



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

**Gestión directiva y clima organizacional de la institución educativa N° 16460 José
Carlos Mariátegui Yandiluzá – San Ignacio 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Jorge Luis Polanco Espinoza (ORCID: 0000-0002-7342-0896)

ASESOR:

Dr. Luis Montenegro Camacho (ORCID: 0000-0002-8696-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Chiclayo - Perú

2019

Dedicatoria

A mi madre, por su apoyo incondicional, por sus buenos consejos a diario, que me dan fuerzas para seguir adelante y me motivan para alcanzar nuevas metas. A Dios, mi Maestro, quien me regala la vida y salud cada día, que me ayudan a superar cada obstáculo que se presenta en mi camino.

Jorge Luis.

Agradecimiento

Expresamos nuestro agradecimiento a nuestro asesor, el Dr. Luis Montenegro Camacho, por su orientación en la elaboración del presente trabajo y a todos los Docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, quienes influenciaron en nuestra formación personal y profesional.

Asimismo, agradecemos al Director, doctor Luis Eddinson Plasencia Mendoza; y al personal que labora en la Institución Educativa N° 16460 José Carlos Mariátegui Yandiluzá – San Ignacio, por las facilidades brindadas durante el presente trabajo.

El autor.

Página del jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

*Costión Directiva y clima organizacional de la institución -
educativa Ne 16460 José Carlos Montequi Yambilaya - San
Ignacio 2019*

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA)

Jorge Luis Polanco Espinoza
NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA

Aprobar por Unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel, *23* de *abril* de 20 *19*

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: *Dr. Vicker Augusto Gonzales Soto*

SECRETARIO: *Dra. Jackeline Margot Salazar Millán*

VOCAL: *Dr. Luis Montenegro Gamacho*

Declaratoria de autenticidad

Yo Jorge Luis Polanco Espinoza, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de post Grado de la Universidad César Vallejo, Identificado(a) con DNI 41848944, con la tesis titulada, Gestión directiva y clima organizacional de la institución educativa N° 16460 José Carlos Mariátegui Yandiluzá – San Ignacio 2019. Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagio ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagio; es decir no ha sido ubicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), Plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propia que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar vallejo.

Chiclayo, 30 de Diciembre del 2019



Jorge Luis Polanco Espinoza
DNI 41848944

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo y Diseño de la Investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	18
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	20
2.6. Método de análisis de datos	20
2.7. Aspectos Éticos	20
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	40
Instrumento de medición de la variable	40
Validación del instrumento	43
Autorización para la publicación electrónica de la tesis	46
Acta de aprobación de originalidad	47
Reporte de Turnitin	48
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	49

Índice de tablas

Tabla 1. Variables de estudio.....	18
Tabla 2 Población de docentes de la Institución Educativa N° 16460 “José Carlos Mariátegui”.....	19
Tabla 3 Dimensión Planificación.....	22
Tabla 4 Dimensión Organización.....	23
Tabla 5 Dimensión Dirección.....	24
Tabla 6 Dimensión Control.....	25
Tabla 7 Nivel de la Variable Gestión Directiva.....	26
Tabla 8 Dimensión Estabilidad/Cambio.....	27
Tabla 9 Dimensión Autorrealización.....	28
Tabla 10 Dimensión Relaciones.....	29
Tabla 11 Dimensión Motivación.....	30
Tabla 12 Nivel de la Variable Clima Organizacional.....	31
Tabla 13 Correlación.....	32

Índice de figuras

Figura 1 Dimensión Planificación.....	22
Figura 2 Dimensión Organización.....	23
Figura 3 Dimensión Dirección.....	24
Figura 4 Dimensión Control.....	25
Figura 5 Nivel de la Variable Gestión Directiva.....	26
Figura 6 Dimensión Estabilidad/Cambio.....	27
Figura 7 Dimensión Autorrealización.....	28
Figura 8 Dimensión Relaciones.....	29
Figura 9 Dimensión Motivación.....	30
Figura 10 Nivel de la Variable Clima Organizacional.....	31

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito estudiar la Gestión Directiva y el Clima Organizacional en la Institución Educativa N° 16460 José Carlos Mariátegui Yandiluz – San Ignacio 2019”. El problema es responder a la interrogante: ¿De qué manera la gestión directiva influye en el clima organizacional de la Institución Educativa? La investigación se justifica, porque permitió conocer las variables, dimensiones y componentes de la gestión directiva y clima organizacional. El estudio se apoyó en un Diseño Descriptivo Correlacional. Se trabajó con una población de 15 trabajadores, seleccionándose docentes, administrativos y directivo. Para recoger los datos se diseñó y se aplicó como instrumento una encuesta: “Para medir la Gestión Directiva y Clima Organizacional” a la plana docente, conteniendo 23 preguntas. Utilizamos para el efecto una escala de medición de la gestión directiva y clima organizacional. Los resultados obtenidos a un análisis descriptivo inferencial, a través del cual se realizó un estudio de frecuencias y porcentajes que permitieron efectuar el referido proceso. Dicho análisis permitió obtener un conjunto de conclusiones donde se demostró que en la institución Educativa en estudio existe relación entre la gestión directiva y el clima organizacional, dentro del cual se realizó el trabajo. La medición nos indica que los niveles son muy aceptables, resultando los más propicios para una gestión eficaz, fortalecido por una percepción favorable en la motivación y consecuencias favorables para la institución en estudio; aspectos de excelente potencial para el cambio organizacional. La recomendación principal es optimizar la gestión directiva con una debida orientación hacia las metas, atendiendo las fortalezas del grupo y de la institución. El estudio constituye un acervo de informaciones estratégicas para las instituciones educativas de las diferentes regiones del Perú. Diseñando una propuesta con el propósito de capacitar al personal docente y directivo de la N° 16460 “José Carlos Mariátegui Yandiluz”

Palabras claves: Clima, gestión directiva, organizacional.

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the Management Directive and the Organizational Climate in Educational Institution No. 16460 José Carlos Mariátegui Yandiluzá - San Ignacio 2019 ". The problem is to answer the question: How does management influence the organizational climate of the Educational Institution? The research is justified, because it allowed to know the variables, dimensions and components of the management and organizational climate. The study was based on a Causal-Simple Descriptive Design. We worked with a population of 15 workers, selecting among teachers, administratives and principal. To collect the data, a survey was designed and applied as a tool: "To measure the Management Directive and Organizational Climate" to the teaching staff, containing 23 questions. For this purpose, we use a measurement scale of management and organizational climate. The results obtained to an inferential descriptive analysis, through which a study of frequencies and percentages was made that allowed to carry out the aforementioned process. This analysis allowed us to obtain a set of conclusions where it was demonstrated that in the educational institution under study there is a relationship between management and the organizational climate, within which the work was carried out. The measurement indicates that the levels are very acceptable, being the most favorable for an effective management, strengthened by a favorable perception in the motivation and favorable consequences for the institution under study; aspects of excellent potential for organizational change. The main recommendation is to optimize management with a proper orientation towards the goals, taking into account the strengths of the group and the institution. The study constitutes a collection of strategic information for the educational institutions of the different regions of Peru. Designing a proposal for the purpose of training the teaching and management staff of the Educational Institution No. 16460 "José Carlos Mariátegui"

Keywords: Climate, management, organizational.

I. INTRODUCCIÓN

Las grandes transformaciones en el mundo, las insistentes alteraciones en un contexto y los nuevos paradigmas reclaman una firme idoneidad de las entidades en torno a aquellas materialidades. Los regímenes y tácticas se comportan demasiados desfasados en un lapso abreviado de las circunstancias. Desde ese punto de vista, una acertada asociación con el componente de la persona se pueden perfeccionar las aptitudes notorias, teniendo en cuenta la productividad y beneficio de las entidades.

Hoy en día, en el entorno universal y particularmente en Sudamérica las Instituciones Educativas se caracterizan en señalar incontables déficits relacionado al estancamiento de la epistemología y con las constantes variaciones de los diversos entornos, se entiende que se tiene que realizar retos en busca de la aproximación en la epistemología del investigador, asimismo la ciencia y la cultura son elementos en la labor en equipo, y de este modo el dirigente o directivo debe establecerse como el personaje en busca de las transformaciones en aspectos de la educación.

La intervención de la ciudadanía con respecto al clima organizacional se manifiesta, debido a los diversos factores del entorno de la globalización dados, como el gran porcentaje de conocimientos, la mejora de la tecnología y la ampliación de los espacios llamados instituciones.

Según (Chiavenato I, 1994) una institución se desarrolla cuando sus integrantes trabajan en equipo para lograr metas previstas, que es todo lo contrario, si trabajan cada uno por su cuenta.

Basándonos en la cita anterior, alcanzar todo lo que se mencionó se puede formalizar cuando sus integrantes se relacionen desde un punto de análisis psicológico y procedan en el compartimiento con sus diversas características y propuestas propias de dicha entidad.

El Clima Organizacional, se puede interpretar como el componente de la interrelación de la totalidad de las actividades que se dan a diario, por tanto, es una de las razones primordiales en el desempeño de un sujeto, de su aprobación se tendrá en cuenta el progreso de provecho proporcionados.

Entendiendo que cada institución tiene sus pertinentes características y propuestas, es difícil que otras, expresen lo mismo, siendo tan exclusivos como un documento de identidad.

Muchos gerentes o directivos tienen una apreciación no tan destacada con sus cooperantes en relación a sus variadas conductas y habilidades y sin mencionar la valoración de clima institucional, produciendo incertidumbres en su veracidad.

Las Instituciones Educativas en especial las de nuestro país, no son indiferentes a las distintas posiciones problemáticas del entorno, el cual conlleva de acuerdo a sus exclusivas ideologías, a cooperar en el contexto.

Por otro lado, la existencia de crisis de diversas índoles en nuestro país, en concordancia con la realidad educador, demuestran que este poco comprometido en su labor profesional, teniendo en cuenta que sus propósitos y perspectivas no son cubiertas en gran parte.

Las Asociaciones Formativas Peruanas, están también involucradas, debido a no contar con una propuesta inmersa en regularizar su contexto institucional.

El clima organizacional en un colegio de educación debe contar con todos los componentes oportunos de parte de los agentes implicados, con la voluntad de resaltar en los aspectos de deberes competentes e íntegros proporcionando escuelas de altas clases.

En la mayoría de Escuelas Estatales que funcionan en nuestra ciudad; las interrelaciones de los educadores son mínimas, restándole poca importancia en dicho campo, por otro lado, se demuestra que la dirección es indiferente, no optando por dar responsabilidades.

De todo esto, es relevante tener en cuenta a la Institución en busca de obtener cambios entre el guía y los educadores, donde todos los participantes fomenten sus cualidades personales en un contexto de entendimiento, el cual dependerá el logro o revés de la Institución y extendiendo la mejora de ambiciones de toda la colectividad de implicados del magisterio.

