.81
Validación por juicio de expertos	Experto 1: Válido Experto 2: Válido

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

El análisis de los datos recolectados se realizará bajo el enfoque cuantitativo, y basándonos en lo referido por Guarín (2002):

Se llevará a cabo la recolección de los datos a procesar, a partir de la lista de cotejo elaborada para medir las variables nivel de psicomotricidad y aprendizaje significativo.

Luego se realizarán el proceso de crítica de datos, en el que se pretende detectar falsedades e inconsistencias en el análisis, luego se sigue con el proceso de clasificación, que consiste en desechar los datos que se consideran no útiles para la investigación y por último el proceso de orden, en el que se organizan los datos clasificados según la utilidad para su procesamiento.

Posteriormente se realiza la tabulación de los datos, que se refiere al resumen de la información recolectada en tablas, de modo que sea de fácil lectura e interpretación para el lector. Asimismo, se considerarán aspectos como la presentación, tratando de no saturar al lector con figuras y tablas innecesarias, sino con las que son de utilidad para el propósito de la investigación.

Finalmente, se realiza el análisis inferencial, en el que se aplican métodos y procedimientos estadísticos objetivos para comprobar la hipótesis previamente planteada y de este modo establecer y redactar las conclusiones de la investigación. Para el caso de esta investigación, se realizarán las pruebas de normalidad para determinar el estadístico de correlación a aplicar.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Tabla 2
Resultados de la variable Gestión directoral

	Gestión directoral	
	Recuento	Porcentaje
Pésimo	0	0,0%
Malo	4	5,3%
Regular	65	86,7%
Bueno	6	8,0%
Excelente	0	0,0%
Total	75	100,0%

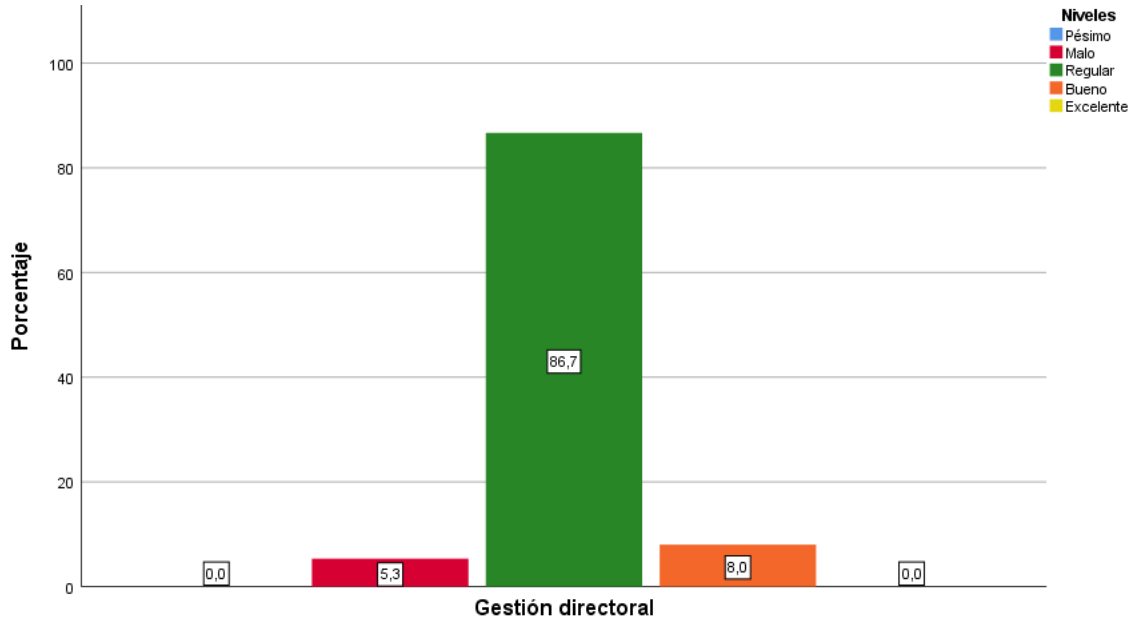


Figura 1. Resultados de la variable Gestión directoral

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Gestión directoral, del total de la población muestral, 86.7% la percibe en el nivel Regular, 8% en el nivel Bueno, 5.3% en el nivel Malo, 0% en el nivel Pésimo y 0% en el nivel Excelente, en la sede de estudio.

Tabla 3
Resultados de la dimensión Gestión de los procesos pedagógicos

	Gestión de los procesos pedagógicos	
	Recuento	Porcentaje
Pésimo	0	0,0%
Malo	25	33,3%
Regular	46	61,3%
Bueno	4	5,3%
Excelente	0	0,0%
Total	75	100,0%

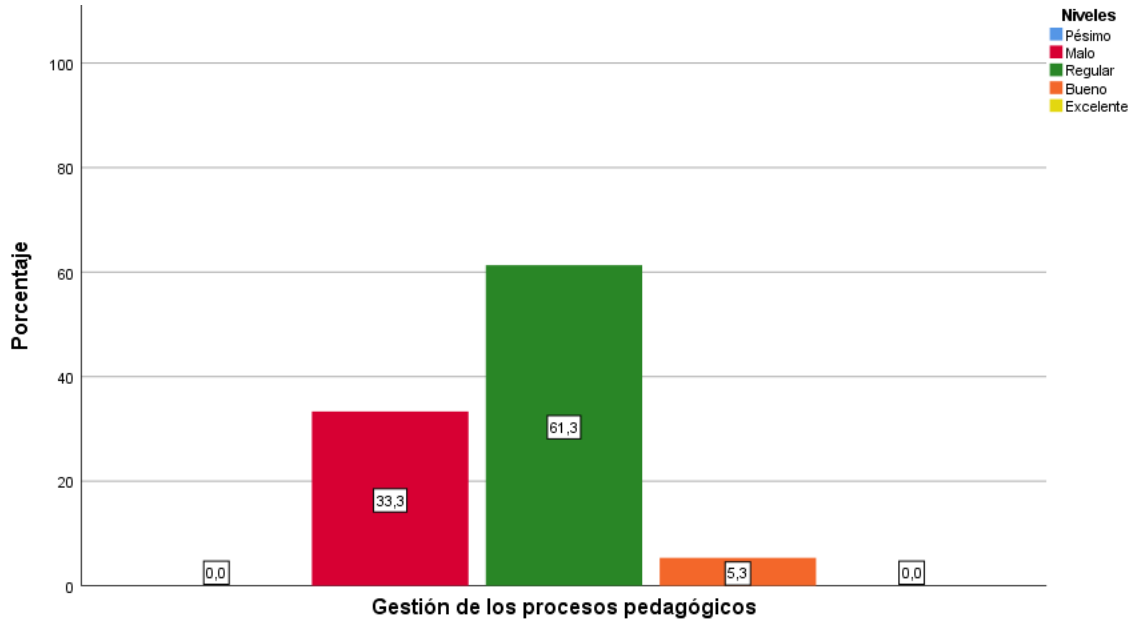


Figura 2. Resultados de la dimensión Gestión de los procesos pedagógicos

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión Gestión de los procesos pedagógicos, del total de la población muestral, 61.3% la percibe en el nivel Regular, 33.3% en el nivel Malo, 5.3% en el nivel Bueno, 0% en el nivel Pésimo y 0% en el nivel Excelente, en la sede de estudio.

