



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Relación entre la gestión institucional con el clima organizacional en el Instituto de
Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí – 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión
Educativa

AUTORA:

Br. Camacho de Torres, Angélica Joba (ORCID: 0000-0003-0366-8340)

ASESOR:

Mg. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Educativa

TARAPOTO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A José Gabriel Torres Arévalo, mi esposo, compañero y amigo, por apoyarme y acompañarme en esta hermosa y noble carrera de educar. A mis hijos Angui, Gaby y Gabriel por ser parte de mi inspiración para seguir aprendiendo.

Angélica

Agradecimiento

A los profesores y administrativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén” quienes contribuyeron desinteresadamente con sus aportes y cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a ellos mi más profunda gratitud, porque con su participación nos demostraron, cuán importante es la reflexión de nuestro quehacer diario en la mejora institucional.

La autora

Página del jurado

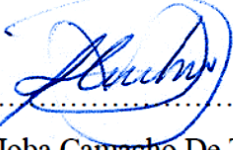
Declaratoria de autenticidad

Yo, Angelica Joba Camacho De Torres, estudiante de la Unidad de Posgrado, del programa de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, presento mi trabajo académico titulado: *Relación entre la gestión institucional con el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén", distrito Juanjuí - 2019*; en 60 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro bajo juramento que:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determine el procedimiento disciplinario.

Tarapoto, 07 de agosto del 2019


.....
Angelica Joba Camacho De Torres

DNI N° 00980199

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	15
2.1 Tipo y Diseño de investigación	15
2.2 Variables, operacionalización.....	15
2.3. Población, muestra y muestreo	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
2.5. Procedimiento	18
2.6. Métodos de análisis de datos	18
2.7. Aspectos éticos	18
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
Matriz de consistencia	33
Instrumentos de recolección de datos.....	34
Validación de instrumentos	37
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación	43
Base de datos estadísticos.....	44
Autorización de publicación de tesis al repositorio.....	46
Acta de aprobación de originalidad	47

Informe de originalidad	48
Autorización final del trabajo de investigación	49

Índice de tablas

Tabla 1. Grado de Gestión Institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Distrito Juanjuí	24
Tabla 2. Grado de Clima Organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Distrito Juanjuí	26
Tabla 3. Correlación de Variables 1 y 2	28

Índice de figuras

Figura 1. Grado de Gestión Institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Distrito Juanjuí	24
Figura 2. Grado de Clima Organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Gran Pajatén, Distrito Juanjuí	26

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre la gestión institucional con el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí – 2019, la investigación fue de tipo no experimental, con un diseño de estudio correlacional. La población estuvo conformada por todo el personal equivalente a 27 trabajadores, el tipo de muestreo fue el no probabilístico por conveniencia de la investigadora conformado por toda la población equivalente a 27 trabajadores entre docentes y administrativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén” distrito de Juanjuí 2019. El instrumento empleado fue el cuestionario de recolección de datos. Los resultados del estudio destacan el tratamiento estadístico según la correlación de Rho de Spearman que es de 0,257 es positivo BAJO; la misma que no es significativa. El estudio concluyo en aceptar la hipótesis de no existe una relación significativa entre la gestión institucional con el clima organizacional; así como se acepta la hipótesis de que el grado de gestión institucional es positiva baja con el clima organizacional toda vez que las dimensiones Planificación, Organización, Dirección, Control, Autonomía, Motivación y Liderazgo su nivel mayor es bajo, predominando sobre los demás niveles.

Palabras claves: Gestión Institucional, Clima Organizacional, liderazgo.

ABSTRACT

The present investigation's work had the objective to know the relationship between the institutional management with the organizational climate in the institute of higher Education pedagogico public "Gran Pajaten", district of juanjui- 2019, the investigation was the type not experimental, with a correlational's study design. the sample was conformed by a sample of 27 between teachers and adminsitatives of the institute of higher education pedagogico public "gran pajante", in the year 2019. the instrument used was the questionnaire of data collection. the results of the study the statistical's treatment according to the correlation of rho of spearman that is 0, 257 is low asciation of the variables and is significant. the study concluded in accepting the hypothesis of a significant relationship between the institutional management with the organizational climate; as well as the hypothesis is accepted that the degree of institutional management is low with the organizational climate until the organization, lead, control, autonomy, motivation and leadership dimensions, their higher level is low predominated on the other levels.

Keywords: institutional management, organizational, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el talento humano se ha convertido en el aspecto de mayor importancia en lo que respecta a una organización, independientemente del rubro donde realice sus operaciones, es de suma importancia brindarle las condiciones necesarias para que el personal se pueda desempeñar de la mejor manera. Esto contribuirá a que el ambiente de trabajo presente una esencia positiva, la cual es generada por las buenas emociones de los integrantes del equipo de trabajo. Es así que teniendo en consideración el artículo respecto a la cultura sana de una organización que, menciona que la empatía y los objetivos en común entre los trabajadores de una organización, mantiene una buena relación entre sus integrantes, pero con respecto a la carencia de lineamientos claros, estos afectan directamente al clima organizacional. Podemos entender que tiene mucho que ver la gestión institucional con el clima organizacional de una institución o empresa. Es necesario mencionar que el trabajo forma parte integral de la vida del ser humano, por ello se dice, que un ambiente agradable genera motivación entre sus integrantes (Economista, 2019, p.1).

Los empleados competentes en algunas ocasiones son considerados tóxicos, es una realidad que en las empresas es frecuente relacionarse con trabajadores con diversas personalidades, pero en ocasiones en lugar de fomentar el trabajo en equipo, crean un clima laboral pesado, generando que las actitudes negativas mostradas por la persona influyan de manera negativa a realizar sus labores de manera armoniosa (Publimetro.pe, 2019, p.1). Es necesario recordar “Posiblemente existe una asociación cuando al menos dos personas se reúnen para ayudarse mutuamente y lograr objetivos compartidos, que no se pueden lograr a través de la actividad individual. ”(Chiavenato, 1994, p.95), según la evaluación de Chiavenato, se debe subrayar que, para lograr objetivos regulares, las personas que se asocian en una fundación deben comprender una relación que les permita florecer y crear en la organización , satisfaciendo los estándares establecidos, para que pueda haber consideración; estaríamos hablando no solo de gestión sino también de liderazgo y cuando nos referimos a liderazgo también tendríamos que arribar en el término clima organizacional provocado por la intervención del líder.

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí - 2019, no es ajeno a los problemas; actualmente los trabajadores no muestran los

niveles de una adecuada capacidad de organización; pues esto se ve reflejado con el compromiso que presenta en sus funciones y obligaciones pedagógicas y administrativas. Asimismo, esto promueve que la eficiencia en el área de trabajo no sea la esperada, la cual viene siendo identificada por los conocimientos previos, habilidades y destrezas de cada uno de los trabajadores quienes forman parte del Instituto como tal. Según lo descrito anteriormente este problema surge a partir de la gestión institucional y el clima organizacional que viene desarrollándose dentro de la Institución.

El estudio hace referencia a una serie de estudios; los mismos que se abarca a nivel internacional destacando a Álvarez, F. (2017), *El clima organizacional como variable decisiva en la presentación académica de los suplentes de la Institución Educativa Técnica Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla*. (Tesis de maestría). Universidad de Antioquia - Colombia. La investigación realizada fue de tipo no experimental; la muestra se determinó con un nivel notable, Alpha, de 0.05%, un nivel de bienestar del 95%, una semi fluctuación de 0.50 en una población conocida. Las escalas se utilizaron como sistemas e instrumentos para el surtido de información a fin de analizar la posibilidad de desarrollar este examen, considerando los parámetros establecidos. en la estrategia de uso de la Escala Likert, enfocada en administradores, instructores, suplentes, guardianes de la Institución Educativa Técnica Industrial Simona Duque. El paradigma de consistencia interna se aplicó después de que se aplicó la prueba para eliminar cosas conflictivas y se realizó la última investigación sobre las constantes. Otro instrumento ejecutado fue la reunión semi-organizada que condujo a una reunión del centro de seis (6) instructores y tres directores (2 facilitadores y el ministro), esto se aplicó para obtener datos legítimamente y permitir desglosar las variables que influyen en lo interno y fuera de la ejecución escolar, los ejecutivos y el ambiente institucional.

