

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional
ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Gestión educativa, desempeño docente y clima organizacional en una
Institución Pública del nivel primaria en el distrito de Magdalena del
Mar, 2020**

Presentada por

Ysabel ZEVALLOS PARAVE

Asesor

Fernando Antonio FLORES LIMO

**Para optar al Grado Académico de Doctor en
Ciencias de la Educación**

Lima - Perú

2021

**“Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en una
institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del
Mar, 2020”**

Dedicatoria

A mis familiares, amigos y conocidos que me ayudaron en el proceso e impulsaron a continuar, a ellos dedico este trabajo.

El autor

Reconocimiento

A mis docentes, así como a la casa universitaria que me brindaron las facilidades y acogieron en sus claustros, muchas gracias.

El autor

Tabla de contenidos

| | |
|---|------|
| Dedicatoria..... | iii |
| Reconocimiento..... | iv |
| Tabla de contenidos..... | v |
| Lista de tablas..... | vii |
| Resumen..... | viii |
| Abstract..... | ix |
| Introducción..... | 10 |
| Capitulo I. Planteamiento del problema..... | 11 |
| 1.1. Determinación del problema..... | 11 |
| 1.2. Formulación del problema: General y específicos..... | 12 |
| 1.3. Objetivos..... | 13 |
| 1.4. Importancia y alcances de la investigación..... | 14 |
| 1.5. Limitaciones de la investigación..... | 14 |
| Capitulo II. Marco teórico..... | 15 |
| 2.1. Antecedentes del estudio..... | 15 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 21 |
| 2.3. Definición de términos básicos..... | 29 |
| Capitulo III. Hipótesis y variables..... | 32 |
| 3.1. Hipótesis: General y específicas..... | 32 |
| 3.2. Variables..... | 32 |
| 3.3. Operacionalización de variables..... | 33 |
| Capitulo IV: Metodología..... | 34 |
| 4.1. Enfoque de investigación..... | 34 |
| 4.2. Tipo de investigación..... | 34 |

| | |
|--|----|
| 4.3. Diseño de la investigación | 34 |
| 4.4. Método | 35 |
| 4.5. Población y muestra..... | 35 |
| 4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información | 35 |
| 4.7. Tratamiento estadístico de los datos | 36 |
| Capitulo V. Resultados | 37 |
| 5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos | 37 |
| 5.2. Presentación y análisis de los resultados | 38 |
| 5.3. Discusión..... | 42 |
| Conclusiones..... | 45 |
| Recomendaciones | 47 |
| Apéndices | 48 |
| Apéndice A. Matriz de consistencia | 49 |
| Apéndice B. Instrumentos de recolección de datos | 51 |
| Apéndice C. Validación de instrumentos | 55 |

Lista de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Confiabilidad de los cuestionarios..... | 37 |
| Tabla 2 Relación de la gestión organizacional con el desempeño docente y el clima organizacional | 38 |
| Tabla 3 Relación de la gestión pedagógica y didáctica con el desempeño docente y el clima organizacional | 39 |
| Tabla 4 Relación de la gestión pedagógica y didáctica con el desempeño docente y el clima organizacional | 40 |
| Tabla 5 Relación de la gestión pedagógica y didáctica con el desempeño docente y el clima organizacional | 41 |

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo, el determinar la relación de la gestión educativa con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020. La investigación se encuentra fundamentada en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado (tecnológico) con un diseño no experimental, de corte transversal, y de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por un total de 21 docentes de la institución Magdalena Del Mar. Los instrumentos aplicados para las 3 variables fueron cuestionarios con un total de 12 preguntas cada una de ellas, y con una escala tipo Likert de 5 respuestas. Gracias a esto, fue posible concluir que: Con una probabilidad de error de 0,000 0,006 y 0,000 se aceptó la existencia de una relación positiva y significativa entre gestión educativa, el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, demostrando de esta manera que, todos aquellos problemas relacionados con una deficiente gestión educativa, tienen una repercusión sobre las variables enunciadas, sin embargo, la que presenta mayor efecto es el clima organizacional.

Palabras clave

Gestión educativa, desempeño docente, clima organizacional

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship of educational management with teaching performance and organizational climate in a public institution of primary level in the district of Magdalena Del Mar, 2020. The research is based on a quantitative approach, applied type (technological) with a non-experimental design, cross-sectional, and correlational level. The sample was made up of a total of 21 teachers from the Magdalena Del Mar institution. The instruments applied for the 3 variables were questionnaires with a total of 12 questions each, and with a Likert-type scale of 5 responses. Thanks to this, it was possible to conclude that: With a probability of error of 0.000, 0.006 and 0.000, the existence of a positive and significant relationship between educational management, teacher performance and the organizational climate in a public primary-level institution in the district was accepted. of Magdalena Del Mar, demonstrating in this way that all those problems related to poor educational management have an impact on the stated variables, however, the one with the greatest effect is the organizational climate.

Keywords

Educational management, teaching performance, organizational climate

Introducción

El presente trabajo de investigación, tiene por finalidad el evaluar la relación que presenta la gestión educativa sobre el desempeño docente y el clima organizacional dentro de una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020. Esto debido a que se ha observado la existencia de problemas y deficiencias que terminan por generar conflictos y un inadecuado clima organizacional y a su vez, repercute sobre el desempeño de los docentes.

De esta manera, a fin de poder responder al problema, es que el presente trabajo de investigación, se encuentra estructurado en una serie de fases, teniendo como base el enfoque cuantitativo y el método científico. Los capítulos del presente trabajo son los que se precisan a continuación:

Capítulo I, contiene información acerca del problema evaluado en base a la realidad objeto de estudio, contiene además los enunciados del problema, de los objetivos, la importancia y limitaciones presentadas.

Capítulo II, muestra la teoría a nivel de antecedentes y bases teóricas de las variables que se están trabajando.

Capítulo III, contiene la descripción de las hipótesis postuladas, así como la identificación y operacionalización de las variables establecidas.

Capítulo IV, presenta la metodología bajo la cual se encuentra fundamentado el estudio.

Capítulo V, lo constituyen los resultados, validez y confiabilidad de instrumentos, así como la discusión.

Adicional a ello, se cuenta con un apartado de las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Determinación del problema

La gestión educativa constituye un aspecto muy importante dentro de cualquier institución de educación, ello debido a que permite la administración adecuada de cada uno de los recursos que se encuentran disponibles, para poder llevar a cabo las actividades con las que finalmente se logrará alcanzar las metas y objetivos trazados. De esta manera, tal y como lo indicarían Farfán, Mero y Sáenz (2016) el fin de la gestión educativa, es el de fortalecer los proyectos institucionales y seguir conteniendo una autonomía en la institución dentro de los límites que otorgan las políticas públicas y la adquisición de los procesos pedagógicos, esto con el propósito de lograr responder, de forma adecuada y oportuna, a las necesidades educativas que posee el ámbito regional y local (p.181).

Dentro de la institución educativa de nivel primaria ubicado en el distrito de Magdalena Del Mar, se logró ubicar la presencia de deficiencias en cuanto a la variable gestión educativa, ello debido a que muchos de los docentes, cuestionaban aspectos como la gestión organizacional, aludiendo que los documentos como el MOF y el organigrama institucional, se encuentran desfasados, no permitiendo de esta manera designar adecuadamente las responsabilidades y tareas, así como poder conocer las líneas de mando internas. De igual modo, se quejan acerca de que el currículo que se les es proporcionado, es genérico y desactualizado para las actuales tendencias en materia educativa, y por otro lado, indican que el director, carece de capacidades para llevar a cabo un adecuado seguimiento y aplicación de estrategias de evaluación. Finalmente, mencionan que a nivel de la gestión administrativa, no existe mucha transparencia en la administración de los recursos, sobre todo en el tema económico.

Todos estos problemas estarían ocasionando problemas en el correcto desempeño de los trabajadores, quienes carecerían de conocimiento de las actividades que se realizan, tendrían dificultad para planificar de manera correcta sus actividades, así como, presentarían problemas para poder relacionarse efectivamente con sus compañeros y estudiantes, fomentar la colaboración y la mejora continua. De igual modo, el problema afectaría al clima organizacional, disminuyendo los niveles de motivación al percibir sobre carga de trabajos, disminuyendo el compromiso del personal, afectando al compañerismo y la solución de problemas. Por todo ello, en la presente investigación, resulta necesario evaluar la relación que tienen las variables dentro de esta institución.