La I.E. N° 16460 José Carlos Mariátegui Yandiluzá – San Ignacio 2019 se encuentra ubicada en la avenida Huamantanga s/n del caserío Yandiluzá del distrito San Ignacio; zona rural cuyos niños, niñas y adolescentes son de estrato económico bajo, familias de bajo nivel educativo y cultural, con necesidades de afecto, con hogares desintegrados que no practican

valores. El rendimiento escolar es deficiente, teniendo en cuenta que sólo se está midiendo lo cognitivo, entonces el nivel de competitividad es muy bajo.

El personal docente de esta Institución Educativa, está implicado acerca de estos inconvenientes manifestándose de este modo:

Existe poco trabajo articulado e integración entre los diferentes niveles educativos, debido a que cada nivel trabaja independientemente y algunas veces enfrentados. Se trata de generar buenas relaciones humanas con poca empatía entre la comunidad educativa e irresponsabilidad en sus funciones, un conformismo e indiferencia hacia los diversos problemas del colegio de parte de algunos docentes.

El personal directivo es conocedor de la situación problemática que atraviesa la institución, a veces son solidarios y democráticos y pocas veces promueven las buenas relaciones humanas. La toma de decisiones es inoportuna y a veces parcializada, no estimulan efectivamente a quién trabaja y por el contrario premian a quienes no se lo merecen.

Pocas opciones en el aspecto de estimulación que brindan el responsable en las labores, propician cierta indiferencia y desánimo generando problemas de integración en los trabajos en equipo de Personal Docente afectando negativamente la Imagen de la Institución y el clima institucional.

La concordancia de los docentes y personal relacionado a la organización no son generosas e humanitarias. Lamentablemente la institución esta desintegrada en dos grupos bien diferenciados, debido a que primaria y secundaria trabajan independientemente, divididos y enfrentados con quejas de un nivel hacia el otro. La desintegración de ambos niveles daña la imagen institucional y obstaculizan ideas de mejoramiento y no contando con un eficaz liderazgo con respecto del directivo hace que el problema se agudice cada vez más.

Insuficiente colaboración de los trabajadores en el lugar de sus funciones: Limitada intervención en actuaciones, actividades de aniversario, ferias escolares, y lo demás.

Existe una intercomunicación inapropiada por parte de los participantes de la escuela, y de este modo no se aprecia una atención entre ellos.

También, se apreció que los lazos de los miembros de aquella fundación estudiada son poco fructíferos, demostrando ausencia en tomar iniciativas y en el incentivo que deber disponer un directivo para la obtención de rumbos y aspiraciones en busca de ocasionar un bienestar fundacional acogedor.

Según Lewin y Lippit, (1938) mencionan el uso de estrategias de liderazgo alteran la conducta individual.

Según Forehand, (1964) los inicios del clima organizacional apuntan a incertidumbres de pensamientos y evaluaciones, teniendo en cuenta las características particulares de cada individuo.

Según Peiz, (1966) los datos obtenidos del clima favorable por parte de los investigadores de la Universidad de Michigan dan entender la influencia del caudillo o líder en la responsabilidad personal del trabajador dentro de su organización.

De acuerdo a Stringer, (1968) la participación de tres diferentes compañías en la vinculación del comportamiento, permitieron que los trabajadores ejercieran la realización, afiliación y poder de objetivos benéficos básicos.

Según Rosales, (2005) la conducta de los directores escolares es de gran importancia porque se mantienen responsables, tienen metas a corto plazo y hacen bien las cosas sin ser novedosos y auténticos.

Antecedentes Nacionales

Según Ríos, (2004) nos dice que la contribución de los trabajadores de una empresa está encaminada a alcanzar un bienestar anhelado.

El investigador da a entender que la planificación de una organización es exclusiva y propia.

El uso de tendencias o planteamientos en la producción implica argumentos beneficiosos mediante datos autorizados, acuerdos y esfuerzos de los integrantes.

Según Padilla, (2005) menciona que la indecisión es la reacción más notoria cuando se trabaja con habilidades de liderazgo y toma de decisiones.

Según el investigador, el auditorio estuvo en disconformidad con la apreciación de la importancia de la motivación.

El investigador nos dice que el auditorio tiene propensión en el proceder del guía institucional, sin embargo, existe duda si está dirigido para la persona o para la producción.

Según Rodríguez, (2005) manifiesta atender las dimensiones y elementos del clima a través de una propuesta de un programa donde se considere una evaluación sistemática de sus diferentes aspectos negativos.

Según el investigador, corregir las características negativas del clima mediante reflexión permitirá el mejoramiento del clima.

Según Contreras, (2006) propone usar reglas relacionadas con su entorno como ayuda en la relación del procedimiento guía de la dirección con cooperación de la comunidad educativa. El investigador explica la importancia de la acción política de la comunidad educativa, en el procedimiento guía de la dirección usando opciones propias de sus funciones.

Según Cáceres, (2006) nos resume que las instituciones educativas del departamento de Arequipa las habilidades sociales no es el más apropiado y por lo tanto el clima institucional es poco ideal, sin embargo, propone mejorar las habilidades sociales a través de acciones oportunas.

El investigador ofrece desarrollar estrategias innovadoras para elevar el diferente nivel de las habilidades sociales y lograr un clima institucional óptimo.

Según Tenorio, (2007) plantea una propuesta para el incremento del conocimiento en instituciones educativas a través de diversas destrezas y maniobras en base a la persona.

Según Álvarez, (2007) el aprendizaje individual contribuirá al mejoramiento del aprendizaje organizacional de una organización cuando este haya desarrollado estrategias para poder trabajar en equipo y en un ambiente de confianza.

El investigador menciona que la planificación de estrategias de acción en el aprendizaje organizacional ayuda al progreso de la organización educativa.

Según Valdivia, (2009) el porcentaje promedio relacionado a la gestión de la dirección no es buena, debido al desconocimiento de las diversas y diferentes actividades pedagógicas del director.

El investigador propone un plan de intervención de actividades pedagógicas, que permita el perfeccionamiento de la gerencia directiva de dicha entidad educativa.

Según Chujutalli, (2009) afirma que el nivel de creatividad tiene poca productividad por la utilización de métodos tradicionales y que la visión del director no es tan ambiciosa con respecto a la de institución educativa.

Según el investigador, la calidad de la comunicación, de la empatía y de la asertividad para manifestarse no es la más ideal, afectando las faenas del plantel y clima institucional.

Antecedentes Locales

Según Nieto (2015) nos dice que hay la necesidad de trabajar las diferentes dimensiones de habilidades para poder mejorar dichas elecciones referente al aspecto organizacional. Según el investigador, la responsabilidad de fortalecer la expresión, observación y empatía es necesario, para poder subsanar algunas necesidades que permitan elevar la correlación en las habilidades expresivas referente al aspecto organizacional.

Según Silva, (2015) manifiesta en que coexiste un liderato directivo en la entidad “San Miguel”, debido a la relación significativa con la gestión educativa, en consecuencia, los resultados son realmente óptimos.

Según Díaz y Orihuela, (2017) consideran que las buenas relaciones de los trabajadores de una entidad, es primordial para influenciar en los colegas. Los investigadores han reconocido que existe una vinculación positiva de las competencias de la comunidad laboral de dicha entidad superior.

Teoría Organizacional: Según Audirac, et al, (1996) una organización tiene su plan estratégico donde los trabajadores consensuan para lograr sus metas. De este modo se obtiene 5 factores usuales en cualquier entidad:

- La influencia de personajes.

- Aquellos personajes están asociados entre ellos.
- Las asociaciones están clasificadas en concordancia de su contexto.
- Cada personaje en una entidad se plantea aspiraciones, pensando que su aporte reafirme sus aspiraciones.
- Las asociaciones pueden aportar en aspiraciones en un contexto variado, sin embargo, en afín a la aspiración propia.

Existen una serie de enfoques principales para definir una organización entre ellos tenemos:

Enfoque Administrativo. Entendido como una cadena de actividades de acuerdo a una alineación o distribución, contando con sus componentes típicos, de ordenamiento, de una entidad.

Enfoque Científico. Según este planteamiento se orienta a la utilización de enunciados relacionados a las labores, sus procesos, sus estándares, sus valoraciones, etc

Enfoque Humano-Relacionista. Teniendo como el aspecto primordial las acciones de un individuo en una integración en forma colectiva, esta perspectiva busca reflexionar y contribuir al emprendedor acerca de sus propuestas, ideologías y anhelos desde el interior y exterior de su integración.

Enfoque Burocrático O Estructuralista. Según este movimiento verifica las variadas circunstancias planificadas y no planificadas de los personajes de una entidad, es decir todo lo relacionado a sus labores, dando énfasis a una entidad desde las interrelaciones de sus individuos.

Enfoque Neohumano-Relacionista. Destacando algunos fundamentos de las perspectivas que se mencionaron, esta tendencia busca fomentar recursos mejor perfeccionados en la verificación de los individuos de una entidad, incrementando la eficiencia, gracias a la utilidad de sus agentes.

Enfoque de Sistemas. Según esta tendencia trata de elaborar opciones y opiniones que permita diseñar panoramas de una verdad concreta, agrupado por una determinada variedad de suborganizaciones.

La Organización Escolar

La organización escolar puede entenderse desde diversos autores desde diferentes puntos de vista.

Según Muñoz y Román (1998) esta constitución, es la interrelación de las relaciones de los miembros y de sus funciones con los diversos órganos que tiene la institución.

Según Fernández (1998) una organización escolar tiene que otorgar normas, con la finalidad de que las actividades pedagógicas y didácticas sean eficaces.

Desde esta determinación, una constitución escolar, examina las circunstancias destacadas para ejecutar sus labores.

Según Palacios (1996) se refiere a tres distribuciones esenciales en una constitución escolar, tales como: Racionalistas, fenomenológicas y de inspiración Humanística.

Teorías Racionalistas. Se entiende como las más involucradas en el campo pedagógico, asociándose moderadamente con las partes primordiales acerca de la constitución escolar.

Según Ballesteros (1987), Hernández y González (1989) una entidad se proyecta, teniendo en cuenta sus argumentos educacionales y formativos asociándose con su presente y del mismo modo su consecuencia en conjunto.

De acuerdo a sus impulsores, las cualidades realmente notables, tenemos:

- Los sujetos permanecen adecuados en dirigimos en la adquisición de ideales consensuados.
- La contribución de sus socios se encuentra escalafonada.
- Según Palacios (1996) la distribución se encuentra establecida y los cometidos de cada sujeto se manifiestan bien determinados.

Más particularidades que se frecuentan dar en las entidades, en concordancia con esta perspectiva, tenemos la falta de personalidad, es decir las acciones de los sujetos en aumentar excesivamente sus funciones, manifestaciones de autoridad, entre otros.

