



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gerencia educativa y clima organizacional en la Escuela de Educación Básica
“Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Lic. Gabriela Isabel Menéndez Guzmán (ORCID: 0000-0003-3947-2059)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mis hijos: Michell, Julio César, Tizziana y familiares por apoyarme, comprenderme y ser el motor fundamental, que me permitió seguir adelante para culminar mis estudios de maestría que ampliaran mis competencias profesionales con éxito esta nueva etapa profesional en mi vida.

Gabriela Isabel Menéndez Guzmán.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo, por las facilidades brindadas durante mis estudios.

A la comunidad educativa de la I.E Rina Ortiz de Bucaram, por su acogimiento incondicional.

A mi Asesor Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, quien ha sabido conducir de manera didáctica cada sesión de aprendizaje en favor de mi logro y desempeño de aprendizaje en investigación.

Gabriela Isabel Menéndez Guzmán.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización.....	21
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	23
3.4.1. Técnicas.....	23
3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.....	23
3.4.3. Validez de los instrumentos.....	24
3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos.....	24
3.5 Procedimiento	25
3.6 Métodos de análisis de datos.....	26
3.7 Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50
Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.....	51
Anexo 2. Instrumentos de recolección y fichas técnicas.....	53
Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos	57
Anexo 4. Autorización de aplicación de los instrumentos.....	72
Anexo 5. Consentimiento informado.....	73
Anexo 6. Base de datos.....	74
Anexo 7. Fotos.....	76
Anexo 8. Matriz de Consistencia.....	77
Anexo 9. Informe Turnitin.....	78
Anexo 10. Declaratoria de autenticidad de la autora	79
Anexo 11. Declaratoria de autenticidad del asesor.....	80
Anexo 12. Acta de sustentación de tesis	80
Anexo 13. Autorización de publicación en repositorio institucional UCV.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de población	22
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad – Gerencia Educativa.....	25
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad – Clima organizacional.....	25
Tabla 4 V1 Gerencia Educativa*V2 Clima Organizacional.....	28
Tabla 5 V1 Gerencia Educativa*D1 Ambiente Personal.....	29
Tabla 6 V1 Gerencia Educativa*D2 Ambiente Estructurado	30
Tabla 7 V1 Gerencia Educativa*D3 Comportamiento Organizacional	31
Tabla 8 Correlación entre V1 y V2.....	33
Tabla 9 Correlación entre V1 y V2.....	34
Tabla 10 Correlación entre V1 y D1 Ambiente personal	35
Tabla 11 Correlación entre V1 y D2 Ambiente Estructurado	36
Tabla 12 Correlación entre V1 y D3 Comportamiento Organizacional	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pruebas de normalidad V1 Gerencia Educativa * V2 Clima Organizacional	32
Figura 2 Normalidad V1 Gerencia Educativa * V2 Clima Organizacional.....	32
Figura 3 Aplicación de estadístico V1 Gerencia Educativa * V2 Clima Organizacional.....	32

RESUMEN

Esta investigación buscó relacionar la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo correlacional. Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios conformados por 18 y 20 ítems, validados por tres expertos y sometidos a pruebas de confiabilidad obteniendo coeficientes Alfa de Cronbach de 0,917 y 0,977 por cada variable. Se aplicaron ambos cuestionarios a 30 docentes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Los datos se procesaron en Excel y SPSS, presentándose en tablas. Se utilizó la prueba estadística paramétrica r de Pearson para determinar las correlaciones, así como para contrastar las hipótesis. En la gerencia educativa y el clima organizacional predominó el nivel medio con un 73.3%. Como conclusión se determinó que la correlación obtenida entre las variables comunicación organizacional y la satisfacción laboral es alta y significativa. Resultando r de Pearson igual a 0,719*** y la Sig.= 0.000 < 0,01.

Palabras claves: comunicación organizacional, satisfacción laboral, ambiente personal, ambiente estructurado, comportamiento organizacional.

