



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión Educativa y su relación con el Clima Organizacional en los docentes del
Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado En Administración

AUTORES:

Evelyn Maruja Linares Linares (ORCID: 0000-0003-0642-6662)

Heber Yrigoín Mosqueda (ORCID: 0000-0003-0417-9370)

ASESOR:

Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra (ORCID: 0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TARAPOTO - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

Este trabajo está dedicado a las personas que más amo en mi vida que son mis padres José y Amalia que con su apoyo moral, espiritual y constancia me permitió terminar mi carrera universitaria.

Heber Yrigoín Mosqueda

Dedicatoria

A mis padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis hermanos por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias.

Evelyn Maruja Linares Linares

Agradecimiento

A Dios por protegerme y guiarme durante mi formación personal y profesional a lo largo de mi vida.

A mis padres por ser el pilar más importante y por darme su apoyo incondicional.

A mis hermanas Sadith y Maybith por su apoyo moral.

Heber Yrigoín Mosqueda

Agradecimiento

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar de mi familia, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es la vida y lo justa que puede llegar a ser.

Gracias a mi familia por permitirme cumplir con excelencia en el desarrollo de esta tesis, gracias a Dios por permitirme vivir y disfrutar cada día.

Evelyn Maruja Linares Linares

Página del Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-063-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	--

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Evelyn Maruja Linares Linares cuyo título es: "Gestión Educativa y su relación con el Clima Organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16, dieciséis.

Tarapoto, 09 de Julio de 2019


Lic. Robin A. Diaz Saavedra
MARKETING N. INTERNACIONALES
 Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra

PRESIDENTE

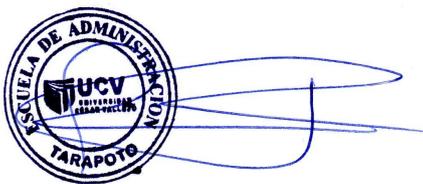

Lic. Adm. Miguel Salazar Hidalgo
CLAD N° 10633

Lic. Adm Miguel Salazar Hidalgo

SECRETARIO


Mtro. Fredy Herrera Rengifo
Lic. en Administración
 RUC: CLAD N° 07136

Mtro. Fredy Herrera Rengifo
VOCAL



boró	Dirección de Investiación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación	Aprobó	Rectorado
------	------------------------------	--------	--	--------	-----------

Página del Jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-063-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	--

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Heber Yrigoin Mosqueda cuyo título es: "Gestión Educativa y su relación con el Clima Organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16, DIECISÉIS.

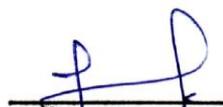
Tarapoto, 09 de Julio de 2019


 Lic. Robin A. Díaz Saavedra
 MARKETING M. INTERNACIONALES
 Mg INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra
PRESIDENTE


 Lic. Adm. Miguel Salazar Hidalgo
 CLAD N° 10633

Lic. Adm. Miguel Angel Salazar Hidalgo
SECRETARIO


 Mtro. Fredy Herrera Rengifo
 Lic. en Administración
 RUC CLAD N° 07136
 Mtro. Fredy Herrera Rengifo

VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

Declaratoria de autenticidad

Los que suscriben Yrigoin Mosqueda, Heber y Linares Linares, Evelyn Maruja identificados con DNI N°70608090, 70748056; respectivamente, estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: “Gestión Educativa y su relación con el Clima Organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018;

Declaro bajo juramento que:

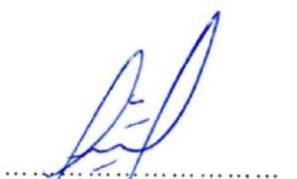
La Tesis es de nuestra autoría

Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

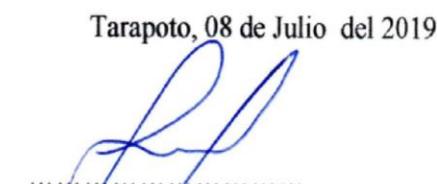
De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Heber Yrigoin Mosqueda

DNI: 70608090

Tarapoto, 08 de Julio del 2019



Evelyn Maruja Linares Linares

DNI: 70748056

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	v
Página del Jurado.....	vi
Declaratoria de autenticidad	viii
Índice.....	ix
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	20
2.1. Diseño de investigación.....	20
2.2. Variables, operacionalización.....	21
2.3. Población y muestra	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5. Métodos de análisis de datos.....	24
2.6. Aspectos Éticos.....	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	49
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	50
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	52
Anexo 3: Cuestionario	54
Anexo 4: Validación de instrumentos	56

Anexo 5: Acta de aprobación de originalidad de la tesis	68
Anexo 3: Reporte de similitud.....	54
Anexo 3: Autorización de publicación al repositorio.....	70
Anexo 3: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	71

Índice de tablas

Tabla 1. Fiabilidad de gestión educativa y clima organizacional	25
Tabla 2. Información sociodemografica	26
Tabla 3. Gestión educativa	29
Tabla 4. Clima organizacional.....	33
Tabla 5. Análisis de correlación de la gestión educativa y su relación con el clima organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018	37
Tabla 6. Análisis de correlación de la gestión educativa y su relación con la autonomía en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.....	38
Tabla 7. Análisis de correlación de la gestión educativa y su relación con el grado que impone el puesto en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018	39
Tabla 8. Análisis de correlación de la gestión educativa y su relación con el tipo de recompensa en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.....	40
Tabla 9. Análisis de correlación de la gestión educativa y su relación con la consideración, agradecimiento y apoyo en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018	41

Índice de figuras

Figura 1. Genero.....	26
Figura 2. Edad	27
Figura 3. Grado de instrucción	27
Figura 4. Condición laboral.....	28
Figura 5. Gestión educativa.....	30
Figura 6. Pensamiento sistémico y estratégico.....	31
Figura 7. Liderazgo pedagógico	31
Figura 8. Aprendizaje organizacional.....	32
Figura 9. Clima organizacional	34
Figura 10. Autonomía individual	34
Figura 11. Grado de estructura que impone el puesto	35
Figura 12. Tipo de recompensa	35
Figura 13. Consideración, agradecimiento y apoyo	36

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión educativa con el clima organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018, la investigación es de tipo básico con un alcance descriptivo correlacional por que evalúa el grado de asociación o relación entre dos o más variables. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables. La población total fue 42 docentes, compuesta por hombres y mujeres de diferentes edades, de 25 a 60 años, en la investigación se encuestó al total de la muestra. Para la variable gestión educativa se utilizó el instrumento de Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, (2000) y la variable de clima organizacional el instrumento de Sandoval, M. (2014), ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del alpha de Cronbach, 0.891 para la gestión educativa y 0.969 para clima organizacional, lo cual indica que la confiabilidad es buena. Los resultados muestran que si existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional ($r = 0.899^{**}$; $p < 0,00$); se concluye que **a (mejor)** gestión educativa, mejor nivel de clima organizacional.

Palabras claves: Gestión educativa, clima organizacional, docentes

ABSTRACT

The main objective of this research study was to determine the relationship between educational management and organizational climate in the teachers of the Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018, the research is of a basic type with a correlational descriptive scope because it evaluates the degree of association or relationship between two or more variables. The design of the investigation was non-experimental of a transversal cut because it was carried out without manipulating the variables. The total population was 42 teachers, composed of men and women of different ages, from 25 to 60 years old, in the investigation the total of the sample was surveyed. For the educational management variable, the instrument of the International Institute for Educational Planning was used (2000) and the organizational climate variable the instrument of Sandoval, M. (2014), both instruments were validated by expert judgment, their reliability was checked through Cronbach's alpha, 0.891 for educational management and 0.969 for organizational climate, which indicates that reliability is good. The results show that there is a significant relationship between educational management and the organizational climate ($r = 0.899^{**}$; $p < 0.00$), it is concluded that a (better) educational management, better level of organizational climate.

Keywords: Educational management, organizational climate, teachers

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones han sufrido grandes cambios y han ido evolucionado de acuerdo al avance de la tecnología y la globalización, es así que estas han mejorado sus gestiones educativas en base a los nuevos contextos para que de esa manera preverse y tener personal satisfecho con infraestructuras adecuadas que brinden la garantía de buenas enseñanzas, para lograr un buen clima laboral y se vea reflejada en la satisfacción del personal que labora, sobre todo de los educandos y sociedad civil en su conjunto.

A nivel nacional, las entidades educativas han sido también afectadas por los nuevos cambios y nuevos contextos respecto a la competencia y el avance de la tecnología, es así que muchas de estas aún no se adaptan y cuentan con locales e infraestructuras deficientes, profesional educador deficiente o con perfiles no adecuados, lo que ha conllevado a tener problemas internos como es el clima laboral pésimo entre compañeros de trabajo, con falta de materiales lo que ha conllevado a que la población tenga mala percepción de ellos, así mismo ha permitido la intervención de entidades reguladoras. A través de la Ley N° 30220, la SUNEDU es la que supervisa del cumplimiento de la calidad educativa, por lo que toda las instituciones deben de tener requisitos mínimos para su funcionamiento.

A nivel local, el Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori del distrito de Nueva Cajamarca, no es ajeno a esta problemática, ya que viene atravesando problemas en cuanto a su **gestión educativa** se trata, respecto al pensamiento sistémico y estratégico, los directivos toman decisiones de manera individualizada, no haciendo partícipes al personal en la toma de decisiones, en cuanto al **liderazgo pedagógico**, los directivos no involucran a todos en la formulación de estrategias, no se esmeran por cumplir las políticas para el aseguramiento de la calidad del sistema de educación superior, como es el caso de la acreditación, en cuanto al **aprendizaje organizacional**, la falta de información ya que no cuentan con un sistema de información sobre todas las sus carreras profesionales que ofrece, lo que ha generado que exista un mal clima organizacional, con personal desconfiado, desmotivado, poco trabajo en equipo, personal que no acepta con facilidad las normas logrando así que se perjudiquen los alumnos, así mismo la deficiente infraestructura por parte del instituto ha

hecho que este problema traspasé fronteras y los padres sientan el malestar al pagar una mensualidad por los servicios brindado.

Dentro la investigación se considera los trabajos de:

Zans, A. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (Tesis Posgrado), Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Concluyó que:

Influye bastante en el desempeño, pues la facultad considera favorable y desfavorable para la empresa, por otro lado el liderazgo no se practica mucho pues está en un nivel bajo por parte de los administrativos y docentes, debido a la ejecución de las tareas individuales, en las capacitaciones que tiene la empresa pero que aún no es considerada como parte de su plan, pues no permite tener muchas veces a un personal que pueda estar actualizado lo cual no tiene la opción de conocer nuevos temas, y sobre todo actualizarse, se debe priorizar para tener un mejor clima y sobre todo desempeño del personal.