Teorías Fenomenológicas. Según dicha tendencia emplean en los colegios según su contexto o verdad, los ofrecimientos de la constitución de las compañías, de este modo la comunidad formativa, efectué positivamente todo lo programado con logros.

Teorías Humanísticas. Tienen como base y fundamento a los sujetos, en cualquier entidad, dando un gran mérito en sus interrelaciones, además reciben la contribución de la Psicología y Sociología, concibiendo que su optima labor, realza la utilidad en una entidad integrada.

Según Hall (1998), uno de los atributos principales de las Entidades Educativas es la importancia del elemento humano, priorizando al educador - educando con sus estrategias didácticas.

Comprendiendo al sujeto como el prioritario, sus interrelaciones casuales entre ellos, son de gran consideración, todo lo contrario, de las interrelaciones imperativas, la entidad permanece en tranquilidad y compromiso, priorizando un liderato en libertad.

Gestión Directiva

Entidades educativas permanecen inmersas en persistentes alteraciones teniendo en cuenta aspectos de intelecto, de especializado en la tecnología, entre otros. De acuerdo a esto, las entidades educativas, han permitido esenciales alteraciones en las actividades distributivas y pedagógicas en situaciones severas y disparejas.

Se puede decir que una entidad educativa, cultiva y sobrepasa su representativa ocupación adecuando y perfeccionando las materias de las labores guiado por los mediadores educativos.

Cada institución educativa busca producir competencias encaminada en producciones.

El modo de ser de una entidad educativa, a pesar de existir otras diversas por su complejidad, se situaría como algo laborioso.

Realmente encontramos la precisión de progresar en los integrantes de un entorno educativo, fomentando la realización de sus esenciales cometidos: asegurar las aptitudes de los escolares.

Según Hax y Majlux (1996) una gestión planificada guiará a desarrollar los objetivos para el bienestar de la organización.

Liderazgo

Definición de liderazgo

Según Lazzati, (1991) el liderazgo es la acción que contribuye en las personas para el éxito de sus metas.

De lo expuesto hay 2 puntos vitales en el liderazgo:

- La evolución del intelecto en aspiraciones de una entidad.
- El componente del ser humano, donde ellos consigan sus aspiraciones.

Según Casales, (1995) el liderazgo es donde una persona influye considerablemente sobre los demás, siendo el motivador y guiador de las diferentes tareas en la obtención de metas.

Según Hersey, et al, (1997) alguien que contribuye en el comportamiento de otro, es el líder condicional sin importar quien sea.

El Liderazgo Directivo en la Institución

Según Ibáñez, (1996 p.2) y Alvarado, (2003 p.48) un liderato de una dirección es un talento a fin de orientar en los integrantes del entorno educativo, en un único fin, el logro de metas planificados en sus instrumentos de gestión.

Teoría del Liderazgo

Con el enunciado “Un líder y sus simpatizantes” se tiene bastantes incógnitas y las afirmaciones a ello se atribuyen en estos planteamientos:

Elementos del Liderazgo Directivo en la Educación

Alvarado, (2003 p.50) El liderato incluye los consecuentes factores:

- a) El motivo. - Un caudillo tiene muy definido las intenciones del proyecto educativo institucional y también de sus partidarios conciliando en único.

b) Los partidarios. - Ellos son los protagonistas, compuesto por la totalidad de sujetos de una entidad educativa.

c) El poder. - Según su cualidad de identidad o personalidad se presentaría de manera exigente o laureado.

d) El proceder. - Son actuaciones que se efectúan en conveniencias y consecuciones institucionales.

Dimensiones del Liderazgo Directivo en la Educación

De acuerdo a la perspectiva de un líder, se confía en básicamente dos posturas:

Estructura

Según Owens, (1976 p.183) una estructura de una organización, implica responsabilidades, en donde el líder directivo planifica actividades para que se trabajen competentemente.

Según el investigador, la elaboración de numerosos quehaceres de los sujetos con sus posturas y liderato en paralelo con las intenciones de las entidades institucionales deben aportar en provecho de los colegiales.

Consideración

Existen actitudes donde se evidencian realmente cosas provechosas, desde el caudillo y los sujetos de una entidad, cooperando en el dialogo y acciones de determinaciones de los referidos.

Clima Organizacional: Es la base o sostén de este vigente escrito, el clima organizacional con sus primordiales enunciados se podrá tomar en consideración su concordancia con la gestión y la actuación institucional.

Según McGregor (1960) manifiesta que la obtención de una calidad en los vínculos y en la formación del clima organizacional en una empresa, es netamente administrado por el superior dejando de lado políticas, normas y procedimientos que son menos resaltantes.

Según Davis (1990) trabajar en un entorno desfavorable o enfrentado se puede encontrar el ausentismo, encontrando la impuntualidad temporal del trabajador lo que produce deficiencias importantes en el crecimiento de la labor profesional de una organización.

En otras palabras, los trabajadores disconformes se ausenten en los deberes y sean irresponsables que los que se consideran cómodos en sus ocupaciones.

El clima institucional es en representar la complacencia económica y del ánimo del sujeto en sus quehaceres vinculando los compromisos y mejorías institucionales.

Teoría del clima organizacional de Likert.

Según el investigador en dicha teoría hace referencia donde las disposiciones de los emprendedores, es ocasionado por las disposiciones administrativas e institucionales, desde esta posición, su avance está supeditado a la percepción.

Clima Organizacional y Cultura Organizacional

Cabe destacar acerca del clima y cultura institucional, dos facetas asociadas en una análoga situación.

En donde la cultura se atribuye a valoraciones y convicciones, fondos elementales, composturas formativas dadas en colectivo, conforman la presencia institucional.

El clima institucional abarca impresiones de los actores concerniente a solidez, autenticidad y afinidades en la ruta de una entidad.

Según los investigadores el vínculo entre clima y cultura se consideraría al clima como la explicación particular en lo referente a los deberes y posibilidades de mejoría de los sujetos en su ocupación y cultura institucional en la dedicación a las valoraciones, convicciones, las posiciones e intenciones institucionales. La primera es modificable y la segunda es duradera o persistente en el lapso.

Gestión Directiva

Planificación

Permite determinar el diagnóstico de la institución educativa identificando exigencias y prioridades de escolares y padres de familia, así como establecer los resultados que se pretende obtener en un tiempo determinado. La planificación es la base para el sistema de control.

Organización

Determina los procesos, funciones y responsabilidades en cuanto a los recursos técnicos y humanos reduciendo o eliminando la duplicidad de funciones.

Dirección

Es la puesta en práctica de la habilidad de conducir a un centro en su avance institucional.

Control

Establece estándares para evaluar los resultados obtenidos con el objeto de tomar medidas para prevenir, corregir errores y mejorar continuamente.

Clima Organizacional

Estabilidad

Apreciación de confianza por parte del emprendedor o de factores que dependen exclusivamente del empleado. Donde un emprendedor perdura en sus ocupaciones, pero con la intrínseca obligación a no incurrir en faltas graves.

Auto realización

Es el desarrollo entero de las aptitudes. Es convertirse en uno propio en esplendor. La autorrealización conlleva un trabajo de desarrollo personal.

Relaciones

Interacción entre las personas, sus conflictos, esfuerzos cooperativos y relaciones grupales y de cómo influyen en lo profesional.

Existen motivos desfavorables como la falta de medir las impresiones, la provocación, la obstinación y motivos favorables como la cordialidad, la consideración al experto y la seriedad.

Motivación

Incentivos para un sujeto donde lo guía en su quehacer. La motivación vista desde el trabajador es el aliento de proceder para complacer sus exigencias. La motivación vista desde la empresa educativa es la habilidad para lograr que sus trabajadores se desempeñen de la mejor manera.

Formulación del problema ¿De qué manera la Gestión Directiva está asociado con el Clima Organizacional de la Institución Educativa N° 16460 “José Carlos Mariátegui”?

Justificación: La consideración del clima institucional posibilita variedades en las posturas y procederes de sus sujetos, en la conformación institucional; los ánimos por enriquecer este Clima encaminan a las Instituciones Educativas ofrecer a su personal conformidades en su cargo, con considerable expectativa y atención.

Es preciso que la Institución Educativa constituya un clima institucional propicio donde (directivos, educadores, oficinistas y colegiales) y (padres de familia, comunidad, gobierno y público en general) se vean favorecidos.

Para garantizar la Gestión Directiva es necesario implementar acciones que les permitan a las autoridades educativas, hacer uso de su capacidad para promover hechos de avances y eludir oposiciones a la renovación, en adquirir ambiciones, objetivos y bienestar de la entidad.

La investigación desarrollada sobre Gestión Directiva y Clima Institucional de la Institución Educativa N° 16460 “José Carlos Mariátegui”, es un documento provechoso en la opinión y trayectoria de la intervención directiva, beneficiando así a los sujetos partícipes: directivos, educadores, padres de familia, estudiantes y colectividad total. De este modo, se hizo imprescindible realizar indagaciones de la Gestión Directiva y Clima Organizacional en los educadores de dicha entidad.

Explicamos la importancia del estudio:

Relevancia Científico–Social. Posibilita una experiencia de asociación de la gestión directiva y clima institucional de la entidad y apoya en determinaciones de avance institucional.

Relevancia Académica. Los efectos de esta producción, favorece para detallar y perfeccionar equivocaciones e imperfecciones.

Relevancia Práctico Institucional. Conlleva a la valorización de los emprendedores, la jerarquía de la gestión y clima institucional, eligiendo opciones de progreso de existencias adversas.

Por este motivo los efectos de esta producción, se pueden diversificar para propiciar una calidad muy superior del Clima Institucional.

Hipótesis: En la Gestión Directiva y el Clima Organizacional existe asociación proporcionalmente baja en la Institución Educativa N° 16460 “José Carlos Mariátegui”.

Objetivos

General: Determinar en qué medida la Gestión Directiva está asociado con el Clima Organizacional en la Institución Educativa N° 16460 “José Carlos Mariátegui”

Específicos

Identificar la Gestión Directiva en la Institución Educativa N° 16460 “José Carlos Mariátegui”.

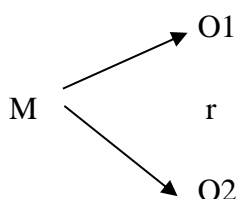
Identificar el Clima Organizacional de la Institución Educativa N° 16460 “José Carlos Mariátegui”.

Asociar la Gestión Directiva y el Clima Organizacional de la Institución Educativa N° 16460 “José Carlos Mariátegui”.

II. MÉTODO.

2.1. Tipo y Diseño de la investigación.

Se aprovechó la demostración Descriptivo Correlacional, porque se ha efectuado el tratado de relación entre la gestión directiva y el clima organizacional en la Institución Educativa N° 16460 “José Carlos Mariátegui” a través de las encuestas se realizó durante un lapso de un mes. Según el gráfico:



Donde:

M = Muestra estudiada.