1.2. Formulación del problema: General y específicos

1.2.1. Problema general

¿Cómo la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo la gestión organizacional se relaciona con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020?
- ¿Cómo la gestión pedagógica y didáctica se relaciona con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020?

- ¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de la gestión educativa con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación de la gestión organizacional con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.
- Evaluar la relación de la gestión pedagógica y didáctica con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.
- Analizar la relación de la gestión administrativa con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.

1.4. Importancia y alcances de la investigación

Importancia

La presente investigación reviste de importancia en la medida de que abordará variables que comúnmente presentan problemas dentro de toda institución educativa, pero que no les prestan la debida atención, generando con ello que se normalice las deficiencias y problemas que se manifiestan.

Alcances

La investigación abordará únicamente las variables de gestión educativa, desempeño docente y clima organizacional, además, solo alcanzará a los docentes de nivel primaria en una institución educativa del distrito de Magdalena Del Mar

1.5. Limitaciones de la investigación

La principal limitación evidenciada fue la del escenario actual del COVID-19, mismo que vio limitado aspectos de coordinación y aplicación de los instrumentos, mismos que, gracias a la presencia de medios tecnológicos, fueron absueltos permitiendo continuar con el estudio.

Capítulo II. Marco teórico

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

López, García y Martínez (2019) en su artículo denominado *“La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior”* (artículo científico). Objetivo: busco poder identificar cada una de las funciones que desempeñan la plana de directivos a nivel de la gestión del clima organizacional. Por tal motivo, se empleó una metodología cualitativa. La muestra estuvo conformada por un total de 2685 docentes, siendo los instrumentos para la recolección de la información, unos cuestionarios. De esta manera, se llega a concluir que: la gestión educativa debería de influir de manera positiva a nivel de la construcción de escenarios y espacios caracterizados por su flexibilidad, permitiendo integrar de esta manera a un conjunto de profesionales capaces de poder afrontar los objetivos y metas que se les presenten.

Arop, Owan y Madukwe (2019) en su artículo *“Human Resource Management and Teachers’ Job Performance in Secondary Schools in Akamkpa Local Government Area of Cross River State, Nigeria [Gestión de recursos humanos y desempeño docente en las escuelas secundarias del gobierno local Akamkpa, Nigeria]”* (artículo científico) se propusieron por objetivo el de establecer la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño docente en instituciones de nivel secundaria. La investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo, bajo un nivel descriptivo correlacional, con un tipo de investigación teórica o pura, y un diseño no experimental, de corte transaccional. La muestra se encontró constituida por un total de 432 docentes. Los

instrumentos para el recojo de la información, fueron los cuestionarios. La conclusión a la cual se arribó, fue que existe una relación débil entre la gestión y el desempeño docente a nivel de un coeficiente r de 0.364, por otro lado, el clima organizacional se relaciona de manera positiva media ($r = 0.624$) con el desempeño, y finalmente, el liderazgo con el desempeño se relacionan de manera positiva media ($r = 0.538$).

Contreras (2016) en su tesis “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención” (Tesis de pregrado). Universidad del Rosario, Bogotá D.C. Su objetivo fue el de describir, así como analizar la presencia de liderazgo directivo y del clima organizacional en la institución educativa. La investigación se desarrolló bajo un nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por un total de 130 personas, entre estudiantes (de 9° hasta 11° ciclo), docentes y otros funcionarios, a quienes se les aplicó encuestas, test y entrevistas. Como conclusión, el investigador establece que: se evidencia un liderazgo impertinente, lo que se ve reflejado en las malas prácticas dentro del colegio. De igual manera, en cuanto al clima laboral, se observó la existencia de poca cohesión en cuanto a las políticas establecidas, lo que conlleva a la presencia de descontento y tensión laboral para los que se encuentran dentro del entorno pedagógico.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Iparraguirre (2020) en su tesis “*Gestión y desempeño docente en la Institución Educativa No. 30009 - Virgen de Guadalupe de la provincia de Huancayo en junio-2019*”. (Tesis de Maestría) Universidad nacional de Educación. Huancayo, Perú. El objetivo fue el de determinar la relación entre las variables gestión directiva y el desempeño docente. La investigación se basó en un estudio cuantitativo, de tipo teórico

o puro, de diseño no experimental, de nivel correlacional. La muestra la conformaron un total de 24 profesores. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos, fueron los cuestionarios. El auto concluyó que existe un mandato directivo moderado, esto según el 58,33% de profesores entrevistados, en cambio el desempeño laboral es un tanto moderado en el 45,83% de los casos. Además, se aceptó la existencia de una relación significativa a nivel de un $r=,832$.

Berrninzon y Villacorta (2018) en su tesis "*La gestión directiva y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 de Belén – 2018*" (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. El objetivo fue el de establecer la influencia que presenta la variable gestión directiva en el desempeño docente. La investigación se fundamentó en un estudio cuantitativo, de tipo teórico o puro, con un diseño no experimental, de nivel correlacional. La muestra lo conformaron un total de 24 docentes de nivel primaria y de secundaria. Los instrumentos aplicados para la recolección de los datos fueron los cuestionarios. Los autores concluyen que la gestión directiva fue valorada como regular por un 95.8% de docentes, en tanto que, la variable desempeño docente fue valorada como satisfactoria por el 83.3% de docentes.

Choque (2019) realizó una tesis que tituló "*Gestión educativa, cultura organizacional y desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso "San Carlos" de Puno*" (tesis de postgrado) Universidad Nacional de Educación. Lima, Perú. El autor se propuso como objetivo, el establecer la relación que podría presentarse ente las variables de gestión educativa, la cultura en la organización y finalmente el desempeño en los docentes. Se consideró de esta manera un estudio de enfoque cuantitativo con un tipo de investigación básico o teórico, de diseño descriptivo

correlacional y con la aplicación de un método de tipo hipotético deductivo. La muestra estuvo conformada por 60 docentes, siendo los instrumentos de recolección de datos empleados, los cuestionarios. De esta manera, el autor concluye que: existe una relación altamente significativa a nivel de las 3 variables que fueron analizadas.

Benavente y Romero (2018) en su investigación titulada “*Gestión educativa y cultura organizacional en las instituciones educativas rurales de la provincia de Huaura UGEL N° 09 – 2014*” (tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. El objetivo establecido fue el de establecer la relación existente a nivel de las variables gestión educativa con la cultura organizacional dentro de diferentes instituciones pertenecientes a la UGEL Huaura. De esta manera, la metodología se fundamenta en un enfoque cuantitativo, de tipo teórico o puro, con un nivel descriptivo y bajo la aplicación de un diseño no experimental. La muestra se encontró establecida por 78 directores, siendo el instrumento empleado, el cuestionario. De esta manera, los investigadores llegaron a concluir que: existe una relación positiva muy fuerte entre las variables establecidas, ello debido a que posterior a la aplicación de la prueba de Rho de Spearman, se obtuvo un valor “p” menor a 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,750.

Díaz (2017) en su tesis titulada “*Calidad de la Gestión Educativa en el Marco del Proceso de la Acreditación, en las Instituciones Educativas Estatales Nivel Secundaria, Zona Urbana Distrito de Iquitos 2016*” (tesis de postgrado) Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos, Perú. El objetivo propuesto para esta investigación, fue el de conocer e identificar los niveles de calidad en gestión que se generan dentro del marco relacionado con el proceso de acreditación, en una serie de instituciones

educativas pertenecientes al nivel secundario. La metodología empleada fue de un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, y bajo un diseño no experimental. La muestra lo conformó 17 instituciones de nivel secundario, sin embargo, la unidad informativa estuvo conformada por docentes, directivos y estudiantes. El instrumento empleado para recoger datos fue el cuestionario. Gracias a ello el investigador concluye que: alrededor del 76.5% de las instituciones analizadas presenta una regular gestión educativa al igual que unos 76.5% presentan un desempeño de nivel regular.