Ramírez, L. (2004). En su investigación titulado: *Los nuevos desafíos de la gerencia educativa* (Artículo de investigación), California, Georgia State University. Concluye que:

Por parte de las gerencias educativas, se tiene los desafíos educativos que ayudan a tomar las decisiones de representantes de cada institución, protagonizando así los cambios que vivimos hoy en día, lo cual va permitir la mejora educativa, a través de los supervisores de diferentes instituciones en el ámbito educativo.

Villadiego, A. & Alzate, K. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en petroleum & logistics s.a.s. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016*. (Tesis Pregrado), Universidad de Cartagena, Cartagena de indias. Concluyó que:

Según el análisis del clima organización que se vive en la empresa, los trabajadores están en un nivel intermedio ya que no están satisfechos con los salarios que perciben, muy pocas veces son capacitados por parte de la empresa, la

comunicación con los jefes no es muy buena, pues ellos prefieren hacer largas horas de labor extra para que de ese modo puedan obtener una remuneración más alta, esperan muchas veces ser recompensados o felicitados por su trabajo pero no lo reciben por parte de la empresa lo cual ocasiona que no se desempeñen bien dentro de la organización ya que tienen ciertas incomodidades.

Hurtado, N. & Lancheros, R. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Estrategia de gestión educativa para fortalecer la convivencia, en estudiantes de ciclo I y II del colegio Orlando Higuera Rojas Ied (Bogotá)*. (Tesis Posgrado), Universidad Libre, Bogotá. Concluyó que:

Se planteó estrategias educativas para el reforzamiento de los alumnos, lo cual consideramos importante evaluar las acciones que tienen teniendo en cuenta las políticas, los mejoramientos institucionales, con el único fin de poder desarrollarse mejor perfeccionando procesos para lograr optimizar los tiempos y recursos, para poder tener una mejora continua dentro de las instituciones.

Tinco, S. (2016). En su trabajo de investigación titulado: *Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay – 2015*. (Tesis Posgrado), Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú. Concluyó que:

Concluimos que la gestión educativa guarda relación eficiente con el clima laboral en las instituciones, lo cual nos permitió aceptar la hipótesis general que va permitir desarrollar y establecer nuevos procesos de gestión educacional, que va ayudar a mejorar tiempos, capacitaciones constantes de sistemas nuevos, temas de reforzamiento sobre la actualidad y realidades del mundo hoy en día, recursos, perfeccionar a las docentes para ser eficientes en su labor.

Díaz, S. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016*. (Tesis posgrado). Universidad nacional de la amazonia peruana. Iquitos, Perú. Concluyó que:

La gestión educativa es influyente para la mejoría de la acreditación, para mejorar procesos, mejorar los niveles de aprendizaje, imponer técnicas de estudio para una

mejor comprensión, objetivos mejor establecidos, estrategias que permitirán desarrollar positivamente o activamente las instituciones.

Effio, M. (2018). En su trabajo de investigación titulado: *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017*. (Tesis Posgrado), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Concluyó que:

El estudio es directa y alta lo cual nos va permitir establecer mejores procesos de gestión institucional e educativa, nos ayudará a mejorar continuamente desarrollando mejor el clima dentro de las instituciones con los docentes, lo cual se aplicará mejor los niveles estratégicos obteniendo resultados más eficaces.

Estela, E. & Puyo, J. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017*. (Tesis pregrado). UPeU. Tarapoto, Perú. Concluyó que:

Los resultados de las variables, es muy significativa en las áreas administrativas de las diversas entidades constructoras de nuestra ciudad, pues, aunque mejora el clima laboral en las instituciones esto va tener un impacto sobre todo en la calidad del servicio que se va brindar ya que el colaborador del área administrativa va mejorar y tener mejores procesos para la mejora de la entidad.

Flores, M. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Gestión Educativa del director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017*. (Tesis posgrado). UCV Tarapoto, Perú. Concluyó que:

A través de las encuestas que se aplicaron obtuvimos resultados estadísticos que el 56% manifestaron que dentro de la gestión administrativa fue deficiente, 27% manifestaron una escala de gestión administrativa regular y que un porcentaje mínimo de las personas encuestadas manifestaron que es buena, por lo que evidenciamos que el director no está aplicando los procesos de presupuesto, refiriéndose a que la institución es privada, lo cual tiene problemas para llegar a sus metas, también en optimizar los procesos que se requieren.

Monteza, A. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016*. (Tesis posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.

Concluyó que:

Se dedujeron mediante la correlación de Spearman, los estudios explicaron que en nuestra primera variable tenemos un 67%, por otro lado, en nuestra segunda variable tiene un 40%, debido al análisis obtenido dedujimos que aceptamos la hipótesis alterna, de tal modo se presente un ambiente laboral medio, de condiciones medias y el porcentaje es respetable para los estudios que se realizaron.

Teorías relacionadas al tema se detalla (Gestión Educativa)

Definición de gestión educativa

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000), menciona que:

Este modelo de administración educativa está funcionando durante un siglo, teniendo un lapso exitoso en gran magnitud que dio brillo internacional en los administrativos y personal educador. La presencia de las escuelas tal vez haya sido el más grande impacto de identidad patriótica en generaciones de niños. (p. 5)

La costumbre de laborar bajo el estilo de administración escolar, esto se da de acuerdo a la manera en como se ha ido construyendo un sistema educativo, lo cual se ha traducido en textos, las practicas, estructuras, cursos que se dictaron en la formación de los educadores y administrativos, se dará bajo la presencia de la educación. (p. 5)

Barreda (2007). Se ha conceptualizado la gestión como “el campo de disciplina estructurada, que tiene relación con las acciones humanas dentro de las organizaciones, lo cual tiene como finalidad obtener resultados”. (p. 9)

El autor afirma que el rendimiento del resultado eficientemente en la gestión es necesario tener un equipo de trabajo constante en el apoyo, al mismo tiempo estar orientados para mejorar los resultados basándose en la calidad.

En tanto el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000), asegura que una gestión “debe ser un pilar de eficiencia y eficacia requiriendo el apoyo y funcionamiento a través de las personas, por lo que equipos de trabajo deben fortalecerse para poder lograr sinergia en los resultados. (p.12)

Definición de gestión educativa

Correa, Álvarez & Correa (2008), define como “el modelo principal de la gestión y sobre todo la administración en el campo del estado”. (p. 1-2)

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000), define: “Como los procesos prácticos y teóricos, que se integra de manera vertical y horizontal en el sistema educativo, cumpliendo así los mandatarios sociales” (p. 16)

Lusquiños (2005), afirma que “la gestión educativa se integra a las necesidades, lo cual no solo por medio de ese posicionamiento estratégico sino por la dirección que se hace a las instituciones educativas que se podrían hablar de gestión” (p. 80)

El autor nos da a entender que el proceso educativo se liga a lo político y técnico, con el fin de localizar estrategias, para el mejoramiento de la dirección en cuanto a las organizaciones.

El autor se refiere al “conjunto de procesos teórico-práctico, ligados a un procedimiento didáctico, con el fin de alcanzar un orden social y al continuo aprendizaje”. (p. 82)

Definición de gestión educativa estratégica

Aquella acción extendida por ciertos gestores que se dirigen ampliamente a los espacios organizacionales que se integra en acción, conocimiento, eficacia, política, la ética y parte de los procesos que tienen que ver con las mejoras de la educación. (p.64)

Por otro lado, el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000), señala que:

Todo paradigma va girando alrededor de lo educativo, capacidades para contrarrestar lo complicado, actividades de trabajo en equipo, avance continuo del desarrollo de capacidades, la innovación, orientación, sugerencias para las culturas laborales. (p.15)

Importancia de la gestión educativa

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000), Botero (2007), revista titulada, asegura que:

La gestión educacional surgió a inicios de las necesidades prácticas reales, del carácter académico, lo cual existe una imponente diferenciación en la administración educativa, de tal manera que se ha integrado básicamente en la dirección y gerencia de todos los centros educativos. La diferencia consiste en que la administración asume a las organizaciones educativas como empresas que brindan algún servicio educativo. (p. 21).

La educación escolar administrada como cualquier otra persona

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000), menciona que:

La administración ha separado algunas acciones de la gestión administrativa como las pedagogías o técnicas, lo cual paso primero por los directivos. Esto afirma que existen grupos que se van racionalizando en la misma forma, que una organización industrial, servicio de salud. Trata de denominar la administración general, en los programas operativos, el planeamiento y la distribución para las unidades, el control de ciertas funciones de aquellos servicios, las carpetas y control, la falta de un personal. (p. 8)

La administración escolar regula rutinas:

Cada personal tiene un jefe lo cual se trabaja individualmente bajo un rol de comunicación de forma vertical. En este caso el paradigma del entorno simplifica ciertos contextos, cerrando relaciones de un sistema institucional, tiene

desconocimiento de ciertas poblaciones estudiantiles, con la demanda de necesidades específicas con el dinamismo y debilidad local. (p. 9)

Diferencia entre la administración escolar y gestión educativa estratégica

Administración escolar:

- Existencia pedagógica
- Fuerzas rutinarias
- Organizaciones selladas al cambio
- Personajes de altos mandos
- Organizaciones desunidas
- Percepciones claras y sintetizadas

Gestión educativa estratégica

- Claridad educativa
- Capacidad de resolución de problemas
- Trabajo en equipo
- Acceso a la transformación digital
- Guías profesionales
- Educaciones basadas en objetivos visionarios
- Participaciones sistemáticas

Componentes de la gestión educativa

Barreda (2007), afirma:

Los sistemas educacionales tienen diversos componentes primarios con lo mismo que son necesarios para lograr tener una gestión exitosa. Para que este sistema funcione eficientemente se requiere de un buen funcionamiento de los componentes, buena organización y planeación, como también las interrelaciones y coyuntura entre todos. (p.8-9). Siendo sus principales componentes:

- Recursos financieros
- Tecnologías de Información
- Infraestructura y equipamiento

- Plan estratégico y operativo
- Plan curricular contenidos pedagogía evaluación
- Gestión educativa y gestión pedagógica
- Padres, alumnos, docentes, autoridades
- Resultados en la sociedad
- Resultados aprendizaje alumnos