O₁= Información a recoger sobre la Gestión Directiva.

O₂= Información a recoger sobre el Clima Organizacional.

2.2. Variables

Definición conceptual

- **Gestión directiva**

De manera análoga y un poco más cercana a la cotidianidad escolar decimos que "la gestión directiva es el suceso donde se disponen múltiples opciones de los educadores como figuras del complicado suceso formativo en provecho de elevar la construcción de ellos y de la colectividad". Entonces gestión directiva encamina a la preparación, múltiples formas de diálogo y el fortalecimiento de los esfuerzos en conjunto, además los climas institucionales detallan los constituyentes de la gestión educacional. (Formación para los directivos docentes de Antioquia - Funlam - SEDUCA); pues todos en el establecimiento gestionamos respecto a todas las variables involucradas en el servicio educativo.

- **Clima Organizacional**

Es la demostración propia referente a las impresiones en el cual los emprendedores y el dirigente, se establecen del organismo donde colaboran e influyen en el cumplimiento de la entidad. (BUSTOS, PAULINA)

Se puede decir que las entidades anhelan el perfeccionamiento de su entorno institucional, estimando a su personal.

Definición Operacional

- **Gestión Directiva**

Es la habilidad de encaminar a los emprendedores de una entidad, en una sola consolidación, por medio del convencimiento, propuestas, la empatía, la comunicación, el compromiso y la capacidad para ejecutar los procesos administrativos alcanzando un óptimo funcionamiento y fortaleciendo la integración institucional, hacia el logro de los objetivos trazados mediante el empleo de las diversas vías asignadas.

- **Clima Organizacional**

Conjunto de factores propios del ambiente institucional (cultura, estructura, liderazgo, labores en conjunto y la estimación entre otras) con los cuales interactúa el personal de esa Institución y de ellos depende su conducta y los logros que alcance dentro de ella.

Siendo ello, una conexión o inconveniente en el cumplimiento con la Institución en la mayoría o de ciertos sujetos.

2.2.1. Operacionalización de las Variables

Tabla 1.

Variables de estudio

Variable	Dimensiones o Categorías.	Indicadores
GESTIÓN DIRECTIVA (Variable Independiente)	A.- PLANIFICACIÓN	A.1. Visión y Misión A.2. Objetivos y metas A.3.Estrategias y Políticas.
	B.- ORGANIZACIÓN	B.1.Estructura Orgánica. B.2. Tecnología. B.3. Estructura Social.
	C.- DIRECCIÓN	C.1. Liderazgo. C.2. Toma de Decisiones. C.3. Trabajo en Equipo.
	D.- CONTROL	D1. Proceso de Control.
CLIMA ORGANIZACIONAL (Variable Dependiente)	A.- ESTABILIDAD/CAMBIO	A.1.Innovación. A.2. Presión. A.3. Condiciones de Trabajo.
	B.-AUTOREALIZACIÓN	B.1.Reconocimiento. B.2. Responsabilidad.
	C.- RELACIONES	C.1. Cordialidad. C.2. Intimidad. C.3. Identidad. C.4. Comunicación.
	D.- MOTIVACIÓN	D.1. Poder. D.2. Agresión. D.3. Autonomía. D.4. Satisfacción Personal.

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población

Población: Institución Educativa N° 16460 “José Carlos Mariátegui” se encuentra ubicada en la avenida Huamantanga s/n del caserío Yandiluzza del distrito San Ignacio; zona rural cuyos estudiantes son de un nivel económico y cultural bajo, familias con necesidades de afecto, con hogares desintegrados que no practican valores.

La población objeto de estudio lo constituyeron 15 emprendedores de la entidad titulados y conformados en los niveles de primaria y secundaria; además del directivo titular y personal administrativo en el cargo.

Tabla 02

Población de docentes de la Institución Educativa N° 16460 “José Carlos Mariátegui”

NIVEL EDUCATIVO	DIRECTIVO	ADMINISTRATIVO S	DOCENTES		TOTAL
			NOM.	CONT.	
PRIMARIA	--	--	04	01	05
SECUNDARIA	01	02	05	02	10
TOTAL	01	02	09	03	15

Fuente: Cuadro de asignación de personal – 2019.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de gabinete

Fichas Textuales

Documento donde se recolecta datos escritos, sin variar el asunto pudiendo concisar o extender según los datos auténticos. Según las empleadas en los libros deben ser lo mismo que las citas bibliográficas.

Fichas Bibliográficas.

Es un documento corto, inclinado a registrar circunstancias de un libro o un enunciado. Productivo porque se anotan las bibliografías, difusiones, etc.

Linkografía.

Técnicas de campo

Ficha de Observación.

Es la exploración minuciosa, de un sujeto a otro, o a una materia, para recopilar sus testimonios y según la apreciación institucional tenemos:

El participante se incluye en conjunto, afirmándose en aspiraciones.

El no participante que permanece al margen de las ocupaciones de los emprendedores, realizando imparcialidad en su quehacer.

Encuesta para Docentes y Directivos.

Es la recolección de detalles, por medio de interrogatorios asignados a la colectividad de tal modo se puede acortar para una muestra.

Entrevista.

Es un diálogo preparado y reservado de detalles y datos. Se obtiene dos ejemplares:

Entrevista formal, donde se precisa una elaboración anticipada, de uno y otro y

Entrevista informal, donde se recoge detalles circunstanciales pero valiosos.

2.5. Procedimiento

En el presente estudio en base a la teoría se procedió a elaborar la operacionalización de las variables la misma que condujo después a la elaboración de los instrumentos.

2.6. Métodos de análisis de datos

Estadística Descriptiva e Inferencial. Técnicas para resumir y describir datos cuantitativos, por qué organiza los datos y cálculos de índices estadísticos; con especificaciones, esquemas, reparticiones, etc.

2.7. Aspectos éticos

Dicha investigación exhibe estas posturas éticas: Los detalles mostrados son verídicos y concretos, sin falsificación, aludiendo al APA y los planteamientos dedicados son de la misma objetividad de los emprendedores implicados en esta investigación.

Así mismo, acreditar también que en la recolección de datos no hubo manipulación de información en ningún caso ya que los resultados fueron elaborados de acuerdo a la información brindada por cada uno de los estudiantes de la I.E. N° 16460 José Carlos Mariátegui Yandiluzza – San Ignacio 2019, con la finalidad de cumplir con el objetivo propuesto que es mejorar las actitudes de conservación del medio ambiente.

Esta producción se formalizará en la autenticidad real de los alcances y la seguridad de la discusión de la producción.

De este modo, estos datos serán reservados y la colaboración de los sujetos en las interrogantes son libres en vez de imperativos en la prosperidad de esta producción.

III. RESULTADOS

De acorde a esta producción presentamos y analizamos las valoraciones apreciadas por medio de encuestas a través de los detalles considerados, se presentan en figuras y tablas demostrativas que contienen nociones, así como: dimensiones categoría, frecuencia y porcentajes. Estas referencias dan datos de los porcentajes que informan como respondió la muestra y precisar los indicadores de las variantes: Gestión Directiva y Clima Organizacional.

Objetivo 01

Identificar la Gestión Directiva en la Entidad Institucional N° 16460 “José Carlos Mariátegui”.

Tabla 3

Dimensión Planificación

PLANIFICACIÓN	f	%
Bajo	3	20.00
Medio	8	53.33
Alto	4	26.67
Total	15	100.00

Fuente: Elaboración propia

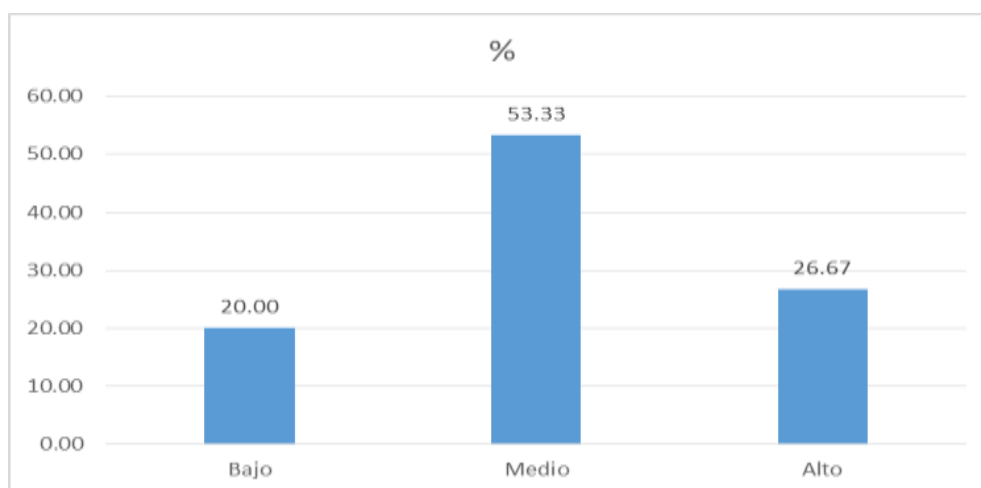


Figura 01: Conforme a las interrogantes de la dimensión planificación de las variables gestión directiva en un nivel bajo tenemos con un 20%, seguido de un nivel medio representado por un 53.33% y un nivel alto con un 26.67% de docentes de la Entidad Institucional N° 16460 “José Carlos Mariátegui”

Tabla 4

Dimensión Organización

ORGANIZACIÓN	f	%
Bajo	1	6.67
Medio	10	66.67
Alto	4	26.67
Total	15	100.00

Fuente: Elaboración propia.