Albarracin y Huallpa (2017) en su tesis *“Modelo de gestión directivo para mejorar el desempeño laboral en docentes y directivos en la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” en la Villa Militar “El Edén”, del distrito de Ite, provincia Jorge Basadre, región Tacna”* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque, Perú. Se propuso como objetivo el diseñar un modelo que permitiera la mejora de la gestión directiva y con ello el desempeño de los docentes. La investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo, de tipo tecnológica, con un nivel propositivo relacional, y de diseño no experimental de corte transaccional. La muestra lo conformaron un total de 35 individuos (docentes y directores). Los instrumentos de recolección de la información, fueron los cuestionarios. Los investigadores concluyen que: cada uno de los problemas que se presentan a nivel de la gestión, son determinantes para el desempeño docente, esto debido a que se obtuvo un valor r de 0,897.

Cabezudo y García (2016) en su tesis *“Liderazgo y Clima Organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias Públicas de las Comunidades Shipibas de Yarinacocha – 2015”* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional

Intercultural de la Amazonía. Yarinacocha. El objetivo de la investigación fue el de poder determinar la existencia de una relación entre el liderazgo y clima organizacional de la muestra estipulada en la investigación, para lo cual se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica con un nivel correlacional, siendo la muestra un total de 4 docentes de instituciones de nivel primario de comunidades shipibas. En tal sentido, se aplicaron encuestas como instrumentos de recolección de datos. Gracias a esto, los investigadores concluyeron que: existe una relación significativa y directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, pues se obtuvo un valor de significancia menor al 5% y un valor “r” de 0,630. Siendo además necesario indicar que la relación con mayor índice de fuerza fue el presentado entre el liderazgo directivo predominante (autocrático) con las relaciones interpersonales dentro de las instituciones.

Contreras, L. (2017) en su tesis titulada “*Liderazgo directivo y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres*” (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima. El objetivo fijado para esta investigación, fue el de poder determinar la existencia de una relación entre el liderazgo directivo y clima organizacional según la población especificada. Se trabajó bajo una investigación de diseño no experimental de corte transaccional, siendo la muestra un total de 180 docentes del distrito de San Martín de Porres. Los instrumentos empleados fueron escalas de las variables respectivas. Gracias a todo esto fue posible concluir que: efectivamente si existe una relación significativa y directa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, pues el valor sig. obtenido es menor al margen de error de 0,05%.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión educativa

La gestión educativa o institucional, se define como un conjunto de procesos sistemáticos y concatenados que se llevan a cabo a partir de la aplicación de diferentes recursos, con el fin de establecer y generar una serie de estrategias dentro de una organización, ello con el propósito de poder alcanzar los objetivos y metas establecidos dentro de la institución (Cruzata y Rodríguez, 2016, pp. 4-5).

De igual modo, Farfán, Mero y Sáenz (2016) concuerdan con este autor, sin embargo, mencionan además que: la gestión educativa al constituirse como un proceso, este se encuentra encaminado hacia el fortalecimiento de cada uno de los proyectos con los que cuentan las instituciones, permitiéndole además, disfrutar de una relativa autonomía en el desarrollo de las actividades, rigiéndose siempre bajo lo establecido en las políticas públicas permitiendo de esta manera una atención y respuesta adecuada, oportuna y efectiva a cada una de las necesidades que se presenten dentro de la comunidad educativa, indistintamente de su ubicación o nivel (p. 181).

Por su parte, Castro, Marzo y Quintanilla (2016) establecen que constituye un medio por el cual resulta posible relacionar y orientar estrategias para el cumplimiento de las metas y los objetivos de la organización a partir de las necesidades que se presenten dentro de la comunidad educativa (p.151).

Evaluación de la gestión educativa

A partir de la teoría inferida por Farfán et al. (2016) se establece que la evaluación de la variable gestión educativa, se llevará a cabo por medio del análisis de 3 dimensiones, siendo estas la gestión organizacional, la gestión a nivel de pedagogía y

didáctica, y finalmente la gestión administrativa. Cada uno de estos elementos son mencionados y trabajados a continuación:

Gestión organizacional. Hace referencia a la capacidad que deben de presentar las personas que se encuentran a cargo a fin de poder emplear los recursos disponibles con los que cuenta la organización, en beneficio del propio conjunto (Farfán, Mero y Sáenz, 2016). Cabe indicar además que, todos los individuos que se encuentran conformando la comunidad educativa desarrollan, se encuentran consientes que constituyen un solo grupo, motivo por el cual, deberán de tender a trabajar de esta manera, rigiéndose a partir de las normas, principios y parámetros que fueron establecidos por la institución. Entre los indicadores a ser evaluados, se encuentran los siguientes:

- **Distribución de las tareas.** Hace referencia a la distribución de las actividades y el trabajo presentes en la institución, de manera ordenada, organizada y efectiva, entre los miembros que constituyen la organización, basándose en la correcta identificación de las funciones, conocimientos y habilidades que posee cada integrante.
- **Estructura organizacional:** Conocido también como organigrama, constituye la representación gráfica de los puestos con los que se cuentan dentro de la institución, estableciendo además aspectos clave como la dependencia y líneas de comunicación que se deben de seguir con el propósito de mantener el orden.

Gestión pedagogía y didáctica. Hace referencia al desarrollo de un conjunto de actividades que favorezcan al aprendizaje y formación del estudiante, pues se abordan aspectos de enseñanza importantes para la asimilación de la información y el desarrollo

de competencias (Farfán, Mero y Sáenz, 2016). Entre los indicadores que serán evaluados en la presente investigación, se encuentran:

- **Diversificación del currículo:** Constituye la actualización y modificación del currículo, abordando temas diversos asociados generalmente a las actuales realidades y escenarios que se vienen presentando en la localidad, el país y el mundo, permitiendo de esta manera la entrega de una información novedosa y acorde con la realidad que el estudiante se encuentra experimentando.
- **Estrategias de evaluación:** Conjunto de acciones encaminadas a la a la evaluación tanto del trabajo realizado por los docentes, como los resultados que obtienen cada uno de los estudiantes, que por lo general se traduce en su nivel de conocimiento y en el rendimiento académico que presenta.

Gestión administrativa. Conjunto de tareas y actividades que buscan gestionar los recursos tanto materiales como financieros. desde un nivel administrativo, la importancia radica en que, como centro de la institución, las áreas y profesionales que se desempeñan dentro del ámbito administrativo, deberán de encontrarse al pendiente de todos los hechos y acontecimientos tanto positivos como negativos en cada uno de los niveles y elementos que integren o formen parte de la organización (Farfán, Mero y Sáenz, 2016). De esta manera, los indicadores a tener en cuenta se encuentran los siguientes:

- **Administración del personal.** Constituye el conjunto de acciones por medio del cual se identifica, forma, encamina y controla a los trabajadores de la institución. Al ser el personal el corazón de toda organización, es responsabilidad del personal administrativo encontrarse al pendiente de los

problemas que puedan surgir, ya que, al ser cada persona diferente a otra, se tendrá que lidiar con múltiples escenarios.

- **Administración de recursos financieros y materiales.** Son las actividades que se realizan con el propósito de identificar, adquirir y encaminar los recursos tanto financieros como materiales que serán destinados para la consecución de las metas que han sido propuestas.

2.2.2. Desempeño docente

Constituye el cumplimiento cada una de las funciones de las que son atribuidas al docente, y que guardan relación con el acto de impartir el aprendizaje en sus educandos. Por otro lado, abarca además características propias del maestro tales como sus habilidades, sus competencias, conocimientos, etc. En otras palabras, hace referencia al cumplimiento de un conjunto de acciones relacionados con la docencia (Martínez y Lavín, 2017), p.2)

Bustamante (2016) pone en manifiesto que el desempeño, como una responsabilidad del docente, conlleva a la necesidad de generar un equilibrio a nivel de las acciones, estrategias y los objetivos académicos e institucionales.

Finalmente, Arana y Coronado (2017) lo definen como un conjunto de procesos concatenados y sistemáticos, por medio de los cuales, se lleva cabo la evaluación de las habilidades del personal que se encuentre ocupando un puesto de docente, analizando de este aspecto como su nivel de rendimiento y las características que podrían ser potencializadas a futuro.