Claves de gestión educativa estratégica

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000), hace mención que:

Actualmente, se espera que los gestores educacionales sean responsables en sus ámbitos, territorio y organización bajo las condiciones que asegura las siguientes funciones:

- Analizar – Sintetizar. El que gestiona a un equipo que puede desarrollar una educación teniendo en cuenta la calidad, y sobre todo tratar de incentivar en las funciones de la investigación, es facilitador de procesos para intervenir en el mejoramiento. (p. 32)
- Anticipar – Proyectar. La investigación sistematiza condiciones que pueden dar realidades positivas al que trabaja, de tal manera que va anticipar las posteriores acciones de desarrollo, en tal sentido son funciones que analizan y sintetizan con un diseño de alternativas, para poder minimizar lo no deseado. (p. 32)
- Concretar – Asociar. Al momento del proceso de negociación lo que va permitir estas sesiones es generar trabajo teniendo participación de las personas. Lo cual exigirá las visiones que serán capaces de motivar al mejoramiento de calidad, también logrando una mejor educación en los jóvenes y niños. (p. 32)
- Decidir – Desarrollar. Se asume responsabilidad en las entidades complejas, se involucran de diversos actores temporales, se requiere manejar, tomar decisiones a corto o largo plazo. Es planificar y diseñar un sistema de programas sobre objetivos y acciones. (p. 32)

- Comunicar – Coordinar. Esta función se relaciona más que todo con la comunicación, que son fundamentales para la coordinación de la orientación estratégica, que van a posicionarse por el mejoramiento de calidad del aprendizaje escolar. (p. 32)

- Liderar – Animar. Aquel que incita a motivar, dar energía moral, el orientar. El liderar representa que las actividades estén permanentemente con los objetivos y misión orientados a un solo lugar en equipo. (p. 32)

Requisitos de la gestión estratégica:

- Enfoque transparente y correspondiente
- Capacidad de retención
- Concientización del periodo largo de gestión
- Indagación de las oportunidades
- Aprendizaje profundo
- Confianza continua
- Saber instruirse (meta conocimiento)
- Apoyo continuo en compañerismo
- Espacio de experimentar
- Arriesgarse
- Responsabilidad
- Perseverancia
- Profesionalidad
- Voluntad (p. 33)

Gestión educativa: ¿Cómo se entiende y cómo se conduce?

Cejas (2015), en su artículo titulado gestión educativa, afirmó que:

Las acciones se articulan en el resultado de objetivos que se proponen en un proyecto educativo, que se enmarca en un proceso de planeación estratégica con una visión hacia el entorno de las capacidades de un centro educativo. Lo que se busca con una buena gestión educativa:

1. Desarrollo de una educación planificada, organizada y eficiente; hace mención a las autoridades, sistema de participación y comunicación, de la comunidad.
2. Transportar las distintas actividades para lograr el éxito, enfocándose en el cumplimiento.
3. Lograr el cumplimiento de funciones, y generar el adecuado desempeño.
4. Procesos, resultados, cuanto al estado e identificar los logros, deficiencias para el que hacer educativo.

Todo lo mencionado con lo anterioridad se logra poner en marcha si se armoniza las voluntades de todos los miembros del equipo, a esto se suma el cumplimiento y respeto de los acuerdos. (p. 216-217)

Señas de identidad de la gestión educativa estratégica

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000), las señas nos permiten obtener una indicación precisa sobre la correcta ejecución, estas son:

1. **Centralidad de lo pedagógico.** Las escuelas es la unidad de la clave para el sistema de educación. (p. 19)
2. **Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización.** Los principios del rediseño educativo: Fortalecimiento en lo profesional, en la integración de funciones, en la ejecución y la comunicación a partir de las redes. (p. 19)
3. **Trabajo en equipo.** Conjunto de actividades que se realiza de manera estructurada, sistematizada y adecuada para alcanzar el éxito. (p.20)
4. **Acceso a la transformación digital.** Las estrategias sistemáticas y las posibles soluciones que se puede mencionar o hacer apropiada a la situación del problema. (p.21)
5. **Asesoramiento y orientación profesionalizantes.** Está la capacidad de actuar ante un determinado conflicto y la orientación permanente. (p.21)
6. **Educaciones basadas en objetivos visionarios.** Metas, orientación y visión del futuro en la lógica de la administración. (p.22)
7. **Una intervención sistémica y estratégica.** Capacidad de impulsar el proceso de la gestión educativa esto se puede dar a corto y largo plazo. (p. 22)

Los desafíos de la gestión educativa del siglo XXI, Según Chacón (2014), en su revista, asegura que:

La administración educativa y los fundamentos epistemológicos del pensamiento de la administración general, que abarca desde las teorías duras hasta las teorías blandas, que toman más en cuenta al ser humano y su interrelación con los otros individuos. En el siglo pasado, los paradigmas que rompen estos esquemas, y muestran nuevas tendencias, por lo que la uniformidad se basa y a razón de esto nacen los nuevos esquemas, no rechazan el cambio, sino que sugieren enfrentar cualquier escenario de incertidumbre. (p.154)

Dimensiones de la gestión educativa

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000). Esta simple manera se puede dar a conocer las actividades siguientes: decisión, liderazgo, reflexión. (p. 27)

- **Pensamiento sistémico y estratégico:** Empieza en la observación y reflexión del emprendimiento, fundamentalmente en lo primordial para obtener los objetivos.
 - Toma de decisiones: Elección en diferentes formas.
 - Acciones y comunicaciones necesarias: Proporciona el conjunto de actividades necesarias para dar a conocer la información
- **Liderazgo pedagógico:** El equilibrio de la gestión a corto plazo.
 - Orientar y regular: Fijar la posición o dirección de algo respecto de un lugar y en el contexto donde se encuentre.
 - Cooperación y formación: Una contribución o una asistencia.
- **Aprendizaje organizacional:** Facilita la comunicación externa e interna de la retroalimentación, carencias y demandas, que evalúan las carencias con tal de mejorar concretamente los desafíos.
 - Planificación: Es todo el esfuerzo que se hace para lograr cumplir los objetivos y hacer realidad los diversos propósitos.
 - Cambios permanentes: Es aquello que perdura, aun cuando pueda disminuir su intensidad o sufra leves alteraciones.

Clima organizacional

Definición del clima organizacional

Sandoval (2004), conceptualiza como “un ambiente laboral que se percibe por los integrantes, la estructura y las recompensas, todo ello influye directamente al desempeño y comportamiento individual del personal”. (p.84)

García (2007), señala que el clima organizacional “es aquel resultado global de los individuos en su medio de trabajo. Tiene un efecto de interacción con la motivación, los incentivos que brinda la organización con las expectativas que despiertan las relaciones” (p. 159)

Los Iglesias & Sánchez (2015), conceptualizan al clima organizacional en un equipo de personas acerca del entorno laboral, en las capacitaciones, las políticas laborales, procesos administrativos, ambiente organizacional en general” (p.456)

Los autores Reichers & Schneider citados por Olaz (2013), conceptualizan al clima organizacional como “conjunto de pensamiento compartidos por personas acerca de un ambiente y políticas, procedimientos organizacionales, informales y formales” (p. 6)

Importancia del clima organizacional

Los Iglesias & Sánchez (2015), señalaron que:

Se considera un filtro por el cual son fenómenos de objetivo organizacional, que son percibidos por personas que se integran, generando un entorno laboral que incide en la motivación y en las actitudes. Esto es un factor que refleja el acontecimiento de las organizaciones para poder facilitar obstáculos en el trabajador y poder actuar en lo laboral.

Además, es una clave fundamental que nos permite a los directivos de las diferentes entidades a propagar una herramienta eficiente para el direccionamiento de los aspectos que se relacionan con problemas profesionales que se derivan el accionar cotidiano de cada personal en el servicio que brindan. (p. 456 – 457).

Definición del clima organizacional

Según Sandoval (2004), da a conocer los siguientes conceptos:

- El Clima características del medio de trabajo.
- Es percibida por el trabajador indirecta o directamente en el desempeño.
- El Clima influye en las actividades laborales
- Interviene factores del sistema organizacional. (p. 84)

Definiciones referidas a la variable:

En lo laboral a los miembros de las organizaciones que se incluye en el liderazgo, la estructura, motivación, recompensas y la comunicación que persuade en el comportamiento. (p. 86)

El autor Sandoval (2004), sostuvo:

El comportamiento es originado por el comportamiento de los colaboradores y en lo laboral que ellos mismos perciben. En este caso se relaciona por determinadas percepciones.

Características del clima organizacional

El autor Sandoval (2004), menciona las características:

- Características del entorno que pueden ser internas o externas
- Interpretaciones de los miembros de la organización
- El sistema dinámico de las organizaciones. (p. 90)

Ventajas y desventajas del clima organizacional

El autor Sandoval (2004), habla sobre las ventajas y desventajas:

Ventajas:

- Logro
- Afiliación
- Poder
- Productividad

- Satisfacción
- Integración
- Retención de talentos
- Imagen de la empresa

Desventajas:

- Inadaptación
- Ausentismo
- Baja rentabilidad
- Disconformidad en el ambiente laboral. (p. 94)

Tipos de clima y factores que lo determinan

El autor Likert quien es citado por el autor Martín (2000) en un artículo acerca del clima de trabajo que aprenden, se señala que:

- Entorno, transformación digital y estructura.
- Jerarquía del personal y remuneración.
- Aspectos personales: comportamientos, habilidades y satisfacción.
- Conceptos previos sobre el entorno laboral

Así mismo, señala las características:

- Causales. Se refiere a la imparcialidad que determinan la evolución del resultado.
- Intermedias. Verificación del estado interno.
- Finales. Son dependientes es el efecto precedente.

A lo que el autor hace hincapié que se tomen en consideración las características antes señaladas. (p. 109- 110).