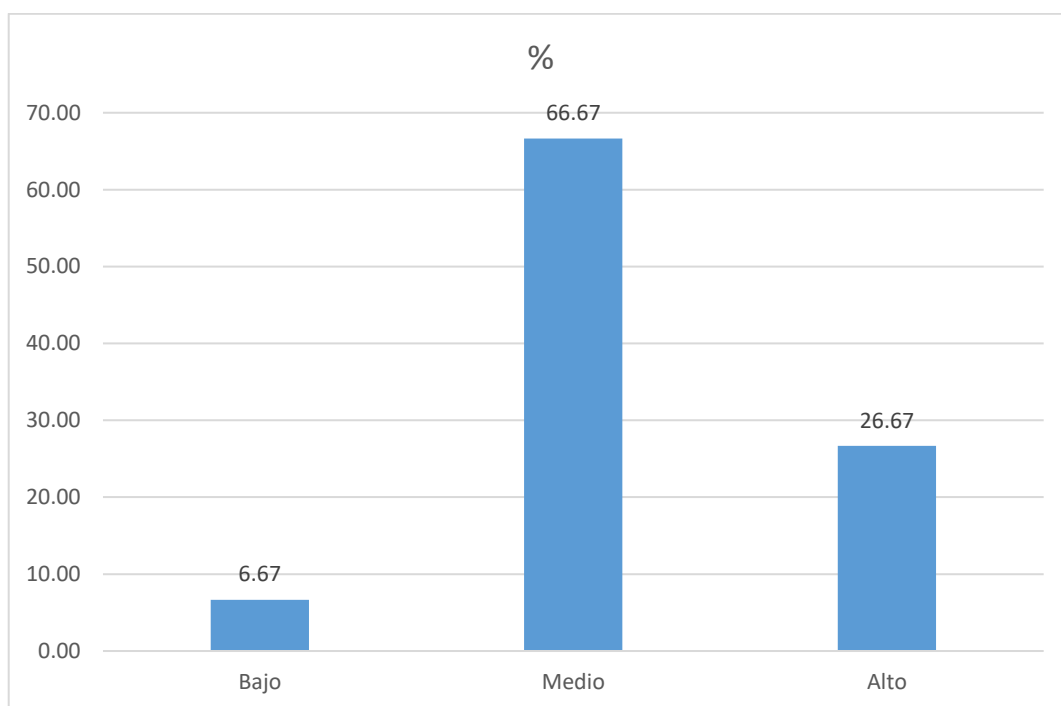


Figura 02: Conforme al cuestionario de la dimensión organización de las variables gestión directiva en un nivel bajo tenemos con un 6.67%, seguido de un nivel medio representado por un 66.67% y un nivel alto con un 26.67% de docentes de la Entidad Institucional N° 16460 “José Carlos Mariátegui”

Tabla 5

Tabla 5
Tabla 6

Dimensión Dirección

DIRECCIÓN	f	%
Bajo	2	13.33
Medio	9	60.00
Alto	4	26.67
Total	15	100.00

Fuente: Elaboración propia

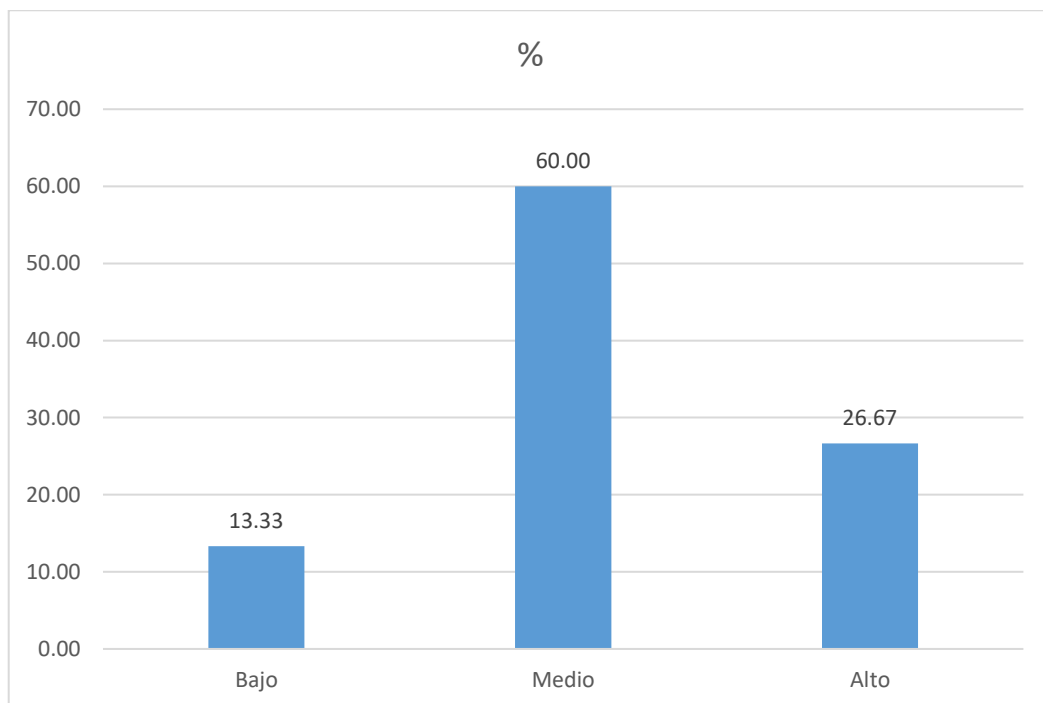


Figura 03: Conforme al cuestionario de la dimensión dirección de las variables gestión directiva en un nivel bajo tenemos con un 13.33%, con un nivel medio representado por un 60% y un nivel alto representado por un 26.67% de los educadores de la Entidad Institucional N° 16460 “José Carlos Mariátegui”

Tabla 6

Tabla 6

Dimensión Control

CONTROL	f	%
Bajo	4	26.67
Medio	9	60.00
Alto	2	13.33
Total	15	100.00

Fuente: Elaboración propia

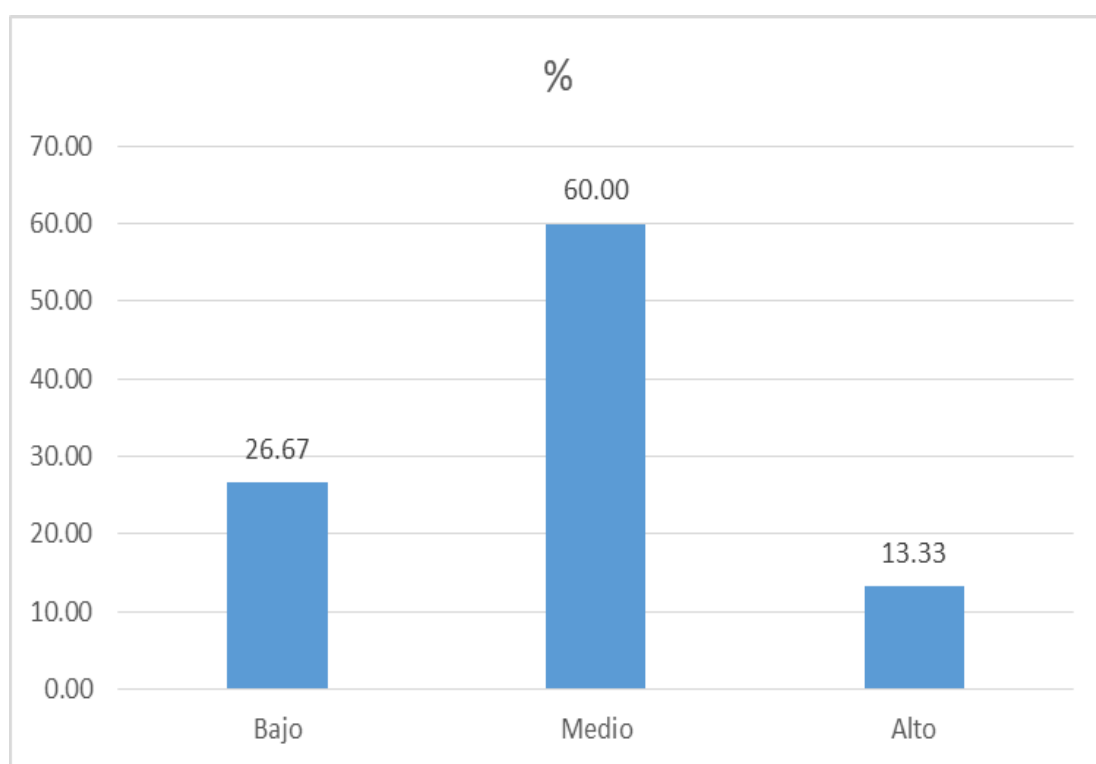


Figura 04: Conforme al cuestionario de la dimensión control de las variables gestión directiva en un nivel bajo tenemos con un 26.67%, seguido de un nivel medio representado por un 60% y un nivel alto representado por un 13.33% de los educadores de la Entidad Institucional N° 16460 “José Carlos Mariátegui”.

Tabla 7

Nivel de la Variable Gestión Directiva

GESTIÓN DIRECTIVA	f	%
Bajo	0	0.00
Medio	10	66.67
Alto	5	33.33
Total	15	100.00

Fuente: Elaboración propia

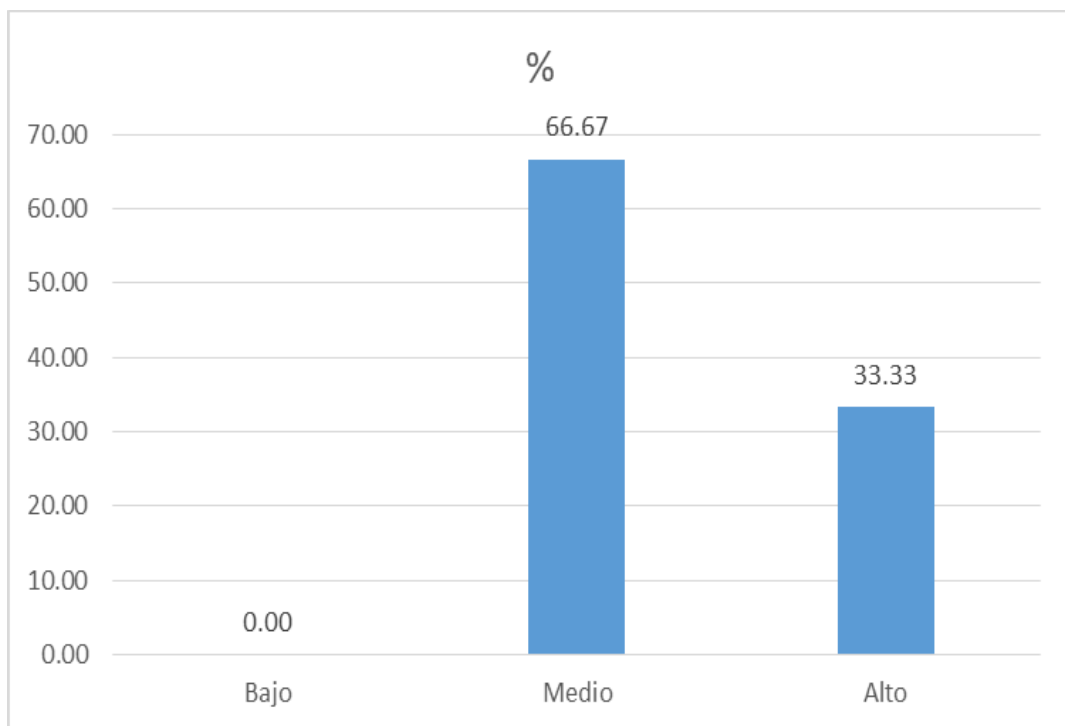


Figura 05: Conforme al cuestionario de la dimensión organización de las variables gestión directiva en un nivel bajo no se encontró, seguido de un nivel medio representado por un 66.67% y un nivel alto con un 33.33% de docentes de la Entidad Institucional N° 16460 “José Carlos Mariátegui”

Tabla 7

Objetivo 02

Identificar el Clima Organizacional de la Institución Educativa N° 16460 “José Carlos Mariátegui”.

