



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La gestión institucional y su relación con el clima organizacional en la I.E. “José Carlos Mariátegui”, San Clemente, Pisco, 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Br. Ayala Apaico, Liliana

**ASESOR:**

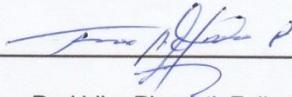
Dr. Macedo Cadillo, Wilfredo

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2018**

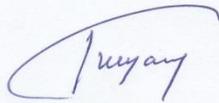
**PÁGINA DEL JURADO**



---

Dr. Uribe Pisconti, Felix Américo

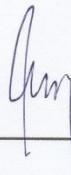
**Presidente**



---

Dr. Ramos Mayurí, Walter

**Secretario**



---

Dr. Macedo Cadillo, Wilfredo

**Vocal**

## DEDICATORIA

A mis hermanos; por sus buenos deseos conmigo, que ha permitido lograr mis metas en esta etapa de mi formación profesional continua.

Liliana

## **AGRADECIMIENTO**

- A los maestros de la Escuela de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, por su sapiencia y dedicación en la formación continua de docentes en servicio y por su contribución a la mejora de la calidad educativa de nuestro país.

- A todos los trabajadores de institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco, por su apoyo para la realización de esta investigación.

**La Autora.**

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “La gestión institucional y su relación con el clima organizacional en la institución educativa emblemática “José Carlos Mariátegui” del Distrito de San Clemente de Pischo, 2017”, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magíster en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

**La autora**

## ÍNDICE

	Pág.
<b>CARÁTULA</b>	
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	xi
<b>ABSTRACT</b>	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	29
1.5. Justificación del estudio	29
1.6. Hipótesis	30
1.7. Objetivos	30
<b>II. METODO</b>	31
2.1 Diseño de investigación	31
2.2 Variables, Operacionalización	31
2.3 Población, muestra	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5 Métodos de análisis de datos	35
2.6 Aspectos éticos	36
<b>III. RESULTADOS</b>	37
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	63
<b>V. CONCLUSIONES</b>	65
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	66

<b>VII. REFERENCIAS</b>	67
<b>ANEXOS</b>	70
ANEXO 1: Matriz de consistencia	71
ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos	73
ANEXO 3: Matriz de validación de instrumento	73
ANEXO 4: Constancia	83
ANEXO 5: Evidencia fotográfica	84
ANEXO 6: Data de resultados	97
ANEXO 7: Data de confiabilidad (prueba piloto)	98

## ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Gestión institucional en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.	38
Tabla 2	Estructura organizativa en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.	40
Tabla 3	Estilo de liderazgo en la Institución Educativo "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.	42
Tabla 4	Nivel de clima organizacional en la Institución Educativo "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.	45
Tabla 5	Dimensión personal en la Institución Educativo "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.	47
Tabla 6	Dimensión estructural en la Institución Educativo "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.	49
Tabla 7	Correlación entre la Gestión Institucional y el Clima organizacional.	51

## ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Gestión institucional en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.	38
Figura 2	Estructura organizativa en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.	40
Figura 3	Estilo de liderazgo en la Institución Educativo "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.	42
Figura 4	Nivel de clima organizacional en la Institución Educativo "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.	45
Figura 5	Dimensión personal en la Institución Educativo "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.	47
Figura 6	Dimensión estructural en la Institución Educativo "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.	49
Figura 7	Correlación entre la Gestión Institucional y el Clima organizacional.	51

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente de Pisco, 2017.

Es una investigación de tipo no experimental, el diseño es descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 60 personas de la I:E. mencionada; la muestra quedó constituida por 50 docentes. El muestreo fue, no probabilístico. Para la recolección de datos se elaboró dos instrumentos, (cuestionarios); uno, sobre gestión institucional y, otro, sobre clima organizacional. Para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva, para la presentación de resultados en tablas y figuras; además, la estadística inferencial, para la comprobación de las hipótesis.

Los resultados determinaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0,657, que indica que existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente en Pisco, 2017. Es decir que a una buena gestión institucional le corresponde un buen clima organizacional y viceversa.

**Palabras Clave:** Gestión institucional y clima organizacional.

## ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between institutional management and the organizational climate in the emblematic educational institution "José Carlos Mariátegui" in the district of San Clemente de Pisco, 2017.

Considering that this is a non-experimental research, the correlational descriptive design was used. The population was made up of 60 people from the management, administrative and teaching staff of the "José Carlos Mariátegui" Emblematic Educational Institution of the district of San Clemente de Pisco, and the sample consisted of 50 teachers, for which sampling was not probabilistic. of data, two instruments were elaborated, being a questionnaire on institutional management and a questionnaire on organizational climate, while for the data processing descriptive statistics was used for the presentation of results in tables and figures, in addition to the inferential statistics for the verification of the hypotheses.

The results determined a Pearson correlation coefficient of 0.657 which indicates that there is a significant relationship between institutional management and the organizational climate in the emblematic educational institution "José Carlos Mariátegui" in the district of San Clemente in Pisco, 2017. That is to say that Good institutional management corresponds to a good organizational climate and vice versa.

**Keywords:** institutional management and organizational climate.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Planteamiento del Problema

Una respetable cantidad de países del orden mundial coinciden en que la escuela, en su gestión presenta, por su estructura y estilos de dirección zonas débiles en las que se suelen manifestar situaciones que afectan el clima institucional y el rendimiento de los educandos. Está referido a la forma y estilo con que se relacionan los agentes educativos entre ellos mismos y los demás agentes de la institución, lo cual da como resultado el tipo de clima que reina en la institución educativa; lo cual se refleja como clima institucional, que debe ser adecuado para la buena marcha de la institución; esto se manifiesta en un gran deseo de transformación y de una certera convicción en que convivir es un aprendizaje esencial para poder crecer con equilibrio y lograr vivir en sociedad sin sometimientos ni anarquías (Davis y Thomas, 1999).

Para algunos investigadores educativos el eje básico de desarrollo de la gestión institucional lo constituye la organización junto a una eficaz administración de personal capacitado y actualizado, y el uso óptimo de los recursos financieros que son generalmente recursos generados internamente, debido a la falta de apoyo del estado.

En el contexto organizacional, lo anterior llevaría a una disminución de la cohesión social y del interés colectivo, pudiendo en algunos casos terminar en grupos de trabajo que no serían más que una junta de egoísmos y miedo al prójimo. Bajo estas circunstancias se estima que es difícil que los trabajadores construyan y mantengan relaciones interpersonales de confianza y se experimente altos niveles de satisfacción laboral.

Phegan (1998), sostiene que toda institución posee, su propia cultura, tradiciones, normas, lenguaje, estilos de liderazgo, símbolos, que generan climas de trabajos propios de ellas; por este motivo difícilmente las

instituciones reflejarán culturas idénticas, estas últimas son "... tan particulares como las huellas digitales".

Uno de los factores críticos identificados en el clima organizacional es la calidad en la gestión institucional al interior de las instituciones educativas, es por esto que se ha definido una nueva etapa en la educación del país, donde el énfasis está puesto en la obtención de resultados educativos de calidad.

Ante el planteamiento de la realidad actual la educación se encuentra en un proceso orientado a alcanzar niveles de calidad en los procesos de enseñanza aprendizaje, como también del clima organizacional que se dan al interior de las instituciones educativas. Por lo tanto, inmerso en el clima organizacional están las actividades y acciones que se realicen en la institución educativa y cuya articulación y buena realización dependerán la manera como se interrelacionen entre ellos. Por otro lado, las formas de gestionar la escuela en el ámbito educativo, adquiere especial trascendencia el trato que se establece entre los agentes educativos, por esta razón, es necesario insistir que se debe mejorar la comunicación y estilo de liderazgo que tienen lugar en las instituciones educativas.

En el Proyecto Educativo Institucional (2017) se precisan los problemas de acuerdo a los hechos concretos y a la experiencia vivida en la I.E. "José Carlos Mariátegui" de San Clemente Pisco; donde las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa; no es adecuada; tenemos a profesores que muy pocas veces se integran a un trabajo en equipo, y se dedican en forma individual a la labor educativa, el personal directivo y administrativo tampoco establecen relaciones adecuadas, pues se forman algunos grupos que marginan a otros, las actividades cívicas se realizan sin coordinación y cada turno hace lo que puede; esta situación consideramos que tiene repercusiones en el clima organizacional.

Por ello se decidió investigar sobre la gestión institucional y su relación con el clima organizacional de la institución educativa emblemática “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente de Pisco.

Se considera indispensable la necesidad de contar con espacios que contribuyan a los objetivos de la educación peruana donde además se necesita la predisposición de cada uno de los miembros de la comunidad educativa en el sentido de cumplir con su labor de acuerdo al cargo que desempeña, haciéndolo amable y eficiente, lo que redundará en el cumplimiento de la visión y misión institucional.

## **1.2. Trabajos previos**

### **A Nivel Internacional**

Lamoyi (2007), tesis “La organización social de la escuela: clima organizacional en escuelas secundarias técnicas y generales del Estado de Tabasco”. Tesis para obtener el grado de doctor realizada en la universidad Autónoma de Querétaro de México, la investigación es de tipo descriptivo, explicativo y explorativo, utilizando la metodología cuantitativa, llegó a las conclusiones siguientes: En las investigaciones sobre escuelas eficaces se utilizó el concepto de clima equiparándolo con la organización social, concepto que ofrece una visión global de la organización escolar al facilitar el conocimiento de las variables más importantes percibidas por los docentes de la escuela, y que a su vez permiten saber si la escuela puede ser considerada como una “comunidad”.

El clima organizacional en las escuelas es una de sus principales factores para su eficaz funcionamiento. Esto influye en distintos tipos de aprendizaje de los alumnos de las diferentes clases sociales, pues si los estudiantes se encuentran dentro de un ambiente ordenado, atractivo, solidario, esto constituirá un ambiente favorable para el aprendizaje, pues existe una relación directa entre el clima organizacional y el aprovechamiento escolar.

Bedoya y Obando (2011), tesis “El clima organizacional en la institución educativa “Nuestra Señora de la Candelaria”, escenario propicio para el

alcance de la calidad educativa”. Tesis para obtener el grado de maestría realizada en la universidad de San Buenaventura, Santiago de Cali, Colombia, la investigación es del nivel descriptivo con aplicación de la metodología cuantitativa, llegaron a las conclusiones siguientes: A menor grado de marginación de los estudiantes los docentes comparten en mayor grado los propósitos de la institución educativa, las altas expectativas sobre la capacidad de los estudiantes y su disciplina, sobre el comportamiento del grupo docente y sobre el compromiso de los padres de familia.

El clima organizacional en las instituciones educativas es un tema relevante, porque forman parte los diversos niveles jerárquicos como directivos, docentes, estudiantes y padres de familia este último debe cumplir un rol de colaboración para con la labor de los docentes y la formación de los estudiantes, además los directivos para que influyan en el trabajo de aprender de los estudiantes.

Silva (2011) en la tesis “El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010 -2011” realizada en la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador para obtener el grado de Magister. Llegó a las siguientes conclusiones: El clima institucional representa un aspecto fundamental en la buena marcha institucional, ya que este determina el desempeño armónico y cimenta las bases para una plena cultura organizacional, la misma que redundará en bienestar de la institución porque cada uno de sus miembros se sentirá a gusto e identificado con los objetivos misionarios y visionarios de la institución educativa. Factores que representan inspiradores de cambio y de formación en la vida de cada uno de los estudiantes.

La escuela tiene que planificar los procesos interactivos y los roles que tiene que desempeñar cada uno de sus miembros tomando en cuenta la participación activa de sus integrantes, porque la visión orienta los logros a través de acciones concretas y se construye un clima institucional adecuado para el logro y mejora del clima organizacional de los miembros de la comunidad educativa.

## **A Nivel Nacional**

León (2015), tesis “El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013“. Tesis en Universidad Nacional Mayor de San Marcos para obtener el grado de maestría, siendo del nivel descriptivo, la metodología es cuantitativa y en sus conclusiones expresa lo siguiente: Los resultados obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigadas al aplicar la formula Pearson con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Pearson es de 0,912 y el p\_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación muy alta, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia.

Esta investigación está estrechamente relacionada con el estudio desarrollado, al sostener que los liderazgos de los directivos tienen relación con el clima organizacional estableciendo la disposición de recursos para dar facilidades al trabajo del personal jerárquico mediante el trabajo en equipo como parte de la mística de trabajo en la institución.