Evaluación del desempeño docente

A partir de lo inferido de Bustamante (2016) quien manifiesta que el desempeño se encuentra constituida por las actividades inherentes en los docente, es que esta variable se evaluará a partir de aspectos como: la preparación del aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje y la participación comunitaria. Cada uno de estos aspectos son tratados a continuación:

Preparación del aprendizaje. Se centra en la evaluación de los conocimientos que presentan los docentes a partir del contexto situacional actual, así como de las principales tendencias en temas de educación. De igual modo, estudia la adecuación y pertinencia del diseño curricular, es decir si es adecuado y si responde al contexto de los estudiantes (Bustamante, 2016). De esta manera, los indicadores a tener en cuenta son:

- **Conocimiento:** Implica la comprensión y el reconocimiento que el docente tiene sobre las características socioculturales, evolutivas, necesidades y características de los estudiantes. Además, estos conocimientos deben estar a la parte de la situación en la que se encuentre la sociedad y abarca también los conceptos esenciales de la disciplina que enseña.
- **Planificación de actividades.** Evalúa los recursos que se seleccionan y preparan como un soporte en el aprendizaje de los estudiantes, además analiza si las evaluaciones son diseñadas en función de las características del grado y el aprendizaje que han recibido (Bustamante, 2016).

Enseñanza para el aprendizaje. Según Bustamante (2016) hace referencia a las habilidades que tiene el docente para relacionarse con sus estudiantes, así como la capacidad para poder manejar cada una de las situaciones que se le puedan presentar,

esto debido a que gracias a ello, se genera un clima adecuado dentro del aula para el fomento de la enseñanza, y el correcto desarrollo del aprendizaje. A partir de lo mencionado, los indicadores serán los siguientes:

- **Relaciones interpersonales:** Capacidad del docente para poder comunicarse e interactuar con sus estudiantes, así como sus homólogos en pro del desarrollo de un ambiente saludable y propicio para el aprendizaje (Bustamante, 2016).
- **Manejo de situaciones:** Capacidad del docente para hacer frente a escenarios negativos o positivos en los que requieran de su intervención, ya sea como mediador, organizador o solucionador de algún conflicto (Bustamante, 2016).

Participación comunitaria. Evalúa el análisis del proceso de aprendizaje que mantiene el docente con sus estudiantes, así como con otros actores externos, así mismo, analiza el intercambio de experiencias y conocimientos con sus compañeros de trabajos (Bustamante, 2016). Los indicadores a tener en consideración son los siguientes:

- **Resultados del aprendizaje:** Evalúa los aprendizajes de los educandos, por medio del cual, es capaz de brindar orientaciones de mejora a estos, a los padres y al resto de la comunidad educativa (Bustamante, 2016).
- **Colaboración con la mejora educativa:** Involucra seis la interacción de los docentes con sus homólogos, la necesidad de participar en proyectos y planes de mejora de la institución educativa, la necesidad de desarrollo tanto personal como colectiva, el fomento del trabajo colaborativo entre estudiantes y el compartir los resultados obtenidos, con la comunidad educativa (Bustamante, 2016).

2.2.3. Clima organizacional

Gullo y Nardulli (2015) la evaluación del clima organizacional no puede ser separado de la evolución empresarial que muchos negocios han atravesado a lo largo de la historia . El dinamismo direccionado en las transformaciones dadas en el capital humano, autoridad, sinergia y motivación, etc, encuentran tienen una finalidad que los agrupa y guía dentro una nueva y más moderna cultura organizacional (p.100).

Para Luna (2014) El ambiente en donde un empleado labora a diario, la dirección que un jefe tiene con sus colaboradores y la relación que tienen los colaboradores de la empresa con los distribuidores y clientes, son elementos que constituyen lo que se categoriza como clima organizacional (p. 138).

Rubio (2016) Menciona que el clima organizacional es muy importante como un factor de la vida laboral de la empresa, porque las actitudes, valores y opiniones de los integrantes de una organización son valiosos para el éxito de cualquier negocio. Por esto es importante analizarlos y evaluarlos por las siguientes razones.

- Altamente asociado con los resultados puntuales de la organización, como son los indicadores de productividad, eficiencia, calidad de servicio, etc.)
- Los métodos de dirección y los comportamientos de gerencia, ya sea por acción u omisión, influyen en el desarrollo de estándares de conducta dentro del clima organizacional.

Evaluación del clima organizacional

La evaluación de la variable estará dada por el trabajo realizado por Rubio (2016) mismo que contempla un total de 3 dimensiones, siendo estas la cooperación y apoyo, la

transparencia y equidad, y la motivación. Cada una de estas dimensiones son tratadas a continuación:

Cooperación y apoyo. Constituye las acciones de ayuda entre compañeros de trabajo para el desarrollo efectivo y solución de problemas dentro de las actividades inherentes al trabajo que se realiza (Rubio, 2016). Entre los indicadores a tener en consideración se encuentran:

- **Compañerismo.** Valor por medio del cual una persona ayuda a su semejante al desarrollo y consecución de una actividad.
- **Solución de problemas.** Capacidad de entregar una respuesta adecuada y oportuna a una situación problemática que acontezca.

Transparencia y equidad. Constituye la capacidad que tiene la institución para mostrar las cosas de manera tal que no quede duda o incógnita acerca de algún tema que se este tratando, abarca además las políticas, así como la valoración en cuanto a la evaluación de desempeño se refiere (Rubio, 2016). Entre los indicadores a tener en consideración se encuentran:

- **Políticas claras.** Como su nombre lo indica, es la sencillez y claridad con la que se establecen las políticas, permitiendo así su fácil entendimiento por parte de los integrantes de la institución.
- **Valoración de desempeño.** Percepción que tiene la persona acerca de las medidas y formas en las que se lleva a cabo la evaluación de su desempeño, es decir, de las actividades que realiza dentro de la institución.

Motivación. Constituye toda acción que permita incentivar a los integrantes de la institución al desarrollo de sus actividades. Dentro de ello, también se podría considerar

los aspectos o elementos que afectan y repercuten sobre el nivel de motivación (Rubio, 2016). Entre los indicadores a tener en consideración se encuentran:

- **Delegación de tareas.** Acto por medio del cual se distribuye y asigna tareas a los integrantes de la institución.
- **Compromiso.** Sentimiento de pertenencia, identificación y responsabilidad con la institución que presentan todos los integrantes de la comunidad educativa.

2.3. Definición de términos básicos

Cooperación y apoyo.

Constituye las acciones de ayuda entre compañeros de trabajo para el desarrollo efectivo y solución de problemas dentro de las actividades inherentes al trabajo que se realiza (Rubio, 2016).

Desempeño docente.

Conjunto de procesos concatenados y sistemáticos, por medio de la cual, se lleva cabo la evaluación de las habilidades del personal que se encuentre ocupando un puesto de docente, analizando de este aspectos como su nivel de rendimiento y las características que podrían ser potencializadas a futuro (Arana y Coronado, 2017).

Enseñanza para el aprendizaje.

Hace referencia a las habilidades que tiene el docente para relacionarse con sus estudiantes, así como la capacidad para poder manejar cada una de las situaciones que se le puedan presentar, esto debido a que gracias a ello, se genera un clima adecuado dentro del aula para el fomento de la enseñanza, y el correcto desarrollo del aprendizaje (Bustamante, 2016).

Gestión administrativa.

Conjunto de tareas y actividades que buscan gestionar los recursos tanto materiales como financieros. desde un nivel administrativo, la importancia radica en que, como centro de la institución, las áreas y profesionales que se desempeñan dentro del ámbito administrativo, deberán de encontrarse al pendiente de todos los hechos y acontecimientos tanto positivos como negativos en cada uno de los niveles y elementos que integren o formen parte de la organización (Farfán, Mero y Sáenz, 2016).

Gestión educativa.

Se define como un conjunto de procesos sistemáticos y concatenados que se llevan a cabo a partir de la aplicación de diferentes recursos, con el fin de establecer y generar una serie de estrategias dentro de una organización, ello con el propósito de poder alcanzar los objetivos y metas establecidos dentro de la institución (Cruzata y Rodríguez, 2016, pp. 4-5).

Gestión organizacional.

Hace referencia a la capacidad que deben de presentar las personas que se encuentran a cargo a fin de poder emplear los recursos disponibles con los que cuenta la organización, en beneficio del propio conjunto (Farfán, Mero y Sáenz, 2016).