Asimismo, Antuñez, Y. (2015), *El clima organizacional como factor clave para avanzar en la ejecución del trabajo de los representantes del territorio administrativo de las oficinas de las administraciones bancarias de Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay. Estado Aragua*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo - Venezuela. La exploración dirigida no fue probada con una estructura de investigación de campo claro. La población en el presente examen fue vista como un registro debido

a que el científico tiene acceso simple a la misma y a la luz del hecho de que su tamaño es pequeño. En este sentido, no era importante utilizar un método de prueba para elegir un poco más de la población. La encuesta se utilizó como un instrumento de información variada. Los fines llegaron a ser: que el ambiente autoritario es asegurar un factor clave para agilizar la ejecución del trabajo de los representantes, ya que el reconocimiento constructivo o adverso que un individuo mantiene con respecto a su trabajo, que se infiere, exactamente, del En el aire donde se acumulan sus ejercicios, se pueden adquirir prácticas coordinadas hacia la rentabilidad o, en la actualidad, el despilfarro y la ejecución productiva del trabajo. Por último, es refrescante dependiendo de los resultados adquiridos que los representantes que trabajan en la zona administrativa de las oficinas de las administraciones bancarias de Banesco sean estimulados en su mayoría a la luz del hecho de que a pesar del hecho de que tienen innovación, asociación y tienen Las habilidades esenciales para la actividad como grupo, la compensación que obtienen no es suficiente para cumplir con sus deseos, lo que hace que el punto de vista financiero sea un factor de decepción.

Funez, N. (2014), *Programa de Regulación del Clima Organizacional y ejecución instructora dispuesta a las Escuelas Nacionales de la fase principal del subsistema de capacitación esencial*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional abierta -Caracas. El examen no fue de prueba con un plan correlacional. Del mismo modo, el ejemplo constaba de cinco (5) directores, cinco (5) directores asociados y sesenta y cinco (65) educadores. La encuesta con una reacción de tipo abierto y cerrado La elección se utilizó como un instrumento de surtido de información. Los resultados de esta investigación se centran en delinear los resultados obtenidos al decidir la no aparición de una atmósfera jerárquica y mostrar la ejecución de las Escuelas Nacionales del Subsistema de Educación Primaria de la Municipalidad de Pedro Gual Cúpira: Fue acumuló que la conexión entre la atmósfera autorizada y la ejecución de la capacitación es débil en las Escuelas Nacionales de t El Subsistema de Educación Primaria de la Municipalidad de Pedro Gual Cúpira, lo que condujo a una situación inestable del personal que trabaja en este momento.

De igual manera a nivel nacional tenemos los estudios de Pérez, C. (2014), *Ambiente autoritario y administración institucional en los establecimientos instructivos de la RED N ° 09 del área de Ate*. (Tesis de doctorado). Universidad César Vallejo, Lima,

Perú. El tipo de investigación es esencial y no es un plan de prueba, se utilizó un ejemplo de 60 instructores que se enviaron a dos encuestas que constaban de 40 elementos cada uno. El examen produjo las decisiones que lo acompañan: mientras obtiene una estimación notable de 0.001, que no es tanto como p -estima <0.05 y adquiere un coeficiente de conexión de Spearman de 0.875, se razona que existe una gran conexión entre los factores en cuestión.

Así también tenemos los estudios de Yataco (2013), *El ambiente autoritario y su asociación con la administración institucional de la Escuela de Red Túpac Amaru 09 de la estación central reguladora UGEL N ° 01 - de la región de Villa María del Triunfo, Sur de Lima - 2013*. (Tesis de pre-grado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El tipo de investigación es un plan esencial y no exploratorio, se utilizó un ejemplo de 56 representantes del establecimiento que fueron sometidos a dos encuestas. El examen produjo las determinaciones que lo acompañan: mientras se obtiene una estimación notable de 0.000, que no es tanto como p -estima <0.05 y se obtiene un coeficiente de conexión de Spearman de 0.867, se infiere que existe una gran conexión entre los factores en cuestión. Antezana, D. (2015), *Impacto de la atmósfera autorizada en la administración institucional de la estación central gerencial de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica - 2012*. (Tesis de pre-grado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú. El tipo de investigación es una estructura esencial y no exploratoria, se utilizó un ejemplo de 34 representantes de la organización que fueron sometidos a dos encuestas. El examen llegó a las resoluciones que lo acompañan: que el 58,8% de los encuestados muestra un buen grado de administración institucional y el 70,6% un ambiente autoritario satisfactorio.

Morey, R, & Coelho, A. (2016), *Ambiente jerárquico y su relación con la administración institucional en la Unidad de Gestión de Educación Local de Maynas, Iquitos 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú. El tipo de investigación es fundamental y no estructura de prueba, se utilizó a 70 representantes de la organización que fueron sometidos a una encuesta. Los extremos llegaron a que el 51.4% de los encuestados calificaron como un ambiente jerárquico estándar y el 44.3% dijo que la administración institucional es excelente y finalmente tenemos los aportes de García, G, & Segura, L. (2014), *El ambiente*

autoritario y su asociación con la ejecución demostrativa en las organizaciones instructivas del área de Cajay - 2013 (Tesis de Maestría). Universidad Católica Sedes Sapientes, Huari, Perú. El tipo de investigación es fundamental y no estructura de prueba, un ejemplo de 65 educadores de las organizaciones que fueron sometidos a dos encuestas que se hicieron de 30 cosas que cada uno utilizó. El examen creó las decisiones que lo acompañan: mientras obtiene una estimación de centralidad de 0.000, que no es tanto como p -estima <0.01 y adquiere un coeficiente de conexión de Spearman de 0.528, se presume que existe una gran conexión entre los factores en cuestión.

Finalmente tenemos los aportes a nivel regional de Monteza, A. (2017), *Atmósfera jerárquica y su asociación con la ejecución del trabajo de los trabajadores del Hospital Rural de Picota*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejos Tarapoto. La exploración no fue exploratoria con una estructura correlacional esclarecedora. Como la población es escasa en este momento, se indicó que hay un total de 63 trabajadores del Hospital Rural de Picota. Los sistemas e instrumentos de surtido de información que se utilizaron en el trabajo de exploración fueron una revisión, y como instrumento se compone de una encuesta, que permitió el surtido de datos, adecuados para la mejora de los dos factores contemplados, que se aplicaron a cada Solo uno de los colegas del Hospital Rural de Picota. En el que infiere que Rho Spearman demuestra que existe una conexión inmediata y enorme de los factores, dado que el nivel de relación es 0.807; Este coeficiente, por ser cuadrado, muestra que la variable primaria afecta al 65.12% en la variable consecuente, por eso se percibe la hipótesis electiva. El ambiente progresivo que apareció el Hospital Rural de Picota se encuentra en un nivel habitual con 65%, en un nivel suficiente en 25% y en un nivel inadecuado con 10%. El grado de ejecución de la obra exhibida por agentes del Hospital Rural de Picota, presenta un nivel típico con 57%, un grado notable de 30% y un bajo grado de 13%.

De la misma manera tenemos los estudios de, Pérez, P. (2018), *Gestión Instructiva y Organización Estratégica en Instituciones Educativas de nivel auxiliar*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle- Moyobamba San Martin. El examen no fue realizado con un plan correlacional esclarecedor. Se utilizó una muestra delegada: 15 establecimientos instructivos opcionales de la región de

Moyobamba 30 personas: director y subdirector de los fundamentos instructivos elegidos Los métodos que se acompañaron se utilizaron en el examen: las técnicas de recopilación de datos que se utilizaron en el trabajo de exploración serán fuentes primarias , por ejemplo, Encuesta: este sistema se aplicó a los estudiantes secundarios, para conocer su punto de vista sobre la ejecución del instructor según el aprendizaje. Análisis narrativo: técnica que se utilizó para la investigación del índice de referencia, estas estrategias se han utilizado con la ayuda de instrumentos, por ejemplo, estructura, bibliografía, esquema y diferentes registros. Una similar que presenta como fin que la Gestión Educativa en los fundamentos instructivos de grado auxiliar de Moyobamba - San Martín, en sus medidas: rumbo y administración, avance académico y concurrencia escolar y respaldo a la actividad del establecimiento instructivo; tiene los resultados que lo acompañan: inicio 16,7%, proceso 56,7% y logro 26,7% (8).

Finalizamos con los estudios de Bardales, V. (2015), *Ambiente autoritario y ejecución de trabajo de los trabajadores de la Unidad Local de Gestión Educativa - Mariscal Cáceres - Juanjui*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejos-Tarapoto. La exploración no fue de prueba con una estructura correlacional distinta. El tipo de prueba utilizada no es probabilística, la encuesta se aplicó al número total de trabajadores (73). Los instrumentos utilizados fueron la Escala, existe una conexión inmediata y notable entre la variable de ejecución del trabajo con la variable de atmósfera jerárquica, a la luz del coeficiente de relación de Pearson (r) es equivalente a 0.511 y se confirma con la p-estima que es 0.030.

Para dar sustento científico al presente estudio se han considerado temas relacionados a la variable 1: gestión institucional y variable 2: clima organizacional en la cual Carriego (2007), define, como toda función de ejercer la administración de la escuela desde la perspectiva directiva el cuál, tendrá como propósito ejecutar técnicas prácticas para alcanzar las metas establecidas. Gracias a esta explicación, el autor nos da a entender que la gestión escolar institucional, se va definiendo según el propósito de cada escuela, por lo que los perfiles del director o las características de la escuela, tendrán cierta inclinación de buena o mala, de acuerdo a las necesidades particulares de la comunidad o de los estudiantes.