ABSTRACT

This research sought to relate organizational communication and job satisfaction at the "Rina Ortiz de Bucaram" School of Basic Education, Durán, Guayas, under the quantitative methodology and the correlational descriptive design. The survey was applied as a technique and as an instrument two questionnaires made up of 18 and 20 items, validated by three experts and subjected to reliability tests, obtaining Cronbach's alpha coefficients of 0, 917 and 0, 977 for each variable. Both questionnaires were applied to 30 teachers, selected through a non-probability sampling. The data was processed in Excel and SPSS, presented in tables. Pearson's r parametric statistical test was used. to determine correlations, as well as to test hypotheses. In educational management and organizational climate, the medium level predominated with 73.3%. In conclusion, it was determined that the correlation obtained between the variables organizational communication and job satisfaction is high and significant. Pearson's r equals 0.719 ** and Sig. = 0.000 <0.01.

Keywords: organizational communication, job satisfaction, personal environment, structured environment, organizational behavior.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, Bogotá, Colombia, Cruz, Ramírez, & Sánchez (2015) basándose en el estudio realizado por Hay Group, concluyó que cerca de un 33,33% del personal que labora en las diferentes organizaciones alrededor del mundo, se limita a desempeñarse en sus funciones en la jornada laboral correspondiente, evitando trabajar horas extras. En este contexto el nivel de lealtad del empleado hacia la empresa alcanza un promedio del 57% durante los últimos cinco años, como resultado la mayor carga laboral recae sobre los gerentes de las empresas, quienes deben lidiar con la solución de imprevistos y dificultades presentadas en las diversas áreas, a fin de mantener en un buen nivel la eficacia de la gerencia.

Ciudad de México, México, Uribe (2014). Según INEGI la labor del gerente, además de la planeación, organización y dirección, se encausa en recordar que su papel como transformador es fundamental y que su trabajo es educar a las generaciones futuras, personas que pronto tomarán el timón de la sociedad y que se convertirán en los jefes de los órganos de gobierno. poder en las comunidades. Es por esta razón que el Gerente de educación debe darse cuenta de que, en contacto con cada niño, adolescente o adulto, su trabajo deja una marca especial en él, lo que le permite crecer a través de acciones educativas y de gestión. En otras palabras, el jefe de las instituciones educativas es un agente transformador en un sentido específico, porque es responsable de proteger los cambios de paradigma.

Santiago de Chile, Chile, Centro (2017) a través de los resultados obtenido en el estudio realizado por Elige Educar, se determina que el 91% de los docentes se mostró consciente de que su labor es de acción social, lo que les permite interactuar de manera armónica con los demás compañeros de trabajo, además 1 de cada 5 docentes, reconocen que tienen un adecuado equilibrio entre la acción laboral y sus actividades de hogar. Sin duda alguna, las condiciones laborales de los docentes en Chile son deficientes y reducen el índice de felicidad en el desempeño de las funciones, lo que de una u otra manera incide en el clima organizacional, al estar relacionado con el nivel de motivación.

Madrid, España, UNESCO (2015) mediante el Informe Panorama de la Educación 2017, se refiere a los sueldos de los docentes en España como un componente clave del clima organizacional, indicando que los docentes del nivel primario en el año 2015 alcanzaban un sueldo 22% superior a la media de la OCDE, mientras que en el nivel secundario el sueldo inicial alcanzaba un 30% con relación a la media internacional, cabe recalcar que los docentes de España tienen una carga laboral inferior a la media. Actualmente el sueldo de los docentes en España sigue estando por encima de la media europea, a pesar de que no tienen las mismas oportunidades de desarrollarse profesionalmente que los docentes en otros países, lo que de cierto modo impide que trabajar en un clima organizacional seguro y motivacional.

A nivel nacional, Guayaquil, Ecuador, Gossmann & Vera (2015) informe, en una encuesta realizada en la Institución Educativa "Juan Martín Moya" a 25 docentes, se determinó según el estadística 75%, que un adecuado clima organizacional, afecta de manera directa el desempeño de los docentes, en este mismo contexto, el 62% de los docente concordaron que las inadecuadas relaciones entre los docentes, influyen directamente sobre el aprendizaje de los docentes, ya que al estar el docente inconforme en su círculo de trabajo, refleja en los demás insatisfacción. Es bien sabido que el clima organizacional hoy en día, ya no es un componente que afecta o influye sobre las relaciones laborales, si no también que afecta el rendimiento de los docentes. Al hacer referencia de rendimiento del docente, se envuelve un conjunto de situaciones, tales como nivel motivacional, comportamiento laboral, actitud y la práctica de valores y principios que orientan la labor, es por ello que se considera que el clima organizacional afecta de manera directa la calidad de las actividades gerenciales.