Gestión pedagogía y didáctica.

Hace referencia al desarrollo de un conjunto de actividades que favorezcan al aprendizaje y formación del estudiante, pues se abordan aspectos de enseñanza importantes para la asimilación de la información y el desarrollo de competencias (Farfán, Mero y Sáenz, 2016).

Motivación.

Constituye toda acción que permita incentivar a los integrantes de la institución al desarrollo de sus actividades. Dentro de ello, también se podría considerar los aspectos o elementos que afectan y repercuten sobre el nivel de motivación (Rubio, 2016).

Participación comunitaria.

Evalúa el análisis del proceso de aprendizaje que mantiene el docente con sus estudiantes, así como con otros actores externos, así mismo, analiza el intercambio de experiencias y conocimientos con sus compañeros de trabajos (Bustamante, 2016).

Preparación del aprendizaje.

Se centra en la evaluación de los conocimientos que presentan los docentes a partir del contexto situacional actual, así como de las principales tendencias en temas de educación. De igual modo, estudia la adecuación y pertinencia del diseño curricular, es decir si es adecuado y si responde al contexto de los estudiantes (Bustamante, 2016).

Transparencia y equidad.

Constituye la capacidad que tiene la institución para mostrar las cosas de manera tal que no quede duda o incógnita acerca de algún tema que se este tratando, abarca además las políticas, así como la valoración en cuanto a la evaluación de desempeño se refiere (Rubio, 2016).

Capítulo III. Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis: General y específicas

3.1.1. Hipótesis general

La gestión educativa se relaciona positiva y significativamente con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020

3.1.2. Hipótesis específicas

1. La gestión organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.
2. La gestión pedagógica y didáctica se relaciona significativamente con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.
3. La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.

3.2. Variables

Variable 1 : Gestión educativa

Variable 2 : Desempeño docente

Variable 3 : Clima organizacional

3.3. Operacionalización de variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores |
|---------------------------------|---|---|--|--|
| Variable 1 Gestión educativa | Farfán, Mero y Sáenz (2016) en fortalecer los proyectos institucionales y seguir conteniendo una autonomía en la institución dentro de los límites que otorgan las políticas públicas y la adquisición de los procesos pedagógicos, esto con el propósito de lograr responder, de forma adecuada y oportuna, a las necesidades educativas que posee el ámbito regional y local (p.181). | La evaluación se llevará a cabo por medio de un total de 3 dimensiones y 6 indicados, mismos que se presentan a continuación: | Gestión organizacional Gestión pedagógica y didáctica Gestión administrativa | <ul style="list-style-type: none"> - Distribución de tareas. - Estructura organizacional. - Diversificación del currículo escolar. - Estrategias de evaluación - Administración del personal. - Administración de los recursos financieros y materiales. |
| Desempeño docente | Bustamante (2016) refiere que implica una serie de acciones que debe realizar el docente para alcanzar sus metas no académicas e institucionales desde esta perspectiva el docente demuestra que a mayor cumplimiento tiene un mejor desempeño dentro del centro educativo (p.10). | La evaluación se llevará a cabo por medio de un total de 3 dimensiones y 6 indicados, mismos que se presentan a continuación: | Preparación del aprendizaje Enseñanza para el aprendizaje. Participación comunitaria | <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de actividades - Relaciones interpersonales - Manejo de situaciones - Resultados del aprendizaje - Colaboración con la mejora educativa |
| Clima organizacional | Rubio (2016) manifiesta que la importancia del clima organizacional como factor de la vida laboral de la empresa, pues muestra las actitudes, los valores y las opiniones de los integrantes de una organización | La evaluación se llevará a cabo por medio de un total de 3 dimensiones y 6 indicados, mismos que se presentan a continuación: | Cooperación y apoyo Transparencia y equidad Motivación | <ul style="list-style-type: none"> Compañerismo Solución de problemas Políticas claras Valoración de desempeño Delegación de tareas Compromiso |

Capítulo IV: Metodología

4.1. Enfoque de investigación

Cuantitativo, debido a que se orienta a cuantificar los resultados, los cuales previamente han sido recopilados por medio de los instrumentos de recolección de datos, y que al ser procesados en programas estadísticos, permitieron la contrastación de las hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018, p.5).

4.2. Tipo de investigación

Aplicado (tecnológico), pues a partir de los resultados se buscó proponer sugerencias de mejora para a la problemática abordada, si bien no se resuelven en el inmediato, pero se empieza a construir el camino a otorgar una solución real, partiendo desde la identificación del problema hasta establecer efectos posibles (Vara, 2015, p.235).

4.3. Diseño de la investigación

La investigación presenta un diseño no experimental, esto debido a que las variables materia de estudio no serán manipuladas de manera deliberada, es decir, solo se observan y se analizan dentro su actual contexto, en su entorno. Asimismo, presenta un corte transaccional, pues la recolección de datos se hizo en un solo tiempo (Hernández y Mendoza, 2018, p. 178).

O1 --- O2 --- O3

Dónde:

O 1 : Gestión educativa

O 2 : Desempeño docente

O 3 : Clima organizacional

4.4. Método

La investigación se basa bajo el método hipotético-deductivo, dado que el proceso para la realización de la investigación parte del análisis general del estudio, empezando por las teorías que sustentan las variables y la literatura, para así poder aplicarse en un contexto específico (Ñaupas, Valdivia, Palacios, y Romero, 2018, p.273).

4.5. Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por un total de 21 docentes de nivel primario de una institución educativa de Magdalena de Mar.

Muestra

Estuvo conformada por la totalidad de la población, es decir, por 21 docentes de nivel primario de una institución educativa de Magdalena de Mar.

Muestreo

Debido a que la población es pequeña, se trabajo bajo un muestreo no probabilístico censal, es decir, se aplicó los instrumentos a la totalidad de la población.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnicas

Las técnicas aplicadas en la presente investigación fueron las encuestas, mismas que permiten la recolección de información de varios individuos a la vez, sin ejecutar ayor

esfuerzo, permitiendo al investigador, disponer y distribuir de manera efectiva su tiempo.

Instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, mismos que, para cada variable, se encontraron constituidas de 12 preguntas distribuidas en e ítems por cada indicador (6 indicadores en 3 dimensiones). Por otro lado, las respuestas fueron estructuradas en base a una escala de tipo Likert (5 respuestas).

4.7. Tratamiento estadístico de los datos

Los datos fueron procesados directamente en el programa SPSS en su versión estadístico, ello debido a que el propósito de la investigación es el establecimiento de las relaciones entre las variables analizadas. Cada uno de los datos, fueron correlacionados mediante la prueba Tau-b de kendall, aplicado para variables ordinales. De igual modo, previo al establecimiento de la relación de las variables, se aplicó la prueba de confiabilidad del alfa de Cronbach.

Capítulo V. Resultados

5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validación de instrumentos

La validación de los instrumentos se llevó a cabo mediante la técnica de validación por juicio de expertos, que consistió en que un grupo de 3 profesionales con experiencia en los temas abordados, debieron de revisar la teoría y los instrumentos a fin de garantizar su pertinencia y aplicabilidad en la realidad analizada. Esta validez se entregó mediante la firma de estos expertos.

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos se llevó a cabo en base una prueba piloto aplicada a 30 estudiantes, gracias a lo cual, se obtuvo los siguientes valores:

Tabla 1

Confiabilidad de los cuestionarios

| | Alfa de Cron Bach | N de elementos |
|----------------------|-------------------|----------------|
| Gestión educativa | 0,745 | 12 |
| Desempeño docente | 0,896 | 12 |
| Clima organizacional | 0,819 | 12 |

Fuente. Procesamiento de datos en SPSS-V24

Interpretación

Los tres instrumentos han resultado ser confiables, debido a que los valores del Alfa de Cronbach son mayores a 0,700, motivo por el cual, se procedió con la aplicación de los instrumentos a la muestra establecida.

5.2. Presentación y análisis de los resultados

Relación de la gestión organizacional con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.