Tabla 4
Resultados de la dimensión Convivencia democrática e intercultural

	Convivencia democrática e intercultural	
	Recuento	Porcentaje
Pésimo	0	0,0%
Malo	4	5,3%
Regular	65	86,7%
Bueno	6	8,0%
Excelente	0	0,0%
Total	75	100,0%

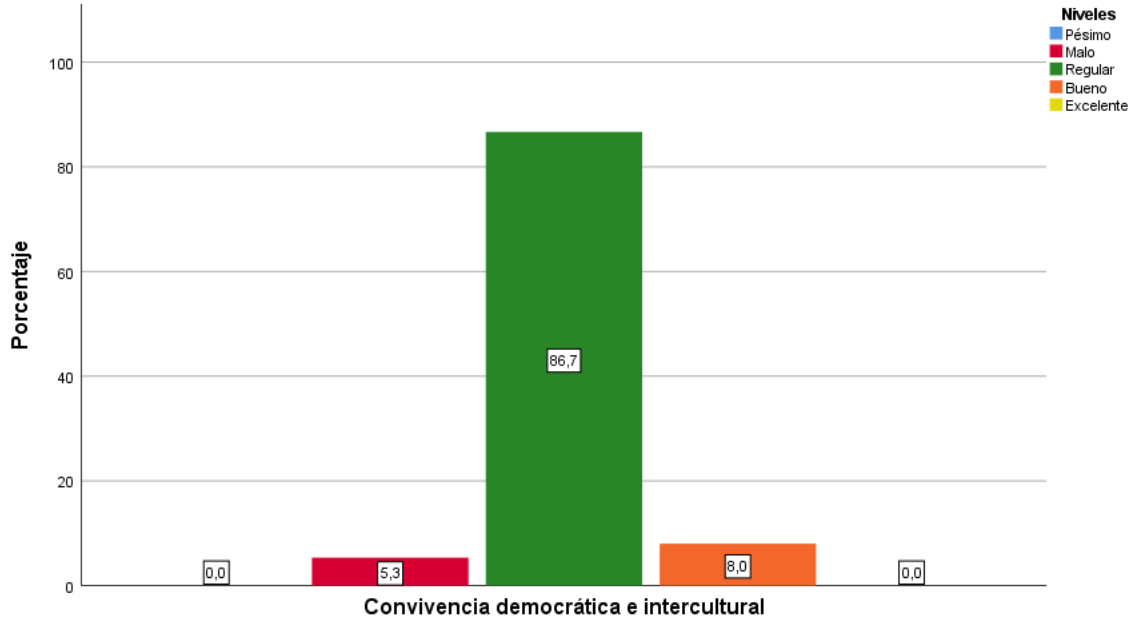


Figura 3. Resultados de la dimensión Convivencia democrática e intercultural

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión Convivencia democrática e intercultural, del total de la población muestral, 86.7% la percibe en el nivel Regular, 8% en el nivel Bueno, 5.3% en el nivel Malo, 0% en el nivel Pésimo y 0% en el nivel Excelente, en la sede de estudio.

Tabla 5
Resultados de la dimensión Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad

	Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad	
	Recuento	Porcentaje
Pésimo	0	0,0%
Malo	3	4,0%
Regular	67	89,3%
Bueno	5	6,7%
Excelente	0	0,0%
Total	75	100,0%

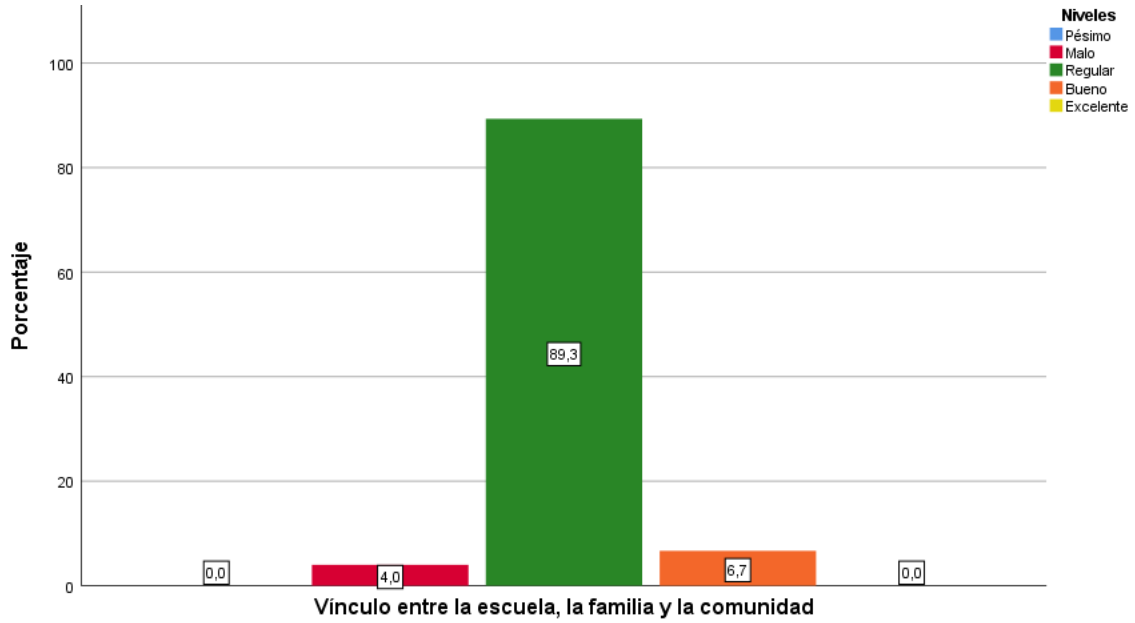


Figura 4. Resultados de la dimensión Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad, del total de la población muestral, 89.3% la percibe en el nivel Regular, 6.7% en el nivel Bueno, 4% en el nivel Malo, 0% en el nivel Pésimo y 0% en el nivel Excelente, en la sede de estudio.

Tabla 6
Resultados de la variable Clima institucional

	Clima institucional	
	Recuento	Porcentaje
Pésimo	0	0,0%
Malo	1	1,3%
Regular	68	90,7%
Bueno	6	8,0%
Excelente	0	0,0%
Total	75	100,0%

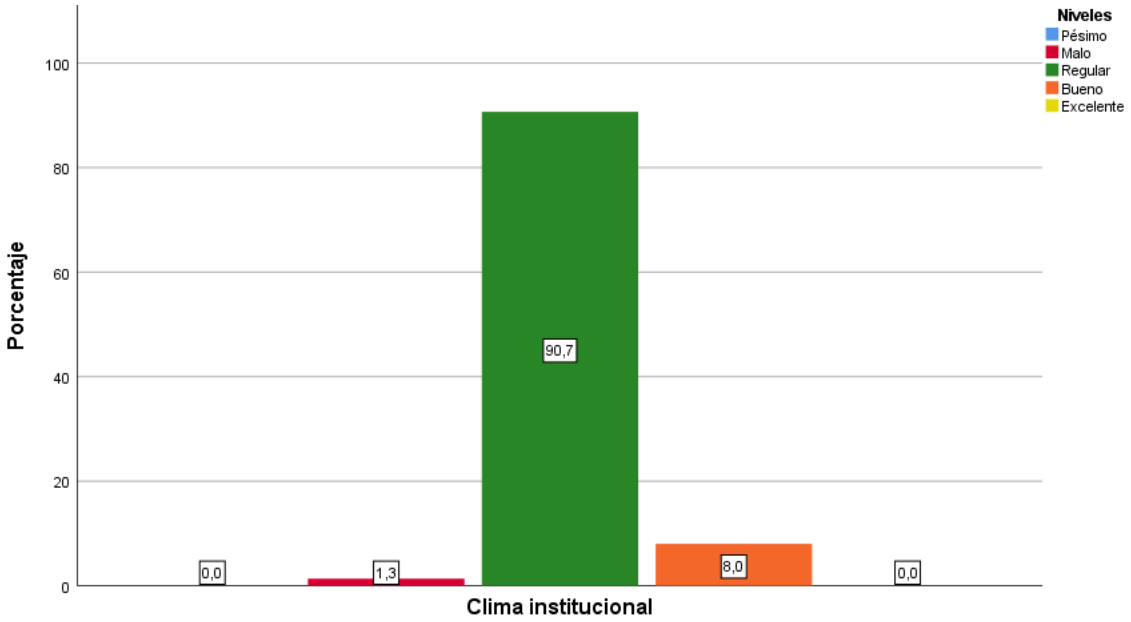


Figura 5. Resultados de la variable Clima institucional

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Clima institucional, del total de la población muestral, 90.7% la percibe en el nivel Regular, 8% en el nivel Bueno, 1.3% en el nivel Malo, 0% en el nivel Pésimo y 0% en el nivel Excelente, en la sede de estudio.