Asimismo, Mena y Buegueno (2008), explican la definición de gestión institucional, son acciones encaminadas hacia la realización de los objetivos propuestos. Por lo

general, explican, que anteriormente, el término gestión, ha ido más enfocado a la administración de organizaciones o empresas, puesto que antes, se tenía la creencia que la escuela, solamente era materia de transmitir conocimientos inculcados de manera simple a los cerebros de los estudiantes. Hoy en día, sin embargo, el concepto de gestión se ha ido utilizando para dar referencia a todas aquellas acciones realizadas para el logro de dichos preciados aprendizajes. También tenemos los aportes de Álvarez, I., Ibarra (2013), quienes exponen que la gestión institucional educativa, surge debido al desarrollo o transformación de la administración como disciplina social, la cual está condicionada a cambios bajo diferentes concepciones, de las personas, del ámbito económico, político, social, etc. Esto da a entender que la gestión educativa, está influenciada según los cambios, desafíos, exigencias, adaptación y aplicación de ciertos escenarios que pueden tener las políticas educativas.

En tal sentido, la gestión, utilizada como un elemento de mejora para diferentes funciones administrativas, cuyo foco está en la calidad de servicio, de cierta manera se condiciona por el crecimiento que van teniendo las instituciones y gracias a ello, se va incrementando de forma significativa la complejidad de su administración; coincidentemente los aportes desde la perspectiva funcional de Sovero (2007): Se evalúa que la administración instructiva institucional "tiene que ver con la disposición de las tareas y las demostraciones de los ejecutivos de las capacidades autoritarias que, si bien organizan un marco de coordinación, se establecen como la premisa de la administración educativa resultante" (p. 228) . Entre los ejercicios administrativos principales se encuentran la organización, asociación, correspondencia, control e interés, cada uno de los cuales se actualizará de la ejecución institucional en procedimientos específicos. Para empezar, la autoridad, caracterizada como la experiencia social equipada para coordinar a las personas en una condición dinámica y activa, a fin de cumplir con los objetivos del establecimiento. En segundo lugar, la reingeniería, que se identifica con la realidad de dar los parámetros de modernización de las tareas instructivas, con el objetivo de apuntalar una cualidad ideal que debería ser reorientada y actualizada. Como resultado de su necesidad de buscar constantemente mejores enfoques para externalizar la información y los ejercicios, también está conectado con el desarrollo. En tercer lugar, está el título con imaginación, que es un punto de vista capital en la relación construida por el directo

con su organismo supervisor individual, que ubicará su mejor ejecución en la actividad de la inventiva de sus esfuerzos.

Teniendo en cuenta estos aportes; se ha creído por conveniente hablar brevemente sobre las Dimensiones de la gestión; no sin antes indicar que la administración institucional de esta manera alude a la conducción de recursos humanos que conforman una asociación educativa, hacia el logro de objetivos y destinos explícitos, e incorpora una parte básica para la asociación de nuevos tiempos de estudiantes en el país o de una sociedad determinada.

La mayoría de los estudiosos anteriores explican la definición de gestión institucional, son las acciones encaminadas hacia el cumplimiento de objetivos. Por lo general, explican, que anteriormente, el término gestión, ha ido más enfocado a la administración de organizaciones o empresas, puesto que antes, se tenía la creencia que la escuela, solamente era materia de transmitir conocimientos inculcados de manera simple a los cerebros de los estudiantes; en tal sentido para el progreso de la organización institucional existen instrumentos clave que sirven para controlar el curso de los ejercicios de la junta en los establecimientos de instrucción. Estos instrumentos son el Proyecto Educativo Institucional, el Proyecto Curricular Institucional, el Plan de Trabajo Anual y los planes de mejora. Cada uno de ellos debe planificarse con el apoyo dinámico de artistas instructivos, en un procedimiento de recomendaciones basadas en popularidad que incluye inversión, reflexión y compromiso de dirigir la organización instructiva hacia estándares más significativos donde los estudios secundarios son los más significativos.

Una administración institucional productiva se basa en ciertos segmentos de administración, que se establecen en las medidas que deben considerarse en el trabajo diario en el líder de la organización instructiva, dentro de la cual podemos pensar en el acompañamiento:

Münch (2010), presenta los siguientes pasos de la gestión:

Planeación: Es el punto en el que se resuelven las situaciones futuras y el curso hacia el cual se coordina la asociación, así como el significado de los resultados que se propone obtener y los sistemas para lograr los resultados. También podríamos mencionar los Tipos de planeación que serían los siguientes:

Estrategica. Se realiza en grados críticos de la afiliación. Alude a la asociación en caso de duda: es, en general, a medio y largo plazo, y a partir de esto se encuentran los planes de los diversos grados de afiliación.

Táctico o útil. Fusiona los planes establecidos en cada uno de los distritos de la asociación para lograr el curso de acción crucial ... (pág. 57)

Operacional. Está organizado por los planes vitales y, como su nombre lo indica, se realiza en los niveles operativos...

Organización: Comprende el plan y el aseguramiento de estructuras, procedimientos, capacidades y obligaciones, así como la base de las estrategias y el uso de métodos planificados para desenredar el trabajo y sus etapas.:

- División de trabajo: Se compone de la delimitación de las capacidades para completar los ejercicios con mayor precisión, productividad y especialización para reorganizar los procedimientos y el trabajo e incorpora las etapas que lo acompañan:

Describir los procesos.- Es la representación de los procedimientos. Macroprocesos o capacidades principales actuaban en la asociación. Es la sucesión para jugar los ejercicios.. (p.76)

- Coordinación: es fundamental que la división del trabajo se base en la coordinación, que consiste en lograr la solidaridad de los esfuerzos para que los límites y los resultados se realicen sin duplicación, inactividad y eventos fijos de compromisos...

La importancia de la coordinación se puede ejemplificar de manera directa con la coordinación de un grupo de remo: no hará más que tener problemas para tener maestros de remeros brillantes en su vecindad general y haber repartido su posición, (división del trabajo), sin embargo, hay sincronización, amabilidad, correspondencia entre los individuos durante el desafío.

La adecuación de cualquier marco autoritario estará en reconocimiento directo con la coordinación, que se adquiere a través de las líneas de correspondencia y posición líquida.

Dirección: Comprende la ejecución de todos los períodos del procedimiento de gestión a través de la conducción y dirección de activos, a través de la dinámica, la correspondencia, la inspiración y la actividad de administración.

Toma de decisiones.- Es el procedimiento ordenado y exigente a través del cual se elige el plan de juego ideal para la realización de los destinos entre algunas otras opciones.

Comunicación.- Es el procedimiento por el cual se transmiten y obtienen los datos importantes para ejecutar elecciones, planes y ejercicios.

Motivación.- Las prácticas, mentalidades y prácticas de la facultad se ponen a trabajar productivamente y según los destinos de la asociación..

Liderazgo.- Se utiliza para impactar, controlar o dirigir una reunión de individuos hacia el logro de la asociación estratégica. La iniciativa incorpora poder, autoridad, supervisión, designación de capacidades y dirección.

Control: Es el período del procedimiento reglamentario a través de las cuales se construyen medidas para evaluar los resultados obtenidos a fin de abordar las desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente la introducción de la afiliación, y sus métodos serían:

Establecimiento de estándar. - Tiende a caracterizarse como una unidad de medida que se completa como un estándar para verificar.

Medición y detección de desviaciones. - Comprende la estimación de la ejecución y los resultados mediante el uso de unidades de medida, caracterizadas según los principios establecidos para identificar las desviaciones.

Corrección. - Es la actividad y la utilización de medidas para eliminar las desviaciones o disensiones correspondientes a las directrices o marcadores.

Retroalimentación. - da componentes para realizar mejoras en el marco regulatorio y para acomodar la presencia concebible de decepciones y errores.

En cuanto, a la variable Clima organizacional; Aguirre, M & Martínez, L. (2012) Hacen referencia a que la atmósfera jerárquica provoca la gran ejecución y productividad de una asociación, ya que, si se convence a sus individuos, se sentirán relacionados con las cualidades autoritarias, lo que provocará la realización de los destinos. La tierra donde los trabajadores desempeñan su trabajo, el trato y el pensamiento que los supervisores tienen hacia ellos, la conexión entre los socios y la

correspondencia son componentes que conforman lo que se conoce como el clima organizacional. (p. 12)

Chiavenato, I. (2007), induce que la atmósfera autorizada es el espacio o condición donde los individuos se relacionan e imparten. Uno de los principales atributos de la atmósfera autorizada es que impacta la conducta de los individuos, así como el nivel de obligación, inspiración y reconocimiento. (p. 14)

Gaspar, G. (2011), llama la atención sobre que la atmósfera autoritaria provoca la asociación de algunos puntos de vista, incluida la iniciativa, las convicciones, la correspondencia, etc. Por otra parte, también se da cuenta de que es la disposición de estándares, valores y perspectivas agregadas de mentalidades y prácticas que describen la vida cotidiana de los compañeros de equipo dentro de la asociación. La gran correspondencia debe conectarse desde la cadera con la atmósfera jerárquica, ya que permitirá una conexión decente entre los individuos de una asociación. Para ampliar el nivel de satisfacción en el trabajo y, en este sentido, su calidad y, en consecuencia, mejorar la atmósfera jerárquica, debe considerarse la gran relación que debe existir entre los individuos. (p. 235)

El clima organizacional, alude a la condición interna existente entre las personas de la afiliación, se asocia de manera inamovible con el grado de motivación de los agentes y exhibe inequívocamente las propiedades atractivas de la condición definitiva, es decir, aquellas piezas de la afiliación que desencadenan varios tipos de motivación. entre personas; de esta manera es bueno cuando satisface las necesidades individuales y el aumento de la resolución de los individuos, y negativo cuando descuida satisfacer esas necesidades. La atmósfera autoritaria impacta la condición persuasiva de los individuos y viceversa.