Tabla 2

Relación de la gestión organizacional con el desempeño docente y el clima organizacional

| | | Desempeño docente | Clima organizacional |
|------------------|---|-------------------|----------------------|
| | Coeficiente de correlación | ,404* | ,812** |
| Tau b de Kendall | Gestión organizacional Sig. (bilateral) | ,014 | ,000 |
| | N | 21 | 21 |

Fuente. Procesamiento de datos en SPSS-v25

Interpretación

A partir de los resultados evidenciados en la tabla 2, se puede observar que la gestión organizacional se relaciona de manera significativa tanto con el desempeño docente, como con el clima organizacional, ello debido a que se ha obtenido un valor sig. (bilateral) de 0,014 y 0,000 (menores a 0,05), además de que, los coeficientes al ser mayores que 0, denotan una relación positiva. Cabe indicar que, según los resultados, la gestión organizacional tiene una mayor fuerza de asociación con el clima organizacional, ya que el valor del coeficiente de 0,812 es mayor al 0,404 experimentado con el desempeño docente.

Relación de la gestión pedagógica y didáctica con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.

Tabla 3

Relación de la gestión pedagógica y didáctica con el desempeño docente y el clima organizacional

| | | | Desempeño docente | Clima organizacional |
|------------------|--------------------------------|----------------------------|-------------------|----------------------|
| Tau b de Kendall | Gestión pedagógica y didáctica | Coeficiente de correlación | ,471** | ,852** |
| | | Sig. (bilateral) | ,005 | ,000 |
| | | N | 21 | 21 |

Fuente. Procesamiento de datos en SPSS-v25

Interpretación

A partir de los resultados evidenciados en la tabla 3, se puede observar que la gestión pedagógica se relaciona de manera significativa tanto con el desempeño docente, como con el clima organizacional, ello debido a que se ha obtenido un valor sig. (bilateral) de 0,005 y 0,000 (menores a 0,05), además de que, los coeficientes al ser mayores que 0, denotan una relación positiva. Cabe indicar que, según los resultados, la gestión pedagógica tiene una mayor fuerza de asociación con el clima organizacional, ya que el valor del coeficiente de 0,852 es mayor al 0,471 experimentado con el desempeño docente.

Relación de la gestión administrativa con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.

Tabla 4

Relación de la gestión pedagógica y didáctica con el desempeño docente y el clima organizacional

| | | Desempeño docente | Clima organizacional |
|------------------|----------------------------|-------------------|----------------------|
| | Coeficiente de correlación | ,516** | ,774** |
| Tau_b de Kendall | Gestión administrativa | Sig. (bilateral) | ,002 |
| | N | 21 | 21 |

Fuente. Procesamiento de datos en SPSS-v25

Interpretación

A partir de los resultados evidenciados en la tabla 4, se puede observar que la gestión administrativa se relaciona de manera significativa tanto con el desempeño docente, como con el clima organizacional, ello debido a que se ha obtenido un valor sig. (bilateral) de 0,002 y 0,000 (menores a 0,05), además de que, los coeficientes al ser mayores que 0, denotan una relación positiva. Cabe indicar que, según los resultados, la gestión administrativa tiene una mayor fuerza de asociación con el clima organizacional, ya que el valor del coeficiente de 0,774 es mayor al 0,516 experimentado con el desempeño docente.

Relación de la gestión educativa con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.

Tabla 5

Relación de la gestión pedagógica y didáctica con el desempeño docente y el clima organizacional

| | | Desempeño docente | Clima organizacional |
|------------------|----------------------------|-------------------|----------------------|
| | Coeficiente de correlación | ,451** | ,836** |
| Tau_b de Kendall | Gestión educativa | Sig. (bilateral) | ,006 |
| | N | 21 | 21 |

Fuente. Procesamiento de datos en SPSS-v25

Interpretación

Finalmente, los resultados de la tabla 5, muestran que la gestión educativa, presenta una relación positiva y significativa con el desempeño docente y el clima organizacional, toda vez que sus “p” valores o sig. (bilateral) son menores al margen de error de 0,05 y su coeficiente de correlación (valor r) sean mayores a 0. De igual modo, es notorio recalcar que, bajo la investigación se logró evidenciar que la gestión educativa tiene una mayor relación con el clima organizacional, pues, según su valor “r”, esta relación se da a nivel de 0,836, contra una relación de 0,451 del desempeño docente. Esto demuestra que, aun y cuando las deficiencias que se presentan en la gestión educativa afectan a ambas variables, esta tiene mayor probabilidad de generar un cambio inmediato y proporcional sobre el clima organizacional.

5.3. Discusión

En la presente investigación, el objetivo general fue el determinar la relación de la gestión educativa con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, para ello, se partió por la identificación y análisis de las teorías que servirían como base para la evaluación, de esta manera, para la variable gestión educativa, se trabajó a partir de la teoría de Farfán, Mero y Sáenz (2016) de quien se obtuvo 6 indicadores distribuidos en 3 dimensiones, de igual modo, para la variable desempeño docente, se trabajó en base a la teoría de Bustamante (2016) de quien de similar modo, se extrajeron 6 indicadores y 3 dimensiones, al igual que con el autor de la variable clima organizacional (Rubio, 2016) de quien se extrajo la misma cantidad de dimensiones e indicadores. Con esta información, se procedió a construir cuestionarios, mismos que, luego de ser confiabilizados y validados por medio de juicio de expertos, fueron aplicados a un total de 21 docentes de la institución educativa de nivel primaria, siendo esta información finalmente procesada en base al programa estadístico SPSS en su versión 25. La prueba empleada para determinar la relación, fue la prueba Tau-B de Kendall, con la que fue posible establecer relación tanto positiva como significativa de la gestión educativa con las dos variables, esto como resultado de haber obtenido valores de sig. (bilateral) menores al margen de error de 0,05. Gracias a ello se aceptó la hipótesis formulada. Estos resultados distan un poco del trabajo efectuado por Izaguirre (2020) debido a que, en este caso, al correlacionar la gestión con el desempeño docente, el autor concluye mencionan una relación a nivel de un valor r de 0,832, en tanto que en el presente estudio solo alcanzó una relación de 0,451

Como primer objetivo específico, se buscó identificar la relación de la gestión organizacional con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, para tal objetivo, lo único que se hizo fue el separar las respuestas de los ítems correspondientes a la dimensión gestión organizacional y se las relacionó con los resultados de las variables. De esta manera, se empleó la prueba Tau-b de Kendall, permitiendo encontrar de esta manera una relación entre los elementos evaluados, debido a que sus valores “p” más conocidos como sig. (bilateral) son menores al margen de error de 0,05. Los resultados obtenidos son similares al trabajo efectuado por Choque (2019) en la medida que el autor establece la existencia de una relación significativa entre las 3 variables analizadas.

El segundo objetivo fue el de llevar a cabo una evaluación de la relación de la gestión pedagógica y didáctica con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, para lo cual, al igual que con el objetivo anterior, se analizó únicamente los resultados pertenecientes a la dimensión gestión pedagógica, misma que fue correlacionada por medio de la prueba Tau-b de Kendall, gracias a los cuales se estableció relaciones significativas al contar con valores “p” menores al margen de error de 0,05. De igual modo, una vez más salió demostrado que los problemas de gestión pedagógica, tienen una mayor incidencia o efecto sobre el clima organizacional. Sin embargo, el resultado dista del que encontraron Albarracin y Huallpa (2017), autores quienes establecieron que la gestión directiva presenta una fuerte asociación con el desempeño docente a nivel de un valor “r” de 0,897.

Finalmente, el último objetivo específico, fue el de analizar la relación de la gestión administrativa con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, para lo cual, se llevó a cabo un análisis de los resultados pertenecientes a la última dimensión de la gestión educativa, misma que al ser comparada con los resultados de las dos variables siguientes, permitió establecer (a partir de la prueba Tau-b de Kendall) la existencia de una relación significativa entre ellos. De esta manera, el resultado concreto especifica que los problemas presentes en la mala administración del capital humano, así como de los recursos materiales, financieros y no financieros, terminan por generar un inadecuado clima organizacional y en el camino, afectar el desempeño de los docentes.