Tabla 7
Resultados de la dimensión La gestión institucional

	La gestión institucional	
	Recuento	Porcentaje
Pésimo	0	0,0%
Malo	1	1,3%
Regular	72	96,0%
Bueno	2	2,7%
Excelente	0	0,0%
Total	75	100,0%

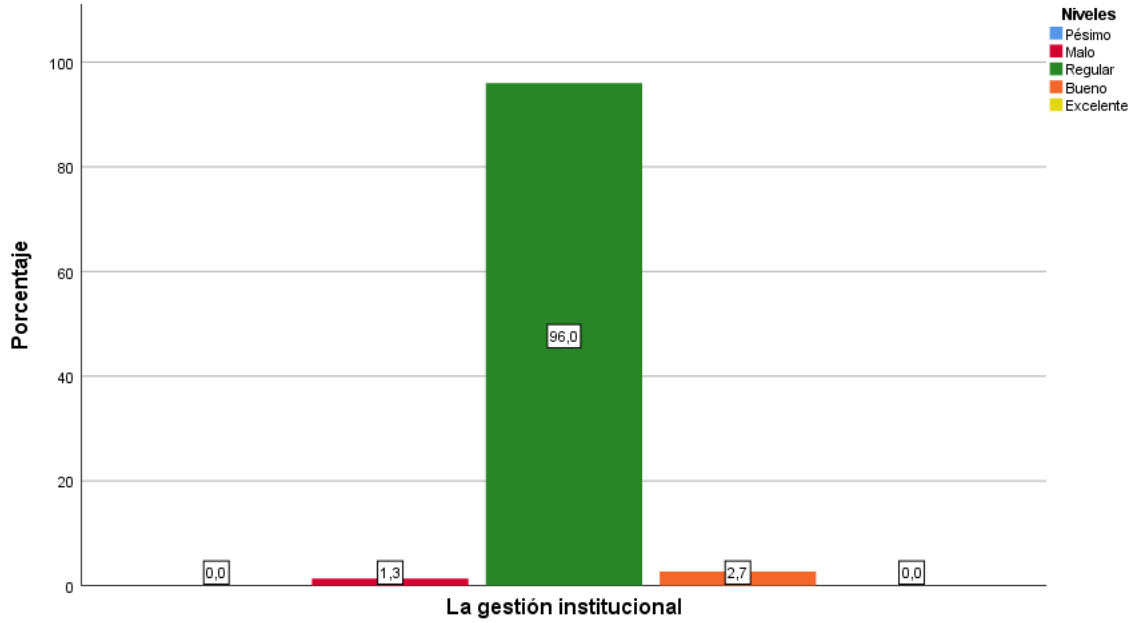


Figura 6. Resultados de la dimensión La gestión institucional

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión La gestión institucional, del total de la población muestral, 96% la percibe en el nivel Regular, 2.7% en el nivel Bueno, 1.3% en el nivel Malo, 0% en el nivel Pésimo y 0% en el nivel Excelente, en la sede de estudio.

Tabla 8
Resultados de la dimensión Relaciones interpersonales

	Relaciones interpersonales	
	Recuento	Porcentaje
Pésimo	0	0,0%
Malo	7	9,3%
Regular	64	85,3%
Bueno	4	5,3%
Excelente	0	0,0%
Total	75	100,0%

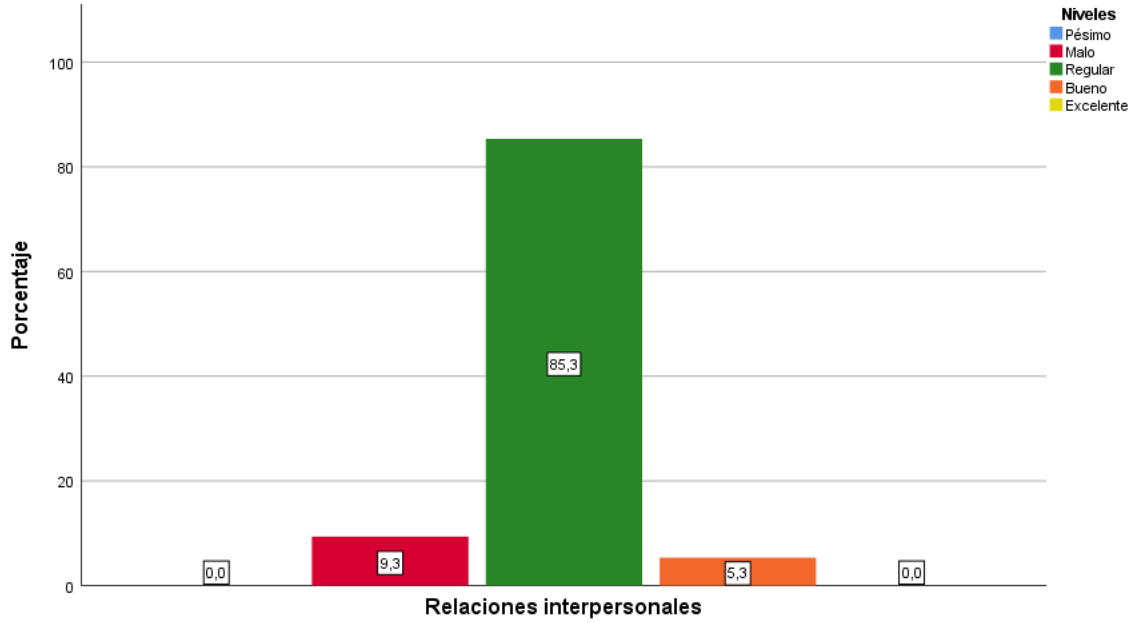


Figura 7. Resultados de la dimensión Relaciones interpersonales

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión Relaciones interpersonales, del total de la población muestral, 85.3% la percibe en el nivel Regular, 9.3% en el nivel Malo, 5.3% en el nivel Malo, 0% en el nivel Pésimo y 0% en el nivel Excelente, en la sede de estudio.

Tabla 9
Resultados de la dimensión Comunicación

	Comunicación	
	Recuento	Porcentaje
Pésimo	0	0,0%
Malo	10	13,3%
Regular	57	76,0%
Bueno	8	10,7%
Excelente	0	0,0%
Total	75	100,0%