Elera (2010), tesis “Gestión Institucional y su Relación con la Calidad del Servicio en una Institución Educativa Pública de Callao“. Tesis en la Universidad San Ignacio de Loyola para obtener el grado de maestría, siendo del nivel descriptivo, la metodología es cuantitativa y en sus conclusiones expresa lo siguiente: Se comprueba que entre la gestión institucional existe relación significativa con la calidad del servicio educativo, con una correlación positiva pero en un nivel medio expresando que los usuarios internos y externos evidencian satisfacción en un nivel medio por el servicio que está brindando la institución. Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad del servicio educativo pero con un coeficiente de correlación positiva débil, según la percepción de los docentes, alumnos y padres de familia.

Arteaga (2006), tesis "Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la institución educativa nacional "Víctor Andrés Belaúnde" del Perú". Tesis para obtener el grado de maestría en la universidad "Cesar Vallejo". La mencionada investigación es del nivel descriptiva, utilizando la metodología cuantitativa, establece las conclusiones siguientes: Las Relaciones Interpersonales predominantes percibidas por los trabajadores de la Institución Educativa en estudio son regulares, que lo tipifican como deficientes. El clima organizacional predominante percibido por los trabajadores de la Institución Educativa en estudio es regular, lo cual perjudica a la institución educativa, porque afecta el comportamiento del personal.

Expresa la correlación positiva entre liderazgo y relaciones interpersonales, entre liderazgo y clima organizacional, y una correlación positiva considerable entre relaciones interpersonales y clima organizacional, siendo estas percepciones a tomar en cuenta para un correcto manejo de la Institución Educativa.

### **A Nivel Local**

Anicama (2001), tesis "Evaluación del clima institucional en la empresa pesquera "San Antonio" para la facultad de Ingeniería Pesquera y Alimentos de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, con sede en Pisco; en el año 2001". Tesis para obtener el grado de maestría en la universidad San Luis Gonzaga de Ica, del nivel descriptivo, haciendo uso de una metodología cuantitativa llegó a las siguientes conclusiones: Se aplicó un cuestionario de clima laboral a una muestra de veintitrés personas; los resultados que reflejó la investigación en las variables catalogadas como áreas de mejora en la medición del clima, fueron las condiciones en las que se labora, la innovación, las relaciones, la implicación y la organización. El cuestionario, en general, manifestó un clima normal en la empresa pesquera. A su vez, recomendó observar las áreas de mejora y tomar en

consideración los datos obtenidos, para tomar decisiones acertadas e implementar el plan de compensaciones propuesto.

En la medición de las condiciones en que se labora, la innovación, las relaciones, la implicación y la organización, son áreas donde debe existir una observación detallada, y la adquisición de datos para analizar cómo se están desarrollando los miembros que la componen, asimismo se deben tomar las decisiones más adecuadas para la mejora del clima institucional.

Pareja et al. (2010), tesis “Influencia del clima institucional en el rendimiento académico de los estudiantes de secundaria de la I.E. 22489 - Paracas, durante el año 2010”. Tesis en la universidad “Cesar Vallejo” del nivel descriptivo correlacional, metodología cuantitativa, concluyeron: En el aspecto condiciones laborales: El 100 % de los docentes en la institución educativa considera es deficiente ya que no existen relaciones óptimas, ni empáticas entre los miembros de esa comunidad educativa.

El inadecuado tratamiento del clima institucional genera ambientes y condiciones adversas al aprendizaje, por lo que se debe reconocer que es necesario en el rendimiento académico que las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa sean empáticas, optimas, es decir, de manera adecuada para favorecer el rendimiento directivo, docente y del estudiante en la institución educativa.

### **1.3. Teorías relacionados al tema**

#### **1.3.1. Gestión Institucional**

##### **1.3.1.1 Definición de Gestión Institucional**

Refiriéndose a lo que es gestión Alvarado (1999), afirma que “puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales”

Sovero (2007), estima que la gestión institucional “se refiere al conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica”.

Asimismo, menciona entre las principales actividades de dirección a la planificación, organización, comunicación, control y participación.

Para Farro (2001), gestión institucional “es la capacidad de la entidad para implementar su plan estratégico, a través de los presupuestos institucionales que abarque el mismo, desagregando considerablemente los resultados de estos últimos, mediante los planes operativos anuales, donde destaca la importancia de lo estratégico que se debe plasmar en los instrumentos de la gestión.

Al respecto Buitrón (2006), señala que los factores que determinan la calidad de los centros de enseñanza son: “los recursos materiales disponibles, los recursos humanos, la dirección y gestión administrativa y académica del centro, el desarrollo de los aspectos pedagógicos como la evaluación, objetivos y contenidos y el tratamiento diverso de la metodología didáctico”

La gestión institucional se refiere pues a la conducción de los recursos humanos que integran una institución educativa, hacia el logro de determinados objetivos y metas, y constituye un aspecto de gran importancia para la formación de las nuevas generaciones de educandos del país o de una determinada sociedad.

Según estos planteamientos, la autora de la tesis considera que la gestión institucional y el clima organizacional son componentes básicos que apoya y fomenta los proyectos innovadores en la comunidad educativa para el éxito y desarrollo productivo.

### **1.3.1.2 Importancia de la Gestión Institucional**

La gestión institucional, no sólo tendría que ser eficaz sino adecuada, debido a que debe movilizar a todos los elementos de la organización, por lo que es necesario coordinar sus esfuerzos en acciones cooperativas que permitan el logro de objetivos compartidos, los cuales habrán sido previamente concertados y sus resultados serán debidamente evaluados para tener la retroalimentación necesaria que permita tomar decisiones acertadas.

Reyes (2005), menciona que "(...) para lograr una gestión institucional eficaz y adecuada, es uno de los desafíos más importantes y complejos que deben enfrentar las instituciones educativas en la sociedad actual, entendida la gestión institucional educativa como una herramienta para crecer en eficacia, es decir en la sistematización de las acciones dirigidas al logro de objetivos, además de ser también una herramienta para avanzar con mayor precisión hacia los fines educativos que no pueden darse por presupuestos".

En los últimos años, sin embargo, se ha puesto el énfasis en el potencial de cambio que implica abordar a la institución escolar como un objeto total a ser gestionado, en el sentido de administrar o gobernar una variedad de procesos interrelacionados que acarrearán todos ellos profundas implicancias pedagógicas.

Entre tanto, Estrada (2003 citado en Aldana, 2013) precisa: "(...) la gestión institucional del centro educativo es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica. En ese sentido, la gestión institucional a través del PEI permite una mayor posibilidad de logros, en la medida en que se parte de la especificidad de esa institución y todo cuanto se realiza está en función de una identidad institucional, en el marco de lineamientos políticos generales".

En ese sentido, ningún proceso institucional, administrativo o pedagógico puede realizarse adecuadamente si se opera en un clima institucional adverso o si se enfrentan limitaciones en el ejercicio de las funciones básicas. Por esta razón, se trata de aspectos que hasta cierto punto se constituyen en condición necesaria y suficiente para el normal desarrollo de toda institución educativa que involucra a todo el personal de una institución, directivos y a quienes tomen una labor fundamental en la motivación del personal en la institución educativa.

### **1.3.1.3 Dimensión de la Gestión Institucional**

Dentro de las dimensiones se han considerado las siguientes:

Estructura Organizativa: El concepto de estructura organizacional, que es una dimensión de la organización escolar, hace alusión a la articulación entre los elementos físicos y humanos, es decir, cómo están organizados. Las estructuras introducen orden a la organización y pueden ser rígidas, jerarquizadas o participativas, aunque no presentan estas cualidades de manera total (González, 2006).

De acuerdo a lo antes mencionado la comunicación es la transferencia de acuerdos que implica la transmisión de información y comprensión entre dos o más personas. Las relaciones entre los integrantes de una institución educativa constituyen un proceso comunicacional, en el cual se emite y se obtiene información, además se transmiten modelos de conducta y se enseñan metodologías.

Estilo de Liderazgo: León (2013) explica como son los estilos de liderazgo al momento de actuar frente a un grupo, ya que cada persona tiene su manera de hacer las cosas y esto crea diferentes tipos de líderes.

### **1.3.2. Clima Organizacional**

#### **1.3.2.1 Definición de Clima Organizacional**

Fernández y Asenio (1989) plantean que el clima organizacional en la escuela “es el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución, que contiene un peculiar estilo, condicionantes, a su vez, de distintos productos educativos”

Goncalves (1999) define clima organizacional como “un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización”.

Brunet (2000), establece que el clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización que implican una serie de factores que se suman para formar un ambiente laboral particular; dotado de características propias que determinan la

personalidad de una institución e influyen en el comportamiento de un individuo en su trabajo.

Chiavenato (2002), se refiere al clima organizacional como “la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento. El clima organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación”.

Moos (citado por Ortiz, 2015) dice que “el clima se basa en características de la realidad externa, de tal como ésta es percibida o vivida”.

Según este autor, el clima es una cualidad relativamente duradera del ambiente total que es percibida por sus ocupantes e influye en sus conductas, y puede ser descrito en términos de valores. El juego está en la interacción entre los individuos y los grupos y de ellas se desprende el sistema físico y social del ambiente. Los individuos tendrán comportamiento en determinadas direcciones, en función de la percepción que tengan sobre el clima social. En otras palabras, para Moos, de la suma total de percepciones de la gente que resultan de la interacción, se generarán supuestos que, a su vez, determinarán el clima de una organización.

Barroso (2004), considera que el clima organizacional puede considerarse como un medio para el éxito de una determinada organización, muchas organizaciones han demostrado que este tema representa un método que permite conocer el curso de su organización en relación a ciertos criterios importantes.

Marchant (2006) expresa que el clima organizacional “es una variable que media entre la estructura, procesos, metas y objetivos de la organización, por un lado, y las personas, sus actitudes, comportamiento y desempeño en el trabajo, por otro”.

El significado de clima se ha extendido al ámbito de las organizaciones, para referirse a las características del ambiente de trabajo. Por lo tanto se puede percibir un mal o un buen clima en una institución o parte de ella.

Por consiguiente, el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese ambiente, y tiene repercusiones en el comportamiento laboral. Es favorable cuando satisface las necesidades personales de los participantes y eleva su estado de ánimo. Es desfavorable cuando despierta la frustración por no satisfacer esas necesidades.

### **1.3.2.2 Importancia del Clima Organizacional**

Goncalves (1999) plantea que “La importancia del clima organizacional reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes sino que depende de las percepciones que él tenga de estos factores”.

Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias de cada miembro con la institución. De ahí que el clima organizacional refleja la interacción entre las características personales y administrativas. La estructura (comunicación, división de trabajos y los procedimientos) tiene gran efecto sobre la manera cómo el personal visualiza el clima de la institución.

Caligiore (2003) precisa que el clima organizacional es importante porque refleja los valores, actitudes y creencias de los miembros de una organización, que debido a su naturaleza se transforma en elementos claves del clima. Es así como los directivos ven la importancia de analizar y diagnosticar el clima organizacional de una institución.

Según Amorós (2007), “la importancia del clima organizacional radica en que las personas toman decisiones y reaccionan frente a la realidad de la organización no por esta misma sino por el modo como la perciben y se la representan”.

Por lo tanto, una misma realidad institucional puede ser percibida de manera diferente por cada una de las áreas de la organización escolar y de los trabajadores administrativos, según su antigüedad en ella, su nivel de educación, género, etc. Es relevante, entonces, conocer esa percepción colectiva del personal llamada “clima”, para entender sus acciones y reacciones.

### **1.3.2.3 Factores que Influyen en el Clima Organizacional**

En primer lugar, se debe de tener en cuenta que el clima y ambiente laboral de una organización formada por seres humanos, personas empleadas en ellas, es bastante subjetivo e influido por multitud de variables. Y, además, estas variables o factores interaccionan entre sí de diversa manera, según las circunstancias y los individuos. La apreciación que éstos hacen de esos diversos factores está, a su vez, influida por cuestiones internas y externas a ellos.

Bustos (2004) plantea que “los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la misma y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores”.

Los factores organizacionales (externos e internos) repercuten en el comportamiento de los miembros de una institución y dependen de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos elementos. Estas apreciaciones derivan en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización.

Los aspectos psíquicos, anímicos, familiares, sociales, y otros, que rodean la vida de cada individuo, en cada momento de la misma, influyen en su consideración del clima laboral de su empresa.

Según el estudio de Peinado y Vallejo (2005), “uno de los criterios más aceptados en la aplicación de metodología de desarrollo organizacional para la descripción del clima, establece que en tales

procesos se requiere considerar factores como: comunicación, motivación, liderazgo, toma de decisiones y relaciones interpersonales”.