Tabla 8

Dimensión Estabilidad/Cambio

ESTABILIDAD/CAMBIO	f	%
Bajo	00	0.00
Medio	10	66.67
Alto	5	33.33
Total	15	100.00

Fuente: Elaboración propia

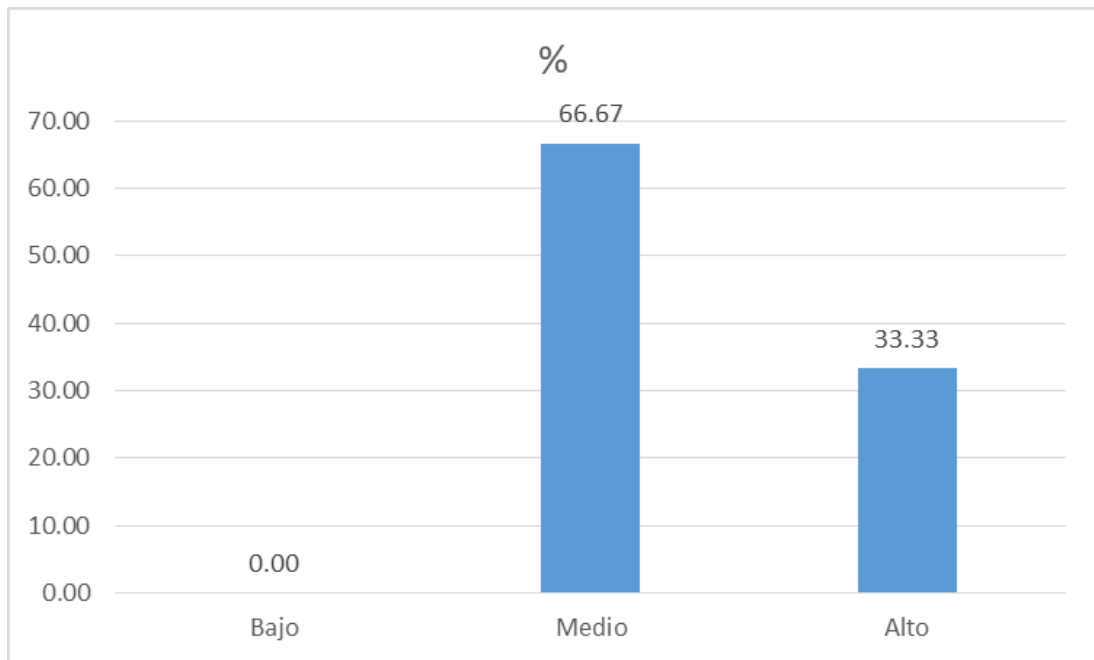


Figura 06: Conforme al cuestionario de la dimensión estabilidad/cambio de la variante clima organizacional en un nivel bajo se encontró, seguido de un nivel medio representado por un 66.67% y un nivel alto con un 33.33% de los educadores de la Entidad Institucional N° 16460 “José Carlos Mariátegui”

Tabla 9

Dimensión Autorrealización

AUTORREALIZACIÓN	f	%
Bajo	00	0.00
Medio	14	93.33
Alto	1	6.67
Total	15	100.00

Fuente: Elaboración propia

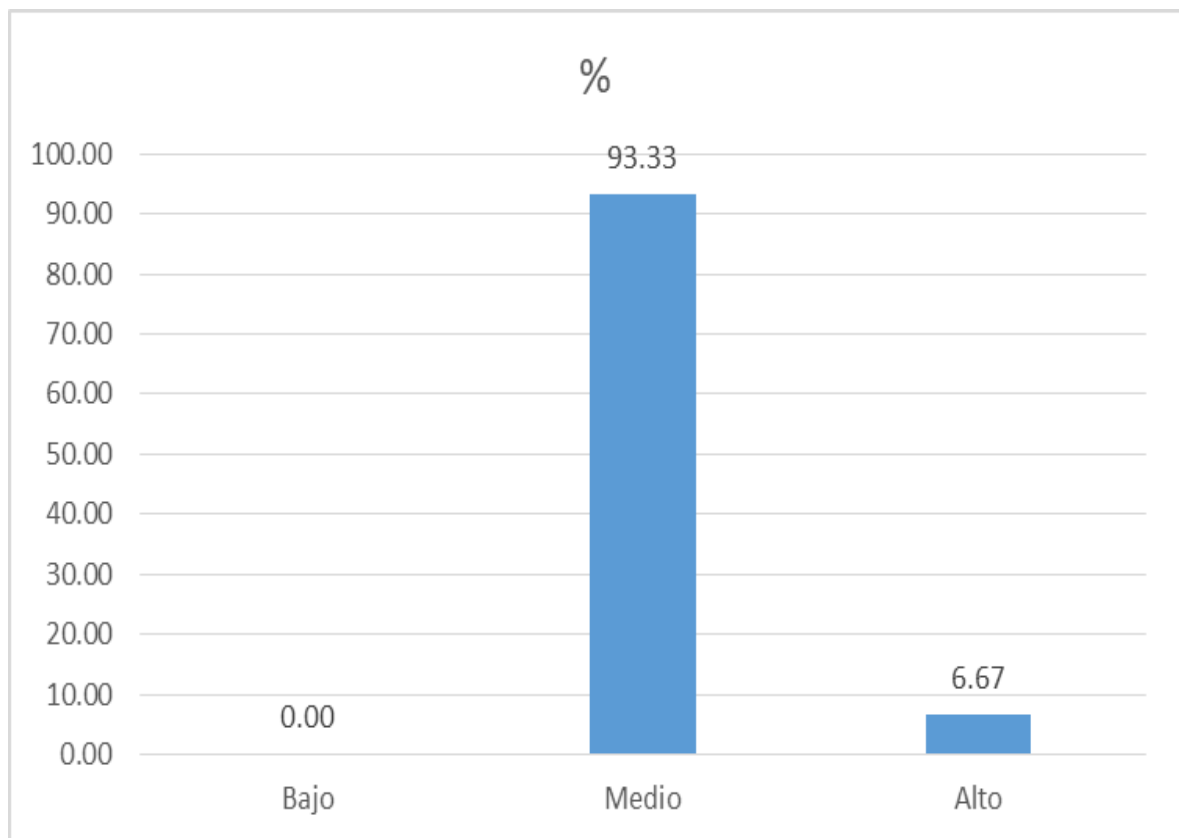


Figura 07: Conforme al cuestionario de la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional en un nivel bajo no se encontró, seguido de un nivel medio representado por un 93.33% y un nivel alto con un 6.67% de educadores de la Entidad Institucional N° 16460 “José Carlos Mariátegui”

Tabla 10

Dimensión Relaciones

RELACIONES	f	%
Bajo	1	6.67
Medio	11	73.33
Alto	3	20.00
Total	60	100.00

Fuente: Elaboración propia

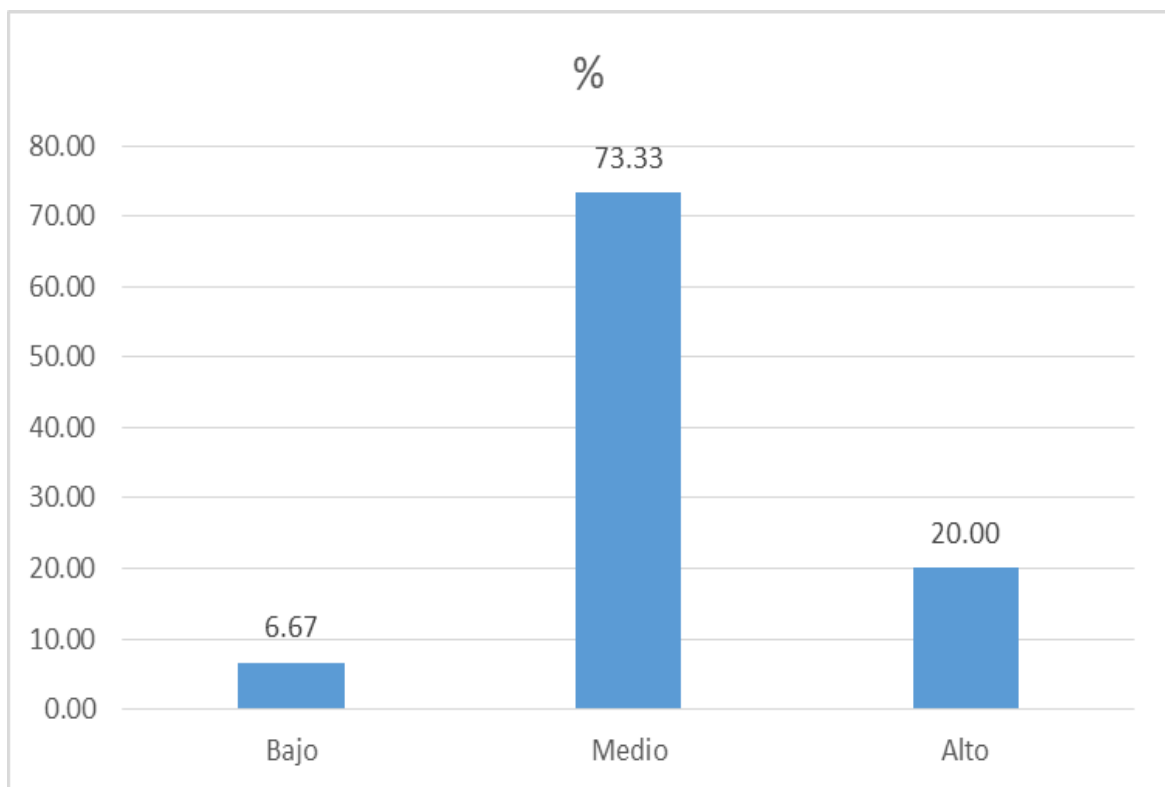


Figura 08: Conforme al cuestionario de la dimensión relaciones de la variable clima organizacional en un nivel bajo se encontró 6.67%, seguido de un nivel medio representado por un 73.33% y un nivel alto con un 20% de educadores de la Entidad Institucional N° 16460 “José Carlos Mariátegui”