En base a lo sustentado por los teóricos se ha tenido en cuenta describir las Dimensiones del clima organizacional, compartiendo lo que sostiene Gaspar, G. (2011, p.13), quien menciona que La presencia de partes fundamentales dentro de la atmósfera jerárquica es de importancia esencial, ya que se aplicarán como reglas que permitirán que la atmósfera se vea bien. La parte principal en este momento el presente examen se llamará mediciones; es autogobierno y extasia en el segmento de control.

Podemos discutir un alto autogobierno, asociarlo con un bajo control y una baja independencia cuando el control practicado es amplio. La inspiración es otra medida que se centra en el entusiasmo de la parte para lograr los objetivos. La autoridad es una medida importante, ya que el individuo en control puede conducir a la satisfacción de los objetivos propuestos por la asociación.

Teniendo en cuenta que el buen clima organizacional en una organización, empresa o en este caso institución educativa depende de la acertada conducción del directivo es que se ha creído por conveniente describir brevemente las siguientes dimensiones:

Autonomía: La capacidad de un individuo para practicar la libertad de otra persona se llama autogobierno, ser capaz, por ejemplo, de decidirse por sus propias elecciones, de trabajar sin la necesidad del otro. La autosuficiencia, como afirmamos, puede ser el límite de un individuo (independientemente de si es físico o legítimo, es decir, a causa de organizaciones o, por ejemplo, áreas urbanas explícitas, oficinas o regiones dentro de un dominio más grande, por ejemplo, el nacional) o una cosa, por ejemplo, aparatos electrónicos o vehículos.

Motivación: Zuluaga, M. (2001) La motivación tiene fragmentos mentales, rebosantes de sentimiento y conducta. Las tendencias, la creatividad y la obligación o la vida son afirmaciones de la metodología interna de una persona que se convierte en compromiso, consistencia, dedicación, esfuerzo, productividad singular versus la introducción del trabajo. Chiavenato es expreso sobre este punto, considerando que "la posibilidad de inspiración - nivel solitario - incita la de los diversos niveles nivelados de tirano aéreo. Los individuos se aclimatan continuamente a una amplia variedad de condiciones para abordar sus problemas y mantener su ansiosa igualdad Esto se representa como un estado de ajuste. Esta alteración alude no exclusivamente a la tendencia general de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino que además de tener un lugar con una reunión social de respeto y autoconocimiento. Confunde la modificación como la satisfacción de Estas necesidades más altas dependen explícitamente de las personas en lugares de especialistas de diferentes niveles, es importante para la asociación comprender la posibilidad de ajuste y confusión de las personas."

La motivación puede caracterizarse como "la señalización o acentuación que se encuentra en un individuo hacia métodos específicos para satisfacer una necesidad, creando o expandiendo la motivación fundamental para colocar ese medio o esa actividad vigorosamente, o para dejar de hacer qué.

Liderazgo: Al respecto Fernández (2002) sostiene que “El cumplimiento de los destinatarios y la obtención de un efecto positivo en la sociedad se logran a través de una autoridad satisfactoria de los directores durante el tiempo dedicado a cambiar la asociación a través de enfoques y procedimientos adecuados, una utilización suficiente de los activos y colusiones de numerosos tipos. y una gran administración de sus procedimientos, todo lo cual impulsa la visión de la asociación con resultados sorprendentes”. (p. 145)

La satisfacción de los beneficiarios y la obtención de un resultado constructivo en el público en general se logra a través de una buena autoridad de los ejecutivos durante el tiempo comprometido con el cambio de la relación a través de metodologías y estrategias adecuadas, una utilización adecuada de las ventajas y acuerdos de diversos tipos. Además, una increíble organización de sus técnicas, todo lo cual impulsa la visión de la relación con resultados sorprendentes: ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional con el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí - 2019? y como Problemas específicos: ¿Cuál es el grado de gestión institucional?, ¿Cuál es el grado del clima organizacional?

Asimismo, el presente estudio se justifica por: ser conveniente el reconocimiento del trabajo ya que, a través de él, era concebible conocer el nivel de relación que existe entre los dos factores, y cerrar cuál es el trabajo y el procedimiento correctos que debemos realizar para llegar a una ejecución ideal del trabajo que depende de un ambiente satisfactorio jerárquico; la misma tiene una relevancia social porque Las consecuencias de la exploración permitieron que se indicara a la población empresarial y/o institucional la importancia de ejecutar una administración institucional satisfactoria y una atmósfera autorizada, lo que afecta significativamente la ejecución del trabajo de los trabajadores y las asociaciones en nuestra nación.. El presente tiene un valor teórico porque la exploración se realizó considerando las hipótesis existentes con respecto a los factores de investigación. Tiene Implicancia práctica dado que las

consecuencias del examen se sumaron a que los funcionarios locales tenían la opción de percibir factores de azar que se entrometen en la gran ejecución de sus capacidades, a pesar de controlarlos y apagarlos de vez en cuando. Esto para lograr una condición agradable y excelente para trabajar, protegiendo el bienestar emocional del cliente interno y externo teniendo como utilidad metodológica para la realización de los destinos establecidos en el examen, la elaboración de instrumentos de evaluación, que permitieron obtener datos convenientes y decisivos y, en consecuencia, resultados obvios, algo similar que se impartirá a los instructores de la organización.

Para que el estudio tenga un rumbo definido se planteó como objetivo general: Conocer la relación entre la gestión institucional con el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí - 2019, y como objetivos específicos: - Identificar el grado de gestión institucional en la institución de estudio e - Identificar el grado de clima organizacional en la instituto de estudio.

En cuanto, a las hipótesis generales y específicas tenemos las siguientes: hipótesis general (H_i) Existe relación significativa entre la gestión institucional con el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajaten”, distrito Juanjuí - 2019. (H_o) No existe relación significativa entre la gestión institucional con el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén” distrito Juanjuí-2019; las hipótesis específicas: (H₁) El grado de la gestión institucional es alta con el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí – 2019. (H₂) El grado de la gestión institucional es bajo con el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí - 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo de Investigación

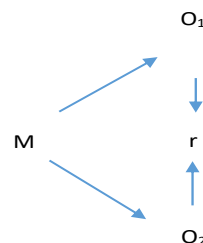
El tipo de investigación que se utilizó fue la no experimental y está fundamentada “el uno se maneja sin el control de los factores; en otras palabras, observe la maravilla a medida que suceden en el entorno normal y luego desglose. (Hernández, R. & Baptista, 2014, p.149).

Diseño de Investigación

El diseño de investigación que se utilizó en el estudio, fue el correlacional; es conveniente indicar que, durante el proceso de ejecución, se pretendió establecer la relación existente entre ambas variables, las cuales son objeto de la investigación; por ello, el investigador mantuvo su independencia, sin pretender modificar alguna de las variables.

Finalmente, se procuró que el análisis de la interacción entre ambas variables, se realice lo más válido y fiable posible, asimismo, el estudio se enfocó en analizar las variables en un solo momento de tiempo (Hernández, R. & Baptista, 2014, p.149).

El esquema utilizado fue el siguiente:



Dónde:

M: Personal.

O₁: Gestión institucional.

O₂: Clima organizacional.

r: Relación.

2.2 Variables, operacionalización

Variable

Gestión institucional.

Clima organizacional.

Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión institucional	Carriego (2007), caracteriza a la administración institucional, como cualquier capacidad de practicar la organización de la escuela desde el punto de vista administrativo que tendrá la razón para crear procedimientos clave y operativos para lograr el logro de sus objetivos.	Para la medición de la presente variable se consideró las siguientes dimensiones: Planeación, organización, dirección y control.	Planeación	Estratégica Táctica o funcional Operativa	Ordinal.
			Organización	División del trabajo coordinación	
Clima organizacional	Para Chiavenato (2009), el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.	Para la medición de la presente variable se consideró las siguientes dimensiones: •Autonomía y transparencia •Motivación •Liderazgo	Dirección	Toma de decisiones Comunicación Motivación Liderazgo	Ordinal.
			Control	Estándares o indicadores Mediciones Correcciones Retroalimentación	
Clima organizacional			Autonomía	- Iniciativa propia - Toma de decisiones	Ordinal.
			Motivación	- Políticas organizacionales - Evaluación de desempeño	
			Liderazgo	- Implantación de nuevas ideas. - Creatividad. - Estilos de relaciones.	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para la ejecución del examen, fue importante pensar en una reunión de personas y / o asociaciones para adquirir los resultados ideales, con respecto a esto Ñaupas, Mejía y Nova (2013) muestran que: "En las sociologías, la población es la reunión de personas o personas o fundaciones que son objeto de examen "(p.246). El presente estudio cuenta con una población total de 27 docentes y administrativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén".

Muestra

Se conoce como muestra al subconjunto de la población o universo, el cual ha sido seleccionado de acuerdo a diferentes métodos, teniendo en cuenta las características representativas del Universo (Ñaupas, Mejía, & Villagómez, 2014, p.250). el presente trabajo de investigación consideró la totalidad de la población como muestra, es decir un total de 27 trabajadores.

Muestreo

El muestreo realizado en el estudio fue por conveniencia por la investigadora. Debido a que la muestra se estimó sin la necesidad de efectuar una prueba estadística de por medio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta. La encuesta está conformada por una serie de preguntas, construidas de manera clara y precisa para el grupo de personas a quien será dirigido, de la misma manera, debe expresar correctamente que es lo que se desea conocer. Las preguntas ayudaron a desarrollar y poder valorar las variables de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Instrumentos

Para el presente examen, el instrumento utilizado fue la encuesta, que se aplicó para la evaluación de los dos factores asociados al examen, en relación con Ñaupas, Mejía y Nova. (2013) observan que: "La encuesta es una metodología del procedimiento de estudio, que consiste en detallar un arreglo ordenado de consultas compuestas, en una tarjeta, que se identifican con especulaciones de trabajo y en este sentido a los factores y punteros del examen" (p.211). Es importante hacer referencia a que las encuestas para los factores de administración institucional y atmósfera jerárquica se componen de 35 cosas por separado, que se evaluaron utilizando una escala Likert concentrada en la idea de los marcadores.

Validez

Los instrumentos de validación fueron validados por tres expertos:

- Mg. Keller Sánchez Dávila.
- Mg. Loyda Lopez Peña.
- Mg. Victor Hugo Ramirez Perdomo.

Confiabilidad

En cuanto a, la escala Alfa de Cronbach se aplicó para ofrecer una calidad inquebrantable al instrumento, similares que fueron más notables que 0.70, similares que producen confiabilidad en los instrumentos para su aplicación.

Índice de confiabilidad en anexos (tablas o cuadros)

2.5. Procedimiento

Para la variable gestión institucional el instrumento estuvo conformado por 4 dimensiones: planeación, organización, dirección, y control, y para la variable Clima organizacional se consideró 3 dimensiones siendo estas la autonomía, motivación y liderazgo, ambas variables estuvieron estructurados por 05 ítems cada dimensión haciendo un total de 35 ítems a ser evaluados en el instrumento.

2.6. Métodos de análisis de datos

La información medible se manejó y desglosó por métodos electrónicos, organizados y sistematizados por las unidades de comparación, con respecto a sus factores a Microsoft Excel genuino y al programa de hechos SPSS V23. Para la mejora de este trabajo de exploración, las mediciones inferenciales se utilizaron como una técnica para el examen de información, utilizando el coeficiente de conexión de Spearman como una prueba fáctica no paramétrica para determinar si existe una conexión entre la administración institucional y la atmósfera jerárquica.

2.7. Aspectos éticos

El examen actual se realizó por elección propia del especialista, donde es útil hacer el origen. Todos los datos, no se confirma ningún tipo de infracción de los derechos de autor de los datos, además, se compuso por métodos para una referencia correcta de los creadores cuyas revisiones sirven para basar y explicar

el presente examen; Las consecuencias de las investigaciones también se indican equitativamente y verá. Por otra parte, para el bienestar de los encuestados, la descripción general no tenía nombre.

III. RESULTADOS

3.1. Grado de Gestión Institucional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí, 2019

Tabla 1

Grado de Gestión Institucional en el Instituto “Gran Pajatén”, 2019

Intervalo	Grado	Frecuencia	Porcentaje
1-16	Muy Bajo	0	0
	Bajo	16	59,0
17-32	Regular	11	41,0
33-48	Alto	0	0
49-64	Muy Alto	0	0
65-80			
Total		27	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a los docentes y administrativos.

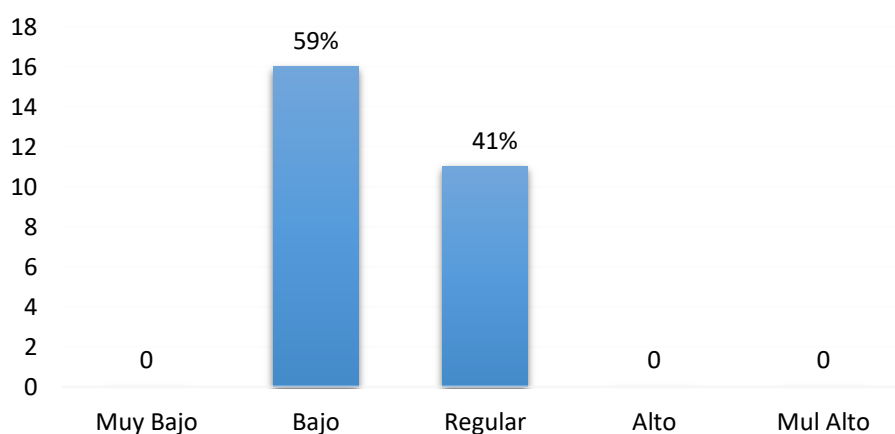


Figura 1: *Gestión Institucional en el Instituto “Gran Pajatén” 2019.*

Fuente: Encuesta aplicado a los docentes y administrativos

Interpretación: se puede apreciar que, el 59,0% de los trabajadores encuestados equivalente de 16 trabajadores, señalan que la gestión institucional, es bajo. Sin embargo, el 41,0% equivalente a 11 trabajadores de los encuestados, indican que existe una regular gestión institucional.

3.2. Grado de Clima Organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí, 2019

Tabla 2.

Grado de Clima Organizacional en el Instituto “Gran Pajatén”, 2019

Intervalo	Grado	Frecuencia	Porcentaje
1-16	Muy Bajo	0	0
17-32	Bajo	18	67,0
33-48	Regular	9	33,0
49-64	Alto	0	0
65-80	Muy Alto	0	0
Total		27	100,0

Fuente: Encuesta aplicado a los docentes y administrativos

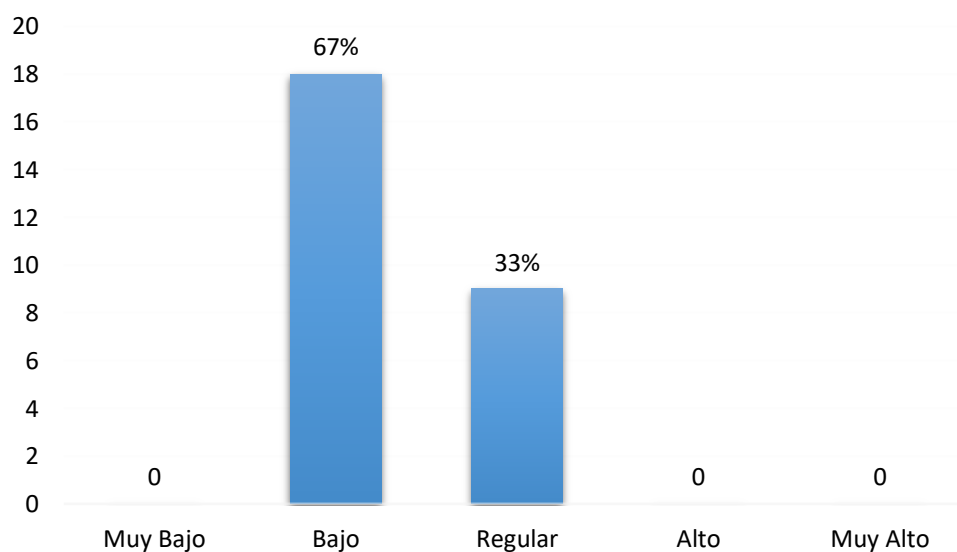


Figura 2. *Clima Organizacional en el Instituto “Gran Pajatén” 2019.*

Fuente: Encuesta aplicado a los docentes y administrativos

Interpretación: se puede apreciar que, el 67 % de los trabajadores encuestados, equivalente de 18 trabajadores, señalan que el clima organizacional, es bajo. Sin

embargo, el 33% equivalente a 9 trabajadores de los encuestados, manifestaron que existe un regular clima organizacional.