Quito, Ecuador, Troya, Troya, & Briones (2014) mediante un informe de investigación, explica que el clima institucional cada vez se ve afectando por las diversas situaciones acontecidas en el ámbito social y educativo, en los tiempos actuales donde a diario el docente además de prepararse pedagógicamente para impartir clases a sus estudiantes, debe prepararse

para atender a los padres, orientar a los estudiantes mediante clases de refuerzo, realizar capacitaciones, además de participar en reuniones de docentes y personal administrativo, e incluso atender diariamente casi al 15% de los padres por aula, escenario que para muchos causa estrés, malestar, inconformismo, entre otras situaciones, que conllevan a que diariamente se tenga que atender cerca de 15% de casos.

En este contexto, los docentes son quienes están a cargo del proceso de enseñanza aprendizaje, además de la gestión pedagógica e informativa, lo cual en muchas ocasiones baja su nivel laboral, repercutiendo en su tiempo de disponibilidad, no estén 100% predispuestos para trabajar en equipo en la organización de actividades extraescolares. En la realidad actual, la acción educativa, pasó de ser una labora fácil y llevadera, a ser una actividad incluso frustrante para quienes no están preparados pedagógica, social y emocional, tal presión laboral, aumenta el nivel de inconformidad y con ello se ve afectado de manera directa el clima organizacional.

A nivel local, en la Escuela de Educación Básica "Rina Ortiz de Bucaram, ubicada en Durán, Guayas, uno de los problemas más comunes a la hora de llevar a cabo los programas educativos y demás actividades generales, es la descoordinación en la planificación, organización y dirección, lo que directamente evidencia una ineficiente gerencia educativa.

Generalmente en las instituciones educativas, existen cronogramas de actividades que son planificadas y previstos al inicio del periodo lectivo, con la finalidad de establecer las comisiones de trabajo y técnicas pedagógicas, que emprenderán las acciones para lograr los objetivos o metas establecidas en cada actividad. Sin embargo, en el accionar cotidiano a pesar de existir un cronograma y un documento de información que se entrega al inicio de las funciones a cada coordinador de las comisiones no se logran concretar las actividades que permiten presentar un producto de manera éxitos.

En este sentido, se podría decir que las comisiones no se encuentran bien direccionadas por la gerencia educativa en el desarrollo de las actividades que les competen de acuerdo a las áreas que pertenecen o funciones asignadas. Esta situación ha causado incomodidad tanto en los docentes,

como en los padres de familias, quienes se quejan de que no se emiten las directrices de manera clara y precisa por parte de los administradores o directivos de la institución.

En efecto, esta situación también causa problemas en el clima organizacional que reflejan inconformidades de aspecto individual, así como desmotivación e incluso problemas de liderazgo. En cuanto al ambiente estructurado, se presentan debilidades en las relaciones laborales entre docentes, además de cierto nivel de insatisfacción por las normativas o modalidad de trabajo.

Sin duda alguna los problemas de dirección, planificación y organización, recaen de manera directa sobre la gerencia educativa, quien está a cargo de la institución y de cumplir con las disposiciones, así como de garantizar que quienes forman parte de la comunidad educativa, cumplan con sus responsabilidades, es así que, al presentarse este tipo de problemas o dificultades en la institución todas las áreas pasan a ser vulnerables.

La problemática contextualizada permite formular el siguiente problema general:

¿Cuál es la relación entre la gerencia educativa y el clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020?

Siendo los siguientes problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre la gerencia educativa y el ambiente personal en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020?

¿Cuál es la relación entre la gerencia educativa y el ambiente estructurado en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020?