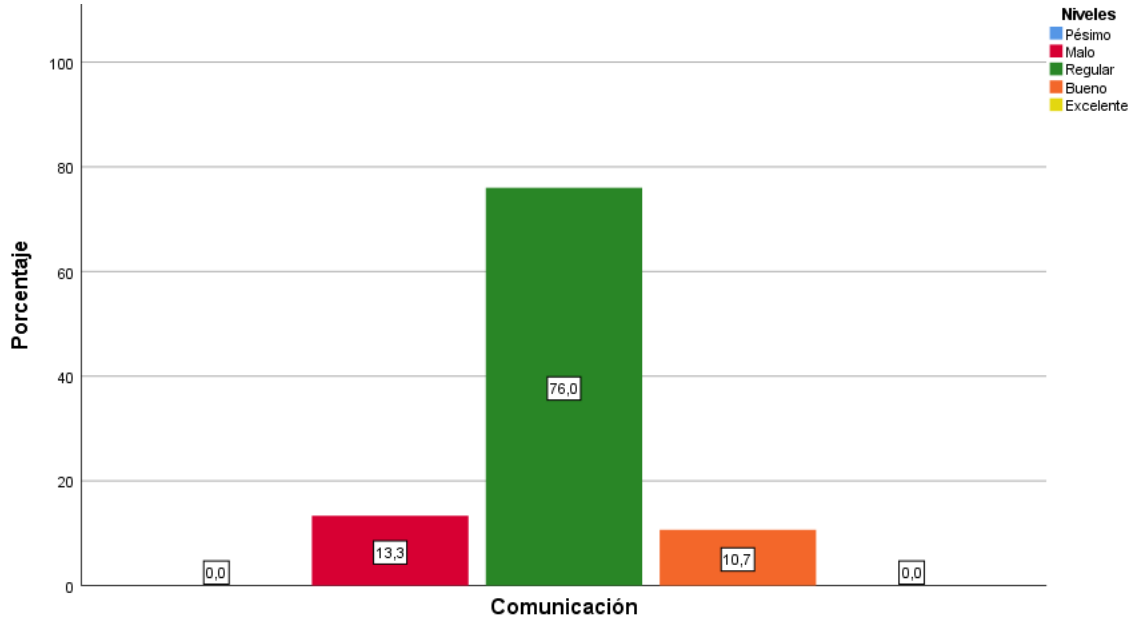


Figura 8. Resultados de la dimensión Comunicación

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la dimensión Comunicación, del total de la población muestral, 76% la percibe en el nivel Regular, 13.3% en el nivel Malo, 10.7% en el nivel Malo, 0% en el nivel Pésimo y 0% en el nivel Excelente, en la sede de estudio.

Tabla 10
Asociación: Gestión directoral*Clima institucional

			Clima institucional			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión directoral	Malo	Recuento	1	3	0	4
		% del total	1,3%	4,0%	0,0%	5,3%
	Regular	Recuento	0	65	0	65
		% del total	0,0%	86,7%	0,0%	86,7%
	Bueno	Recuento	0	0	6	6
		% del total	0,0%	0,0%	8,0%	8,0%
Total		Recuento	1	68	6	75
		% del total	1,3%	90,7%	8,0%	100,0%

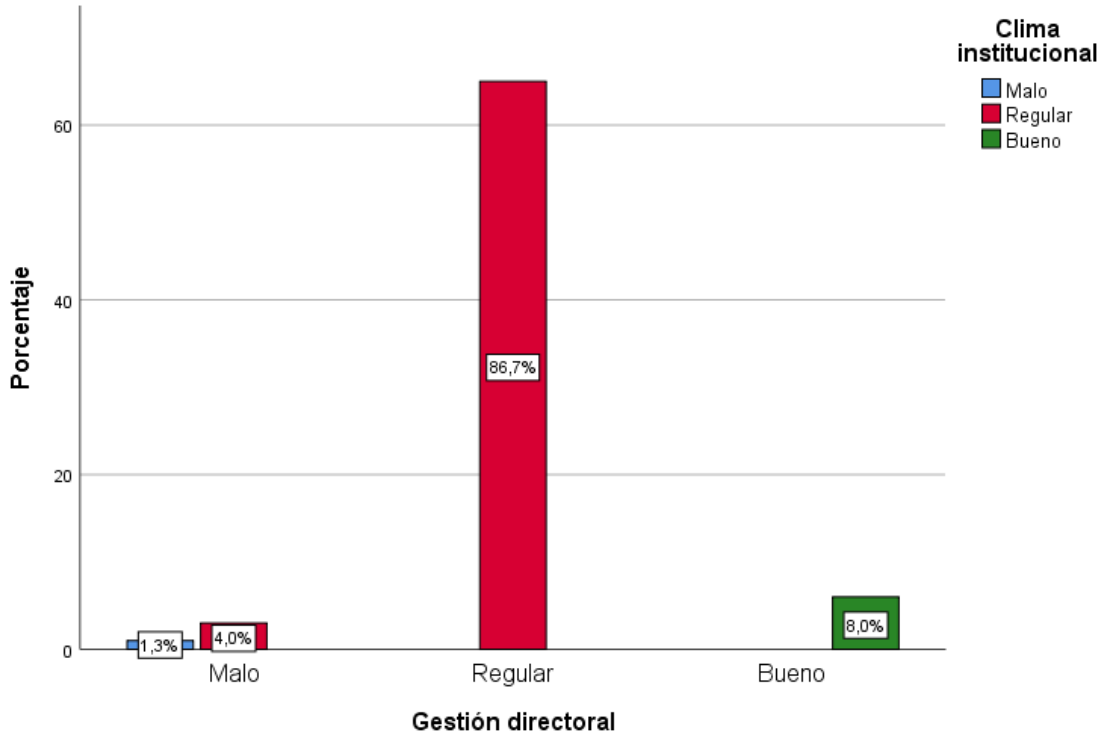


Figura 9. Asociación: Gestión directoral*Clima institucional

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la población muestral, representado por el 86.7%, percibe tanto la gestión directoral como el clima institucional en el nivel Regular, en la sede de estudio.

Tabla 11
Asociación: Gestión directoral*La gestión institucional

			La gestión institucional			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión directoral	Malo	Recuento	1	3	0	4
		% del total	1,3%	4,0%	0,0%	5,3%
	Regular	Recuento	0	65	0	65
		% del total	0,0%	86,7%	0,0%	86,7%
	Bueno	Recuento	0	4	2	6
		% del total	0,0%	5,3%	2,7%	8,0%
Total		Recuento	1	72	2	75
		% del total	1,3%	96,0%	2,7%	100,0%



Figura 10. Asociación: Gestión directoral*La gestión institucional

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la población muestral, representado por el 86.7%, percibe tanto la gestión directoral como la gestión institucional en el nivel Regular, en la sede de estudio.

Tabla 12
Asociación: Gestión directoral*Relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión directoral	Malo	Recuento	1	3	0	4
		% del total	1,3%	4,0%	0,0%	5,3%
	Regular	Recuento	6	58	1	65
		% del total	8,0%	77,3%	1,3%	86,7%
	Bueno	Recuento	0	3	3	6
		% del total	0,0%	4,0%	4,0%	8,0%
Total		Recuento	7	64	4	75
		% del total	9,3%	85,3%	5,3%	100,0%