Componentes del clima organizacional

La autora Ellegren (2015), afirma que:

El clima es un componente principal para la innovación, los servicios brindados, productos, la calidad de la atención, esto abarca diversas tipologías, propuestas de mejora continua, clasificaciones. El clima laboral si es saludable va fomentar un

desarrollo de la cultura muy bien establecida ya que va motivar y mejorar el desempeño del personal ya que se va expresar todo en los resultados. (p. 88)

Dimensiones del clima organizacional

Según Sandoval (2004), presenta los siguientes ítems:

1. **Autonomía individual:** Capacidad de desarrollar las tareas de manera independiente (Sandoval, 2014, p. 4)
 - **Responsabilidad:** Son las actividades normas y políticas que desarrollan las organizaciones para el bienestar de la sociedad.
 - **La independencia de los individuos:** Mantienen su autonomía en el despliegue de sus labores.
 - **Leyes de la organización:** Se rigen a las funciones, políticas que establece la empresa.
2. **Grado de estructura que impone el puesto:** Se refiere al análisis de puestos que se pretende estudiar determinadamente los requisitos, condiciones y sobre todo responsabilidades que exige el puesto. (Sandoval, 2014, p. 4)
 - **Métodos de trabajo:** Contribuye al aprendizaje y a las destrezas del procedimiento.
 - **Comunicación con los empleados:** En la cual son participe todos de la comunidad ya que son esenciales para la empresa generando así confianza para el trabajo en equipo.
3. **Tipo de recompensa:** Es un regalo, compensación o remuneración, brindada por alguna labor que haya beneficiado a la organización y por ende al personal por realizar un servicio o actividad encomendada.(Sandoval, 2014, p. 4)
 - **Aspectos monetarios:** Cuando la organización designa al personal el pago por hacer un trabajo.
 - **Posibilidades de promoción:** Son los incentivos que se tiene ya sea por bonificaciones, o las horas extras dentro de la organización.
4. **Consideración, agradecimiento y apoyo:** Es el reconocimiento por un gesto de favor, un beneficio realizado. (Sandoval, 2014, p. 4)

Estimulo de apoyo: Son las capacitaciones que reciben los colaboradores para poder estar mejor preparados dentro de la organización y puedan tener un mejor desenvolvimiento en el trabajo.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación de la gestión educativa con el clima organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018?

Problemas específicos

¿De qué manera se relaciona la gestión educativa con la autonomía individual de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018?

¿Cómo se relaciona la gestión educativa con el grado de estructura que impone el puesto en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018?

¿Cuál es la relación de la gestión educativa con el tipo de recompensa en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018?

¿Cómo se relaciona la gestión educativa con la consideración, agradecimiento y apoyo de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018?

La justificación del estudio:

Justificación teórica

Se justificará en la teoría de (Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000) y la teoría de Sandoval, M. (2004) con quienes de regirá la investigación.

Justificación practica

Desde el punto de vista práctico, servirá a que el instituto corrija errores a raíz de las sugerencias que los investigadores brindaran.

Justificación metodológica

La metodológico se justifica con la teoría científica de (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) quienes orientan y guían la presente investigación.

Justificación social

El presente proyecto se justifica en lo social, permitirá brindar al Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, posibles soluciones en la gestión educativa, de esta manera poder general un buen clima organizacional.

Como Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la gestión educativa con el clima organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa con el clima organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Tenemos Hipótesis específicas

HE1: Existe relación significativa entre la gestión educativa con la autonomía individual en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

HE2: Existe relación significativa entre la gestión educativa con el grado de estructura que impone el puesto en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

HE3: Existe relación significativa entre la gestión educativa con el tipo de recompensa en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

HE4: Existe relación significativa entre la gestión educativa con la consideración, agradecimiento y apoyo en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Objetivos

Objetivo general, Determinar la relación entre la gestión educativa con el clima organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Objetivo específico, OE1: Establecer la relación entre la gestión educativa y la autonomía individual en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

OE2: Conocer el grado de relación entre la gestión educativa y el grado de estructura que impone el puesto en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

OE3: Identificar la relación entre la gestión educativa y el tipo de recompensa en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

OE4: Conocer la relación entre la gestión educativa y la consideración, agradecimiento y apoyo de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

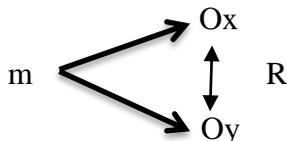
Según, Hernandez, *et al* (2014, p. 37), tiene un enfoque cuantitativo porque se expresara a través de datos numéricos y porcentuales de cuerdo a los datos estadísticos.

Según, Hernandez, *et al* (2014, p. 37) es de tipo básica, se basó en la aplicación de teorías ya existentes para la solución de la problemática planteada.

Según, Hernandez, *et al* (2014, p. 126) es de alcance descriptivo porque se buscó información de ambas variables, a través de trabajos previos y teorías relacionadas al tema, también es correlacional porque tiene la finalidad de establecer el grado de relación entre las dos variables.

Según, Hernandez, *et al* (2014, p. 187) es de diseño no experimental, porque no se manipuló ninguna variable, de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables:

Dónde:



M = Docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori.

Ox = Gestión educativa

Oy = Clima organizacional

R = Relación

2.2. Variables, operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Educativa	Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, (2000), se define “Como los procesos prácticos y teóricos, que se integra de manera vertical y horizontal en el sistema educativo, cumpliendo así los mandataros sociales” (p. 16)	La variable gestión educativa se medirá mediante sus dimensiones e indicadores	Pensamiento sistémico y estratégico Liderazgo pedagógico Aprendizaje organizacional	Toma de decisiones Acciones y comunicaciones necesarias Orientar y regular Cooperación y formación Planificación Cambios permanentes	Ordinal
Clima organizacional	Sandoval, M. (2014). Conceptualiza como “un ambiente laboral que se percibe por los integrantes, la estructura y las recompensas, todo ello influye directamente al desempeño y comportamiento individual del personal”. (p.84)	La variable clima organizacional se medirá mediante sus dimensiones e indicadores	Autonomía individual Grado de estructura que impone el puesto Tipo de recompensa Consideración, agradecimiento y apoyo	Responsabilidad La independencia de los individuos Leyes de la organización Métodos de trabajo Comunicación con los empleados Aspectos monetarios Posibilidades de promoción Estimulo de apoyo	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

Población

Está constituida por el número de docentes que acceden al Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, según base de datos consta de 42 docentes.

Muestra

La muestra se dará en base a la totalidad de la población que consta de 42 docentes.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica e instrumento

La técnica fue la encuesta; que estuvo conformada por un número limitado de ítems.

Alcance

La investigación es de alcance descriptivo, se buscó información de ambas variables, a través de trabajos previos y teorías relacionadas al tema.

Ficha Técnica

Instrumento de validación gestión educativa (Cuestionario)

Autor: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000)

Dimensiones: Pensamiento sistemático y estratégico, liderazgo pedagógico, aprendizaje organizacional.

Número Ítem: 12

Escala medición:

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

Instrumento de validación clima organizacional (Cuestionario)

Autor: Sandoval, M. (2014).

Dimensiones: Autonomía individual, grado de estructura que impone el puesto, tipo de recompensas y consideración, agradecimiento y apoyo.

Número de ítem: 16

Escala de medición:

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

Validación y confiabilidad

- **Validación:** Los instrumentos se validó mediante los expertos de Administración quienes emitirán una ficha de ponderación.

Ríos López Luis Alberto

Muñoz Ocas Alcides

Rodríguez Mendoza Segundo Saúl

Confiabilidad: Se realizó a través del programa estadístico alfa de Crombach, así mismo para el instrumento sea confiable tiene que ser mayor a 0.7.

2.5.Método de análisis de datos

Se realizó de acuerdo a las encuestas de cada variable. También se utilizará las herramientas estadísticas como el programa estadístico SPSS V.24 y para la contratación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación del Pearson.

2.6.Aspectos éticos

En la aplicación del presente tema, los resultados que se obtengan será presentado sin ninguna alteración para la mayor confiabilidad durante el desarrollo se respetará los datos de los diferentes autores que se emplean y las reglas de las normas APA.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis sociodemográfico

Tabla 1

Análisis de fiabilidad de Alfa de Crombach de Gestión educativa y Clima Organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Crombach	Ítems
Gestión educativa 0,891 (Nro. ítems)	Pensamiento sistémico y estratégico	0,913	4
	Liderazgo pedagógico	0,950	4
	Aprendizaje organizacional	0,846	4
Variable 2	Dimensiones	alfa de Crombach	Ítems
Clima organizacional 0,969 (Nro. ítems)	Autonomía individual	0,951	6
	Grado de estructura que impone el puesto	0,899	4
	Tipo de recompensa	0,949	4
	Consideración, agradecimiento y apoyo	0,848	2

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la confiabilidad, la tabla 1 el coeficiente de Alfa de Crombach menciona el resultado de 0,8 indicando que es aceptable de acuerdo a los resultados obtenidos, esto indica que el instrumento es calificado para poblaciones similares.

Tabla 2

Información sociodemográfica de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018

		Frecuencia	Porcentaje
GENERO	Masculino	28	66.7
	Femenino	14	33.3
	Total	42	100.0
EDAD	18-25	6	14.3
	26-30	6	14.3
	31-40	15	35.7
	41-50	6	14.3
	51-60	9	21.4
	Total	42	100.0
	GRADO DE INSTITUCIÓN	Titulado	18
Maestría		16	38.1
Doctorado		8	19.9
Total		42	100.0
CONDICIÓN LABORAL	Locador	24	57.1
	Contratado	10	23.8
	Empleado	8	19.0
	Total	42	100.0

Fuente: Elaboración propia

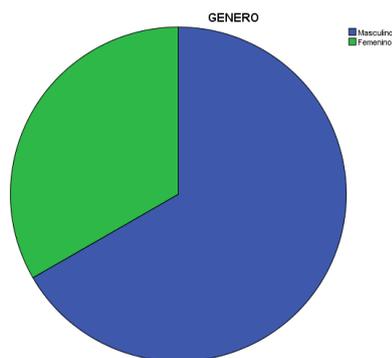


Figura 1. Género

Fuente: Elaboración propia. SPSS. V.24

42 colaboradores docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, la cual el 66% de género masculino y el 33.3% de género femenino.

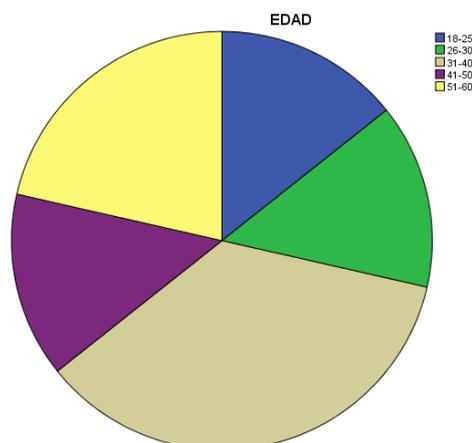


Figura 2. Edad

Fuente: Elaboración propia. SPSS. V.24

Se observa, el 14.3% tienen entre 18 a 25 años, el 14.3% tienen entre 26 a 30 años, el 35.7% tienen entre 31 a 40 años, el 14.7% tienen entre 41 a 50 años, El 21.4% tiene entre 51 a 60 años.