Es por ello que los factores que influyen en el clima organizacional o laboral son las piezas claves para el éxito de una empresa, porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores. Para la presente investigación consideraremos los siguientes factores: liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales, y motivación.

#### **1.3.2.4 Dimensión del Clima Organizacional**

Dentro de las dimensiones consideradas se tiene las siguientes:

**Dimensión Personal:** Brunet (1997), afirma que esta dimensión incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para él mismo un cierto grado de decisión.

**Dimensión Estructural:** Las organizaciones según Bernard, (citado por Martínez 2005) son "un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas". En el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente denominan estructura de la organización.

#### **1.3.2.5 La Medición del Clima Organizacional**

Medir el clima organizacional es un esfuerzo por captar la esencia, el tono, la atmósfera, la personalidad, el ambiente interno de una organización o subunidad. Sin embargo hay mucha controversia en cuanto a si es posible medir de modo significativo el clima organizacional al obtener percepciones de los miembros, de tal

manera que constituya una auténtica descripción del ambiente interno.

Algunos autores enfatizan que las percepciones son realmente evaluaciones y que están influidas por los atributos personales y situacionales de los miembros de la organización. Otros autores refuerzan la tendencia a medir el clima organizacional argumentando que las diferencias pueden significar algo importante para la organización.

De acuerdo a Alvarez (1992), los estudios o investigaciones sobre el clima organizacional pueden ser clasificados en tres categorías tomando como referencia los tres tipos de variables más frecuentes utilizadas en los estudios científicos.

La primera categoría corresponde a las investigaciones que observan el clima organizacional como un factor que "influye sobre..." (variable independiente); en la segunda categoría se encuentran las investigaciones que tratan al clima organizacional como un "interpuesto entre..." (variable interviniente); y la tercera categoría ubica a las investigaciones que analizan el clima organizacional como un "efecto de..." (variable dependiente).

Cuando es tomada como una variable independiente, sugiere que la manera como el integrante de la organización percibe su clima organizacional puede influir tanto en su satisfacción como en su rendimiento.

Cuando es tomada como variable interviniente, actúa como un puente, un conector de cosas tales como la estructura con la satisfacción o el rendimiento.

#### **1.3.2.6 Clima Organizacional en las Escuelas**

Los estudios del clima organizacional en las escuelas a lo largo del tiempo, se han realizado como un diagnóstico o una evaluación de la (s) escuela(as), bajo distintos enfoques, como se puntualizó anteriormente, para:

Establecer correlaciones significativas entre variables como el tamaño de la institución (número de alumnos, profesores, etc), remuneraciones, espacio físico disponible, canales de comunicación, rendimiento escolar entre otras, con variables del orden conductual y actitudinal.

Conocer las características de los sujetos en un ambiente dado entre las que se encuentran: la edad, el nivel de destreza, estrato socio-económico, rendimiento escolar, antecedentes familiares y vinculaciones o pertenencia a grupos, ideología, política y otros, las cuales pueden ser consideradas como variables situacionales, susceptibles de medir alguna característica del clima.

Conocer las características psicosociales y organizacionales que proporcionan una imagen de la escuela, y por ende, del ambiente en que se desarrollan sus actividades.

Investigadores como Kim en 1985, Bracho en 1989, Soto en 1990 y Fermín en 1991, han realizado estudios donde se ha abordado de manera directa e indirecta la relación entre el Clima Organizacional y las expectativas, el desempeño y la satisfacción laboral del docente. (Martín, 1994).

#### **1.3.2.7 Efectos del Clima en el Comportamiento de los Docentes**

Newman, Rutther y Smith habían profundizado sus estudios y definieron al clima como el “grado de alineación de los docentes” Fernández (2003). El modelo propuesto por Newman y colaboradores incluyó las dimensiones siguientes:

El sentido de eficacia, hace referencia a las percepciones de los docentes de la medida en que ‘vale la pena el esfuerzo por enseñar’ y que este esfuerzo conduce al éxito académico de sus estudiantes y de sus propia satisfacción personal.

El sentido de comunidad, se remite al grado en que los maestros perciben que existe una relación de unidad, afiliación, cooperación e interdependencia entre los colegas; una relación que hace posible

quebrar el aislamiento característico de la tarea docente en las escuelas.

El nivel de expectativa, comprende las percepciones de los docentes sobre la capacidad que tendrían sus alumnos para entender y dominar las temáticas que les enseñan.

#### **1.4. Formulación del Problema**

##### **1.4.1 Problema General**

¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente en Pisco, 2017?

##### **1.4.2 Problemas Específicos**

P.E.1.: ¿Qué relación existe entre la estructura organizativa y el clima organizacional personal en la institución educativa “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente de Pisco, 2017?

P.E.2.: ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional estructural en la institución educativa “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente de Pisco, 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La presente investigación contribuye a la comunidad científica o colectiva social desde los siguientes aspectos, la investigación reviste conveniencia porque permite analizar cada una de las variables. **Implicancia social**, porque en el proceso de aprendizaje intervienen todos los agentes educativos interrelacionándose e interactuando dentro y fuera del aula demostrando valores y actitudes que contribuyen en su formación integral. **La implicancia práctica** de la investigación se sustenta en dar a conocer el

nivel de correlación entre gestión institucional y clima organizacional a partir de lo cual se puede implementar estudios de mayor profundidad. El **valor teórico** de la investigación se da en la indagación y esquematización de la información sobre las variables de estudio, proporcionando una sistematización teórica de las variables. Su **utilidad metodológica** contribuye en la definición operacional de las variables; el diseño propuesto determino la relación entre las variables a través de instrumentos de recolección de datos, así también el estudio se constituye en fuente de consulta para futuras investigaciones que centren su interés en la temática tratada.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente, Pisco, 2017.

#### **Hipótesis nula.**

No existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional, en la institución educativa "José Carlos Mariátegui", del distrito de San Clemente, Pisco, 2017.

### **1.6.2 Hipótesis Específicas**

H.E.1: Existe relación significativa entre la estructura organizativa y el clima organizacional personal en la institución educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco, 2017.

H.E.2: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional estructural en la institución educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco, 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente de Pischo, 2017.

### 1.7.2 Objetivos específicos

O.E.<sub>1</sub>.: Determinar la relación que existe entre la estructura organizativa y el clima organizacional personal en la institución educativa “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente de Pischo, 2017.

O.E.<sub>2</sub>.: Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional estructural en la institución educativa “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente de Pischo, 2017.

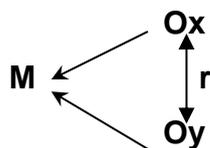
## II. MÉTODO

La investigación considera un enfoque metodológico cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2006).

Es una investigación de tipo no experimental; porque no se manipulará deliberadamente las variaciones.

### 2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se seleccionó es el Descriptivo Correlacional, que se representa de la siguiente manera:



Donde:

M = Representa la muestra de estudio de la institución educativa “José Carlos Mariátegui”

- Ox = Observación realizada a la variable X: Gestión Institucional.  
Oy = Observación realizada a la variable Y: Clima Organizacional.  
r = Correlación entre las variables estudiadas.

## **2.2. Variables, Operacionalización**

### **Variables:**

#### **Variable X: Gestión Institucional**

##### **Dimensiones**

D1. Estructura Organizativa

D2. Estilo de Liderazgo

#### **Variable Y: Clima Organizacional**

##### **Dimensiones**

D1. Clima organizacional: dimensión personal

D2. Clima organizacional: dimensión estructural

## Operacionalización de variables

DIMENSIONES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
Gestión Institucional	Sovero (2007), lo define como el conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica”. Asimismo, menciona entre las principales actividades de dirección a la planificación, organización, comunicación, control y participación.	La variable gestión institucional fue operacionalizada mediante un cuestionario de 20 ítems estructurado en función de sus dimensiones: Estructura organizativa y estilo de liderazgo.	Estructura organizativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visión y Misión</li> <li>- Normas</li> <li>- Manejo de recursos humanos</li> </ul>	De intervalo
			Estilo de liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Democrático y participativo.</li> <li>- Orientar al logro de metas</li> <li>- Trabajo en equipo</li> </ul>	
Clima Organizacional	Chiavenato (2002), lo define como “la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento. El clima organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación”.	La variable clima organizacional fue operacionalizada mediante un cuestionario de 20 ítems estructurado en función de sus dimensiones: Dimensión personal y dimensión estructural.	Dimensión personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Características individuales de los sujetos.</li> <li>- Características del grupo que integran los sujetos.</li> </ul>	De intervalo
			Dimensión estructural.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Características de la estructura del grupo de trabajo.</li> <li>- Características de la gestión que se da en el grupo de trabajo.</li> </ul>	

## 2.3. Población y muestra

### Población

La población de la investigación lo constituyeron 60 personas del personal directivo, administrativo y docente de la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.

**Cuadro N° 1: Población de estudio**

<b>Institución Educativa Emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.</b>	
<b>Personal</b>	<b>#</b>
<b>Personal directivo</b>	2
<b>Personal administrativo</b>	8
<b>Personal docente</b>	50
<b>Total</b>	<b>60</b>

### Muestra

Según Carrasco (2000); afirma que: la base de la muestra es aquel documento o espacio en el que, el conjunto de elementos considerados aparecen individualizados y se encuentran anotados.

La muestra quedó constituida por 50 docentes de la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.

**Cuadro N° 2: Muestra de estudio**

<b>Institución Educativa Emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.</b>	
<b>Personal</b>	<b>#</b>
<b>Personal docente</b>	50
<b>Total</b>	<b>50</b>

### Muestreo:

La selección de la muestra se realizó a través de la aplicación de la técnica del muestreo no probabilístico.

## **2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Para el presente trabajo de investigación se ha empleado la siguiente técnica para la recolección de los datos.

### **2.4.1. Técnicas de Recolección de Datos**

#### **Encuesta:**

Se empleó para recolectar información valiosa mediante un conjunto de preguntas previamente elaboradas, en función a las variables motivo de estudio. Esta técnica fue empleada para aplicar el cuestionario sobre relaciones interpersonales y clima organizacional en la muestra de estudio.

### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

#### **Cuestionario de gestión institucional**

Es un instrumento que tuvo por objetivo recolectar información sobre la percepción que tienen los trabajadores sobre las relaciones interpersonales en la institución educativa institución educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo, estuvo conformado por 20 ítems estructurada en función de sus dimensiones: Estructura organizativa y estilo de liderazgo.

#### **Cuestionario de clima organizacional**

Es un instrumento que se utilizó con el objetivo de determinar los niveles de clima organizacionales en los trabajadores de la I.E., este instrumento estuvo conformado por 20 ítems estructurado en función de sus dimensiones: Dimensión personal y dimensión estructural.

### **2.4.3. Validez de contenido**

La validez de contenido se logró mediante la consulta de experto (técnica de juicio de expertos) quien determina si el instrumento cuestionario reúne las condiciones necesarias para ser aplicado a nuestra muestra de estudio; ésta, estuvo a cargo del docente encargado de la experiencia curricular.

#### **2.4.4. Confiabilidad**

El instrumento por ser politómico se sometió a la prueba de fiabilidad interna de Alpha de Cronbach con la cual determina el cálculo de consistencia interna en donde los valores obtenidos del cuestionario de gestión institucional el cual obtuvo un alfa de cronbach de 0,869, y el cuestionario de clima organizacional un alfa de cronbach de 0,871 cada instrumento fueron mayores a 0.5 por lo que se puede afirmar que ambos instrumentos son confiables.

#### **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para el procesamiento y análisis de datos se tuvo en cuenta lo siguiente: para analizar los datos fue: la estadística descriptiva: medidas de tendencia central, media aritmética y medidas de dispersión, desviación estándar. El método de análisis de datos tiene en cuenta las siguientes técnicas:

##### **a) Clasificación de datos**

Es la etapa del procesamiento que consiste en seleccionar los datos obtenidos en función de diferentes criterios como la validez, el diseño seleccionado, estadígrafos que se emplearon, etc.

##### **b) Codificación de datos**

La codificación consistió en asignar códigos o valores a cada uno de los datos con el objetivo de favorecer su identificación, así como el procesamiento estadístico.

##### **c) Tabulación y distribución de frecuencias**

Se refiere a la elaboración de cuadros estadísticos, de acuerdo con el diseño de investigación y la naturaleza de las escalas de medición.

Los estadígrafos empleados en la tabulación se adecuan en función de escalas de medición de las variables.