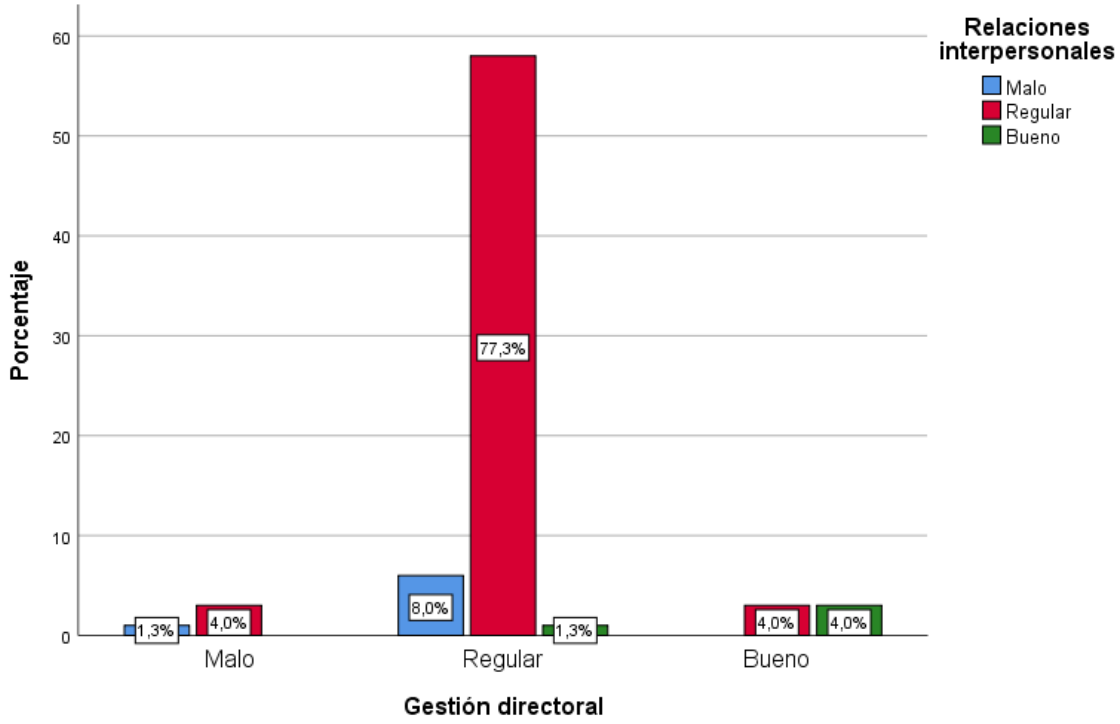


Figura 11. Asociación: Gestión directoral*Relaciones interpersonales

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la población muestral, representado por el 77.3%, percibe tanto la gestión directoral como las relaciones interpersonales en el nivel Regular, en la sede de estudio.

Tabla 13
Asociación: Gestión directoral*Comunicación

			Comunicación			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión directoral	Malo	Recuento	3	1	0	4
		% del total	4,0%	1,3%	0,0%	5,3%
	Regular	Recuento	7	54	4	65
		% del total	9,3%	72,0%	5,3%	86,7%
	Bueno	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0,0%	2,7%	5,3%	8,0%
Total		Recuento	10	57	8	75
		% del total	13,3%	76,0%	10,7%	100,0%

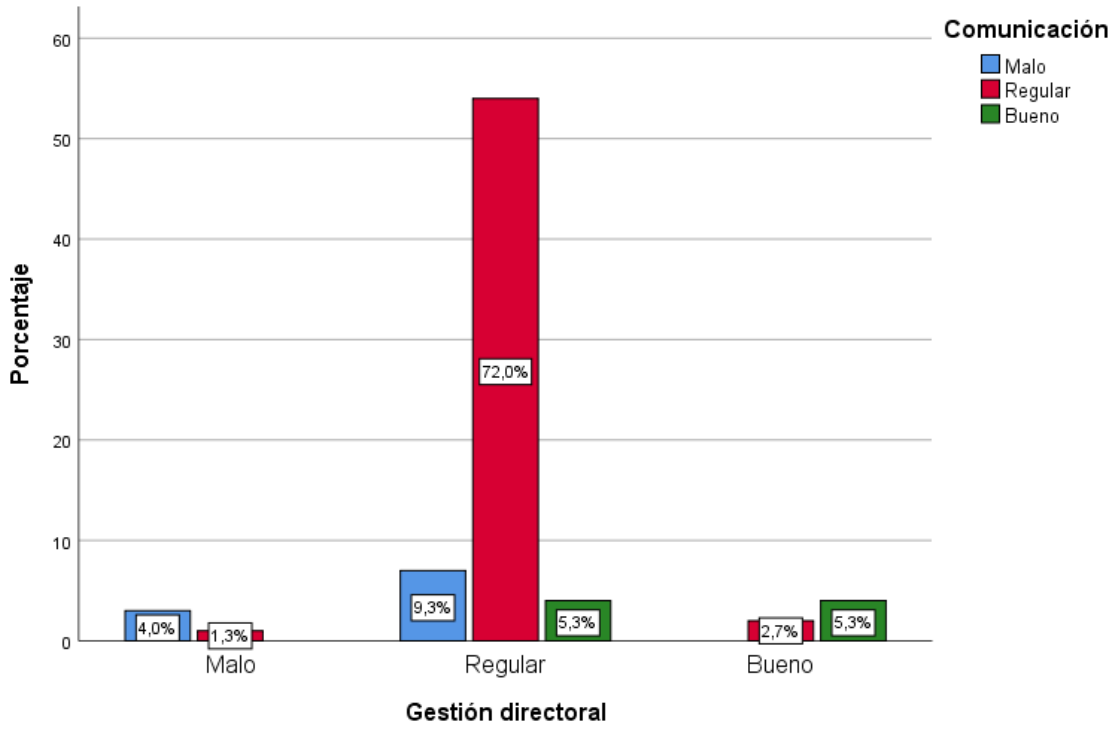


Figura 12. Asociación: Gestión directoral*Comunicación

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la población muestral, representado por el 72%, percibe tanto la gestión directoral como la comunicación en el nivel Regular, en la sede de estudio.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS

- **Prueba de hipótesis general**

1º Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y el clima institucional de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

Hipótesis alterna: Existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y el clima institucional de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) α= 5%

3º Elección de la prueba estadística

"Para determinar la prueba de correlación a aplicar se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (debido al tamaño de la muestra), obteniendo que las variables involucradas poseen una distribución no normal, por lo que implica la aplicación del estadístico de correlación Rho de Spearman."

Tabla 14
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Valor	gl	Sig.	Valor	gl	Sig.
[Val] Gestión directoral	,214	75	,000	,858	75	,000
[Val] Clima institucional	,157	75	,000	,890	75	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4º Aplicación de la prueba estadística

Tabla 15
Correlaciones: Rho de Spearman

			[Val] Clima institucional
Rho de Spearman	[Val] Gestión directoral	Coeficiente de correlación	,366**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	75

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

5º Toma de decisión

El resultado Rho= 0.366 y la Sig.= 0.001 indican que la correlación es positiva media y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y el clima institucional de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

- **Prueba de hipótesis específica 1**

1º Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y la gestión institucional de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

Hipótesis alterna: Existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y la gestión institucional de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) α= 5%

3º Elección de la prueba estadística

Para determinar la prueba de correlación a aplicar se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (debido al tamaño de la muestra), obteniendo que las variables involucradas poseen una distribución no normal, por lo que implica la aplicación del estadístico de correlación Rho de Spearman.

Tabla 16
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Valor	gl	Sig.	Valor	gl	Sig.
[Val] Gestión directoral	,214	75	,000	,858	75	,000
[Val] La gestión institucional	,148	75	,000	,943	75	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

4º Aplicación de la prueba estadística

Tabla 17
Correlaciones: Rho de Spearman

			[Val] La gestión institucional
Rho de Spearman	[Val] Gestión directoral	Coeficiente de correlación	,316**
		Sig. (bilateral)	,006
		N	75

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

5º Toma de decisión

El resultado Rho= 0.316 y la Sig.= 0.006 indican que la correlación es positiva media y altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y la gestión institucional de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

- **Prueba de hipótesis específica 2**

1º Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y las relaciones interpersonales de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

Hipótesis alterna: Existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y las relaciones interpersonales de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) α= 5%

3º Elección de la prueba estadística

Para determinar la prueba de correlación a aplicar se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (debido al tamaño de la muestra), obteniendo que las variables involucradas poseen una distribución no normal, por lo que implica la aplicación del estadístico de correlación Rho de Spearman.

Tabla 18
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Valor	gl	Sig.	Valor	gl	Sig.
[Val] Gestión directoral	,214	75	,000	,858	75	,000
[Val] Relaciones interpersonales	,129	75	,003	,931	75	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

4º Aplicación de la prueba estadística

Tabla 19
Correlaciones: Rho de Spearman

		[Val] Relaciones interpersonales
	Coeficiente de correlación	,287*

Rho de Spearman	[Val] Gestión directoral	Sig. (bilateral)	,013
		N	75

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

5º Toma de decisión

El resultado Rho= 0.287 y la Sig.= 0.013 indican que la correlación es positiva media y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y las relaciones interpersonales de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

- **Prueba de hipótesis específica 3**

1º Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y la comunicación de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

Hipótesis alterna: Existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y la comunicación de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) α= 5%

3º Elección de la prueba estadística

Para determinar la prueba de correlación a aplicar se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (debido al tamaño de la muestra), obteniendo que las variables involucradas poseen una distribución no normal, por lo que implica la aplicación del estadístico de correlación Rho de Spearman.