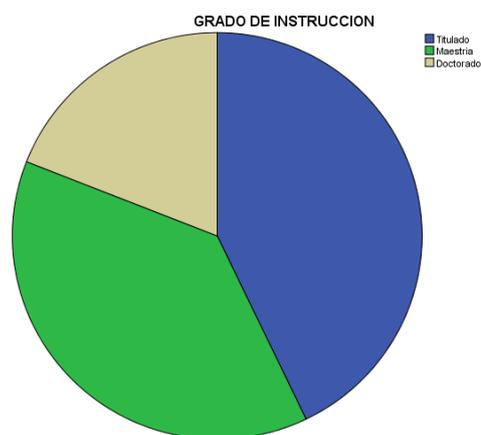


Figura 3. Grado de instrucción

Fuente: Elaboración propia. SPSS. V.24

El grado de instrucción es 42.9% son titulados, el 38.1% son de maestría, el 19.9% tienen doctorado.

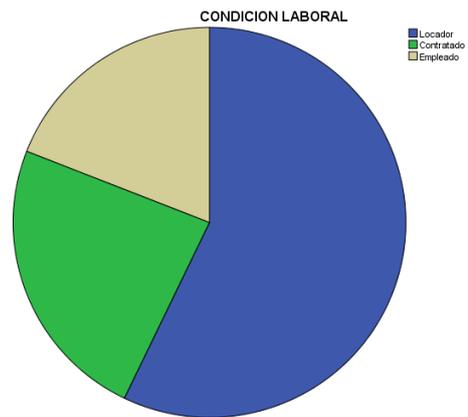


Figura 4. *Condición laboral*

Fuente: Elaboración propia. SPSS. V.24

Las condiciones laborales el 57.1% son locador, el 23.8% contratados, el 19.0% empleados.

3.2. Análisis general de las variables y dimensiones

Tabla 3.

Análisis descriptivo de Gestión Educativa en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión educativa	Nunca	1	2.4
	Casi Nunca	18	42.9
	A veces	15	35.7
	Casi Siempre	8	19
	Total	42	100
	Nunca	2	4.8
Pensamiento sistémico y estratégico	Casi Nunca	10	23.8
	A veces	15	35.7
	Casi Siempre	13	31
	Siempre	2	4.8
	Total	42	100
	Nunca	5	11.9
Liderazgo pedagógico	Casi Nunca	10	23.8
	A veces	10	23.8
	Casi Siempre	13	31
	Siempre	4	9.5
	Total	42	100
	Nunca	5	11.9
Aprendizaje organizacional	Casi Nunca	18	42.9
	A veces	9	21.4
	Casi Siempre	8	19
	Siempre	2	4.8
	Total	42	100
	Nunca	5	11.9

Fuente: Elaboración propia/ SPSS V. 24

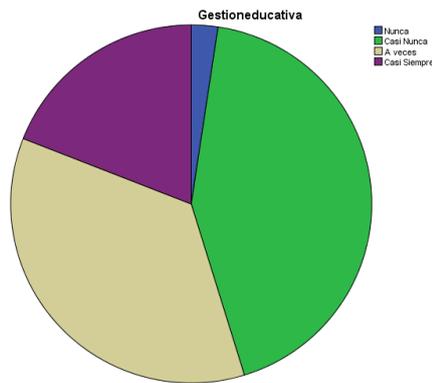


Figura 5. *Gestión educativa*

Fuente: Elaboración propia. SPSS. V.24

De acuerdo a la variable gestión educativa en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, que el 2.4% manifestó que nunca existe una buena gestión educativa, el 42.9% que casi nunca existe una buena gestión educativa, el 35.7% manifestó que a veces existe una buena gestión educativa, el 19% manifestó que casi siempre se da una buena gestión educativa dentro del instituto.

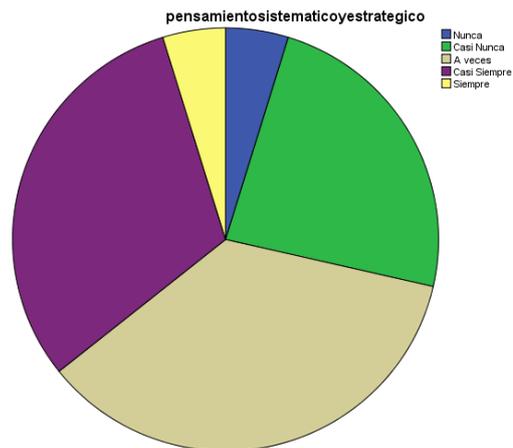


Figura 6. *Pensamiento sistémico y estratégico*

Fuente: Elaboración propia. SPSS. V.24

De acuerdo a la dimensión pensamiento sistémico y estratégico, el 4.8% manifestó que nunca existe un buen pensamiento sistémico y estratégico, el 23.8% manifestó que casi nunca existe un buen pensamiento sistémico y estratégico dentro del instituto, el 35.7% manifestó que a veces existe un buen pensamiento sistémico y estratégico, el 31% manifestó que casi siempre se da un buen pensamiento sistémico y estratégico y el 4.8% manifestó que siempre existe un buen pensamiento sistémico y estratégico.

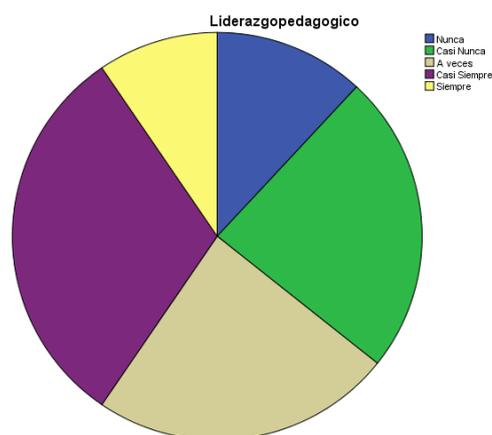


Figura 7. *Liderazgo pedagógico*

Fuente: Elaboración propia. SPSS. V.24

De acuerdo a la dimensión de liderazgo pedagógico, el 11.9% manifestó que nunca existe un buen liderazgo, el 23.8% que casi nunca, el 23.8% que a veces, el 31% que casi siempre y el 9.5% que siempre.

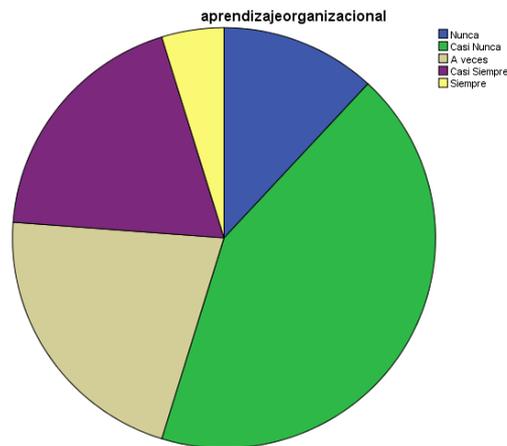


Figura 8. *Aprendizaje organizacional*

Fuente: Elaboración propia. SPSS. V.24

De acuerdo a la dimensión aprendizaje organizacional, el 14.3% manifestó que nunca existe un buen aprendizaje organizacional en el instituto, el 40.5% manifestó que casi nunca existe un buen aprendizaje organizacional, el 21.4% manifestó que a veces se da un buen aprendizaje organizacional, el 19.0% manifestó que casi siempre se da un buen aprendizaje organizacional y el 4.8% manifestó que siempre se da un buen aprendizaje organizacional en el instituto.

Tabla 4.

Análisis descriptivo del Clima Organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018

		Frecuencia	Porcentaje
Clima Organizacional	Nunca	2	4.8
	Casi Nunca	13	31
	A veces	17	40.5
	Casi Siempre	10	23.8
	Total	42	100
Autonomía individual	Nunca	3	7.1
	Casi Nunca	12	28.6
	A veces	15	35.7
	Casi Siempre	10	23.8
	Siempre	2	4.8
Grado de estructura que impone el puesto	Total	42	100
	Nunca	3	7.1
	Casi Nunca	9	21.4
	A veces	17	40.5
	Casi Siempre	10	23.8
Tipo de recompensa	Siempre	3	7.1
	Total	42	100
	Nunca	6	14.3
	Casi Nunca	11	26.2
	A veces	21	50
Consideración, agradecimiento y apoyo	Casi Siempre	4	9.5
	Total	42	100
	Nunca	3	7.1
	Casi Nunca	10	23.8
	A veces	15	35.7
Consideración, agradecimiento y apoyo	Casi Siempre	12	28.6
	Siempre	2	4.8
	Total	42	100

Fuente: Elaboración propia/ SPSS V. 24

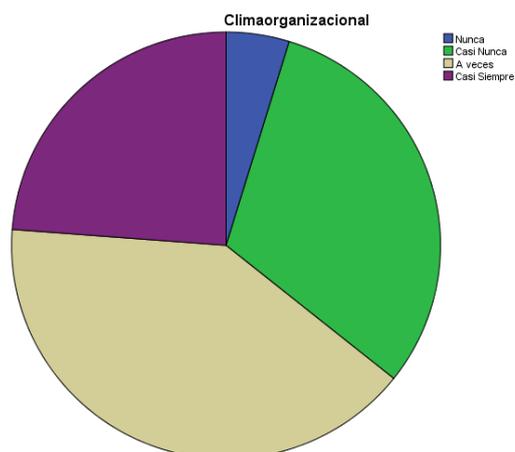


Figura 9. *Clima organizacional*

Fuente: Elaboración propia. SPSS. V.24

En la variable 1 un 4.8% de los docentes manifestaron que existe un buen clima organizacional, el 31% manifestó que casi nunca, el 40.5% manifestó que a veces, el 23,8 manifestó que casi siempre existe un buen clima organizacional entre los docentes del instituto.