Tabla 3

Correlación de las variables gestión institucional y clima organizacional del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí, 2019

			Gestión	Clima
Rho de Spearman	Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	0,257
		Sig. (unilateral)	.	0,098
		N	27	27
	Clima	Coeficiente de correlación	0,257	1,000
		Sig. (unilateral)	0,098	.
		N	27	27

Resultados obtenidos del SPSS V23

Interpretación

En la tabla 3 podemos apreciar que la correlación de las variables gestión institucional con clima organizacional y según la correlación de Rho de Spearman sale como resultado 0,257 deduciéndose que la correlación es BAJO, que no es significativa. Teniendo en cuenta con un nivel de significancia de 0,05

IV. DISCUSIÓN

El estudio realizado consistió en Conocer la relación entre la gestión institucional con el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí - 2019, lo cual se concluyó que ambas variables de estudio, según la correlación de Rho Spearman que es igual a 0,257 bajo la misma que no es significativa, el cual se contradice con Pérez, (2014) quien utilizó una muestra de 60 docentes que fueron sometidos a dos cuestionarios que estuvieron conformados por 40 ítems cada uno. La investigación generó las siguientes conclusiones: al adquirir una estimación notable de 0.001, que no es exactamente la p-estima <0.05 y al obtener un coeficiente de conexión de Spearman de 0.875, se infiere que existe una gran conexión entre los factores en cuestión. Asimismo, del programa se identifica que la administración institucional se identifica con la atmósfera jerárquica en el área del Instituto de Educación Pública Pedagógica Superior "Gran Pajatén" de Juanjuí 2019, según la correlación de Rho Spearman es igual a 0,257 bajo; la misma que no es significativa. Los fines con los cuales hay una conexión inmediata y notable entre la variable de ejecución del trabajo con la variable de atmósfera autorizada, a la luz del coeficiente de relación de Pearson (r) que es equivalente a 0.511 y respaldado con la p-estima que es 0.030.

Además del programa, el ambiente autoritario, según la relación de Rho Spearman que es equivalente a 0.257 bajo no crítico; Se reconoce la hipótesis de Chiavenato (2009), quien expresa que la atmósfera jerárquica alude a la naturaleza existente entre los individuos de la asociación. Está firmemente conectado con el nivel de inspiración de los trabajadores y muestra explícitamente las propiedades persuasivas de la condición jerárquica (p.59), además Chiavenato (1990) piensa que la atmósfera autorizada es la condición interna y el aire de una asociación. Los factores, por ejemplo, la innovación, los enfoques, las pautas, los estilos de autoridad, la fase de la vida empresarial, entre otros, son persuasivos en las mentalidades, las prácticas de los trabajadores, la ejecución del trabajo y la rentabilidad de la asociación. Del mismo modo, en vista de la exposición de que el ambiente jerárquico se identifica con la administración institucional en el local del Instituto de Educación Pública Pedagógica Superior "Gran Pajatén" de Juanjuí, 2019, según la correlación de Rho Spearman que es igual a 0,257 bajo; no significativa; porque Chiavenato indica que para que exista un buen clima

organizacional las personas o trabajadores deben estar en un ambiente agradable para que los trabajadores puedan realizar sus capacidades con empatía y puedan desarrollarse plenamente. También se acepta la teoría de Gaspar, G. (2011, p.235), que saca a relucir que la atmósfera autoritaria provoca la asociación de algunos puntos de vista, incluida la administración, las condenas, la correspondencia, etc. Por otra parte, también se da cuenta de que es la combinación de normas, valores y perspectivas de mentalidades y prácticas que describen la vida cotidiana de los compañeros de equipo dentro de la asociación.

Así como también se acepta la teoría de Carriego, C. (2007), quien define a la gestión institucional, como toda función de ejercer la administración de la escuela desde la perspectiva directiva el cuál, tendrá como propósito desarrollar procesos estratégicos y operativos para el logro de sus metas. Gracias a esta explicación, el autor nos da a entender que la gestión escolar institucional, se va definiendo según el propósito de cada escuela, por lo que los perfiles del director o las características de la escuela, tendrán cierta inclinación de buena o mala, de acuerdo a las necesidades particulares de la comunidad o de los estudiantes. La gran correspondencia debe conectarse desde la cadera con la atmósfera autorizada, ya que permitirá tener una conexión decente entre los individuos de una asociación para elevar el nivel de satisfacción laboral y, en consecuencia, su calidad y de esta manera mejorar la atmósfera. jerárquico, debe considerar la gran relación que debe existir entre los individuos a través de una buena gestión institucional. Para la presente investigación se planteó como primer objetivo específico identificar el grado de gestión institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito de Juanjuí, 2019, para lo cual se aplicó un cuestionario a los 27 trabajadores entre administrativos y docentes de la institución, con el fin de conocer la relación entre la gestión institucional con el clima organizacional.

Gracias a los resultados obtenidos después de la aplicación de dichos instrumentos se dio a conocer que el 59% de los trabajadores encuestados señalan que la gestión institucional es baja. En coherencia a los resultados de la correlación de Rho de Spearman que arrojaron un 0,257 es decir la gestión institucional es bajo y no significativa, esto debido a que no existe una buena planificación en lo que concierne a la participación en la construcción de los documentos de gestión institucional, existe

una improvisación de las actividades a nivel institucional así como en la falta de comunicación de los acuerdos institucionales, en cuanto a la organización; se aprecia que los trabajadores opinaron que sus funciones no son claras y oportunos, y que no están en relación a su formación profesional, la asignación del presupuesto institucional no es en coherencia a las necesidades de las áreas académicas y de los estudiantes; así como no son considerados en la toma de decisiones institucionales, no existe una dirección acertada a nivel institucional debido a que los directivos muy poco participan en la toma de decisiones para la mejora institucional, las motivaciones, halagos, felicitaciones de los directivos hacia los trabajadores es mínimo, y la comunicación entre trabajadores es bajo y en cuanto a la dimensión de control los trabajadores indicaron que es bajo en relación a la comunicación, ética administrativa entre dirección y trabajador.

También, Sovedo (2007) sostiene que La administración institucional "tiene que ver con la organización de actividades y demostraciones de la junta de capacidades autorizadas que, si bien organizan un marco de coordinación, se establecen como la premisa de la consiguiente administración instructiva" (p. 228). Entre los ejercicios de administración primarios se encuentran la organización, asociación, correspondencia, control e inversión, cada uno de los cuales mejorará a partir de la ejecución institucional en técnicas específicas y esa autoridad se caracteriza por la aptitud social adecuada para coordinar individuos en una condición dinámica y ensamblada, por lo que como para conocer los destinos de la fundación.

El clima organizacional como es sabido es la parte más importante de toda organización porque es el ambiente favorable donde debe estar el trabajador para que realice con eficacia sus capacidades y Chiavenato (2009) declara que la atmósfera jerárquica alude a la tierra existente entre los individuos de la asociación. Está firmemente conectado con el nivel de inspiración de los representantes y demuestra explícitamente las propiedades persuasivas de la condición autoritaria. (p.59); por lo tanto como segundo objetivo específico en el presente trabajo se quiso identificar el grado de relación del clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Gran Pajatén" distrito de Juanjuí, 2019, para lo cual se aplicó un cuestionario de 15 ítem a los 27 trabajadores de la institución en relación a las dimensiones de autonomía, motivación y liderazgo demostrando con los resultados un

bajo grado de clima organizacional; esto debido a que los trabajadores contestaron que no se sienten bien en relación con las demás personas, no están satisfechos en la realización de sus funciones, la participación de los directivos en las actividades institucionales es escasa por lo que se sienten desmotivados, los resultados arrojaron que es bajo la dimensión de la motivación, ante la presencia de problemas relacionados al trabajo indican que no existe capacidad de resolución de los mismos; también indican que no existe predisposición para evaluar su propio trabajo por lo que la dimensión de la autonomía es bajo; en cuanto al liderazgo señalan los encuestados que no existen acciones que generen asumir compromisos en la mejora institucional. Gracias a los resultados obtenidos después de la aplicación de dichos instrumentos se dio a conocer que el 67% de los trabajadores encuestados señalan que el clima organizacional es bajo; esto en coherencia a los resultados de la correlación de Rho de Spearman igual a 0,257 es decir el clima organizacional es bajo no significativo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén” distrito Juanjuí - 2019. Es importante pues tener presente que desde hace décadas la persona humana es considerado como el eje fundamental en una empresa o institución, para ello la persona debe estar considerado como tal; es decir la entidad o institución debe brindarle un ambiente agradable a fin de que el trabajador se sientan contento y pueda realizar sus capacidades con mucha empatía y desarrollarse a plenitud. Pero Para ello debe haber una dirección, y liderazgo a fin de que la entidad se sienta organizada y al mismo tiempo pueda exigir a sus trabajadores el cumplimiento de sus labores eficientemente a través del trabajo en equipo, ya que en la administración nada funciona en forma personal sino en equipo, con el propósito pues de que el trabajador se sienta comprometido con su labor a desarrollar. Esa es la exigencia de hoy en día en las entidades o instituciones de lo que significa la gestión, una buena gestión, un buen clima organizacional. La gestión institucional se relaciona con el clima organizacional, pero en un nivel bajo en ambas variables de estudio debido a que su coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual a 0,257.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. La Gestión institucional con el clima organizacional; en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén” del distrito de Juanjuí, periodo 2019, según la correlación de Rho Spearman igual a 0,257; tiene una correlación baja, la misma que no es significativa. Por lo que se acepta la hipótesis general ya que no existe una relación significativa entre las variables de estudio.
- 5.2. El grado de gestión institucional es bajo equivalente a 59% y según la correlación de Rho Spearman; es de 0,257; por lo tanto, se acepta la hipótesis de que el grado de gestión institucional es bajo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén” distrito de Juanjuí, 2019.
- 5.3. El grado del clima organizacional es bajo equivalente al 67% y según la correlación de Rho. Spearman, igual a 0,257; por lo tanto, se acepta la hipótesis de no existe una relación significativa en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén” distrito de Juanjuí, 2019.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Al director del instituto, deberían implementar estrategias de mejora en gestión institucional y el clima organizacional que permitan tener un mayor grado de significatividad.