Tabla 20
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Valor	gl	Sig.	Valor	gl	Sig.
[Val] Gestión directoral	,214	75	,000	,858	75	,000
[Val] Comunicación	,154	75	,000	,947	75	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

4º Aplicación de la prueba estadística

Tabla 21
Correlaciones: Rho de Spearman

			[Val] Comunicación
Rho de Spearman	[Val] Gestión directoral	Coeficiente de correlación	,293*
		Sig. (bilateral)	,011
		N	75

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

5º Toma de decisión

El resultado Rho= 0.293 y la Sig.= 0.011 indican que la correlación es positiva media y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y la comunicación de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Considerando la importancia de analizar los resultados del vínculo entre las variables estudiadas, en este caso, gestión directoral y clima laboral, se desarrolla esta discusión que pretende interpretar la naturaleza de esta relación en las sedes donde se trabajó la investigación, según la percepción de las docentes que laboran en el aula con los niños y de las docentes auxiliares, quienes asisten a las primeras en la atención a estos menores.

La tabla 2 presenta los resultados de la variable gestión directoral, la que es percibida por la población en un nivel regular, lo que implica que hay aspectos que se están realizando de buena forma, pero otros que no satisfacen las expectativas de este grupo de profesionales, quienes ven en la Dirección un ente que podría estar algo alejado del trabajo de las demás.

Gustavo (2019) concluyó que el clima organizacional y gestión educativa son interdependientes y que, en la sede donde realizó su estudio, ambas variables son percibidas en buen nivel. Resultado similar fue el de Tito y Condori (2018), quienes hallaron relación estrecha entre liderazgo directivo y clima institucional.

En cuanto a la variable clima institucional, los resultados que se exponen en la tabla 6 refieren que el nivel también es percibido como regular de manera mayoritaria y casi absoluta, lo que condeciría con los resultados de la variable asociada -gestión directoral-, puesto que se observa algo de tensión y de un ambiente que no satisface las buenas relaciones interpersonales.

Sagredo y Castelló (2019) concluyeron que entre la gestión directiva y el clima organizacional hay una relación significativa, pero señalan que el Director es fundamental para la buena marcha institucional. Carhuavilca (2017) también encontró que entre liderazgo de los directivos y el clima institucional hay significatividad de la relación, pudiendo deducirse que la dirección tiene alta responsabilidad en que estas variables sean concebidas de buena forma.

Toda entidad está en el marco del desarrollo organizacional; al respecto Sánchez (2009) sostiene que se debe tener un pensamiento corporativo que contribuya con la gestión y el clima de trabajo en la escuela, siendo las comunicaciones y el respeto lo que permite trabajar en forma sistemática y ordenada.

La tabla 10 evidencia que, en efecto hay una relación entre estas variables, es decir que quienes ven la gestión directoral como regular, perciben en este mismo

nivel al clima institucional, considerándose, así, la necesidad de implementar medidas de corrección o mejora de esta realidad.

Tal como se ha analizado hasta este punto, el vínculo entre la gestión directoral y el clima institucional es indesligable, independientemente de los niveles de percepción da cada variable de manera aislada. También Yataco (2018) demostró que el clima organizacional tiene relación con la gestión institucional, al igual que Bautista (2017), quien halló una asociación significativa entre clima institucional y la calidad de la gestión educativa.

Como Montoya (2018) sostiene, la comunicación organizacional es un factor importante porque impulsa la interacción de carácter amical, lo que crea un ambiente de confianza, y promueve el vínculo productivo, que guía el logro de objetivos institucionales. Los directivos son quienes pueden condicionar el desempeño del trabajador y el clima laboral, pues según Herzberg, explica Groos (2009), es importante considerar los factores higiénicos y los motivadores.

En cuanto a la prueba Rho de Spearman que se evidencia en la tabla 15, la que relaciona la gestión directoral con el clima institucional, precisa que esta correlación es altamente significativa, lo que corrobora que, si se implementa una medida que mejore una de las variables, automáticamente mejorará la otra.

CONCLUSIONES

Al término de la realización de esta investigación se arribaron a las siguientes conclusiones:

- En relación al objetivo general de la investigación, existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y el clima institucional de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016, ya que, el resultado Rho= 0.366 y la Sig.= 0.001 indican que la correlación es positiva media y altamente significativa.
- En relación al primer objetivo específico de la investigación, existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y la gestión institucional de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016, ya que, el resultado Rho= 0.316 y la Sig.= 0.006 indican que la correlación es positiva media y altamente significativa.
- En relación al segundo objetivo específico de la investigación, existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y las relaciones interpersonales de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016, ya que, el resultado Rho= 0.287 y la Sig.= 0.013 indican que la correlación es positiva media y significativa.
- En relación al tercer objetivo específico de la investigación, existe relación directa y significativa entre la gestión directoral y la comunicación de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo-2016, ya que, el resultado Rho= 0.293 y la Sig.= 0.011 indican que la correlación es positiva media y significativa.

SUGERENCIAS

- A las directivas de las instituciones educativas de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo, poner énfasis en el cuidado de los procesos de gestión educativa e implementar estrategias para la mejora del clima institucional.
- A las docentes de las instituciones educativas de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo, contribuir actitudinalmente con la implementación de un buen clima institucional y priorizar el diálogo como fuente de mejora de la realidad institucional y canalización de una buena gestión directoral.
- A la comunidad en general de las instituciones educativas de la red educativa Nº 08 de Educación Inicial en la UGEL de Coronel Portillo, unir ideas para fortalecer la gestión directoral y el clima institucional, de modo que los niños obtengan una educación de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acosta, D. (2017). *Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa técnica San Luis Gonzaga del Espinal*. Tesis de maestría. Universidad del Tolima, Colombia. http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2122/1/APROBADO%20DANNY%20ALEJANDRO%20ACOSTA%20CALDER%C3%93N.pdf

Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf

Balarin, M. y Cueto, S. (2008). *La calidad de la participación de los padres de familia y el rendimiento estudiantil en las escuelas públicas peruanas*. Lima: GRADE, Niños del Milenio.

Bautista, N. (2017). *Clima institucional y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa "Madre Admirable" de la UGEL Nº 07 - del Distrito San Luis – 2014*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1442/TM%20CE-Ge%203180%20B1%20-%20Bautista%20Espinoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bazán, A. (2019). La importancia del Director en el proceso de cambio de gestión educativa. En *Stakeholders. Sostenibilidad*. http://stakeholders.com.pe/colaboradores/la-importancia-del-director-proceso-cambio-gestion-educativa-alindor-bazan-hernandez/

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos, Lima.

Carhuavilca, D. (2017). *Liderazgo de los directivos y el clima institucional de los docentes del nivel secundario en la Institución Educativa "República de Colombia", 2012*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1574/TM%20CE%20Ge-3331%20C1%20-%20Carhuavilca%20Capcha%20Danny.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrillo, S. (s.f.). La gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación. http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4159/La%20gesti%C3%B3n%20educativa%20en%20algunos%20documentos%20del%20Ministerio%20de%20Educaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Contreras, D. y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Tesis de maestría. Universidad del Rosario, Colombia. https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9

Castañeda, J. (2018). La importancia del director escolar. En *El Siglo*. https://elsiglo.com.gt/2018/02/17/la-importancia-del-director-escolar/#:~:text=La%20funci%C3%B3n%20del%20director%20de,de%20los%20docentes%2C%20estudiantes%20y

Groos, M. (2013). Las 8 teorías más importantes sobre la motivación. *Pensamiento imaginativo*. https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_mdl/pos/E/CO/AM/09/Las_8_teorias.pdf

Guarín, N. (2002). *Estadística aplicada*. Universidad Nacional de Colombia, Colombia.