##### **d) Análisis e interpretación de datos**

Una vez elaborado los cuadros estadísticos, se procedió a analizar e interpretar los datos. El análisis consistió en separar el todo en las correspondientes partes, con la finalidad de identificar los aspectos particulares. La interpretación es el proceso mediante el cual se infiere

explicaciones a partir de los datos recogidos para determinar el grado de relación que existe entre las variables de estudio y se determinó el valor del coeficiente de correlación de Pearson.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Para la prueba de hipótesis se utilizó el programa SPSS 20.0 versión en español a través del cual se pudo calcular la correlación y regresión lineal.

## 2.6. Aspectos éticos

La investigación velará por los siguientes aspectos éticos:

- Los resultados serán divulgados a aquellas personas que les compete, con el fin de mejorar algunas de las variables
- Se respeta la información propuesta por todos los autores.

### **III. RESULTADOS**

#### **Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre gestión institucional**

En la presente investigación, se han procesado y analizado los datos obtenidos a través de la estadística descriptiva y la estadística inferencial y de esta manera poder contrastar las hipótesis estadísticas; se ha considerado el análisis de regresión y el análisis de correlación, con un nivel de significancia del 5% (0.05) con prueba bilateral de dos colas. En la investigación se ha analizado la relación existente entre la gestión institucional y el clima organizacional.

A continuación se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de los diferentes instrumentos de recolección de datos.

#### **Aplicación del cuestionario de la Gestión Institucional.**

El cuestionario de gestión institucional fue aplicado al personal docente de la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del Distrito de San Clemente de Pischo, que conformaron la muestra, dicho cuestionario estuvo constituida por 20 ítems, los cuales estuvieron divididos en dos grupos: 10 ítems para evaluar la primera dimensión de la variable gestión institucional y los 10 restantes para la medición de la segunda dimensión de la misma variable en mención; en donde cada ítem, fue evaluado de 1 a 3 puntos.

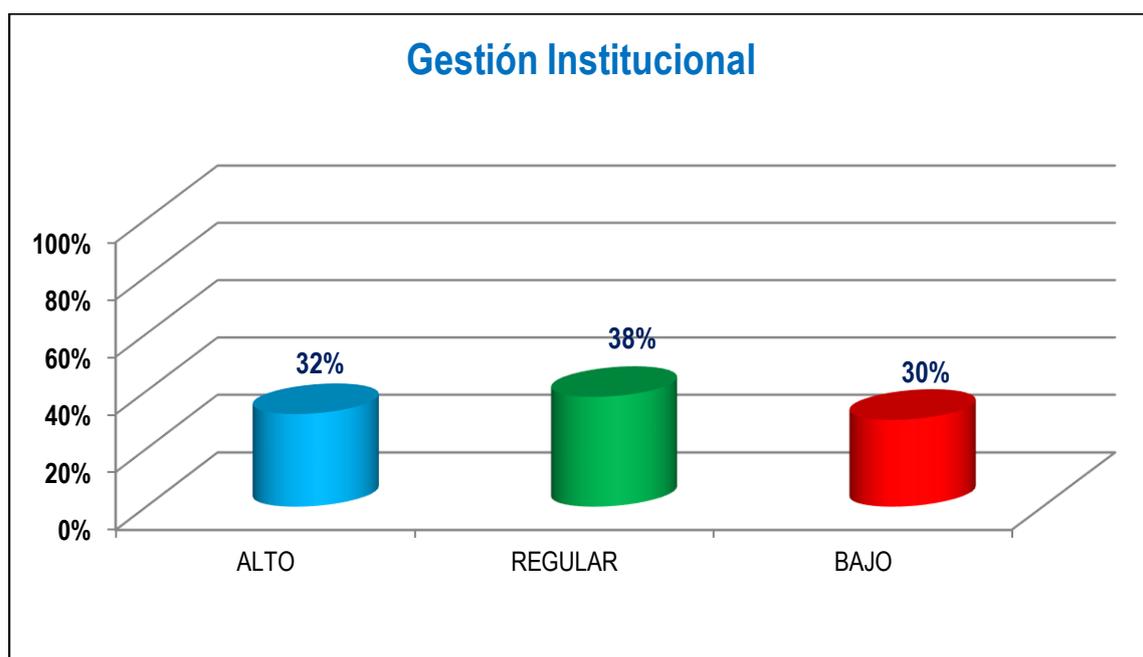
Dichos resultados son presentados en tablas de frecuencia acompañados con sus respectivos gráficos estadísticos y sus interpretaciones.

**Tabla 1: Gestión institucional en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.**

X	Gestión Institucional	
	f	fp
ALTO	16	32%
REGULAR	19	38%
BAJO	15	30%
Total	50	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de gestión institucional

**Figura 1: Gestión institucional en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.**



### **Interpretación:**

En la tabla 1, se muestran los resultados obtenidos en la variable gestión institucional con la aplicación del cuestionario al personal directivo, administrativo y docente de la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo, estableciéndose las categorías de bajo, regular, alto siendo los resultados lo siguiente:

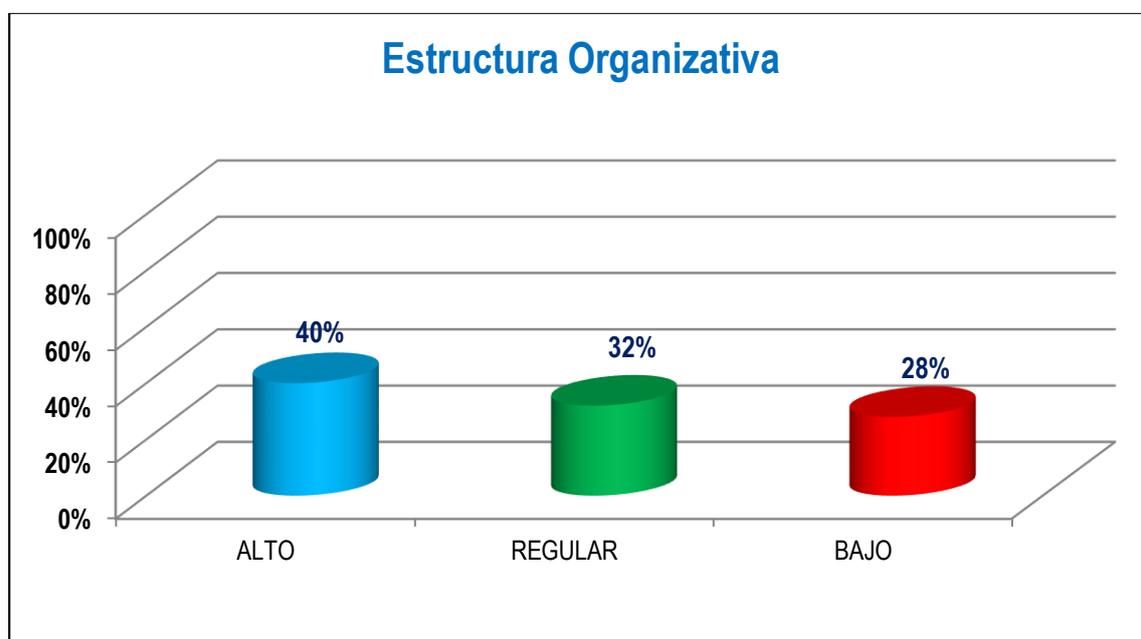
Se aprecia en la categoría alto de gestión institucional una frecuencia de 16 trabajadores que representa el 32%. En el nivel regular se tiene una frecuencia de 19 trabajadores que representa el 38%. En el nivel bajo en la gestión institucional se tiene 15 trabajadores que representa el 30%; llegando a la conclusión que en las categorías de regular y bajo que corresponde a la variable gestión institucional, se concentra alto porcentaje.

**Tabla 2: Estructura organizativa en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.**

X	Estructura Organizativa	
	f	fp
ALTO	20	40%
REGULAR	16	32%
BAJO	14	28%
Total	50	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de la gestión institucional

**Figura 2: Estructura organizativa en la Institución Educativa "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.**



### **Interpretación:**

En la tabla 2, se muestran los resultados obtenidos en la variable gestión institucional, en lo referido a la primera dimensión: estructura organizativa, con la aplicación del cuestionario al personal directivo, administrativo y docente de la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo, estableciéndose las categorías de bajo, regular y alto; siendo los resultados lo siguiente:

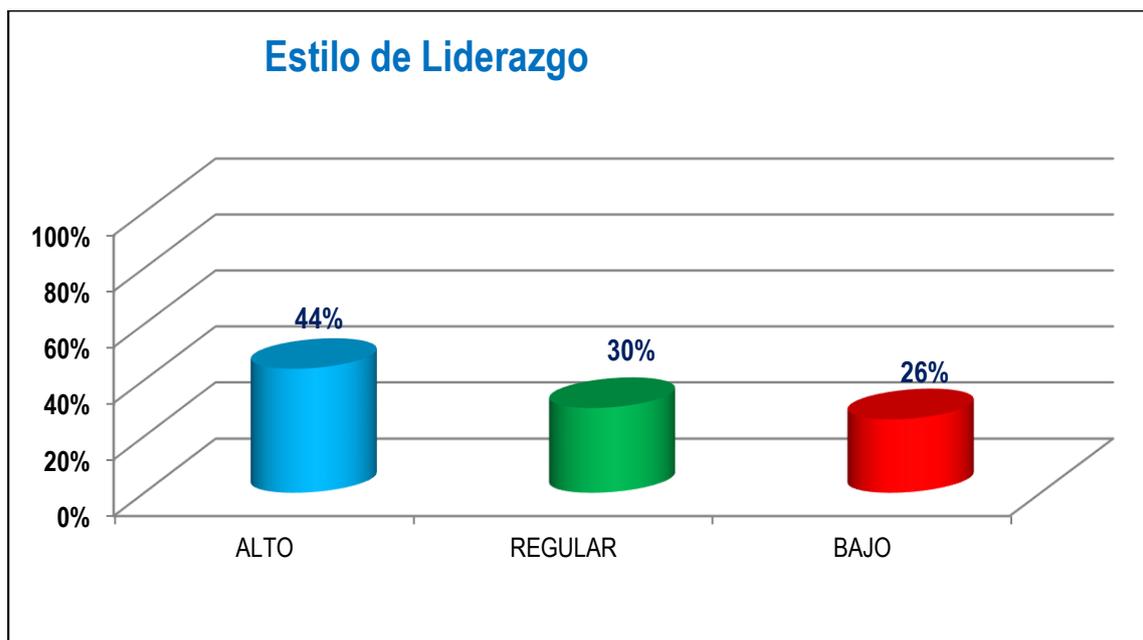
Se aprecia en la categoría de la gestión institucional en la primera dimensión: habilidades para la comunicación, una frecuencia de 20 trabajadores que representa el 40%. En el nivel regular se tiene una frecuencia de 16 trabajadores que representa el 32%. En el nivel bajo en la gestión institucional en la primera dimensión: estructura organizativa, se tiene 14 trabajadores que representa el 28%; llegando a la conclusión que en las categorías de regular y bajo que corresponde a la variable gestión institucional en la dimensión: estructura organizativa, se concentra alto porcentaje.

**Tabla 3: Estilo de liderazgo en la Institución Educativo "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.**

X	Estilo de liderzgo	
	f	fp
ALTO	22	44%
REGULAR	15	30%
BAJO	13	26%
Total	50	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de la gestión institucional

**Figura 3: Estilo de liderazgo en la Institución Educativo "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo**



**Interpretación:**

En la tabla 3, se muestran los resultados obtenidos en la variable gestión institucional, en lo referido a la segunda dimensión: estilo de liderazgo, con la aplicación del cuestionario al personal directivo, administrativo y docente de la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo, estableciéndose las categorías de bajo, regular y alto; siendo los resultados lo siguiente:

Se aprecia en la categoría alto nivel de gestión institucional en la dimensión: estilo de liderazgo, una frecuencia de 22 trabajadores que representa el 44%. En el nivel regular se tiene una frecuencia de 15 trabajadores que representa el 30%. En el nivel bajo en la gestión institucional, en la dimensión: estilo de liderazgo se tiene 13 trabajadores que representa el 26%; llegando a la conclusión que en las categorías de regular y bajo que corresponde a la variable gestión institucional en la dimensión: estilos de liderazgo, se concentra alto porcentaje.

### **Aplicación del cuestionario de clima organizacional.**

El cuestionario de clima organizacional también se aplicó a todo el personal docente de la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del Distrito de San Clemente de Pisco integrantes de la muestra de estudio. Dicho instrumentos estuvo constituido por 20 ítems, los cuales estuvieron divididos en dos grupos: 10 ítems para evaluar la primera dimensión de la variable clima organizacional (Clima organizacional: dimensión personal) y los 10 siguientes para la medición de la segunda dimensión de la misma variable en mención (Clima organizacional: dimensión estructural); en donde cada ítems, fue evaluado de 1 a 3 puntos.