- 6.2.** A los directivos deberían de elevar el grado de gestión institucional, de esta manera se propondrían proyectos y otras áreas y/o especialidades para garantizar un mejor servicio educativo.

- 6.3.** A todos los trabajadores del instituto mejorar su trato y realizar actividades de convivencia para mejorar el clima organizacional aplicando estrategias que permitan tener un mayor grado de significatividad y exista una correlación entre el clima organizacional y la gestión institucional.

REFERENCIAS

- Aguirre, M & Martínez, L. (2012). *Clima organizacional*, publicado por EAE, Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=ynXruQAACAAJ&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiRyb79iMrKAhVBx4MKHRtgDE0Q6AEIJzAC>
- Álvarez, F. (2017). *El Clima Organizacional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla*. (Tesis de maestría). Universidad de Antioquia – Colombia
- Álvarez, I., Ibarra, M., & Miranda, E. (2013). *La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural*. Ra Ximhai, 9, 149–156. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46129004014>
- Antuñez, Y. (2015). *El Clima Organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay. Estado Aragua*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo –Venezuela
- Artezana (2015). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa local Huancavelica – 2012* (Tesis de pre-grado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Bardales, V. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejos-Tarapoto.
- Carriego, C. (2007). *Gestión institucional*. Caracas: Editora Corripio C. por A.
- Chiavenato, I (2007) *Administración de recursos humanos*. (5ta. ed.). Bogotá.
- Chiavenato, I. (1990). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw - Hill.
- Economista, E. (9 de Mayo de 2019). *El Economista*. Obtenido de El Economista: <https://www.economista.net/actualidad/Cultura-sana-en-una-organizacion-sana-20190509-0005.html>
- Funez, N. (2014). *Programa Normativo Clima Organizacional y desempeño docente orientado a las Escuelas nacionales de la primera etapa del subsistema de educación primaria*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional abierta -Caracas.

- García y Segura (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013* (Tesis de Maestría). Universidad Católica Sedes Sapientes, Huari, Perú.
- Gaspar G. (2011) *Manual de Recursos Humanos*. España Publicado por Editorial UOC. Recuperado de: 59
https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Hayes, B. (1999). *Cómo medir la satisfacción del cliente*. México D.F.: Oxford de México. Obtenido de
https://books.google.com.pe/books?id=5_aHCogvwyEC&hl=es&source=gbs_book_similarbooks
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill .
- Luis, S. (2013). *Metodología de la investigación*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Aula Taller. Obtenido de
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3216667&query=metodologia+de+la+investigaci%C3%B3n>
- Mena, I. Buguño, X. Valdés A. (2008) *Gestión Institucional. Una Gestión democrática para el desarrollo de Comunidades de Aprendizaje y formación socio-afectiva*. [Versión Electrónica] Documentos Valoras UC. Recuperado de www.educarchile.cl/UserFiles/P0032/File/.../1%20gestion_institucional.pdf
- Monteza, A. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital rural de Picota*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejos Tarapoto
- Morey y Coelho (2016). *Clima organizacional y su relación con la gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas, Iquitos 2015* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú.
- Münch, L. (2010). *Administración y proceso administrativo en Administración y planeación de instituciones educativas*. México: Trillas.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). Bogotá , Colombia: Ediciones de la U. Recuperado el 2 de marzo de 2019, de [file:///D:/Libros/LIBROS%20DE%20METODOLOGÍA/1.%20Metodología%20de%](file:///D:/Libros/LIBROS%20DE%20METODOLOGÍA/1.%20Metodología%20de%20)

201a%20investigación,%204ta%20Edición%20-
%20Humberto%20Ñaupas%20Paitán.pdf

- Pérez (2014). *Clima organizacional y gestión institucional en las instituciones educativas de la RED N° 09 del distrito de Ate* (Tesis de doctorado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Pérez, P. (2018). *La Gestión Educativa y la planificación Estratégica en las Instituciones Educativas nivel secundario*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle- Moyobamba San Martín.
- Publimetro.pe. (10 de Mayo de 2019). *Publimetro.pe*. Obtenido de Publimetro.pe: <https://publimetro.pe/vida-estilo/noticia-empleado-competente-altamente-toxico-trabajador-vampiro-organizacion-empleado-toxico-nnda-nnlt-109922>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseño en la investigación Científica*. Lima - Perú: Visión Universitaria .
- Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. AFA, Editores Importadores S.A. Lima.
- Yataco (2013). *El clima organizacional y su relación con la gestión institucional del colegio Túpac Amaru de la Red 09 de la sede administrativa UGEL N° 01 – del distrito de Villa María del Triunfo, Lima Sur - 2013* (Tesis de pre-grado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Zuluaga, M., y Giraldo, G. (2001). *Clima Organizacional*. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Anexos

Matriz de consistencia

Título: Relación entre la gestión institucional con el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí - 2019

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional con el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí - 2019?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Cuál es el grado de la gestión institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí - 2019? 2. ¿Cuál es el grado del clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí - 2019?</p>	<p>Objetivo general Conocer la relación entre la gestión institucional con el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí - 2019.</p> <p>Objetivos específicos 1. Identificar el grado de gestión institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí - 2019. 2. Identificar el grado de clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí - 2019.</p>	<p>Hipótesis general H₁. Existe relación significativa entre la gestión institucional con el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”, distrito Juanjuí - 2019.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la gestión institucional con el clima organizacional en el IESPP-Gran Pajatén, distrito Juanjuí-2019.</p> <p>Hipótesis específicas H₁: El grado de la gestión institucional es alta con el clima organizacional en el IESPP-Gran Pajatén, distrito Juanjuí-2019. H₂: El grado de la gestión institucional es baja con el clima organizacional en el IESPP-Gran Pajatén distrito Juanjuí-2019</p>	<p>Técnica Para el presente estudio se utilizará la técnica de la encuesta con el propósito de realizar la recolección de la información</p> <p>Instrumentos Para el presente estudio el instrumento utilizado fue el cuestionario para medir las dos variables.</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>Tipo de investigación El tipo de investigación que se utilizó fue el no experimental.</p> <p>Diseño de Investigación El diseño de investigación que se utilizó en el estudio, es el correlacional.</p>	<p>Población El presente estudio consideró como población al personal Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Gran Pajatén”</p> <p>Muestra La muestra estuvo compuesta por 16 docentes y 11 entre administrativo y servicios.</p> <p>Muestreo El tipo de muestreo será muestreo censal ya que se utilizará el total de la población.</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Variables</th> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión Institucional</td> <td style="text-align: center;">Planeación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Organización</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dirección</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Control</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Clima Organizacional</td> <td style="text-align: center;">Autonomía</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Motivación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Liderazgo</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión Institucional	Planeación	Organización	Dirección	Control	Clima Organizacional	Autonomía	Motivación	Liderazgo	
Variables	Dimensiones													
Gestión Institucional	Planeación													
	Organización													
	Dirección													
	Control													
Clima Organizacional	Autonomía													
	Motivación													
	Liderazgo													

Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Institución Educativa :

1.2. Fecha: Lugar:

II. INSTRUCCIÓN:

Lea Usted, con detenimiento y conteste las preguntas marcando con un aspa (X) según la alternativa que crea conveniente.