Guerrero, L. (2012). Modelo Escuelas Marca Perú. Rasgos y resultados que las definen y procesos requeridos para alcanzarlos. Comisión.

Gustavo, C. (2019). *Clima organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma* Tesis de maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú. http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5117/Carlos%20Osores.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez, C. (2014). *Clima organizacional en las instituciones educativas*. Trabajo de investigación para titulación. Universidad Austral de Chile, Chile. http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2014/ffg984c/doc/ffg984c.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. Mc Graw-Hill, México.

Medina, C. (2018). *Liderazgo en el clima institucional en las instituciones educativas públicas de Cotahuasi*. Tesis de maestría. Universidad Nacional

San Agustín de Arequipa, Perú. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6768/EDMmevicj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. Lima: MINEDU. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Montoya, M. (2018). Comunicación organizacional: revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos. *Razón y palabra*, Vol. 22, pp.778-795. http://revistas.comunicacionudlh.edu.ec/index.php/ryp

Onetto, F. (2017). Clima institucional y factor humano. En *Magisterio.com.co*. https://www.magisterio.com.co/articulo/clima-institucional-y-factor-humano

Paredes, T. (2015). *Relación del clima institucional y la calidad de la gestión, en la Institución Educativa N° 16577, del Centro Poblado Montango, distrito Santa Rosa, provincia Jaén, 2014*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Cajamarca, Perú. http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1607/TESIS%20RELACION%20DEL%20CLIMA%20INSTITUCIONAL%20Y%20LA%20CALIDAD%20DE%20LA%20GESTION%2C%20EN%20LA%20INSTITUCION%20EDUCATIVA%20N%C2%B0.pdf?sequence=

Real Academia Española (2020). Diccionario de la RAE. https://dle.rae.es/

Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. Doi. 10.15517/aie.v19i2.36895. https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf

Sánchez, G. (2009). El desarrollo organizacional: Una estrategia de cambio para las instituciones documentales. *Anales de Documentación*, núm. 12, pp. 235-254, Universidad de Murcia-Espinardo, España. https://www.redalyc.org/pdf/635/63511932013.pdf

Supo, J. (2012). *Seminarios de Investigación Científica*. Bioestadístico.com.

Tito, A. y Condori, E. (2018). *Liderazgo directivo y el clima institucional en la I.E 6038 "Ollantay", Pamplona alta S.J.M, 2011*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12530/Tito_TA_Condori_PE.pdf?sequence=6

Yataco, C. (2018). El clima organizacional y su relación con la gestión institucional del colegio Túpac Amaru de la red 09 de la sede administrativa UGEL N° 01 – del distrito de Villa María del Triunfo. Lima sur – 2013. *IGobernanza*, año I, Nº 1. http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/9/6

ANEXOS

1. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DIRECTORAL

Estimada maestra: El presente cuestionario es para conocer cómo percibe la gestión que los directivos de su Institución Educativa realizan. Es anónimo, por lo que le pedimos que lo responda con honestidad, marcando una equis (X) debajo de la opción que crea pertinente. Gracias.

Leyenda:

Pésimo [1]	Malo [2]	Regular [3]	Bueno [4]	Excelente [5]

Dimensión: Gestión de los procesos pedagógicos	1	2	3	4	5
1. Se construye una visión común de toda la comunidad educativa que inspira, orienta y acompaña el fortalecimiento de capacidades y el compromiso de sus miembros para crear condiciones favorables y hacerse responsables del logro de aprendizajes de los estudiantes.					
2. Promueve una organización abierta, informada y democrática.					
3. Promueve el protagonismo estudiantil, adecuándose a las necesidades de sus estudiantes y del contexto.					
4. Se autoevalúa continua y colectivamente para extraer lecciones sobre la base de su propia experiencia.					
Dimensión: Convivencia democrática e intercultural					
5. Cuida las relaciones interpersonales con buen trato.					
6. Respeta la diversidad.					
7. Se comunica de manera efectiva como una práctica oportuna y pertinente.					
8. Se construyen normas consensuadas.					
9. Se gestiona el conflicto como oportunidad de aprendizaje para prevenir, atender y contener posibles situaciones de contradicción y/o confrontación.					
10. Se promueve el desarrollo de habilidades personales y actitudes favorables para un clima que desarrolle de los aprendizajes fundamentales.					
Dimensión: Vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad					
11. Renueva y reenfoca las prácticas de los actores involucrados.					
12. Desarrolla las capacidades necesarias para un buen desempeño.					
13. Aporta protocolos e instrumentos para el desarrollo de acciones y rutinas innovadoras.					
14. Establece mecanismos de soporte, monitoreo y evaluación de procesos claves.					
15. Difunde información relevante sobre el sentido de las nuevas prácticas y los resultados que se esperan.					
16. Construye consensos básicos en relación a la misión de la institución escolar y las características de enseñanza para el logro de aprendizajes.					

CUESTIONARIO: PERCEPCIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Estimada maestra: El presente cuestionario es para conocer cómo percibe el clima institucional de su Institución Educativa. Es anónimo, por lo que le pedimos que lo responda con honestidad, marcando una equis (X) debajo de la opción que crea pertinente. Gracias.

Leyenda:

Pésimo [1]	Malo [2]	Regular [3]	Bueno [4]	Excelente [5]

Dimensión: Gestión institucional	1	2	3	4	5
1. Realiza una estructura organizativa coherente con los objetivos, misión y visión de la institución.					
2. Favorece la interacción social positiva.					
3. Promueve la participación de todos los actores.					
4. La toma de decisiones es conjunta.					
5. Realiza una evaluación permanente de condiciones y procesos.					
6. Promueve el respeto de las normas que emanan de las autoridades.					
7. Promueve el respeto de normas internas.					
8. Trabaja en consenso con todo el personal.					
9. Muestra liderazgo democrático y participativo.					
10. Desarrolla una visión compartida.					
11. Orienta a los actores al logro de metas.					
12. Fomenta el trabajo en equipo.					
13. Promueve la capacitación profesional y el crecimiento personal.					
14. Es ejemplo de la práctica de valores.					
15. Muestra honestidad, justicia, respeto.					
16. Manifiesta la disciplina como un estilo de vida.					
17. Denota creatividad para innovar, transformar y competir.					
18. Evidencia una actitud de diálogo, capacidad de escucha, sensibilidad social y habilidad para solucionar conflictos.					
Dimensión: Relaciones interpersonales					
19. Fomenta un estilo de convivencia democrática.					
20. Promueve el respeto de los derechos humanos.					
21. Fomenta el cumplimiento de deberes y responsabilidades.					
22. Desarrolla estrategias para solucionar conflictos de manera armónica.					
23. Genera mecanismos de estímulo y reconocimiento.					
24. Promueve el respeto y valoración por las diferencias.					
25. Evita todo tipo de discriminación.					
26. Pone énfasis en la cooperación y trabajo en equipo.					
27. Promueve espacios de integración.					
Dimensión: Comunicación					
28. Promueve la interacción social armónica y responsable.					
29. Expresa mensajes de modo veraz y oportuno.					
30. Manifiesta una actitud de diálogo y de escucha.					
31. Denota empatía en el diálogo.					
32. Promueve la asertividad comunicativa.					