Al igual que el instrumento anterior para su aplicación se tuvo que coordinar con las autoridades respectivas para que nos permitan ingresar a la I.E., para poderles aplicar el instrumento; se dio las orientaciones necesarias para evitar todo posible sesgo en la recolección de los datos.

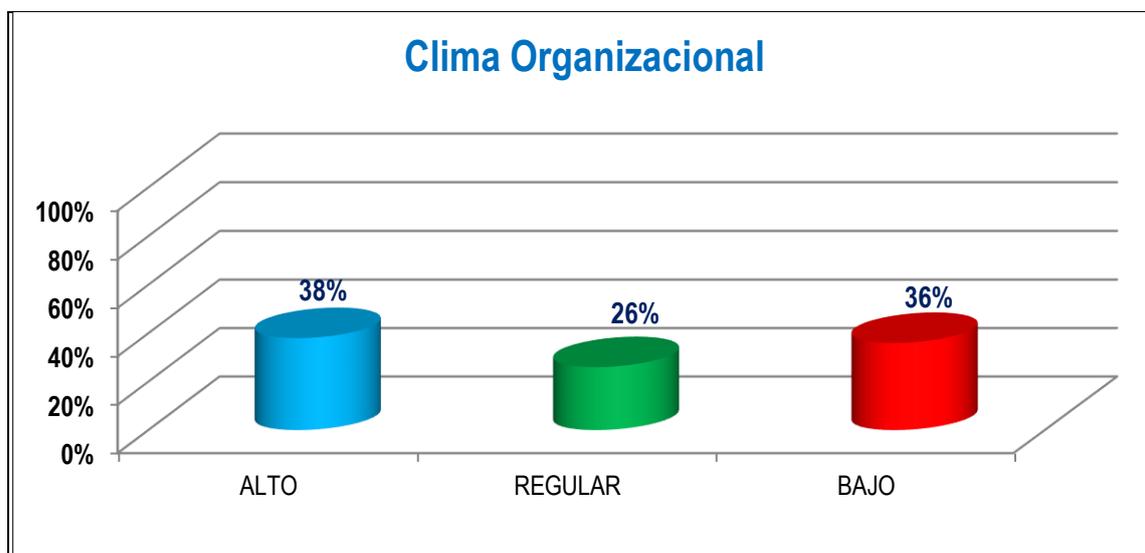
Dichos resultados son presentados en tablas de frecuencia acompañados con sus respectivos gráficos estadísticos y sus interpretaciones.

**Tabla 4: Nivel de clima organizacional en la Institución Educativo "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.**

X	CLIMA ORGANIZACIONAL	
	f	fp
ALTO	19	38%
REGULAR	13	26%
BAJO	28	36%
Total	50	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario de clima organizacional

**Figura 4: Nivel de clima organizacional en la Institución Educativo "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.**



### **Interpretación:**

En la tabla 4, se muestran los resultados obtenidos en la variable clima organizacional, con la aplicación del cuestionario al personal directivo, administrativo y docente de la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo, estableciéndose las categorías de bajo, regular y alto; siendo los resultados lo siguiente:

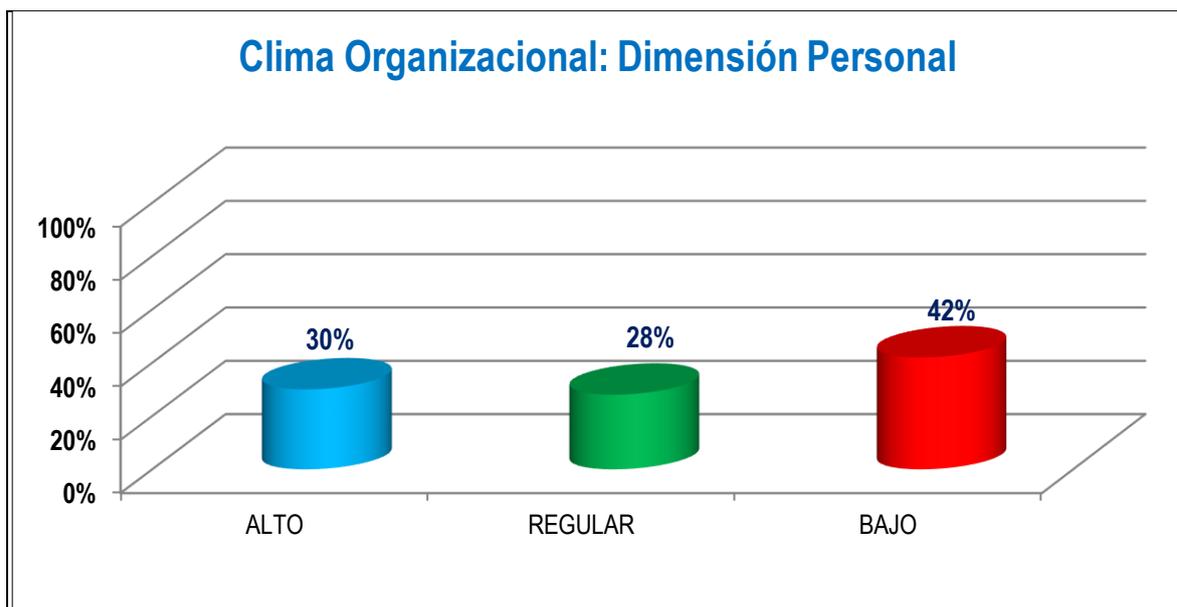
Se aprecia en la categoría alto nivel de clima organizacional con una frecuencia de 19 trabajadores que representa el 38%. En el nivel regular del clima organizacional se tiene una frecuencia de 13 trabajadores que representa el 26%. En el nivel bajo en el clima organizacional se tiene 18 trabajadores que representa al 36%; llegando a la conclusión que en las categorías de regular y bajo que corresponde a la variable clima organizacional, se concentra alto porcentaje.

**Tabla 5: Dimensión personal en la Institución Educativo "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco.**

X	NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL: DIMENSIÓN PERSONAL	
	f	fp
ALTO	15	30%
REGULAR	14	28%
BAJO	21	42%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Aplicación del cuestionario de clima organizacional

**Figura 5: Dimensión personal en la Institución Educativo "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco.**



**Interpretación:**

En la tabla 5, se muestran los resultados obtenidos en la primera dimensión: clima organizacional: dimensión personal, con la aplicación del cuestionario al personal directivo, administrativo y docente de la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco, estableciéndose las categorías de bajo, regular y alto; siendo los resultados lo siguiente:

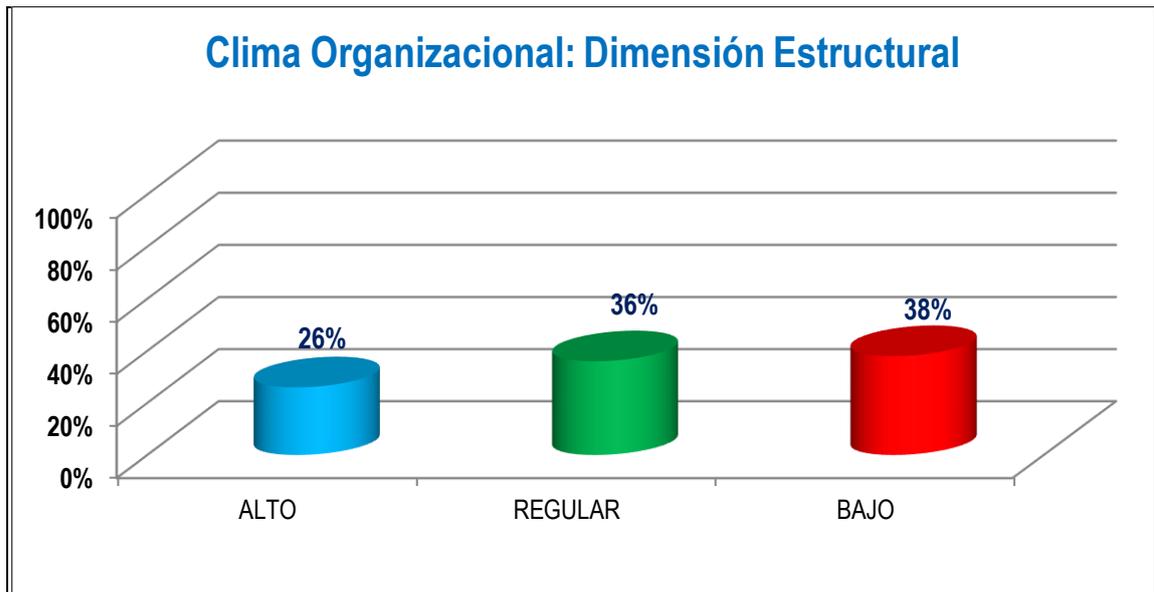
Se aprecia en la categoría alto nivel en lo referido a la primera dimensión: clima organizacional: dimensión personal, una frecuencia de 15 trabajadores que representa el 30%. En el nivel regular se tiene una frecuencia de 14 trabajadores que representa el 28%. En el nivel bajo referido a la primera dimensión: clima organizacional: dimensión personal, se tiene 21 trabajadores que representa al 42%; llegando a la conclusión que en las categorías de regular y bajo que corresponde a la primera dimensión: clima organizacional: dimensión personal, se concentra alto porcentaje.

**Tabla 6: Dimensión estructural en la Institución Educativo "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.**

X	NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL: DIMENSIÓN ESTRUCTURAL	
	f	fp
ALTO	13	26%
REGULAR	18	36%
BAJO	19	38%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Aplicación del cuestionario de clima organizacional

**Figura 6: Dimensión estructural en la Institución Educativo "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.**



### **Interpretación:**

En la tabla 6, se muestran los resultados obtenidos en la segunda dimensión: clima organizacional: dimensión estructural, con la aplicación del cuestionario al personal directivo, administrativo y docente de la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo, estableciéndose las categorías de bajo, regular y alto; siendo los resultados lo siguiente:

Se aprecia en la categoría alto nivel en lo referido a la segunda dimensión: clima organizacional: dimensión estructural, una frecuencia de 13 trabajadores que representa el 26%. En el nivel regular se tiene una frecuencia de 18 trabajadores que representa el 36%. En el nivel bajo referido a la segunda dimensión: clima organizacional: dimensión estructural, se tiene 19 trabajadores que representa al 38%; llegando a la conclusión que en las categorías de regular y bajo que corresponde a la segunda dimensión: clima organizacional: dimensión estructural, se concentra alto porcentaje.

**Tabla 7: Correlación entre la Gestión Institucional y el Clima organizacional.**

VARIABLES		Gestión Institucional	Clima Organizacional
Gestión Institucional	Correlación de Pearson	1	0,657
	Sig. (bilateral)		0,01
	N	50	50
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	0,657	1,0
	Sig. (bilateral)	0,01	
	N	50	50

Fuente: prueba estadística de PEARSON en el software SPSS.

#### **Interpretación:**

En la tabla 7, se tiene los resultados obtenidos mediante los cuestionarios de gestión institucional y clima organizacional aplicado al personal directivo, administrativo y docente de la I.E.E "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.

Para determinar la correlación entre las variables gestión institucional (X) y clima organizacional (Y), se empleó la correlación de Pearson; para ello se correlacionó el valor de la variable X y variable Y, de cada sujeto. Se empleó el paquete estadístico SPSS versión 20 en español, para hallar el coeficiente de correlación de Pearson, siendo éste de 0,657 puntos, lo que significa que la relación entre las variables de estudio, resulta ser una relación significativa alta.

## COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

A continuación se presenta la contrastación de las hipótesis a la luz del marco teórico y los resultados estadísticos obtenidos con los instrumentos de recolección de datos.

### A. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente, 2017.

Comprobando mediante el programa SPSS, tenemos:

#### 1. Formulación de Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Ho:  $\rho = 0$

No existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco, 2017.

H1:  $\rho \neq 0$

Existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco, 2017.

2. Nivel de significación:  $\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)

3. Estadígrafo de Prueba: Coeficiente de Correlación y regresión lineal.

Se recurre al programa del SPSS:

**COEFICIENTE DE CORRELACIÓN  
GESTIÓN INSTITUCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL**

		relac_interper	clima_organ izac
<b>Gestión - institucional</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>1</b>	<b>.657 (**)</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>		<b>.000</b>
	<b>N</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
<b>clima organizacional</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	<b>.657 (**)</b>	<b>1</b>
	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>.000</b>	
	<b>N</b>	<b>50</b>	<b>5087</b>

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Existe una correlación positiva alta de 0.657 entre la gestión institucional y el clima organizacional, es decir, a mayor nivel de gestión institucional mayor será el nivel de clima organizacional en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco.