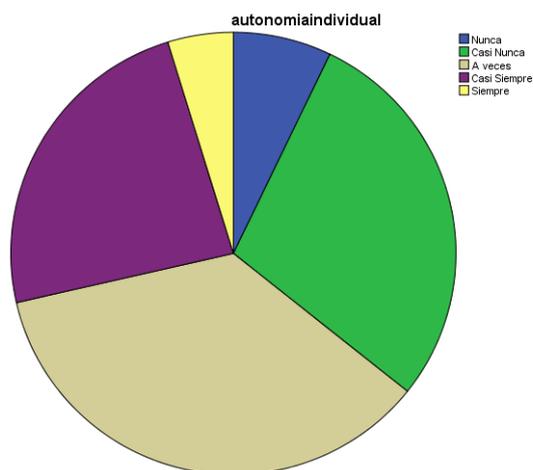


Figura 10. *Autonomía individual*

Fuente: Elaboración propia. SPSS. V.24

Con respecto a la dimensión autonomía individual, el 7.1% señala que nunca existe una autonomía individual, el 28.6% afirma que casi nunca existe autonomía individual, el 35.7% opinó que a veces se da una autonomía individual, el 23.8%

afirma que casi siempre se da una buena autonomía individual, el 4.8% manifiesta que siempre se da una buena autonomía individual en los docentes del instituto.

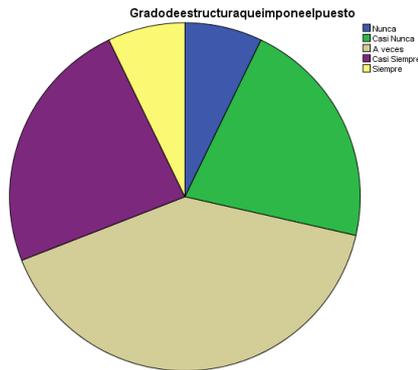


Figura 11. Grado de estructura que impone el puesto

Fuente: Elaboración propia. SPSS. V.24

El 7.1% señala que nunca existe un grado de estructura que impone el puesto en el instituto, el 21.4% manifiesta que casi nunca existe el grado de estructura que impone el puesto, el 40.5% opinó que a veces se da el grado de estructura que impone el puesto en los docentes del instituto, el 23.8% afirma que casi siempre se da el grado de estructura que impone el puesto en el instituto, el 7.1% manifiesta que siempre se da un buen grado de estructura que impone el puesto en los docentes del instituto.

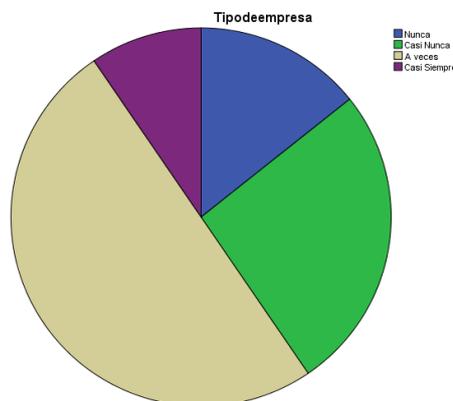


Figura 12. Tipo de recompensa

Fuente: Elaboración propia. SPSS. V.24

Con respecto al tipo de recompensa, el 14.3% señala que nunca existe un tipo de recompensa, el 26.2% afirma que casi nunca existe un tipo de recompensa, el 50.0% opinó que a veces existe un tipo de recompensa, el 9.5% afirma que casi siempre existe un tipo de recompensa.

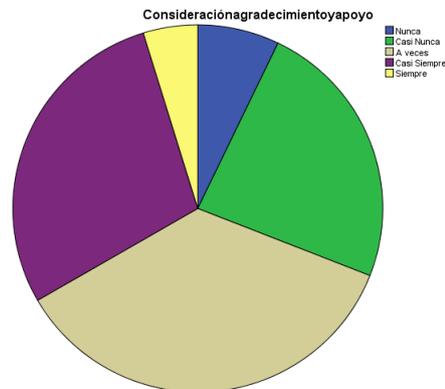


Figura 13. *Consideración, agradecimiento y apoyo*

Fuente: Elaboración propia. SPSS. V.24

El 7.1% manifiesta que nunca existe, el 23.8% afirma que casi nunca existe consideración, agradecimiento y apoyo, el 35.7% opinó que a veces se da consideración, agradecimiento y apoyo a los docentes del instituto, el 28.6% afirma que casi siempre se da consideración, agradecimiento y apoyo, el 4.8% opinó que siempre se da consideración, agradecimiento y apoyo a los docentes del instituto.

Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se utilizó la siguiente regla:

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre la gestión educativa con el clima organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

H_o: No existe relación entre la gestión educativa con el clima organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Tabla 5.

Análisis de correlación de la Gestión Educativa y su relación con el Clima Organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Gestión educativa	Clima organizacional		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,899**	.000	42

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 5, la gestión educativa y su relación con el clima organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,899 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (**p-valor ≤ 0.05**), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la gestión educativa **se relaciona (nivel alto)** con el clima organizacional

en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018

Indicando que, **a (mejor)** gestión educativa, mejor nivel de clima organizacional.

Hipótesis específica 1

HE1: Existe relación entre la gestión educativa con la autonomía individual de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Tabla 6.

Análisis de correlación de la Gestión Educativa y su relación con la autonomía individual en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Gestión educativa	Autonomía individual		
	Rho Spearman	p-valor	N
	.868**	.000	42

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 6 se presenta la relación de la gestión educativa y su relación con la autonomía individual en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,868 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la gestión educativa se relaciona con un (nivel alto) con la autonomía individual en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Indicando que, **a (mejor)** gestión educativa, mayor nivel de autonomía individual.

Hipótesis específica 2

HE2: Existe relación entre la gestión educativa con el grado de estructura que impone el puesto en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Tabla 7.

Análisis de correlación de la Gestión Educativa y su relación con el grado de estructura que impone el puesto en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Gestión educativa	Grado de estructura que impone el puesto		
	Rho Spearman	p-valor	N
	.833**	.000	42

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 7, la gestión educativa y su relación con el grado de estructura que impone el puesto en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018. El análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,833 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la gestión educativa se relaciona con un (nivel alto) con el grado de estructura que impone el puesto en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Indicando que, **a (mejor)** gestión educativa, mayor nivel de grado de estructura que impone el puesto.

Hipótesis específica 3

HE3: Existe relación entre la gestión educativa con el tipo de recompensa en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Tabla 8.

Análisis de correlación de la Gestión Educativa y su relación con el tipo de recompensa en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Gestión educativa	Tipo de recompensa		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,824**	.000	42

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 8, la gestión educativa con el tipo de recompensa en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,824 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la gestión educativa se relaciona con un (nivel alto) con el tipo de recompensa en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Indicando que, **a (mejor)** gestión educativa, mejor tipo de recompensa.

Hipótesis específica 4

HE4: Existe relación entre la gestión educativa con la consideración, agradecimiento y apoyo de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Tabla 9.

Análisis de correlación de la Gestión Educativa y su relación con la consideración, agradecimiento y apoyo de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Gestión educativa	Consideración agradecimiento y apoyo		
	Rho Spearman	p-valor	N
	.831**	.000	42

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 9 se presenta la relación de la gestión educativa con la consideración, agradecimiento y apoyo de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018. El análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,831 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la gestión educativa se relaciona con un (nivel alto) con la consideración, agradecimiento y apoyo de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

Indicando que, **a (mejor)** gestión educativa, mejor consideración, agradecimiento y apoyo.

IV. DISCUSIÓN

La gestión educativa se relaciona (nivel alto) con el clima organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, en ese sentido una correcta gestión permitirá que se tenga docentes con un elevado desempeño, con un liderazgo efectivo por parte de los representantes de la organización, con un alto nivel de ejecución de las tareas asignadas, evidenciándose a través de mejoras educativas tanto en los servicios con en la calidad educativa de los docentes, dichos resultados coinciden con los expuesto por Zans, A.(2017) al mencionar que la variable 1 es de mucha importancia en el desempeño laboral, por lo que la facultad multidisciplinaria considera entre medianamente favorable y desfavorable. Lo que indica que el liderazgo es poco practicado, por el bajo nivel de interés de los trabajadores administrativos y docentes, afectando en gran medida al trabajo en equipo. Asimismo, se identifica que el desempeño laboral desarrollado es bajo, por la ejecución de tareas individuales, mas no en equipos, careciendo de un plan de capacitación. Por lo tanto, en ambas variables se considera la incidencia de manera positiva, por lo que debe priorizar buenos hábitos laborales y mejorar el desempeño laboral, coincidiendo con Ramírez, L. (2004) quien mencionar que los desafíos implican ante todo las decisiones de los representantes de las instituciones educativas como protagonistas a través de las mejoras educativas que etas puedan optar a través de los lineamientos exigidos por los encargados de supervisar dichas instituciones, los resultados antes mencionados también coinciden con los expuesto por Hurtado, N. & Lancheros, R. (2016) quien manifiesta que para fortalecer la convivencia es imprescindible, pues es importante argumentar sus actitudes a base de políticas de gestión, correspondiente al mejoramiento institucional, con el fin de perfeccionar los procesos y optimizar sus recursos. Generando estrategias que nos permitan alcanzar niveles de mejoramiento continuo, los cuales ayudaran al desarrollo de una convivencia escolar. De la misma manera, nos ayudará en el proceso con el objetivo, así mismo, Tinco, S. (2016) coincide con dichos resultados al mencionar que la gestión educativa está relacionado directa y significativamente con el nivel del clima laboral de las Instituciones educativas primarias de Islay – 2015. Lo que nos permite aceptar la hipótesis general, para desarrollar los procesos de gestión educativa,

desarrollando aspectos o técnicas que permitan perfeccionar la relación de los docentes de las instituciones. Así mismo, las razones son suficientes para inferir en ambas variables, coincidiendo con Effio, M. (2018) al mencionar que ambas variables es alta y directa, lo que nos permite determinar los procesos de gestión educativa, lo cual nos ayudará a mejorar constantemente en el desarrollo del clima institucional en los docentes, aplicando niveles estratégicos, corroborando todo lo expuesto Estela, E. & Puyo, J. (2017) quien manifiesta que se encontró una correlación con ambas variables de estudio, muy significativas en el área administrativa, es decir que, aunque mejore o aumente el clima laboral se tendrá un mejor impacto de acuerdo con el clima organizacional teniendo un mejor impacto en el servicio brindado por los trabajadores del área administrativas.