Conclusiones

1. Con una probabilidad de error de 0,000 0,006 y 0,000 se aceptó la existencia de una relación positiva y significativa entre gestión educativa, el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, demostrando de esta manera que, todos aquellos problemas relacionados con una deficiente gestión educativa, tienen una repercusión sobre las variables enunciadas, sin embargo, la que presenta mayor efecto es el clima organizacional.
2. Con una probabilidad de error de 0,014 y 0,000 se aceptó la existencia de una relación entre la gestión organizacional con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, demostrándose de esta manera que dentro de la institución, la mala praxis a la hora de distribuir las tareas, así como una deficiente estructura organizacional contribuyen a la generación de un bajo nivel de desempeño y con ello un inadecuado clima organizacional.
3. Con una probabilidad de error de 0,005 y 0,000 se demostró que la gestión pedagógica y didáctica se relaciona de manera significativa con la con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, ello debido a la mala planificación y diseño del currículo escolar.
4. La gestión administrativa presenta una relación significativa con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el

distrito de Magdalena Del Mar, ello debido a que el valor p obtenido para ambas pruebas es menor a 0,05, con lo que se demuestra que, debido a una mala administración y direccionamiento de los recursos económicos y el capital humano, se evidencia un bajo nivel de desempeño y un inadecuado clima organizacional.

Recomendaciones

1. A la UGEL responsable, se le recomienda desarrollar programas de capacitación en materia de gestión educativa, que encaminen al desarrollo de un adecuado clima organizacional y a la mejora del desempeño en los docentes.
2. A los docentes de la institución, exigir se realice una reorganización del organigrama, actualizándolo en base a las actuales exigencias y formación de la institución.
3. A futuros investigadores, implementar planes de gestión pedagógica orientadas a la mejora del desempeño docente, y con ello obtener mejores resultados a nivel del aprendizaje de los educandos.
4. Al director de la institución, solicitar capacitaciones relacionadas con la gestión administrativa que le permitan hacer uso efectivo de los recursos, así como un mejor aprovechamiento del capital humano.

Apéndices

Apéndice A.
Matriz de consistencia
“Gestión educativa, desempeño docente y clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020”

| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables | | | Metodología |
|--|---|--|---------------------------------|--|--|---|
| <p>Pregunta general ¿Cómo la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020?</p> <p>Preguntas Específicas ¿Cómo la gestión organizacional se relaciona con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020?</p> <p>¿Cómo la gestión pedagógica y didáctica se relaciona con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020?</p> <p>¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública</p> | <p>Objetivo general Determinar la relación de la gestión educativa con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.</p> <p>Objetivos Específicos Identificar la relación de la gestión organizacional con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.</p> <p>Evaluar la relación de la gestión pedagógica y didáctica con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.</p> <p>Analizar la relación de la gestión administrativa con el desempeño</p> | <p>Hipótesis general La gestión educativa se relaciona positiva y significativamente con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020</p> <p>Hipótesis Específicas La gestión organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.</p> <p>La gestión pedagógica y didáctica se relaciona significativamente con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.</p> <p>La gestión administrativa se relaciona</p> | Variables | Dimensiones | Indicadores | <p style="text-align: center;">Enfoque: Cuantitativo</p> <p style="text-align: center;">Tipo Aplicada</p> <p style="text-align: center;">Diseño: No experimental, descriptivo correlacional</p> <p style="text-align: center;">Muestra: 21 docentes</p> |
| | | | Variable 1 Gestión educativa | Gestión organizacional Gestión pedagógica y didáctica Gestión administrativa | <ul style="list-style-type: none"> – Distribución de tareas. – Estructura organizacional. – Diversificación del currículo escolar. – Estrategias de evaluación – Administración del personal. – Administración de los recursos financieros y materiales. | |
| | | | Desempeño docente | Preparación del aprendizaje Enseñanza para el aprendizaje. Participación comunitaria | <ul style="list-style-type: none"> – Conocimiento de actividades – Relaciones interpersonales – Manejo de situaciones del aprendizaje – Resultados del aprendizaje – Colaboración con la mejora educativa | |
| | | | Clima organizacional | Cooperación y apoyo Transparencia y equidad Motivación | <ul style="list-style-type: none"> – Compañerismo – Solución de problemas – Políticas claras – Valoración de desempeño – Delegación de tareas – Compromiso | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020?</p> | <p>docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.</p> | <p>significativamente con el desempeño docente y el clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020.</p> | | |
|---|--|--|--|--|

Apéndice B.
Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
“Alma Mater del Magisterio Nacional”

Muy buenos días sr.(a) profesor(a), por medio del presente cuestionario se busca analizar las variables gestión educativa, desempeño docente y clima organizacional dentro de la institución en donde se encuentra laborando. Recuerde que el cuestionario es anónimo, así que se le solicita su mayor y dedicada participación.

Instrucciones

El presente cuestionario se encuentra distribuido en 3 partes, correspondientes a cada variable que se está evaluando. Lo que usted deberá de hacer, es leer los enunciados de cada variable y responder marcando con una “X” sobre la respuesta que mejor se adecúe al ítem, para ello, al comienzo de cada instrumento se presentará un cuadro con los valores de cada calificación. Sin más que precisar, sírvase responder al presente cuestionario:

Parte 1: Cuestionario sobre gestión educativa

| Nº | ITEMS | ESCALA | | | | |
|---|---|--------|---|---|---|---|
| Dimensión: Gestión organizacional | | | | | | |
| Indicador: Distribución de tareas | | | | | | |
| 1 | El director distribuye de manera razonable los trabajos entre todos los miembros de la comunidad educativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Cada trabajador recibe la cantidad de tareas que se merece en función a su puesto y competencias. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Indicador: Estructura organizacional | | | | | | |
| 3 | El organigrama se encuentra actualizado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | El organigrama muestra la situación actual y real de la distribución de los puestos de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión: Gestión pedagógica y didáctica | | | | | | |
| Indicador: Diversificación del currículo escolar | | | | | | |
| 5 | El currículo escolar es debidamente planificado con tiempo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | El contenido del currículo es novedoso y actualizado en función a las actuales tendencias en educación. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Indicador: Estrategias de evaluación | | | | | | |
| 7 | La institución desarrolla actividades de evaluación transparentes para todos los trabajadores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | Considero que las evaluaciones son justas y necesarias. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión: Gestión administrativa | | | | | | |
| Indicador: Administración del personal | | | | | | |
| 9 | El director organiza de manera adecuada el presupuesto para mantener una cantidad adecuada de docentes laborando. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | El director se preocupa por capacitar y mejorar las destrezas de los docentes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Indicador: Administración de los recursos financieros y materiales | | | | | | |
| 11 | Se cuenta con una adecuada administración de los recursos financieros. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Se administra de manera correcta los recursos no financiero y materiales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Parte 2: Cuestionario sobre desempeño docente

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

| Nº | ITEMS | ESCALA | | | | |
|---|---|--------|---|---|---|---|
| Dimensión: Preparación del aprendizaje | | | | | | |
| Indicador: Conocimiento | | | | | | |
| 1 | Consideras que los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características tanto individuales, socioculturales como evolutivas de sus estudiantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Considera que los docentes están actualizados en función de las nuevas formas de enseñanza | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Indicador: Planificación de actividades | | | | | | |
| 3 | Considera que los docentes emplean diferentes recursos para apoyar el aprendizaje de los estudiantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Considera que los docentes diseñan sesiones de aprendizaje de forma secuencial a fin de lograr los objetivos curriculares. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje | | | | | | |
| Indicador: Relaciones interpersonales | | | | | | |
| 5 | Considera que los docentes orientan sus prácticas a fin de que todos los estudiantes alcancen los logros académicos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Considera que los docentes promueven un ambiente acogedor para que la diversidad sea aceptada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Indicador: Manejo de situaciones | | | | | | |
| 7 | Considera que los docentes promueven que los conflictos entre estudiantes sean resueltos mediante el dialogo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Considera que los docentes organizan su aula para que sea segura, accesible y adecuada para todos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Dimensión: Participación comunitaria | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Indicador: Resultados del aprendizaje | | | | | | |
| 9 | Considera que los docentes evalúan a los estudiantes en función de sus méritos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Considera que los docentes evalúan los estudiantes en función de los criterios dispuestos en la programación académica. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Indicador: Colaboración con la mejora educativa | | | | | | |
| 11 | Considera que los docentes interactúan con sus compañeros para intercambiar experiencias académicas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Considera que los docentes se involucran activamente en la gestión del proyecto educativo institucional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Cuestionario sobre clima organizacional