**RESUMEN DEL MODELO**

<b>Modelo</b>	<b>R</b>	<b>R cuadrado</b>	<b>R cuadrado corregida</b>	<b>Error típ. de la estimación</b>
<b>1</b>	<b>.657(a)</b>	<b>.491</b>	<b>.480</b>	<b>2.0521</b>

a Variables predictoras: (Constante), gestión institucional

Se señala, que el índice de eficiencia del modelo aplicado resulta medianamente aceptable, puesto que se ha obtenido un R<sup>2</sup> de 0.491 (Coeficiente de Determinación). Así mismo, R<sup>2</sup> indica que la gestión institucional explica el comportamiento en el nivel de clima organizacional en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco.

### ANOVA (b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	129.165	1	129.165	26.233	.000(a)
	Residual	170.651	36	3.768		
	Total	300.816	37			

a Variables predictoras: (Constante), gestión institucional

b Variable dependiente: clima\_organizac

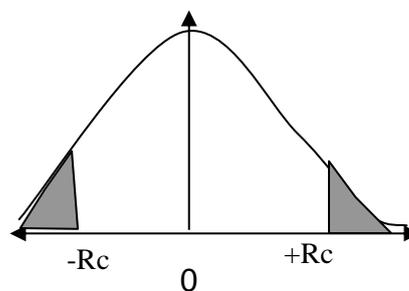
en Anova se muestra un Sig. de 0.000, resultado que indica que para la investigación el modelo de regresión elegido para la muestra de estudio es válido a un nivel de significancia del 5%.

### COEFICIENTES (a)

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	Z	Sig.
		B	Error típ.	Beta	B	Error típ.
1	(Constante)	5.680	1.338		3.693	.000
	relac_interper	.278	.047	.657	<b>4.115</b>	.000

a Variable dependiente: clima\_organizac

#### 4. Región Crítica.



$$\pm R_c = z = \pm 1.96$$

## 5. Decisión

Como  $z = 4.11 > R_c = 1.96$ , entonces se rechaza  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

De los resultados observados líneas arriba, se tiene que mediante el análisis de regresión lineal se ha encontrado que la gestión institucional se relaciona significativamente con el clima organizacional en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.

Así mismo, el análisis de correlación muestra que la influencia es significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional, con un grado de intensidad positiva y moderada.

También, se reconfirma que se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula puesto que la prueba F de Fischer confirma la decisión, así lo muestra el valor hallado de  $F = 26.233$  que es superior al valor crítico 3.768 de la tabla de valores de F para 1 grado de libertad en el eje horizontal y 36 grados de libertad en el eje vertical.

### **B. HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 01.**

En dicha hipótesis se señala lo siguiente:

Existe relación significativa entre la estructura organizativa y el clima organizacional personal en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo, 2017.

Comprobando mediante el programa SPSS, tenemos:

- Formulación de Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

$H_0: \rho = 0$

No existe relación significativa entre la estructura organizativa y el clima organizacional personal en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo, 2017.

H1:  $\rho \neq 0$

Existe relación significativa entre la estructura organizativa y el clima organizacional personal en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco, 2017.

- Nivel de significación:  $\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)
- Estadígrafo de Prueba: Coeficiente de Correlación y regresión lineal.
- Se recurre al programa del SPSS

### **COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL PERSONAL**

		Estruc_organizat	Clima_organizac _personal
estruct_organiz	Correlación de Pearson	1	.682(**)
	Sig. (bilateral)		.000
	N	50	50
Clima_organizac _personal	Correlación de Pearson	.682(**)	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	50	50

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observa, que existe una correlación positiva alta de 0.682 entre la estructura organizativa y el nivel de clima organizacional personal, es decir, a mayor habilidad para la comunicación mayor será el clima organización personal en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco.

## RESUMEN DEL MODELO

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.682(a)	.349	.367	2.7891

a Variables predictoras: (Constante), habilid\_comunic

Se menciona, que el índice de eficiencia del modelo aplicado resulta medianamente aceptable, puesto que se ha obtenido un R<sup>2</sup> de 0.349 (Coeficiente de Determinación). Así mismo, R<sup>2</sup> indica que la estructura organizativa explica el comportamiento del desarrollo del clima organización personal en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco.

## ANOVA (b)

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	133.865	1	134.764	20.524	.000(a)
	Residual	209.233	36	4.820		
	Total	333.182	37			

a Variables predictoras: (Constante), estructura\_organizativa

b Variable dependiente: Clima\_organizac\_personal

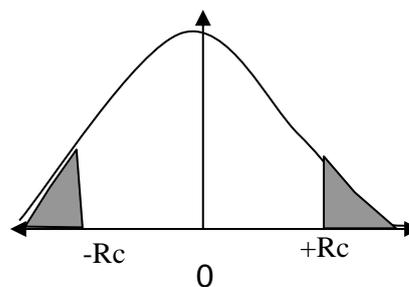
En Anova se sigue mostrando un Sig. de 0.000, resultado que indica que para la investigación el modelo de regresión elegido es válido a un nivel de significancia del 5%.

### COEFICIENTES (a)

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	Z	Sig.
	B	Error típ.	Beta	B	Error típ.
1 (Constante)	5.717	1.436		3.316	.001
Estructura Organiz.	.223	.047	.682	<b>4.390</b>	.000

a Variable dependiente: Clima\_organizac\_personal

Región Crítica.



$$\pm R_c = z = \pm 1.96$$

- Decisión

Como  $z = 4.390 > R_c = 1.96$ , entonces se rechaza  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

De los resultados observados, se tiene que mediante el análisis de regresión lineal se ha encontrado que la estructura organizativa se relaciona significativamente con el nivel de clima organizacional personal en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco. Así mismo, el análisis de correlación muestra que la influencia es significativa entre las variables, con un grado de intensidad positiva y moderada.

También, se debe reconfirmar que se acepta la hipótesis específica N° 01 y rechazamos su hipótesis nula puesto que la prueba F de Fischer confirma nuestra decisión, así lo muestra el valor hallado de  $F=20.524$  que es superior al valor crítico 4.820 obtenida de la tabla de valores de F para 1 grado de libertad en el eje horizontal y 36 grados de libertad en el eje vertical.

### C. HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 02.

En la hipótesis se sostiene que: -Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional estructural en la Institución Educativa Emblemática "José Carlos Mariátegui" del Distrito de San Clemente de Pisco, 2017.

Comprobando mediante el programa SPSS, tenemos:

- Formulación de Hipótesis Estadísticas y su interpretación.

Ho:  $\rho = 0$

No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional estructural en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco, 2017.

H1:  $\rho \neq 0$

Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional estructural en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco, 2017.

- Nivel de significación:  $\alpha = 0,05$  (prueba bilateral)
- Estadígrafo de Prueba: Coeficiente de Correlación y regresión lineal.

Se recurre al programa del SPSS

**COEFICIENTE DE CORRELACIÓN  
ESTILO DE LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL ESTRUCTURAL**

		Estilo de liderazgo	clima_organiz _estruc
Estilo de liderazgo	Correlación de Pearson	1	.687 (**)
	Sig. (bilateral)		.000
	N	50	50
clima_organiz_estruc	Correlación de Pearson	.687 (**)	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	50	50

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Ahora se tiene, que existe una correlación positiva alta de 0.687 entre el liderazgo institucional y el clima organizacional estructural, es decir, a mayor habilidad para la interacción grupal, mayor será el clima organizacional estructural en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.

**RESUMEN DEL MODELO**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.687(a)	.471	.485	1.419

a Variables predictoras: (Constante), estilo de liderazgo

El índice de eficiencia del modelo aplicado resulta medianamente aceptable, puesto que se ha obtenido un  $R^2$  de 0.471 (Coeficiente de Determinación). Así mismo,  $R^2$  nos indica que el estilo de liderazgo explica el comportamiento en el clima organizacional estructural en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.

### ANOVA (b)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	154.326	1	127.371	24.361	.000(a)
	Residual	165.528	36	4.620		
	Total	273.7132	37			

a. Variables predictoras: (Constante), estilo de liderazgo

b. Variable dependiente: clima\_organiz\_estruc.

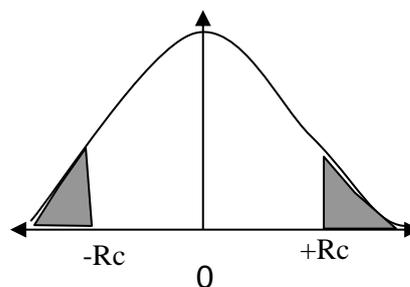
Anova tiene un Sig. de 0.000, resultado que indica que para la investigación el modelo de regresión elegido es válido a un nivel de significancia del 5%.

### COEFICIENTES(a)

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	Z	Sig.
		B	Error típ.	Beta	B	
1	(Constante)	7.174	1.518		4.616	.000
	hab_interac_grupal	.207	.042	.635	<b>4.63</b>	.000

a Variable dependiente: clima\_organiz\_estruc

4. Región Crítica.



$$\pm R_c = z = \pm 1.96$$

## Decisión

Como  $z = 4.63 > R_c = 1.96$ , entonces se rechaza  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Con los resultados obtenidos mediante el análisis de regresión lineal se ha encontrado que el estilo de liderazgo se relaciona significativamente con el clima organizacional estructural en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.

Así mismo, el análisis de correlación muestra que la influencia es significativa entre las habilidades para la interacción grupal y el clima organizacional estructural, con un grado de intensidad positiva y moderada.

Del mismo modo, el coeficiente de determinación indica que las habilidades para la interacción grupal influyen pero es relativamente determinante en el clima organizacional estructural.

También, se confirma que se acepta la hipótesis específica N° 02 y se rechaza la hipótesis nula, puesto que la prueba F de Fischer confirma la decisión, así lo muestra el valor hallado de  $F=21.523$  que es superior al valor crítico 4.62 obtenida de la tabla de valores de F para 1 grado de libertad en el eje horizontal y 36 grados de libertad en el eje vertical.

#### IV. DISCUSIÓN

La discusión es la contrastación de los resultados obtenidos con los antecedentes y la información considerada en el marco teórico.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa emblemática “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente en Pisco, 2017; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Pearson de 0,657 que indica que a una buena gestión institucional le corresponde un buen nivel de clima organizacional.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre las que se tiene a Elera (2010) quien señala que entre la gestión institucional existe relación significativa con la calidad del servicio educativo, con una correlación positiva pero en un nivel medio expresando que los usuarios internos y externos evidencian satisfacción en un nivel medio por el servicio que está brindando la institución. Por otro lado se tiene la investigación de Lamoyi (2007), quien sostiene que el clima organizacional en las escuelas es una de sus principales factores para su eficaz funcionamiento. Esto influye en distintos tipos de aprendizaje de los alumnos de las diferentes clases sociales, pues si los estudiantes se encuentran dentro de un ambiente ordenado, atractivo, solidario, esto constituirá un ambiente favorable para el aprendizaje, pues existe una relación directa entre el clima organizacional y el aprovechamiento escolar.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Sovero (2007), quien define la gestión institucional como el conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica. Respecto a la variable clima organizacional Chiavenato (2002), lo conceptualiza como la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento.

Por otro lado en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; se señala que existe relación significativa entre la estructura organizativa y el clima organizacional personal en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco, 2017, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0,682.

En la hipótesis específica N°2; se señala que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional estructural en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco, 2017, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0.687.

Se puede concluir señalando que existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco, 2017.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Pearson de 0,657 que indica que existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa emblemática “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente en Pisco, 2017. Es decir que a una buena gestión institucional le corresponde un buen clima organizacional y viceversa.

**Segunda:** En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Pearson de 0,682 que indica que existe relación significativa entre la estructura organizativa y el clima organizacional personal en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco, 2017. Es decir que a una buena estructura organizativa le corresponde un buen clima organizacional y viceversa.

**Tercera:** En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Pearson de 0,687 que indica que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional estructural en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pisco, 2017. Es decir que a un buen estilo de liderazgo le corresponde un buen clima organizacional y viceversa.

## VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** El personal directivo de la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo, deben realizar acciones de reforzamiento y mejora del clima organizacional, ya que es un factor determinante en el desarrollo de la gestión institucional.
- Segunda:** La estructura organizativa e interacción de grupos se deben mantener abiertos para lograr un buen clima organizacional a nivel personal y estructural en los trabajadores de la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo.
- Tercera:** El Director de la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo, debe realizar talleres frecuentes de técnicas grupales, relaciones humanas, autoestima, que fortalezcan la gestión institucional de todos los trabajadores y que contribuya mejorar el clima organizacional de la institución.
- Cuarta:** En la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo, se deben promover actividades de integración como celebrar fechas o eventos especiales tales como día de la madre, del padre, del trabajador, cumpleaños, fiestas de fin de año, que favorezcan y fortalezcan la gestión institucional de los miembros de la institución.
- Quinta:** Crear planes de incentivos y estrategias motivacionales dirigidas a premiar el buen desempeño de los trabajadores de la institución educativa.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana, W. (2013). "La gestión institucional y el clima laboral en las I.E. "Francisco Alvarado, O. (1999). Gestión Educativa. Universidad de Lima. Fondo de Desarrollo Editorial. Lima.
- Alvarez, L. (1993). La nueva organización. Una visión a través de su cultura. Cali: Centro Editorial Univalle.
- Amoros, E. (2007). Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas. USAT Escuela de Economía. Chiclayo.
- Anicama, C. (2001). "Evaluación del clima institucional en la empresa pesquera. "San Antonio" para la Facultad de Ingeniería Pesquera y Alimentos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica". (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Arteaga, V. (2006). "Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la institución educativa nacional "Víctor Andrés Belaúnde" del Perú". (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo", Perú.
- Barroso, P. (2004) Dimensiones del clima organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas.
- Bedoya A. y Obando, L. (2011). "El clima organizacional en la institución educativa Nuestra Señora de la Candelaria, escenario propicio para el alcance de la calidad educativa". Tesis para optar el grado de Magíster en la Universidad de San Buenaventura, Chile.
- Bolognesi" y "Nuestra Señora de Fátima" de la Oroya – Junín". (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Brunet, (2002) El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- Brunet, L. (1997). "El Clima de Trabajo en las Organizaciones", Ed. Trillas, México.
- Buitrón, L. (2006). Influencia de la Gestión Administrativa como soporte para elevar la Calidad Educativa de los Centros Educativos Estatales de la Urb. Los Ficus del distrito de Santa Anita – Lima. Tesis de Grado en la U.N. Federico Villarreal. Lima.

- Bustos, P. (2004).Clima organizacional Extraído el 13 de diciembre del 2007desde:<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>.
- Caligiore, C. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA. Estudio de un caso. Revista Venezolana de Gerencia (RVG). Año 8 N°24 Universidad del Zulia (Luz) Maracaibo. Venezuela. pp. 644-656
- Chiavenato, I. (2002). Administración en los nuevos tiempos. Bogotá: McGraw-Hill.
- Davis, G. y Thomas, M. (1999). Escuelas eficaces y profesores eficientes. Madrid, España: La muralla.
- Elera, R. (2010). “Gestión Institucional y su Relación con la Calidad del Servicio en una Institución Educativa Pública de Callao”. (Tesis de Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola.
- Farro, F. (2001). Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad. UDEGRAF. Lima.
- Fernández, D. y Asenio, M. (1989). “Concepto de clima organizacional”. Apuntes de Educación, 32, 2-4.
- Fernández, T. (2003). Factores que afectan el aprovechamiento escolar. Tesis Doctoral no publicada, Colegio de México, México.
- Goncalves, A. (1999), Dimensiones del Clima Organizacional. <http://www.Calidad.org/articles/dec97/2de97.htm>. Consulta: 23-10-1999.
- Goncalves, A. (1999). Dimensiones del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SCL).
- González, M. T. (2006). Organización y gestión de centros escolares. Dimensiones y Procesos. Madrid, España: Pearson.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. Edi. McGraw-Hill, 4ª Edición.
- Lamoyi, C. (2007), “La organización social de la escuela: clima organizacional en escuelas secundarias técnicas y generales del Estado de Tabasco”. (Tesis doctoral) universidad Autónoma de Querétaro de México
- León, A. (2015) “El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente

- Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013". (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- León, M. (2013). Recursos humanos y dirección de equipos en restauración. (1<sup>a</sup> ed.) Madrid España: Paraninfo, SA
- Marchant, L. (2005). Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional. Primer Seminario Viña del Mar, Chile.
- Martín, F. (1994). Percepciones del clima social escolar: diferencias tipológicas entre colegios públicos y colegios privados. *Aula Abierta* (63), 57-76.
- Martínez, C. (2005). "Administración de organizaciones. Productividad y eficacia". Preparación editorial. Universidad Nacional de Colombia.
- Ortiz, D. (2015). Plan estratégico dirigido al personal directivo, docentes, administrativos y obreros para optimizar el clima organizacional en U:E "3 de Junio". Universidad Nacional Abierta, Caracas – Venezuela.
- Pareja et al. (2010). "Influencia del clima institucional en el rendimiento académico de los estudiantes de secundaria de la I.E. 22489 - Paracas, durante el año 2010". Tesis en la universidad "Cesar Vallejo"
- Phegan, B. (1998) desarrollo de la cultura de la empresa. México panorama editorial, S.A.
- Reyes, A. (2005). Administración de empresas. Teoría y práctica. México: Editorial Limusa.
- Silva (2011) "El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010 -2011". Universidad Andina Simón Bolívar.
- Sovero, F. (2007). Cómo dirigir una Institución Educativa. AFA, Editores Importadores S.A. Lima

## **ANEXOS**

### ANEXO 1: Matriz de consistencia

**Título:** La gestión institucional y su relación con el clima organizacional de la I. E. “José Carlos Mariátegui” del Distrito de San Clemente de Pischo, 2017.

**Autora:** Br. Ayala Apaico, Liliana

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables/ Dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa emblemática “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente en Pischo, 2017?</p> <p><b>Problemas específicos</b> P.E.1. ¿Qué relación existe entre la estructura organizativa y el clima organizacional personal en la institución educativa emblemática “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente de Pischo, 2017?</p> <p>P.E.2. ¿Qué relación existe entre el estilo de</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa emblemática “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente de Pischo, 2017.</p> <p><b>Objetivo específicos</b> O.E.1. Determinar la relación que existe entre la estructura organizativa y el clima organizacional personal en la institución educativa emblemática “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente de Pischo, 2017.</p> <p>O.E.2. Determinar la relación que existe entre el</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional en la institución educativa emblemática “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente de Pischo, 2017.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H.E.1. Existe relación significativa entre la estructura organizativa y el clima organizacional personal en la institución educativa emblemática “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente de Pischo, 2017.</p> <p>H.E.2. Existe relación</p>	<p><b>a) Variables:</b> <b>Variable X:</b> Gestión Institucional <b>Dimensiones:</b> D1: Estructura organizativa D2: Estilo de liderazgo</p> <p><b>Variable Y:</b> Clima organizacional <b>Dimensiones:</b> D1: Dimensión personal. D2: Dimensión estructural</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Investigación de tipo No experimental <b>Diseño:</b> Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Dónde: M = Muestra de estudio O x = Observación de las variable (X) Gestión Institucional O y = Observación de las variable (Y) Clima organizacional r = Coeficiente de correlación entre las variables</p> <p><b>Población:</b> La población estuvo constituida por 60 personas del personal directivo, administrativo y docente de la Institución Educativa Emblemática “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente de Pischo.</p>

<p>liderazgo y el clima organizacional estructural en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo, 2017?</p>	<p>estilo de liderazgo y el clima organizacional estructural en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo, 2017.</p>	<p>significativa entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional estructural en la institución educativa emblemática "José Carlos Mariátegui" del distrito de San Clemente de Pischo, 2017.</p>		<p><b>Muestra:</b> 50 docentes</p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b>  técnica: encuesta  instrumentos:  - Cuestionario sobre gestión institucional  - Cuestionario sobre clima organizacional</p> <p><b>Métodos de análisis de datos</b>  Se utilizó el paquete estadístico SPSS-22, para ello previamente los datos fueron llevados a la hoja de cálculo Excel para obtener datos como: análisis de frecuencias, porcentajes, tablas cruzadas y los coeficientes de correlación que existen entre la satisfacción académica estudiantil.  La hipótesis de trabajo fue procesada y probada mediante el coeficiente de correlación de Pearson.</p>
---	---	--	--	---

## ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

TÍTULO: LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “JOSE CARLOS MARIATEGUI” DEL DISTRITO DE SAN CLEMENTE DE PISCO, 2017

#### DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

#### Instrucciones:

Lea cada uno de los ítems y marque sólo una alternativa con un aspa (X). No hay respuestas buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada ítems, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus situaciones.

Trate de SER SINCERO CONSIGO MISMO, y no deje de contestar ninguna oración.

ITEMS	Alternativas			Total
	Siempre	A veces	Nunca	
1. Reconocen los trabajadores la visión institucional.				
2. La visión orienta el trabajo que se realiza en la institución.				
3. Se tiene un compromiso positivo con las actividades y tareas en la institución educativa.				
4. Comprende la relación de la misión con la visión establecida en la institución.				
5. Se aplica las normas en forma flexible con los trabajadores.				
6. La disciplina es una norma en el trabajo institucional.				
7. Se cumple a cabalidad la reglamentación interna.				

<p>8. Se planifica los trabajos en la institución.</p> <p>9. Los trabajadores cumplen sus labores y tareas en la institución.</p> <p>10. Los trabajadores evalúan sus actividades laborales realizadas.</p> <p>11. Los directivos promueven la participación de los trabajadores.</p> <p>12. Se establece reuniones de evaluación del sistema escolar en la I.E.E.</p> <p>13. Los niveles de participación son óptimas y eficientes.</p> <p>14. Las metas son claras en sus actividades de trabajo.</p> <p>15. Comprende con facilidad las metas a lograr en la institución educativa.</p> <p>16. Establece comunicación horizontal en el logro de las metas.</p> <p>17. Resuelve problemas en forma colaborativa.</p> <p>18. Muestra respeto y tolerancia con los demás durante su jornada laboral.</p> <p>19. Propone alternativas de solución en actividades colaborativas.</p> <p>20. Asume las consecuencias individual y colectiva de su labor en la institución educativa.</p>				
<b>Total</b>				

## CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

TÍTULO: LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "JOSE CARLOS MARIATEGUI" DEL DISTRITO DE SAN CLEMENTE DE PISCO, 2017

### DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

### Instrucciones:

Lea cada uno de los ítems y marque sólo una alternativa con un aspa (X). No hay respuestas buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada ítems, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus situaciones.

Trate de SER SINCERO CONSIGO MISMO, y no deje de contestar ninguna oración.

ITEMS	Alternativas			Total
	Siempre	A veces	Nunca	
1. Tomas en cuenta las opiniones de las personas que laboran contigo.				
2. Eres aceptado por tu grupo de trabajo.				
3. Te sientes incomodo (a) trabajando con el grupo de personas que labora en tu institución educativa.				
4. Las autoridades de tu Institución Educativa valoran tu trabajo.				
5. Las autoridades de tu institución educativa crean el clima favorable para el trabajo.				
6. Tu Director es autoritario.				
7. Las órdenes impartidas por tu Director son arbitrarias.				
8. Existe relación cordial entre tu Director y los trabajadores de tu I.E.				
9. Crees que el director debe de fortalecer las relaciones				

<p>amicales de los trabajadores de la institución educativa.</p> <p>10. Crees que las relaciones interpersonales que se dan en la institución educativa contribuye con el progreso de la misma.</p> <p>11. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.</p> <p>12. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.</p> <p>13. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.</p> <p>14. Comprendo fácilmente como se sienten los que trabajan conmigo.</p> <p>15. Trato a algunos compañeros de trabajo como si fueran objetos personales.</p> <p>16. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.</p> <p>17. Trato muy eficazmente los problemas de los demás.</p> <p>18. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.</p> <p>19. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión / tarea.</p> <p>20. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.</p>				
<b>Total</b>				

### ANEXO 3: Matriz de validación de instrumento

**Título:** La gestión institucional y su relación con el clima organizacional de la institución educativo emblemática “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente de Pischo, 2017.