El 2.4% manifestó que nunca existe una buena gestión educativa en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, el 42.9% que casi nunca existe una buena gestión educativa, el 35.7% manifestó que a veces existe una buena gestión educativa, el 19% manifestó que casi siempre se da una buena gestión educativa dentro del instituto, dichos resultados discrepan de lo expuesto por Flores, M. (2017) quien manifiesta que los porcentajes estadísticos un 26% indico que el nivel de gestión administrativa es regular y que un porcentaje mino de 14% indico que es buena.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. La gestión educativa se relaciona de manera significativa en un (nivel alto) con el clima organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.
- 5.2. La gestión educativa se relaciona de manera significativa en un (nivel alto) con la autonomía individual en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.
- 5.3. La gestión educativa se relaciona de manera significativa en un (nivel alto) con el grado de estructura que impone el puesto en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.
- 5.4. La gestión educativa se relaciona de manera significativa en un (nivel alto) con el tipo de recompensa en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.
- 5.5. La gestión educativa se relaciona de manera significativa en un (nivel alto) con la consideración, agradecimiento y apoyo de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Los representantes de la institución deben de aplicar estrategias para la empresa para mejorar **la gestión educativa** de la misma, incrementando así el nivel de aprendizaje organizacional, con mejoras de calidad en los materiales que se le brinda al alumno.
- 6.2. Respecto al **pensamiento sistémico y estratégico**, la institución debe reconocer de manera oportuna la labor del docente a través del involucramiento de ellos en la toma de decisiones y comunicaciones oportunas y asertivas.
- 6.3. Respecto al **liderazgo pedagógico**, se debe supervisar constantemente las acciones y actividades que realiza los docentes para que estén dentro de los planes de la organización, con un responsable que haga dicha función.
- 6.4. Respecto al **aprendizaje organizacional**, la institución debe de brindar al docente capacitaciones contantes en materia educativa y de las nuevas estrategias que se deben de aplicar para que de esa manera se tenga una plana docente de calidad con alumnos competitivos académicamente.
- 6.5. La institución debe establecer estrategias que le permitan mayor captación de clientes atreves de la mejoría de sus servicios y la implementación de algunas carreras de mayor demanda laboral en el distrito.

REFERENCIAS

- Barreda, H. (2007). *características distintivas en la gestión del servicio educativo*. 15. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=319327571008%0ACómo>
- Botero, C. (2007). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Politécnica*, 13. Retrieved from <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/pgn/article/download/15051/14987>
- Cejas, A. (2015). *Gestión Educativa. II*, 17. Retrieved from <http://www.scielo.org.bo/pdf/rieiii/v2n3/n03a10.pdf>
- Chacón, L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20, 13. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/737/73735396006.pdf>
- Correa, A., Álvarez, A. & Correa, S. (2008). *La gestión educativa un nuevo Paradigma*. 47. Retrieved from <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuvoparadigma.pdf>
- Díaz, S. (2017). *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016* (Universidad Nacional de la Amazonía Peruana). Retrieved from http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4710/Selva_Tesis_Maestría_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Educación, I. I. de P. de la. (2000). *Desafíos de la educación - Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. 330. Retrieved from [http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/3039/Desafíos de la educación.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/3039/Desafíos%20de%20la%20educación.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Effio, M. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N ° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo -2017* (Universidad César Vallejo). Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11862/effio_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Elgegren, U. (2015). *Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud*. 16. Retrieved from http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegr

en.pdf

- Estela, E. & Puyo, J. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017* (Universidad Peruana Unión). Retrieved from <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/896>
- Flores, M. (2017). *Gestión Educativa del Director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017*. (Universidad César Vallejo). Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12829/flores_fm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, G. (2007). *Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo*. 27. Retrieved from http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. In □□ □□ □□□□ (Vol. 6).
- Hurtado, N. & Lancheros, R. (2016). *Estrategias de gestión educativa para fortalecer la convivencia, en estudiantes de ciclo I y II del colegio Orlando Higuera Rojas IED (Bogotá)* (Universidad Libre). Retrieved from [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8274/Estrategia de gestión educativa para fortalecer la convivencia en estudiantes de ciclo I y II del.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8274/Estrategia%20de%20gesti%20n%20educativa%20para%20fortalecer%20la%20convivencia%20en%20estudiantes%20de%20ciclo%20I%20y%20II%20del.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Iglesias, A. & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13, 3. Retrieved from <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3047>
- Lusquiños, C. (2005). *Gestión educativa: conceptualización y diferenciación de la organización y la administración clásicas*. 18. Retrieved from <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/pgn/article/download/15051/14987>
- Martín, M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. 15. Retrieved from <https://www.raco.cat/index.php/Educacion/article/download/20736/20576>
- Monteza, A. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016* (Universidad César Vallejo). Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/789/monteza_ia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptivo y

- aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista De Ciencias Sociales*, 35. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>
- Ramírez, L. (2004). *Los nuevos desafíos de la gerencia educativa*. 25. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/834/83400709.pdf>
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. 6. Retrieved from https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_mdl/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública.*, 39, 9. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>
- Tinco, S. (2016). *Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Islay – 2015* (Universidad Nacional Ded Educación Enrique Guzmán y Valle). Retrieved from [http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1416/TM_CE-Ge_3159_T1 - Tinco Tupa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1416/TM_CE-Ge_3159_T1_Tinco_Tupa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villadiego, A. & Alzate, K. (2017). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogota, durante el primer semestre de 2016* (Universidad de Cartagena). Retrieved from [http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/5505/1/-Trabajo de grado Aixa y Karla y anexos.pdf](http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/5505/1/-Trabajo_de_grado_Aixa_y_Karla_y_anexos.pdf)
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua). Retrieved from <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala	Método	Población y muestra
<p>Gestión Educativa y su relación con el Clima Organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018</p>	<p>Problema general</p>	<p>Objetivo general</p>	<p>Hipótesis general</p>	<p>Gestión educativa</p>	<p>Pensamiento sistemático y estratégico</p>	<p>Toma de decisiones</p>	<p>Ordinal</p>	<p>La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, es de alcance correlacional, la investigación es de diseño no experimental</p>	<p>La población y muestra está comprendida por 42 docentes.</p>
	<p>¿Cuál es la relación de la gestión educativa con el clima organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión educativa con el clima organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018</p>	<p>Hi: Existe relación entre la gestión educativa con el clima organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.</p>			<p>Acciones y comunicaciones necesarias</p>			
	<p>Problemas específicos</p>	<p>Objetivo específico</p>	<p>Hi: No existe relación entre la gestión educativa con el clima organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.</p>		<p>Liderazgo pedagógico</p>	<p>Orientar y regular</p>			
	<p>¿Cómo se relaciona la gestión educativa con la autonomía individual de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018?</p>	<p>OE1: Evaluar la relación entre la gestión educativa y la autonomía individual de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.</p>	<p>Hipótesis específicas</p>			<p>Cooperación y formación</p>			
	<p>¿Cómo se relaciona la gestión educativa con el grado de estructura que impone el puesto en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018?</p>	<p>OE2: evaluar la relación entre la gestión educativa y el grado de estructura que impone el puesto en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.</p>	<p>HE3: Existe relación entre la gestión educativa con el tipo de recompensa en los docentes del Instituto Superior Tecnológico</p>			<p>Planificación</p>			
	<p>¿Cómo se relaciona la gestión educativa con el tipo de recompensa en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018?</p>	<p>OE3: evaluar la relación entre la gestión educativa y el tipo de recompensa que impone el puesto en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.</p>	<p>HE3: Existe relación entre la gestión educativa con el tipo de recompensa en los docentes del Instituto Superior Tecnológico</p>		<p>Aprendizaje organizacional</p>	<p>Cambios</p>			

¿Cómo se relaciona la gestión educativa con la consideración, agradecimiento y apoyo de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018?	Mori, Nueva Cajamarca, 2018. OE3: Evaluar la relación entre la gestión educativa y el tipo de recompensa en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018. OE4: Evaluar la relación entre la gestión educativa y la consideración, agradecimiento y apoyo de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.	Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.	Clima Organizacional	permanentes	Ordinal		
		HE4: Existe relación entre la gestión educativa con la consideración, agradecimiento y apoyo de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018.				Autonomía individual	Responsabilidad
							La independencia de los individuos
							Leyes de la organización
						Grado de estructura que impone el puesto	Métodos de trabajo
							Comunicación con los empleados
						Tipo de recompensa	Aspectos monetarios
							Posibilidades de promoción
						Consideración agradecimiento y apoyo	Estimulo de apoyo

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

El presente cuestionario, tiene como finalidad de evaluar la Gestión Educativa del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca dirigida a los docentes. Obteniendo únicamente la obtención de información.

INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA:

I. GÉNERO

1. Masculino

2. Femenino

II. EDAD

1. 18-25

2. 26-30

3. 31-40

4. 41-50

5. 51-60

III. GRADO DE INSTRUCCIÓN

1. Titulado

2. Maestría

3. Doctorado

IV. CONDICIÓN LABORAL

1. Locador

2. Contratado

3. Empleado

Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una “X” según corresponda.

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

GESTIÓN EDUCATIVA						
N°	Pensamiento sistemático y estratégico	Escala				
		1	2	3	4	5
Toma de decisiones						
1	¿Para la toma de decisiones se considera al personal que labora en la institución?					
2	¿Los directivos toman decisiones a la ligera perjudicando los intereses del grupo?					
Acciones y comunicaciones necesarias						
3	¿Los directivos realizan acciones que beneficia al grupo de trabajo?					
4	¿La comunicación entre superiores y colaboradores es la adecuada?					
Liderazgo pedagógico						
Orientar y regular						
5	¿Existe orientación o retroalimentación por parte de los superiores?					
6	¿Los superiores regulan algunas directivas para el normal funcionamiento de las labores del personal?					
Cooperación y formación						
7	¿Existe compañerismo entre todos los colaboradores de la institución?					
8	¿La institución brinda al colaborador la oportunidad de poder especializarse o capacitarse?					
Aprendizaje organizacional		Escala				
		1	2	3	4	5
Planificación						
9	¿La institución cuenta con planes a mediano y largo plazo?					
10	¿La institución coordina con el personal la planificación de las actividades?					
Cambios permanentes						
11	¿Existe cambios permanentes dentro de la institución?					
12	¿Los cambios realizados se hacen sin comunicar al personal?					

Anexo 3: Cuestionario

El presente cuestionario, tiene como finalidad de evaluar el clima organizacional del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, dirigida a los docentes. Obteniendo únicamente la obtención de información.

Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una “X” según corresponda.