Tabla 11

Dimensión Motivación

MOTIVACIÓN	F	%
Bajo	0	0.00
Medio	9	60.00
Alto	6	40.00
Total	15	100.00

Fuente: Elaboración propia

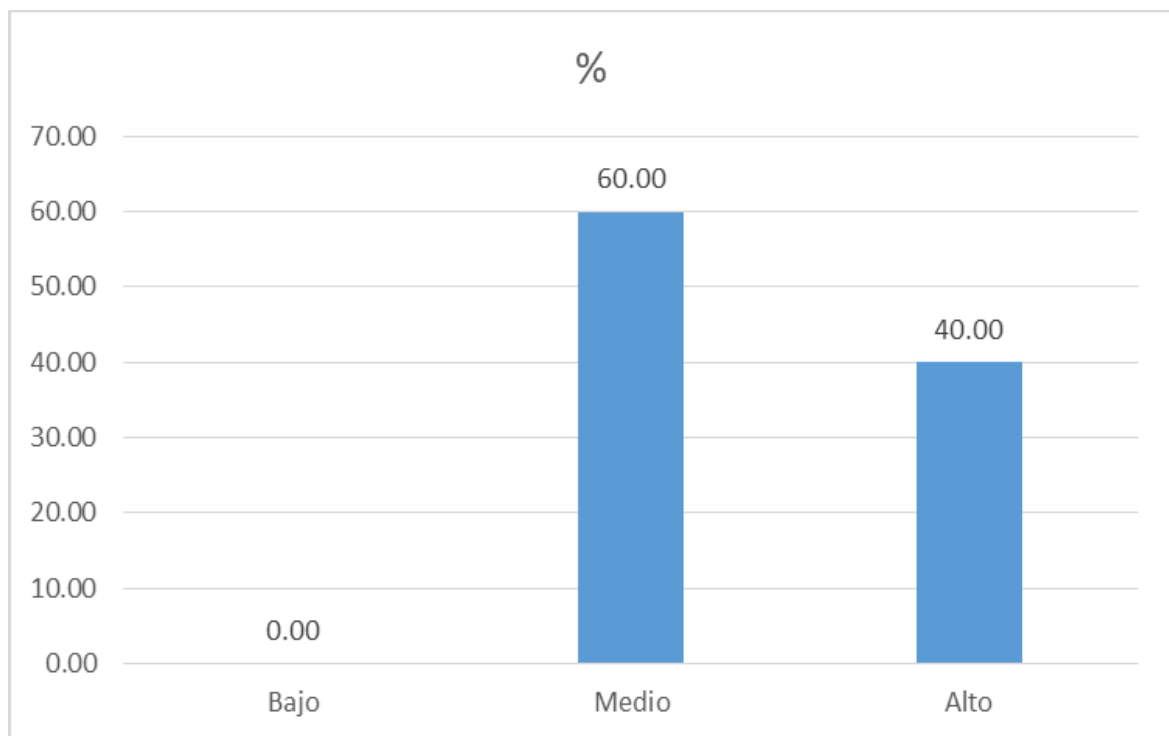


Figura 09: Conforme al cuestionario de la dimensión motivación de la variable clima organizacional en un nivel bajo no se encontró, seguido de un nivel medio representado por un 60% y un nivel alto con un 40% de educadores de la Entidad Institucional N° 16460 “José Carlos Mariátegui”

Tabla 12

Nivel de la Variable Clima Organizacional

CLIMA	F	%
Bajo	0	0.00
Medio	9	60.00
Alto	6	40.00
Total	15	100.00

Fuente: Elaboración propia

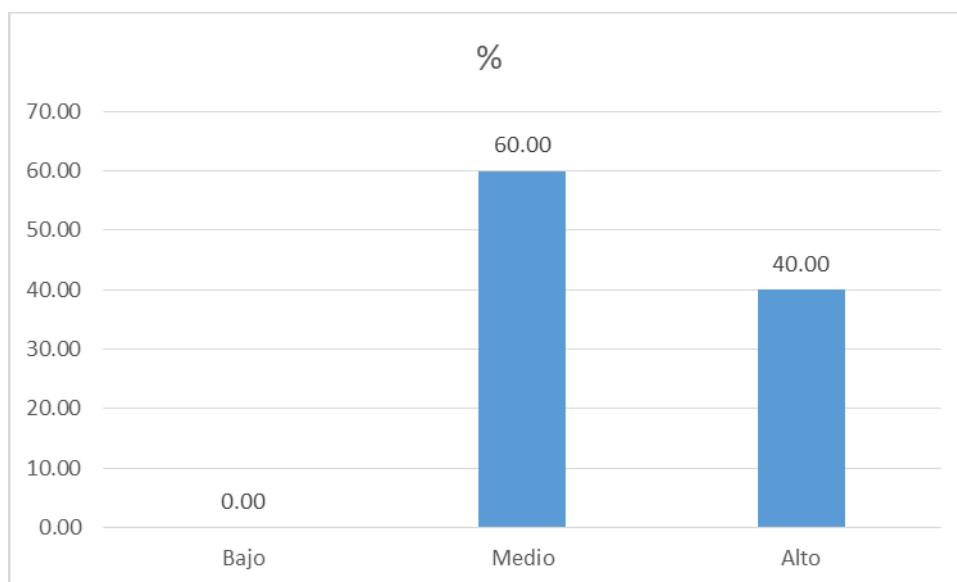


Figura 10: Conforme al cuestionario del nivel de la variable clima organizacional en un nivel bajo no se encontró, seguido de un nivel medio representado por un 60% y un nivel alto con un 40% de docentes de la Entidad Institucional N° 16460 “José Carlos Mariátegui”

Objetivo 03

Asociar la Gestión Directiva y el Clima Organizacional de la Institución Educativa N° 16460 “José Carlos Mariátegui”.

Tabla 13

Correlación

Encuestado	Gestión Directiva	Clima Organizacional
1	24	31
2	30	40
3	34	54
4	38	33
5	30	40
6	37	57
7	39	56
8	40	58
9	24	49
10	29	39
11	24	35
12	35	31
13	30	57
14	35	57
15	24	31

Fuente: Elaboración propia

Puntuaciones obtenidas sobre la relación de la gestión directiva y el clima organizacional.

Análisis e interpretación:

Empleando el coeficiente de correlación de Pearson en Excel a los puntajes obtenidos de las interrogantes a docentes, detallados en la tabla N° 11, como consecuencia se logró:

$$=COEF.DE.CORREL (Gestión directiva y clima organizacional) = 0.51386788$$

Significa moderada correlación y es directa según la escala de Pearson entre las variables Gestión directiva y clima organizacional.

IV. DISCUSIÓN

En la apertura de esta producción, se notó en la plana directiva, una desfavorable disposición en la gestión directiva y el clima institucional y con el manejo de un cuestionario se determinó la obtención de una calidad moderada. Desde esta circunstancia, los directivos del centro de estudios podrán formalizar consideraciones, según el inconveniente hallado.

De este modo, los emprendedores tomados en cuenta tienen un diagnóstico moderado en el entorno organizacional, según aspectos pre mencionados, donde el personal directivo se adecua a determinadas posturas, siendo a creedor a falta de la transmisión de valores y normas sociales, esta situación se puede comparar con los antecedentes de estudio vistas en el presente trabajo como la realizada por Peiz (1966) y Cáceres (2006) Las habilidades sociales de los docentes y directivos no es el mas adecuado, es decir ofrecen un mesurada inclinación de aptitudes en colectividad, lo que lógicamente determina también un clima institucional poco idóneo en entidades educacionales.

Las teorías acerca de la evaluación de gestión directiva y entorno organizacional son múltiples, las cuales ayudan en la perduración institucional. Según Hax y Majlux (1996) la gestión valiosa es encaminar al organismo en su perfección enlazando aspectos de los quehaceres con los oficios directivos.

La I.E. N° 16460 José Carlos Mariátegui Yandiluzá – San Ignacio 2019 se encuentra ubicada en la avenida Huamantanga s/n del caserío Yandiluzá del distrito San Ignacio; zona rural cuyos niños, niñas y adolescentes son de estrato económico bajo, familias de bajo nivel educativo y cultural, con necesidades de afecto, con hogares desintegrados que no practican valores. El rendimiento escolar es deficiente, teniendo en cuenta que sólo se está midiendo lo cognitivo, entonces el nivel de competitividad es muy bajo.

El personal docente de esta Institución Educativa, está implicado acerca de estos inconvenientes manifestándose de este modo:

Existe poco trabajo articulado e integración entre los diferentes niveles educativos, debido a que cada nivel trabaja independientemente y algunas veces enfrentados. Se trata de generar buenas relaciones humanas con poca empatía entre la comunidad educativa e

irresponsabilidad en sus funciones, un conformismo e indiferencia hacia los diversos problemas del colegio de parte de algunos docentes.

El personal directivo es conocedor de la situación problemática que atraviesa la institución, a veces son solidarios y democráticos y pocas veces promueven las buenas relaciones humanas. La toma de decisiones es inoportuna y a veces parcializada, no estimulan efectivamente a quién trabaja y por el contrario premian a quiénes no se lo merecen.

Pocas opciones en el aspecto de estimulación que brindan el responsable en las labores, propician cierta indiferencia y desánimo generando problemas de integración en los trabajos en equipo de Personal Docente afectando negativamente la Imagen de la Institución y el clima institucional.

La concordancia de los docentes y personal relacionado a la organización no son generosas e humanitarias. Lamentablemente la institución esta desintegrada en dos grupos bien diferenciados, debido a que primaria y secundaria trabajan independientemente, divididos y enfrentados con quejas de un nivel hacia el otro. La desintegración de ambos niveles daña la imagen institucional y obstaculizan ideas de mejoramiento y no contando con un eficaz liderazgo con respecto del directivo hace que el problema se agudice cada vez más.

Insuficiente colaboración de los trabajadores en el lugar de sus funciones: Limitada intervención en actuaciones, actividades de aniversario, ferias escolares, y lo demás.

Existe una intercomunicación inapropiada por parte de los participantes de la escuela, y de este modo no se aprecia una atención entre ellos.

También, se apreció que los lazos de los miembros de aquella fundación estudiada son poco fructíferos, demostrando ausencia en tomar iniciativas y en el incentivo que deber disponer un directivo para la obtención de rumbos y aspiraciones en busca de ocasionar un bienestar fundacional acogedor.

Otras de las razones por la cual me he propuesto desarrollar la presente investigación el accionar del investigador para realizar la recolección de datos ya sean escritos u orales; posteriormente pasaran a ser estandarizadas y brindaran al investigador, los datos y

resultados necesarios sobre la institución educativa El instrumento que se utilizó para ambas variables fue el cuestionario. Con respecto al juicio de expertos, la validación estuvo a cargo de docentes altamente capacitados de la Universidad Cesar Vallejo - Filial Chiclayo, a través de una ficha de validación de instrumentos.

La consideración del clima institucional posibilita variedades en las posturas y proceder de sus sujetos, en la conformación institucional; los ánimos por enriquecer este Clima encaminan a las Instituciones Educativas ofrecer a su personal conformidades en su cargo, con considerable expectativa y atención. Es preciso que la Institución Educativa constituya un clima institucional propicio donde (directivos, educadores, oficinistas y colegiales) y (padres de familia, comunidad, gobierno y público en general) se vean favorecidos. Para garantizar la Gestión Directiva es necesario implementar acciones que les permitan a las autoridades educativas, hacer uso de su capacidad para promover hechos de avances y eludir oposiciones a la renovación, en adquirir ambiciones, objetivos y bienestar de la entidad.