**Autora:** Br. Ayala Apaico, Liliana

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Estructura organizativa	Visión y Misión	Reconocen los trabajadores la visión institucional.				✓		✓		✓		✓		
			La visión orienta el trabajo que se realiza en la institución.				✓		✓		✓		✓		
			Se tiene un compromiso positivo con las actividades y tareas en la institución educativa.				✓		✓		✓		✓		
			Comprende la relación de la misión con la visión establecida en la institución.				✓		✓		✓		✓		
	Normas	Se aplica las normas en forma flexible con los trabajadores.				✓		✓		✓		✓			
		La disciplina es una norma en el trabajo institucional.				✓		✓		✓		✓			
		Se cumple a cabalidad la reglamentación interna.				✓		✓		✓		✓			
Manejo de recursos humanos		Se planifica los trabajos en la institución.				✓		✓		✓		✓			

Estilo de liderazgo.		Los trabajadores cumplen sus labores y tareas en la institución.				✓		✓		✓		✓		
		Los trabajadores evalúan sus actividades laborales realizadas.				✓		✓		✓		✓		
	Democrático participativo.	Los directivos promueven la participación de los trabajadores.				✓		✓		✓		✓		
		Se establece reuniones de evaluación del sistema escolar en la I.E.E.				✓		✓		✓		✓		
		Los niveles de participación son óptimas y eficientes.				✓		✓		✓		✓		
	Orientar al logro de metas	Las metas son claras en sus actividades de trabajo.				✓		✓		✓		✓		
		Comprende con facilidad las metas a lograr en la institución educativa.				✓		✓		✓		✓		
		Establece comunicación horizontal en el logro de las metas.				✓		✓		✓		✓		
	Trabajo en equipo	Resuelve problemas en forma colaborativa.				✓		✓		✓		✓		
		Muestra respeto y tolerancia con los demás durante su jornada laboral.				✓		✓		✓		✓		
		Propone alternativas de solución en las actividades colaborativas.				✓		✓		✓		✓		
		Asume las consecuencias individual y colectiva de su labor en la institución educativa				✓		✓		✓		✓		

## **MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre gestión institucional

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de gestión institucional de la institución educativa

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa Emblemática “José Carlos Mariátegui”.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MACEDO CADILLO, Wilfredo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en administración de la educación.

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



**WILFREDO MACEDO CADILLO**  
DOCTOR EN ADMINISTRACION  
DE LA EDUCACION  
CPPe. 0137194

**Título:** La gestión institucional y su relación con el clima organizacional de la institución educativo emblemática “José Carlos Mariátegui” del distrito de San Clemente de Pischo, 2017.

**Autora:** Br. Ayala Apaico, Liliana

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Dimensión personal	Características individuales de los sujetos	Tomas en cuenta las opiniones de las personas que laboran contigo.			✓		✓		✓		✓			
			Eres aceptado por tu grupo de trabajo			✓		✓		✓		✓			
			Te sientes incomodo (a) trabajando con el grupo de personas que labora en tu institución educativa			✓		✓		✓		✓			
			Las autoridades de tu Institución Educativa valoran tu trabajo			✓		✓		✓		✓			
			Las autoridades de tu institución educativa crean el clima favorable para el trabajo			✓		✓		✓		✓			
	Dimensión personal	Características del grupo que integran los sujetos	Tu Director es autoritario			✓		✓		✓		✓			
			Las órdenes impartidas por tu Director son arbitrarias			✓		✓		✓		✓			
			Existe relación cordial entre tu Director y los trabajadores de tu I.E			✓		✓		✓		✓			
			Creas que el director debe de fortalecer las relaciones amicales de los trabajadores de la institución educativa			✓		✓		✓		✓			
			Creas que las relaciones interpersonales que se dan en la institución educativa contribuye con el progreso de la misma.			✓		✓		✓		✓			

Dimensión estructural	Características de la estructura del grupo de trabajo.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo				✓		✓		✓		✓			
		Me siento cansado al final de la jornada de trabajo				✓		✓		✓		✓			
		Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar				✓		✓		✓		✓			
		Comprendo fácilmente como se sienten los que trabajan conmigo				✓		✓		✓		✓			
		Trato a algunos compañeros de trabajo como si fueran objetos personales				✓		✓		✓		✓			
	Características de la gestión que se da en el grupo de trabajo.	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo				✓		✓		✓		✓			
		Trato muy eficazmente los problemas de los demás				✓		✓		✓		✓			
		Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas				✓		✓		✓		✓			
		Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión / tarea				✓		✓		✓		✓			
		Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.				✓		✓		✓		✓			

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre clima organizacional

**OBJETIVO:** Determinar el clima organizacional de la institución educativa

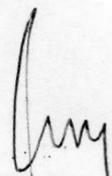
**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa Emblemática “José Carlos Mariátegui”.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MACEDO CADILLO, Wilfredo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en administración de la educación.

**VALORACIÓN:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



WILFREDO MACEDO CADILLO  
DOCTOR EN ADMINISTRACION  
DE LA EDUCACION  
CPPe. 0137194

## ANEXO 4: Constancia

**“Año de dialogo y reconciliación nacional”**

---

### **CONSTANCIA**

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSE CARLOS MARIATEGUI”, QUE SUSCRIBE:

#### **HACE CONSTAR**

Que, la profesora **Br. Ayala Apaico, Liliana**, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, aplicó los instrumentos de recolección de datos a los estudiantes de esta institución los cuales fueron: *Cuestionario para evaluar la gestión institucional y Cuestionario para evaluar el clima organizacional*; correspondiente al trabajo de investigación titulado: **LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “JOSE CARLOS MARIATEGUI” DEL DISTRITO DE SAN CLEMENTE DE PISCO, 2017** . Dicha aplicación se realizó los días 18,19 del mes diciembre del año 2017.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estimen convenientes.

San Clemente, febrero del 2018

  
  
Angel Miguel Sanchez Hernandez  
Sub Director de Formación General  
I.E.E. "Jose Carlos Mariategui"



**ANEXO 5: Evidencia fotográfica**



## ANEXO 6: Data de resultados

### Variable X: Gestión Institucional

	D1. Estructura Organizativa										D2. Estilo de Liderazgo										D1	D2	VX
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20			
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	1	2	1	3	16	21	37
2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	27	27	54
3	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1	1	3	16	20	36
4	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	24	24	48
5	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	27	27	54
6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	1	3	26	23	49
7	1	2	1	2	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	2	3	1	2	1	3	18	22	40
8	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	12	15	27
9	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	15	15	30
10	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	19	15	34
11	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	2	3	13	21	34
12	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3	12	20	32
13	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	3	1	3	3	1	1	1	2	2	3	17	20	37
14	1	2	3	3	1	1	3	1	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	18	16	34
15	2	3	1	2	3	1	1	3	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	18	23	41
16	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	13	12	25
17	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	1	1	2	1	3	14	22	36
18	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	3	3	2	3	1	2	1	3	1	14	21	35
19	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	3	12	15	27
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	10	15	25
21	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	27	27	54
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	10	15	25
23	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	22	15	37
24	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	1	3	1	13	16	29
25	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	22	26	48

26	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	25	24	49
27	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	14	14	28
28	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	14	16	30
29	1	1	3	1	3	1	2	3	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	19	13	32
30	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	26	27	53
31	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	12	13	25
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	13	23
33	1	2	3	1	2	2	1	2	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	18	16	34
34	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	25	27	52
35	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	1	2	2	3	3	25	23	48
36	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	25	25	50
37	1	3	1	3	3	1	3	1	2	2	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	20	15	35
38	2	3	1	2	3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	3	19	15	34
39	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	17	14	31
40	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	26	22	48
41	1	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	15	13	28
42	1	1	2	1	3	1	2	3	2	1	3	1	2	3	3	3	1	1	3	3	17	23	40
43	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	11	15	26
44	1	2	3	3	2	1	1	3	2	2	3	1	3	3	1	1	1	2	3	3	20	21	41
45	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	15	25	40
46	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	26	25	51
47	3	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1	3	1	1	2	1	2	1	1	18	16	34
48	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	2	2	22	21	43
49	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28	28	56
50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	29	26	55

**Variable Y: Clima Organizacional**

	D1. Clima organizacional: dimensión personal										D2. Clima organizacional: dimensión estructural										D1	D2	VY
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20			
1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	24	26	50
2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	25	25	50
3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	3	3	2	1	1	17	17	34
4	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	24	18	42
5	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	25	24	49
6	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	24	24	48
7	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	26	25	51
8	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	3	17	19	36
9	2	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	18	18	36
10	2	1	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	2	3	1	3	3	3	3	1	17	24	41
11	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	1	27	25	52
12	1	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	24	24	48
13	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	13	14	27
14	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	14	17	31
15	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	24	26	50
16	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	18	13	31
17	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	13	14	27
18	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	25	25	50
19	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	1	3	2	1	1	24	19	43
20	3	1	1	3	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	3	2	3	1	1	18	17	35
21	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	24	27	51
22	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	13	11	24
23	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	19	18	37

24	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	11	28
25	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	24	25	49
26	2	1	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	2	3	24	24	48
27	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	1	3	1	2	1	1	13	17	30
28	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	17	15	32
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	12	14	26
30	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	26	26	52
31	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	12	18	30
32	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	16	17	33
33	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	13	13	26
34	2	1	2	1	1	1	3	2	1	3	3	1	1	2	1	3	3	2	1	1	17	18	35
35	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	15	17	32
36	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	25	25	50
37	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	2	13	16	29
38	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	16	15	31
39	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	17	15	32
40	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	25	20	45
41	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	15	11	26
42	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	16	17	33
43	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	10	23
44	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	17	17	34
45	1	1	3	2	1	3	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	20	17	37
46	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	25	25	50
47	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	3	2	1	1	18	17	35
48	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	26	25	51
49	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	26	24	50
50	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	25	24	49

**ANEXO 7: Data de confiabilidad (prueba piloto)**

**ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CROMBACH**

Variable X: Gestión Institucional

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	S <sub>T</sub> <sup>2</sup>
<b>1</b>	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	<b>48.00</b>
<b>2</b>	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	<b>54.00</b>
<b>3</b>	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	1	3	<b>49.00</b>
<b>4</b>	1	2	1	2	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	2	3	1	2	1	3	<b>40.00</b>
<b>5</b>	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	<b>27.00</b>
<b>6</b>	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	<b>30.00</b>
<b>7</b>	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	<b>34.00</b>
<b>8</b>	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	2	3	<b>34.00</b>
<b>9</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	<b>30.00</b>
<b>10</b>	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	3	1	3	3	1	1	1	2	2	3	<b>37.00</b>
<b>r</b>	0.89	0.56	0.61	0.69	0.68	0.44	0.62	0.74	0.40	0.68	0.07	0.55	0.18	0.41	0.79	0.58	0.74	0.35	0.12	0.48	
<b>Si<sup>2</sup></b>	<b>0.65</b>	<b>0.29</b>	<b>0.81</b>	<b>0.40</b>	<b>1.00</b>	<b>0.49</b>	<b>0.89</b>	<b>0.76</b>	<b>0.76</b>	<b>0.64</b>	<b>0.44</b>	<b>0.64</b>	<b>0.44</b>	<b>0.81</b>	<b>0.61</b>	<b>0.81</b>	<b>0.96</b>	<b>0.56</b>	<b>0.56</b>	<b>0.81</b>	
	Váli do	Váli do	Válid o	Váli do	Váli do																

<b>K</b>	20
<b>ΣSi<sup>2</sup></b>	13.33
<b>S<sub>T</sub><sup>2</sup></b>	76.21
<b>α</b>	<b>0.869</b>

## ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CROMBACH

Variable Y: Clima Organizacional

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	$S_T^2$
<b>1</b>	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	<b>42.00</b>
<b>2</b>	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	<b>49.00</b>
<b>3</b>	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	<b>49.00</b>
<b>4</b>	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	<b>51.00</b>
<b>5</b>	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	3	<b>36.00</b>
<b>6</b>	2	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	<b>36.00</b>
<b>7</b>	2	1	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	2	3	1	3	3	3	3	1	<b>41.00</b>
<b>8</b>	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	1	<b>52.00</b>
<b>9</b>	1	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	<b>48.00</b>
<b>10</b>	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	<b>26.00</b>
<b>r</b>	0.32	0.29	0.81	0.71	0.87	0.87	0.53	0.45	0.66	0.56	0.86	0.53	0.41	0.47	0.48	0.18	0.51	0.52	0.65	0.13	
<b>Si<sup>2</sup></b>	0.44	0.49	0.44	0.69	0.56	0.56	0.44	0.41	0.64	0.96	0.49	0.76	0.49	0.44	0.61	0.49	0.44	0.76	0.25	0.60	
	Váli do	Váli do	Válid o	Váli do	Válid o																

<b>K</b>	20
$\Sigma Si^2$	10.96
$S_T^2$	63.400
<b><math>\alpha</math></b>	<b>0.871</b>