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3)

Casi siempre (4) Siempre (5)

CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	Autonomía individual	Escala				
		1	2	3	4	5
Responsabilidad						
1	¿La institución delega responsabilidad a su personal?					
2	¿El personal da cumplimiento a las políticas de la institución?					
La independencia de los individuos						
3	¿El colaborador mantiene su independencia a la hora de desarrollar sus funciones?					
4	¿La empresa le brinda al colaborador cierta autonomía dentro de sus competencias?					
Leyes de la organización						
5	¿La institución cuenta con sus propias normas por el cual se rigen?					
6	¿La institución aplica premios y sanciones a su personal?					
Grado de estructura que impone el puesto		Escala				
		1	2	3	4	5
Métodos de trabajo						
7	¿La gerencia impone métodos de trabajo?					
8	¿El personal tiene la libertad para realizar sus funciones?					
		Escala				
		1	2	3	4	5
Comunicación con los empleados						

9	¿Existe una comunicación fluida con todo el personal?					
10	¿El tipo de comunicación existente en la organización es la adecuada?					
Tipo de recompensa		Escala				
		1	2	3	4	5
Aspectos monetarios						
11	¿La institución premia económicamente a los mejores colaboradores?					
12	¿Existe políticas de incentivos económicos en la institución?					
Posibilidades de promoción						
13	¿Existe promociones o ascensos a los mejores colaboradores?					
14	¿La institución cuenta con políticas de ascensos?					
Consideración, agradecimiento y apoyo						
Estimulo de apoyo						
15	¿La institución capacita al colaborador de manera constante?					
16	¿La institución apoya o retroalimenta a su personal?					

Anexo 4: Validación de instrumentos



CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO

Tarapoto, ..02... de12... de 2018

MUNIR OCAS RUCIDES
Apellidos y nombres del experto

Asunto: **Evaluación de cuestionario**

Sirva la presente para expresarles mi cordial saludo e informarles que estoy elaborando mi tesis titulada "Gestión Educativa y su relación con el Clima Organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018" a fin de optar el grado o título de: Licenciado en Administración. Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un cuestionario denominado: "Cuestionario sobre gestión educativa y clima organizacional."; por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación, que adjunto, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente,


.....
Evelyn Maruja Linares Linares


.....
Heber Yrigoin Mosqueda

Adjunto:

- Título de la investigación
- Matriz de consistencia (problemas generales y específicos, objetivos generales y específicos, hipótesis general y específicos, metodología, población y muestra)
- Cuadro de operatividad de variables
- Instrumento

CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: "Gestión Educativa y su relación con el Clima Organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Morí, Nueva Cajamarca, 2018", estudiante de la escuela profesional de administración de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, ...02... de12..... de 2018



CORILAP Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas
REGUC. 11541

Mg. ...Alcides Muñoz Ocas...
DNI N°: ...46590514.....

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Múnoz Ocas Alcides*
 Institución donde labora : *Universidad Científica del Perú - Tarapoto*
 Especialidad : *Mg. GESTIÓN PÚBLICA*
 Instrumento de evaluación : *CUESTIONARIO*
 Autor (s) del instrumento (s): *Heber Yrigoin Mosqueda, Evelyn Morúa Linares L.*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: gestión educativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión educativa			x		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión educativa					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, *02* de *12* de 2018



REGUC. 11541

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Muñoz Ocaso Alcides
 Institución donde labora : Univ. Científica del Perú
 Especialidad : Mg. GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): Heber Yrigoin Mosqueda, Evelyn Maruja Lineros Lineros

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: clima organizacional				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable clima organizacional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SÍ ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

 Tarapoto, 02 de Diciembre de 2018


COELAP
 Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocaso
 REGUC. 11541

CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO

Tarapoto, ...02... de ...12... de 2018

Cappillo Torres, Julio Cesar.

Apellidos y nombres del experto

Asunto: Evaluación de cuestionario

Sirva la presente para expresarles mi cordial saludo e informarles que estoy elaborando mi tesis titulada "Gestión Educativa y su relación con el Clima Organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018" a fin de optar el grado o título de: Licenciado en Administración. Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un cuestionario denominado: "Cuestionario sobre gestión educativa y clima organizacional."; por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación, que adjunto, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente,



Evelyn Maruja Linares Linares



Heber Yrigoin Mosqueda

Adjunto:

- *Título de la investigación*
- *Matriz de consistencia (problemas generales y específicos, objetivos generales y específicos, hipótesis general y específicos, metodología, población y muestra)*
- *Cuadro de operatividad de variables*
- *Instrumento*

CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: "Gestión Educativa y su relación con el Clima Organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018", estudiante de la escuela profesional de administración de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 02 de Diciembre de 2018



Lic. Mg. Julio César Cappillo Torres
REGUC N° 07736
QLAD - PERÚ

Mg. Julio César Cappillo Torres

DNI N°: 00966459



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Cappillo Torres, Julio Cesar*
 Institución donde labora : *UNIVERSIDAD NACIONAL SAN MARTÍN - TARAPOTO*
 Especialidad : *Mg. Gestión Pública*
 Instrumento de evaluación : *CUESTIONARIO*
 Autor (s) del instrumento (s): *Heber Yrigoin Mosqueda, Evelyn Maruja Linares Linares*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: gestión educativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión educativa				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión educativa					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 02 de Diciembre de 2018


 Lic. Mg. Julio César Cappillo Torres
 REGUC N° 07736
 CLAD - PERÚ

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *CAPDILLO TORRES, JULIO CÉSAR*
 Institución donde labora : *UNIVERSIDAD NACIONAL SAN MARTÍN - TARAPOTO*
 Especialidad : *M.G. GERENCIA PÚBLICA*
 Instrumento de evaluación : *CUESTIONARIO*
 Autor (s) del instrumento (s): *Heber Xigeán Mosqueda, Evelyn Maruja Linares Linares*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable clima organizacional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

 Tarapoto, 02 de Diciembre de 2018



 Lic. Mg. Julio César Cappillo Torres
 REGUC N° 07736
 CLAD - PERU

CARTA A EXPERTOS PARA EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO

Tarapoto, ...02... de ...12...de 2018

Rodriguez Mendoza Segundo Saul

Apellidos y nombres del experto

Asunto: **Evaluación de cuestionario**

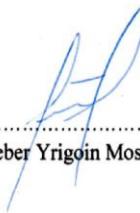
Sirva la presente para expresarles mi cordial saludo e informarles que estoy elaborando mi tesis titulada "Gestión Educativa y su relación con el Clima Organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018" a fin de optar el grado o título de: Licenciado en Administración. Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un cuestionario denominado: "Cuestionario sobre gestión educativa y clima organizacional."; por lo que, le solicito tenga a bien realizar la validación de este instrumento de investigación, que adjunto, para cubrir con el requisito de "Juicio de expertos".

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente,



Evelyn Maruja Linares Linares



Heber Yrigoin Mosqueda

Adjunto:

- *Título de la investigación*
- *Matriz de consistencia (problemas generales y específicos, objetivos generales y específicos, hipótesis general y específicos, metodología, población y muestra)*
- *Cuadro de operatividad de variables*
- *Instrumento*

CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: "Gestión Educativa y su relación con el Clima Organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Morí, Nueva Cajamarca, 2018", estudiante de la escuela profesional de administración de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Tarapoto, 02 de Diciembre de 2018



Lic. Asp. N.º. Segundo Rodríguez M.
Colg. CLAD 7097

Mg. Segundo S. Rodríguez M.
DNI N.º: 01148240



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rodríguez Mendoza Segundo S
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ROBERTO
 Especialidad : M.Sc GESTIÓN EMPRESARIAL
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): Heber Yrigoin Mosqueda, Evelyn Maruja Linores Lino

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: gestión educativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión educativa				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión educativa					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 02 de Diciembre de 2018

Lic. Adm. Msc. Segundo Rodríguez M.
 S. Personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rodríguez Mendoza, Segundo S.
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL SAN PEDRO
 Especialidad : MSc Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : QUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): Heber Yigelin Mosqueda, Evelyn Morúa Linares Linares

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: clima organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: clima organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable clima organizacional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

 Tarapoto, 02 de Diciembre de 2018


 Dr. Msc. Segundo Rodríguez M.
 Colg. CLAD 7097

Anexo 5: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, MTROROBIN ALEXANDER DÍAZ SAAVEDRA, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional Administración de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, revisor (a) de la tesis titulada

"GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BUENAVENTURA MESTANZA MORI, NUEVA CAJAMARCA, 2018", del (de la) estudiante YRIGOÍN MOSQUEDA HEBER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 08 de Julio de 2019


Lic. Robin A. Díaz Saavedra
 MARKETING Y COMUNICACIÓN
 Mg. INVESTIGACIÓN EDUCATIVA UNIVERSITARIA

.....
ROBIN ALEXANDER DÍAZ SAAVEDRA
 DNI: 44970126

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 6: Reporte similitud

< studio | Gestión Educativa y su relación con el Clima Organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnol... -- /0 < > ?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión Educativa y su relación con el Clima Organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado En Administración

AUTORES:
Evelyn Maruja Linares Linares (ORCID: 0000-0003-0642-6662)
Heber Yrigoin Mosqueda (ORCID: 0000-0003-0417-9370)

ASESOR:

Resumen de coincidencias ✕

22 %

< >
Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	10 %	>
2	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	5 %	>
3	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	2 %	>
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %	>
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>

Número de palabras: 8531 | Text only Report | High Resolution | [Ayuda](#)

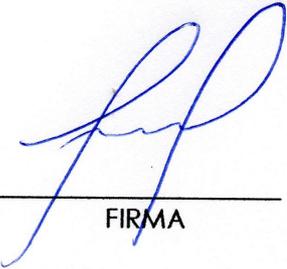
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo **Evelyn Maruja Linares Linares**, identificado con **DNI N° 70748056**, y **Heber Yrigoín Mosqueda**, identificado con **DNI N° 70608090** egresados de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN** de la Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado:

“Gestión Educativa y su relación con el Clima Organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA
 DNI: 70748056



 FIRMA
 DNI: 70608090

FECHA: 09 de diciembre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE LA ECUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Mg. Julio Alberto Escalante Torres

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTAN:

Evelyn Maruja Linares Linares

Heber Yrigoín Mosqueda

INFORME TÍTULADO:

“Gestión Educativa y su relación con el Clima Organizacional en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Buenaventura Mestanza Mori, Nueva Cajamarca, 2018”.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 09 de julio del 2019

NOTA O MENCIÓN:

- Evelyn Maruja Linares Linares: 16
- Heber Yrigoín Mosqueda: 16