La investigación desarrollada sobre Gestión Directiva y Clima Institucional de la Institución Educativa N° 16460 “José Carlos Mariátegui”, es un documento provechoso en la opinión y trayectoria de la intervención directiva, beneficiando así a los sujetos partícipes: directivos, educadores, padres de familia, estudiantes y colectividad total. De este modo, se hizo imprescindible realizar indagaciones de la Gestión Directiva y Clima Organizacional en los educadores de dicha entidad.

V. CONCLUSIONES

1. Se identificó la Gestión Directiva en la Entidad Educacional N° 16460 “José Carlos Mariátegui. De acuerdo a los resultados de la figura N°05 del cuestionario de la dimensión organización de las variables gestión directiva en un nivel bajo no se encontró, seguido de un nivel medio representado por un 66,67% y un nivel alto con un 33,33% de educadores de la Entidad Educacional N° 16460 José Carlos Mariátegui.
2. Se identificó el Clima Institucional de la Institución Educativa N° 16460 José Carlos Mariátegui. Conforme la figura N°10 de las interrogantes del nivel de la variante clima organizacional en un nivel bajo no se encontró, seguido de un nivel medio representado por un 60% y un nivel alto manifestado en 40% de los educadores de la Entidad Educacional N° 16460 “José Carlos Mariátegui”
3. Se asoció la Gestión Directiva y el Clima Organizacional de la Entidad Educacional N° 16460 “José Carlos Mariátegui, se aplicó el coeficiente de asociación de Pearson en Excel según los calificativos dados en las preguntas a los educadores y las interrogantes, mostradas en el cuadro N° 11, se obtuvo el siguiente resultado:
=COEF.DE.CORREL (Gestión directiva y clima organizacional) = 0.51386788.
Significa moderada concordancia e inmediata de acuerdo a la escala de Pearson conforme a las variantes Gestión directiva y clima organizacional.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a las características de la investigación y la necesidad de optimizar su funcionamiento con una debida orientación hacia las metas y atendiendo las fortalezas del grupo y de la institución y para ello es necesario:

1. Sensibilización hacia el cambio organizacional promoviendo y apoyando la iniciativa de los trabajadores para así fomentar la aceptación al cambio y a los nuevos enfoques administrativos capacitándolos en concordancia con los avances tecnológicos.
2. Estimular a los trabajadores mediante actividades en equipo, a través de Programas de Desarrollo Personal en cuanto a la mejora en las relaciones humanas y habilidades sociales en general que permita la cohesión entre los compañeros de trabajo.
3. Explicar las consecuencias positivas de un clima organizacional favorable, promoviendo y apoyando los programas que permitan mejorarla, compartiendo tareas y responsabilidades para facilitar su optimización y en la cual todos se sientan partícipes de las decisiones y acciones.

REFERENCIAS

- Amorós, F. R. (2007). Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitiva. Lima, Perú: Editorial Lozano.
- Anguera, M. (1990). Metodología observacional. En Jaime Arnau, María Teresa Anguera y Juana Gómez (Eds.), Metodología de la investigación en Ciencias del Comportamiento (pp. 125-236). Murcia, España: Universidad de Murcia.
- Anguera, María Teresa. (2003). Metodología selectiva en psicología del deporte. En Psicología del Deporte (Volumen 02, pp. 74-96). Buenos Aires: Wanceulen Editorial.
- Aravena, Felipe y Quiroga, Marta. (2018). Autoetnografía y directivos docentes: una aproximación experiencial a las reformas educativas en Chile. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 20(2), 113-125. doi: <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.2.1600>
- Arias, W. y Arias, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Ciencia y trabajo, 16(51), 185-191.
- Arnau, J. (1995). Metodología de la investigación psicológica. En Rosario Martínez (coord.), Métodos de investigación en Psicología. Madrid, España: Síntesis
- Arredondo, D. (2008). Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto". Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3275>
- Arava, P. (1998). Los principios generales de la gestión educativa. Recuperada de: <http://www.monografias.com/trabajos55/gestion/gestion2.shtml>
- Botero, A. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. México: Editorial Mc. Graw. Recuperada de: <http://www.rieoei.org/2811.htm>

- Briones, G. (1987). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Medellín, Colombia: Editorial ARFO Recuperada de: <http://contrasentido.net/wp-content/uploads/2007/08/modulo3.pdf>
- Brown, A. (2001). Organizational identity and learning: Apsychodynamic perspective, Academy of Management Review
- Bernal, J. (2016). La satisfacción de los directivos con su trabajo: su autoestima. Recuperado de <http://www3.organizaciónygestion.com>
- Bolunta, M. (2016). Comunicación interna y externa. Recuperado de: <http://www.bolunta.org/manual-comunicacion/comunicacion-2-1.asp> Camacho, A. M. y Arroyave, I. K. (2010). Propuesta de un plan de comunicaciones internas orientado a la motivación de los empleados de la empresa Dinissan. Santa Marta. Tesis Doctoral. Universidad Sergio Arboleda, Colombia.
- Copeme (2010). Medición del clima laboral. Recuperado de: http://sptf.info/images/medicion_del_clima_laboral.pdf.
- Capriotti, P. (2010). La comunicación interna. Recuperado de: http://www.bidireccional.net/Blog/Comunicacion_Interna.pdf 98 Alvarado, M. O. (2003). Gerencia y marketing educativo: Herramientas modernas de gestión educativa. Lima, Perú: Fondo editorial Universidad Alas Peruanas.

ANEXO
Anexo 1
Encuesta
Para medir la gestión directiva y clima organizacional

Estimado colega estamos realizando una encuesta a los docentes de la institución N° 16460 en forma anónima para el desarrollo de una tesis de Maestría. Por ello agradeceremos se sirva responder tales preguntas con la mayor objetividad posible.

DATOS REFERENCIALES DE UD.

Edad: _____

Sexo: Masculino () Femenino ()

Nivel en que realiza su labor educativa: Inicial () Primaria () Secundaria ()

Cargo que Ocupa: Docente () Directivo ()

Tiempo de servicio: 1-5 años () 6-10 años () 11-15 años () 16-20 años ()
 20 a más años ().

INSTRUCCIÓN: A continuación, le presentamos una serie de ítems, para responder marcando con una X una de las alternativas que creas conveniente de cada pregunta:

ÍTEMS	CONCUERDO TOTALMENTE	CONCUERDO EN GRAN PARTE	NO RESPONDE / NO OPINA	DESACUERDO EN GRAN PARTE	DESACUERDO TOTALMENTE
1. VISIÓN - MISIÓN ¿Está de acuerdo con la visión, misión de su Institución Educativa?					
2. OBJETIVOS-METAS ¿Está de acuerdo en la forma como se formulan los objetivos y metas de su institución?					
3. ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS ¿Encuentra aceptable las estrategias y políticas formuladas?					
4. ESTRUCTURA ORGÁNICA ¿Los procesos y procedimientos internos de su Institución Educativa son adecuados?					
5. TECNOLOGÍA					

¿Concuerdan con la tecnología moderna que se vienen implementando en su organización?					
6. ESTRUCTURA SOCIAL ¿Está de acuerdo como está estructurado el sistema jerárquico de su institución?					
7. LIDERAZGO ¿Está de acuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato superior?					
8. TRABAJO EN EQUIPO ¿Su jefe inmediato práctica el trabajo en equipo?					
9. TOMA DE DECISIONES ¿Participa en la toma de decisiones de su ciclo o nivel educativo?					
10. PROCESO DE CONTROL ¿Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas de control del personal docente?					
11. INNOVACIÓN ¿Su institución viene posicionándose en el mercado educativo?					
12. PRESIÓN ¿Considera que tiene mucha presión en el trabajo que realiza?					
13. CONDICIONES DE TRABAJO ¿Está de acuerdo con el diseño de los medios de trabajo para desenvolverse en su centro de trabajo?					
14. RECONOCIMIENTO ¿Está de acuerdo con el sistema de reconocimiento y equidad por hacer bien su trabajo?					
15. RESPONSABILIDAD ¿Está de acuerdo con la delegación de responsabilidades y la autonomía que les dan para tomar decisiones?					
16. CORDIALIDAD ¿Existe en su Institución Educativa un sentimiento general de camaradería y vocación de servicio?					
17. IDENTIDAD ¿Tiene un sentimiento de pertenencia con su entidad?					
18. INTIMIDAD ¿Existe un ambiente de intimidad y de relaciones sociales amistosas?					
19. COMUNICACIÓN ¿Dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo?					
20. PODER					

¿Su jefe inmediato superior ejerce influencias en las actitudes y comportamiento de los trabajadores con el fin de lograr objetivos institucionales?					
21. AGRESIÓN ¿Existen desavenencias y controversias entre grupos e individuos en su centro de trabajo?					
22. AUTONOMÍA ¿Tiene libertad para realizar su trabajo?					
23. SATISFACCIÓN PERSONAL ¿Existe satisfacción en el trabajo, motivación y el reconocimiento por parte de su jefe inmediato?					

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN. USTED CONTRIBUYÓ MUCHO
PARA LA REALIZACIÓN DE NUESTRO TRABAJO.**

Validación de los instrumentos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Nº	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa				
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Está expresado en conductas observables	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
11	Es apropiado para la recolección de información	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	/			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la muestra representativa	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo,


 COLEGIO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
 INSTITUTO VICE-RECTORAL DE EDUCACIÓN
 ESPECIALIZADA
 COLEGIO CORINA CABRERA
 CENTRO DE SESIÓN PEDAGÓGICA



DNI N° 6702040

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

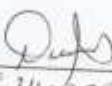
N°	INDICADORES	CATEGORIAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	/			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Está expresado en conductas observables	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
11	Es apropiado para la recolección de información	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	/			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la muestra representativa	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por la investigadora

VII. OPINION DE APLICABILIDAD

- (X) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo,


 DNI N° 41073751

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Nº	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	/			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	/			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	/			
04	Está expresado en conductas observables	/			
05	Tiene rigor científico	/			
06	Existe una organización lógica	/			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	/			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	/			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	/			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	/			
11	Es apropiado para la recolección de información	/			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	/			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	/			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	/			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	/			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	/			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	/			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	/			
19	Es adecuado a la muestra representativa	/			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	/			
VALORACIÓN FINAL					

Adaptado por el (la) investigador(a)

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- () El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo,


 Dra. Mir de María Inés de Alvarado
 SUB-DIRECTORA - I.E. 11124
 "GREGORIO RAMÍREZ FANNINGO"

DNI N° 16629497