N°	Descripción del ítem	Escala Valorativa				Muy Alto
		Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	
Dimensión: Planeación						
1	¿Cómo considera su participación en la construcción de los instrumentos de gestión?					
2	El Plan de Trabajo de la Institución Educativa es ejecutado oportunamente por el equipo directivo, el cual lo valoras como					
3	¿Cómo lo valoras el Plan Anual de Trabajo en la organización de las distintas actividades de la Institución Educativa?					
4	Las actividades institucionales que se desarrollan durante todo el año lectivo, le parecen					
5	Los acuerdds institucionales son comunicados a todos el personal, el cual lo consideras como					
Dimensión: Organización						
1	La asignación oportuna de sus funciones y responsabilidades lo considera como					
2	¿Cómo califica usted la asignación de presupuesto para que cada área cumpla con los resultados esperados?					
3	¿Cómo consideras la asignación de sus funciones y responsabilidades en relación a su formación profesional?					
4	Las actividades ejecutadas por cada uno de las jefaturas la considera como					
5	¿Cómo considera la participación de los empleados en la toma de decisiones de la institución?					
Dimensión : Dirección						
1	La toma de decisiones de los directivos sobre la mejora institucional es considerada por usted como					
2	¿Cómo considera usted a los directivos que motivan a los trabajadores a través de halagos, felicitaciones, etc.					
3	¿Cómo considera usted a los directivos que motivan a los trabajadores a través de resoluciones, bonificaciones económicas o descanso laboral, etc.					
4	La comunicación entre sus compañeros de trabajo es					
5	Los comentarios o sugerencias realizadas por los directivos hacia los trabajadores es					
Dimensión: Control						
1	¿Cómo califica usted la comunicación brindada por la institución hacia sus trabajadores?					
2	¿Cómo considera usted la comunicación de la institución?					
3	¿Cómo considera usted el análisis de todo tipo de riegos en cuanto a la dependencia de los usuarios?					
4	La ética de la administración como guía para una conducta apropiada es para usted					

5	¿Cómo considera usted el cumplimiento de sus funciones en relación a las normas establecidas por la institución?					
---	--	--	--	--	--	--

ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Institución Educativa :

1.2. Fecha: Lugar:

II. INSTRUCCIÓN:

Lea Usted, con detenimiento y conteste las preguntas marcando con un aspa (X) según la alternativa que crea conveniente.

N°	Descripción del ítem	Escala Valorativa				
		Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto
Dimensión: Autonomía						
1	¿Cómo consideras el sentido de pertenencia e identidad institucional de los trabajadores?					
2	La comunicación entre el personal genera confianza, diálogo, intercambio de opiniones y sugerencias e incluso, fomenta las relaciones cordiales entre los agentes internos y externos de la institución la cual la valoras como					
3	¿Cómo consideras la organización de los trabajadores para solucionar problemas específicos de la institución?					
4	El personal y los directivos muestra predisposición para que evalúen su desempeño, la cual lo valoras como					
5	El personal y los directivos asume de manera positiva los resultados de su desempeño la cual valoras como					
Dimensión: Motivación						
1	El sentirte bien en relación con las demás personas las valoras como					
2	¿Cómo valoras la participación de los directivos en la ejecución de actividades institucionales?					
3	Cuando solucionas un problema propio de tu trabajo lo valoras como					
4	El sentirte satisfecho (a) al realizar tus funciones y responsabilidades lo valoras como					
5	El tener el ímpetu o inspiración para actuar hasta lograr la meta deseada lo valoras como					
Dimensión : Liderazgo						
1	¿Cómo valoras a los directivos para conducir a los trabajadores para que se comprometan y desarrollen su mejor esfuerzo?.					
2	¿Cómo valoras a los directivos que inspira confianza, respeto y lealtad suficientes para conducir y guiar a los trabajadores hacia el logro de los objetivos de la institución?					
3	Los directivos y compañeros trabajan con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos institucionales el cual lo valoras como					
4	La participación de los trabajadores en actividades programadas por la institución la consideras como					
5	Los directivos promueven la participación del personal en actividades recreativas y de esparcimiento la cual la consideras como					

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Keller Sánchez Dávila
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejos /UNSM - T
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Publicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Clima organizacional
 Autor del instrumento : Br. Angelica Joba Camacho Diestra.

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: Clima Organizacional 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						44

(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

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 02 de Junio de 2019



Mg. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Keller Sánchez Dávila
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejos /UNSM - T
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Publicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Institucional
 Autor del instrumento : Br. Angelica Joba Camacho Diestra

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 Institucional 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 Institucional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión Institucional, 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 Institucional.				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						43

(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

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 02 de Junio de 2019.


Mg. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Víctor Hugo Ramírez Perdomo
 Institución donde labora : Institución Educativa N° 0391 "Mariscal Cáceres"
 Especialidad : Magister en Docencia y Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión institucional
 Autor del instrumento : Br. Angélica Joba Camacho de Torres

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: Compromiso 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: Compromiso Organizacional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Compromiso Organizacional, 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: Compromiso 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						43

(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)

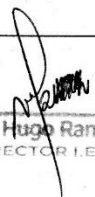
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 17 de Junio de 2019.


M. Víctor Hugo Ramírez Perdomo
 DIRECTOR I.E. N° 0391

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Víctor Hugo Ramírez Perdomo
 Institución donde labora : Institución Educativa N° 0391 "Mariscal Cáceres"
 Especialidad : Magister en Docencia y Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Clima organizacional
 Autor del instrumento : Br. Angélica Joba Camacho de Torres

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: Desempeño laboral 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: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral, 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: Desempeño laboral.				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						44

(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

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 17 de Junio de 2019.


M. Victor Hugo Ramirez Perdomo
DIRECTOR I.E. N° 0391

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Loyda López Peña
 Institución donde labora : Centro de Educación Tecnológica Productiva/CETPRO
 Especialidad : Magister en Docencia y Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Clima organizacional
 Autor del instrumento : Br. Angélica Joba Camacho de Torres

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: Desempeño laboral 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: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño laboral, 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: Desempeño laboral.				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						44

(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

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 17 de Junio de 2019.


 Loyda López Peña
 Maestra en Educación con Mención
 en Docencia y Gestión Educativa
 Resol. #0425-2017

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Loyda López Peña
 Institución donde labora : Centro de Educación Tecnológica Productiva/CETPRO
 Especialidad : Magister en Docencia y Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión institucional
 Autor del instrumento : Br. Angélica Joba Camacho de Torres

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: Compromiso 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: Compromiso Organizacional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Compromiso Organizacional, 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: Compromiso 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						43

(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

Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación.

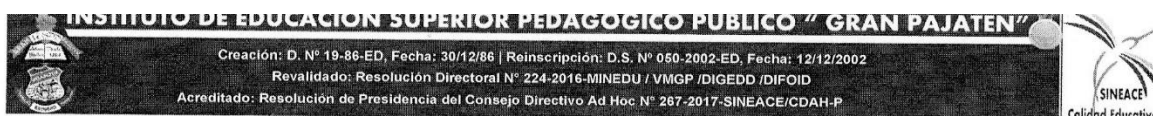
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 17 de Junio de 2019.


 Loyda López Peña
 Maestra en Educación con Mención
 en Docencia y Gestión Educativa
 Resolución #0425-2017

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICO PÚBLICO "GRAN PAJATÉN" DE JUANJUÍ.

HACE CONSTAR:

Que la **Br. ANGÉLICA JOBA CAMACHO DE TORRES**, identificada con DNI N° **00980199**, docente nombrada en la institución, de la especialidad Primaria, domiciliada en Jr. Leticia Cuadra 15 de la ciudad de Juanjuí, provincia de Mariscal Cáceres, región San Martín ha realizado su estudio de investigación titulado: **"RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO "GRAN PAJATÉN", DISTRITO JUANJUI - 2019"** con el fin de obtener el grado de Magister en Docencia y Gestión Educativa; en la Universidad César Vallejo – Sede Tarapoto, según consta en la carta de solicitud de fecha 17 de junio de 2019; documento que fue aprobado por el cual autorizo la aplicación de los instrumentos de recolección de datos: cuestionarios; los días martes 18 de junio de 2019.

Se expide la presente a solicitud del interesado.

Juanjuí, 17 de junio de 2019




Prof. Nancy Alava Ruiz
DIRECTORA GENERAL
IESPP. "GRAN PAJATÉN" - JUANJUI

Base de datos estadísticos

Escala Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de datos- Variable Gestión institucional

		N	%
Casos	Válido	27	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	27	100,0

Fuente: Datos obtenidos mediante el software SPSS 24.

Resumen de procesamiento de datos- Variable Gestión institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	27

Fuente: Datos obtenidos mediante el software SPSS 24.

Resumen de procesamiento de datos- Variable Clima organizacional

		N	%
Casos	Válido	27	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	27	100,0

Fuente: Elaboración propia obtenida mediante el software SPSS 24.

Estadísticas de fiabilidad Variable Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	27

Datos obtenidos mediante el software SPSS 24.

En el caso de ambas variables el nivel de viabilidad supero el 0.7, con lo cual se afirma la existencia de una fuerte confiabilidad, tanto en el instrumento para medir la variable gestión institucional como para la variable clima organizacional.