2. Fichas de validación de los instrumentos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : Dr. Carlos Alberto López Marrufo
Cargo e Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali-Escuela de Posgrado
Nombre del instrumento 1 : Cuestionario: Percepción de la gestión directoral
Autora del instrumento : Dina Esther Pinedo Coral
Nombre del instrumento 2 : Cuestionario: Percepción del clima institucional
Autora del instrumento : Dina Esther Pinedo Coral

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN Instrumento 1		APRECIACIÓN Instrumento 2		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	SÍ	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	x		x		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	x		x		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	x		x		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	x		x		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	x		x		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	x		x		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	x		x		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	x		x		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		x		x	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		x		x	

Aportes y/o sugerencias: ……
……

Firma : _____

Fecha : 20-12-2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : Mg. Jackie Frank Chang Saldaña
Cargo e Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali-EAP Administración
Nombre del instrumento 1 : Cuestionario: Percepción de la gestión directoral
Autora del instrumento : Dina Esther Pinedo Coral
Nombre del instrumento 2 : Cuestionario: Percepción del clima institucional
Autora del instrumento : Dina Esther Pinedo Coral

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN Instrumento 1		APRECIACIÓN Instrumento 2		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	SÍ	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	x		x		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	x		x		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	x		x		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	x		x		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	x		x		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	x		x		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	x		x		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	x		x		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		x		x	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		x		x	

Aportes y/o sugerencias: ……

……

Firma : 

Fecha : 20-12-2019

3. Base de datos

	DIMENSIÓN 1		DIMENSIÓN 2		DIMENSIÓN 3		V1		DIMENSIÓN 1		DIMENSIÓN 2		DIMENSIÓN 3		V2	
ID	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ttl.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ttl.	Nvl.
1	9	2	15	2	13	2	37	2	45	2	17	2	10	2	72	2
2	9	2	17	3	17	3	43	3	53	3	24	2	14	3	91	3
3	14	3	21	4	21	4	56	4	61	3	31	3	19	4	111	4
4	9	2	14	2	14	2	37	2	53	3	25	3	13	2	91	3
5	12	3	17	3	17	3	46	3	57	3	27	3	14	3	98	3
6	12	3	16	3	19	3	47	3	52	3	29	3	15	3	96	3
7	12	3	17	3	16	3	45	3	55	3	28	3	14	3	97	3
8	11	2	19	3	20	3	50	3	57	3	28	3	15	3	100	3
9	10	2	16	3	20	3	46	3	55	3	28	3	18	4	101	3
10	12	3	18	3	19	3	49	3	54	3	28	3	14	3	96	3
11	13	3	18	3	19	3	50	3	60	3	27	3	16	3	103	3
12	11	2	16	3	18	3	45	3	56	3	29	3	15	3	100	3
13	11	2	17	3	20	3	48	3	57	3	29	3	16	3	102	3
14	14	3	22	4	22	4	58	4	59	3	33	4	18	4	110	4
15	11	2	18	3	17	3	46	3	54	3	29	3	15	3	98	3
16	12	3	19	3	18	3	49	3	54	3	27	3	17	3	98	3
17	13	3	19	3	18	3	50	3	54	3	26	3	16	3	96	3
18	12	3	19	3	17	3	48	3	59	3	28	3	17	3	104	3
19	11	2	17	3	19	3	47	3	52	3	27	3	15	3	94	3
20	11	2	19	3	17	3	47	3	55	3	24	2	16	3	95	3
21	13	3	19	3	17	3	49	3	55	3	26	3	15	3	96	3
22	12	3	19	3	18	3	49	3	56	3	29	3	16	3	101	3
23	15	4	21	4	22	4	58	4	61	3	32	4	19	4	112	4
24	13	3	18	3	17	3	48	3	52	3	25	3	15	3	92	3
25	12	3	18	3	17	3	47	3	51	3	23	2	15	3	89	3
26	11	2	19	3	17	3	47	3	51	3	26	3	17	3	94	3
27	12	3	18	3	16	3	46	3	53	3	27	3	14	3	94	3
28	13	3	17	3	17	3	47	3	54	3	28	3	13	2	95	3
29	13	3	17	3	19	3	49	3	53	3	28	3	13	2	94	3
30	12	3	18	3	17	3	47	3	49	3	27	3	14	3	90	3
31	12	3	19	3	17	3	48	3	49	3	25	3	15	3	89	3
32	12	3	16	3	16	3	44	3	50	3	27	3	16	3	93	3
33	11	2	16	3	17	3	44	3	52	3	29	3	16	3	97	3
34	13	3	17	3	19	3	49	3	55	3	26	3	14	3	95	3
35	12	3	17	3	16	3	45	3	53	3	26	3	16	3	95	3
36	11	2	17	3	17	3	45	3	53	3	27	3	14	3	94	3
37	12	3	20	3	17	3	49	3	50	3	27	3	12	2	89	3
38	11	2	19	3	16	3	46	3	53	3	26	3	16	3	95	3
39	9	2	15	2	15	2	39	2	55	3	27	3	10	2	92	3
40	13	3	17	3	19	3	49	3	60	3	26	3	15	3	101	3
41	13	3	18	3	18	3	49	3	50	3	29	3	15	3	94	3
42	14	3	22	4	21	4	57	4	64	4	31	3	17	3	112	4
43	12	3	17	3	17	3	46	3	52	3	24	2	14	3	90	3
44	13	3	17	3	18	3	48	3	54	3	26	3	14	3	94	3
45	13	3	16	3	17	3	46	3	56	3	28	3	15	3	99	3
46	12	3	17	3	17	3	46	3	55	3	25	3	14	3	94	3
47	13	3	18	3	17	3	48	3	51	3	30	3	15	3	96	3
48	15	4	22	4	20	3	57	4	62	3	31	3	17	3	110	4
49	12	3	17	3	18	3	47	3	56	3	29	3	15	3	100	3
50	11	2	17	3	18	3	46	3	57	3	28	3	15	3	100	3
51	12	3	18	3	17	3	47	3	56	3	26	3	13	2	95	3
52	12	3	18	3	19	3	49	3	52	3	28	3	14	3	94	3
53	13	3	18	3	17	3	48	3	53	3	32	4	15	3	100	3
54	9	2	14	2	16	3	39	2	53	3	28	3	14	3	95	3
55	11	2	16	3	18	3	45	3	53	3	27	3	17	3	97	3
56	11	2	17	3	18	3	46	3	53	3	28	3	17	3	98	3
57	12	3	18	3	17	3	47	3	48	3	25	3	15	3	88	3
58	13	3	17	3	18	3	48	3	50	3	29	3	16	3	95	3
59	11	2	17	3	17	3	45	3	52	3	26	3	15	3	93	3
60	11	2	16	3	18	3	45	3	54	3	26	3	16	3	96	3
61	11	2	18	3	18	3	47	3	53	3	27	3	18	4	98	3
62	11	2	19	3	17	3	47	3	52	3	26	3	13	2	91	3

63	12	3	16	3	19	3	47	3	52	3	28	3	14	3	94	3
64	13	3	17	3	17	3	47	3	51	3	26	3	15	3	92	3
65	11	2	18	3	19	3	48	3	51	3	23	2	13	2	87	3
66	13	3	18	3	18	3	49	3	50	3	25	3	18	4	93	3
67	11	2	18	3	18	3	47	3	52	3	25	3	16	3	93	3
68	15	4	21	4	21	4	57	4	65	4	32	4	19	4	116	4
69	13	3	17	3	17	3	47	3	57	3	26	3	15	3	98	3
70	15	4	19	3	20	3	54	3	57	3	24	2	14	3	95	3
71	12	3	16	3	17	3	45	3	53	3	26	3	15	3	94	3
72	12	3	17	3	17	3	46	3	53	3	25	3	19	4	97	3
73	12	3	17	3	18	3	47	3	53	3	27	3	16	3	96	3
74	12	3	17	3	16	3	45	3	52	3	28	3	13	2	93	3
75	12	3	18	3	18	3	48	3	54	3	28	3	16	3	98	3

4. Evidencias fotográficas