| Valor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------|----------|------------|----------|--------------|----------|
| Escala | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | siempre |

| Cooperación y apoyo | | Opciones | | | | |
|--------------------------------|---|-----------------|----------|----------|----------|----------|
| N° | Compañerismo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | El resto de docentes y personal de la comunidad educativa, le brindan su ayuda en todo momento. | | | | | |
| 2 | Existe sentimiento de compañerismo por sus compañeros. | | | | | |
| N° | Solución de problemas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Todos participan para solucionar los problemas que se presentan. | | | | | |
| 4 | Todos contribuyen con soluciones cuando se les solicitan. | | | | | |
| Transparencia y equidad | | Opciones | | | | |
| N° | Políticas claras | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Las políticas de la institución son claras y entendibles. | | | | | |
| 6 | Las políticas favorecen a todos por igual. | | | | | |
| N° | Valoración de desempeño | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Siente que el director evalúa todos por igual. | | | | | |
| 8 | Los trabajadores con mejor desempeño son reconocidos. | | | | | |
| Motivación | | Opciones | | | | |

| N° | Delegación de tareas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 9 | Se asignan tareas por igual a todos los docentes. | | | | | |
| 10 | Se evita todo tipo de favoritismo en los trabajadores. | | | | | |
| N° | Compromiso | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Todos los docentes llegan a hora a trabajar. | | | | | |
| 12 | Participan en todas las actividades de la institución. | | | | | |
| N° | Capacitación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Reciben capacitación continua. | | | | | |
| 14 | Las capacitaciones que reciben les sirven en su trabajo. | | | | | |

Apéndice C. Validación de instrumentos

Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I. Datos generales:

| Apellidos y Nombres del Informante | Cargo e Institución donde labora | Motivo de evaluación | Autor del Instrumento |
|--|----------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Título: Gestión educativa, desempeño docente y clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020 | | | |

II. Aspectos de validación:

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0-20% | | | | Regular 21-40% | | | | Buena 41-60% | | | | Muy Buena 61-80% | | | | Excelente 81-100% | | | |
|--|---|---------------------|---------|----------|----------|-------------------|----------|----------|----------|-----------------|----------|----------|----------|---------------------|----------|----------|----------|----------------------|----------|----------|-----------|
| | | 0 5 | 6 10 | 11 15 | 16 20 | 21 25 | 26 30 | 31 35 | 36 40 | 41 45 | 46 50 | 51 55 | 56 60 | 61 65 | 66 70 | 71 75 | 76 80 | 81 85 | 86 90 | 91 95 | 96 100 |
| 1. claridad | Esta formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. objetividad | Esta expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. actualidad | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. organización | Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del Nuevo Enfoque Pedagógico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. consistencia | Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. coherencia | Entre las variables, dimensiones, indicadores e índices. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. metodología | Responde al propósito del diagnóstico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. pertinencia | Responde al propósito de la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III. Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| IV. Promedio de valoración: 95 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| _ / _ / 20_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lugar y fecha | | D.N.I. N° | | | | | | | | | | | | Teléfono N° | | | | | | | |

Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I. Datos generales:

| | | | |
|--|----------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Apellidos y Nombres del Informante | Cargo e Institución donde labora | Motivo de evaluación | Autor del Instrumento |
| Titulo: Gestión educativa, desempeño docente y clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020 | | | |

II. Aspectos de validación:

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0-20% | | | | Regular 21-40% | | | | Buena 41-60% | | | | Muy Buena 61-80% | | | | Excelente 81-100% | | | |
|--|---|------------------|---|----|----|----------------|----|----|----|--------------|----|----|----|------------------|----|----|----|-------------------|----|----|----|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |
| 1. claridad | Esta formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. objetividad | Esta expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. actualidad | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. organización | Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del Nuevo Enfoque Pedagógico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. consistencia | Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. coherencia | Entre las variables, dimensiones, indicadores e índices. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. metodología | Responde al propósito del diagnóstico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. pertinencia | Responde al propósito de la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| III. Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| IV. Promedio de valoración: 95 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| _/_/20_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lugar y fecha | | D.N.I. N° | | | | | | | | | | | | Teléfono N° | | | | | | | |

Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I. Datos generales:

| | | | |
|--|----------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Apellidos y Nombres del Informante | Cargo e Institución donde labora | Motivo de evaluación | Autor del Instrumento |
| Titulo: Gestión educativa, desempeño docente y clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020 | | | |

II. Aspectos de validación:

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0-20% | | | | Regular 21-40% | | | | Buena 41-60% | | | | Muy Buena 61-80% | | | | Excelente 81-100% | | | |
|--------------------|---|------------------|------|-------|-------|----------------|-------|-------|-------|--------------|-------|-------|-------|------------------|-------|-------|-------|-------------------|-------|-------|--------|
| | | 0-5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21-25 | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-45 | 46-50 | 51-55 | 56-60 | 61-65 | 66-70 | 71-75 | 76-80 | 81-85 | 86-90 | 91-95 | 96-100 |
| 1. claridad | Esta formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. objetividad | Esta expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. actualidad | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. organización | Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del Nuevo Enfoque Pedagógico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. consistencia | Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. coherencia | Entre las variables, dimensiones, indicadores e índices. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. metodología | Responde al propósito del diagnóstico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. pertinencia | Responde al propósito de la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

III. Opinión de aplicabilidad: Aplicable

IV. Promedio de valoración: 95 %

| | | |
|---------------|-----------|-------------|
| ___/___/20__ | | |
| Lugar y fecha | D.N.I. N° | Teléfono N° |

Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I. Datos generales:

| | | | |
|--|----------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Apellidos y Nombres del Informante | Cargo e Institución donde labora | Motivo de evaluación | Autor del Instrumento |
| Titulo: Gestion educativa, desempeño docente y clima organizacional en una institución publica de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020 | | | |

II. Aspectos de validación:

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0-20% | | | | Regular 21-40% | | | | Buena 41-60% | | | | Muy Buena 61-80% | | | | Excelente 81-100% | | | |
|--------------------|---|------------------|------|-------|-------|----------------|-------|-------|-------|--------------|-------|-------|-------|------------------|-------|-------|-------|-------------------|-------|-------|--------|
| | | 0-5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21-25 | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-45 | 46-50 | 51-55 | 56-60 | 61-65 | 66-70 | 71-75 | 76-80 | 81-85 | 86-90 | 91-95 | 96-100 |
| 1. claridad | Esta formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. objetividad | Esta expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. actualidad | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. organización | Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del Nuevo Enfoque Pedagógico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. consistencia | Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. coherencia | Entre las variables, dimensiones, indicadores e índices. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. metodología | Responde al propósito del diagnóstico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. pertinencia | Responde al propósito de la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

III. Opinión de aplicabilidad: Aplicable

IV. Promedio de valoración: 95 %

| | | | |
|---------------|-----------|--|-------------|
| ___/___/20__ | | | |
| Lugar y fecha | D.N.I. N° | | Teléfono N° |

Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I. Datos generales:

| Apellidos y Nombres del Informante | Cargo e Institución donde labora | Motivo de evaluación | Autor del Instrumento |
|--|----------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Titulo: Gestión educativa, desempeño docente y clima organizacional en una institución pública de nivel primaria en el distrito de Magdalena Del Mar, 2020 | | | |

II. Aspectos de validación:

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0-20% | | | | Regular 21-40% | | | | Buena 41-60% | | | | Muy Buena 61-80% | | | | Excelente 81-100% | | | |
|--------------------|---|------------------|---|----|----|----------------|----|----|----|--------------|----|----|----|------------------|----|----|----|-------------------|----|----|----|
| | | 0 | 5 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |
| 1. claridad | Esta formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. objetividad | Esta expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. actualidad | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. organización | Existe una organización lógica. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del Nuevo Enfoque Pedagógico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. consistencia | Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. coherencia | Entre las variables, dimensiones, indicadores e índices. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. metodología | Responde al propósito del diagnóstico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. pertinencia | Responde al propósito de la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

III. Opinión de aplicabilidad: Aplicable

IV. Promedio de valoración: 95 %

| | | | |
|---------------|-----------|--|-------------|
| ___/___/20__ | | | |
| Lugar y fecha | D.N.I. N° | | Teléfono N° |