¿Cuál es la relación entre la gerencia educativa y el comportamiento organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020?

La investigación se justifica en cuatro aspectos fundamentales que son:

Aspecto teórico, porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques “de calidad total” y “Value Profit Chain”, y en las teorías de “gerencia educativa”, “administración científica”, “desarrollo organizacional”, y “clima organizacional”.

Aspecto práctico porque contribuye a solucionar un problema de clima organizacional, que está afectando la estabilidad emocional de los docentes, así como también su actitud laboral, el comportamiento y demás factores que son elementales para poder tener un buen desempeño en el cumplimiento de las funciones.

Aspecto metodológico porque aporta un nuevo programa para mejorar la gerencia educativa, a través del análisis de debilidades en el clima organizacional, donde se logre fortalecer habilidades y capacidades de los docentes, en área de planificación, organización y dirección estratégica.

Aspecto social porque beneficia a la comunidad educativa de la institución estudiada, en este caso a 30 docentes de la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas. Asimismo, beneficia a la comunidad científica por que la investigación se ha desarrollado bajo el método científico correlacional.

En este sentido, el objetivo general que orienta la investigación es:

Determinar la relación entre la gerencia educativa y el clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Partiendo del objetivo general, se propone:

- Establecer la relación entre la gerencia educativa y el ambiente personal en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.
- Establecer la relación entre la gerencia educativa y el ambiente estructurado en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

- Establecer la relación entre la gerencia educativa y el comportamiento organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Teniendo en cuenta que la investigación tiene como objetivo determinar la correlación de las variables, se establece la hipótesis general alternativa y nula:

H_i: Existe relación significativa entre la gerencia educativa y el clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la gerencia educativa y el clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

En función de la hipótesis general, se determinan las siguientes hipótesis específicas:

H₁: Existe relación significativa entre la gerencia educativa y el ambiente personal en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

H₂: Existe relación significativa entre la gerencia educativa y el ambiente estructurado en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

H₃: Existe relación significativa entre la gerencia educativa y el comportamiento organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, en Perú, Palomino (2017), realizó su tesis denominada “Gerencia educativa y clima organizacional”, en la que se analiza la dimensión planificación y ambiente personal de la variable gerencia educativa, utilizando la metodología cuantitativa no experimental y Diseño de investigación correlacional, con una muestra de 65 docentes, a quienes se aplicó y cuestionario como instrumento. Según los resultados obtenidos, la gerencia educativa alcanzó un nivel medio, en un 61%, mientras que el clima organizacional, alcanzó un nivel medio también en un 75%, la dimensión ambiente personal alcanzó un nivel medio según el 65.22%. En el estudio se concluyó que la gerencia educativa y el clima organizacional se relacionan de manera moderada, teniendo un coeficiente Rho. de 0,670. La gerencia educativa depende del tipo de planificación, dirección y organización que se maneje, es así que, en los procesos gerenciales se necesita mejorar la actuación o participación de la comunidad educativa, a partir de los indicadores evaluados y las necesidades detectadas.

Lima – Perú, Pajuelo (2018), tesis de trabajo nominado, “Organizational climate and management of teaching performance at the honors school of San Martín de Porres”, en la que se investiga las dimensiones de ambiente laboral, estructura organizacional y comportamiento organizativos, bajo un diseño, descriptivos – correlacional , a través de una muestra de 62 docentes participantes, a quien se le aplicó el cuestionario utilizando la escala de Likert, donde 69% califica a la variable clima organizacional y sus dimensiones en un nivel regular. En la investigación se observó que los resultados mostrados sobre las variables de gestión educativa y clima organizacional alcanzaron un coeficiente Rho de Pearson igual a 0.944 con un nivel de significancia menor a 0.05, indicando que la correlación es altamente significativa positiva y muy alta, por otra parte la variable gerencia educativa y el ambiente personal en la prueba correlación alcanzó un Rho de Spearman 0.318 y un $p < 0,004$ que indica un correlación positiva baja, mientras que la gerencia educativa y los ambientes estructurados indicaron un Rho de Pearson 0,268 y un $p > 0,035$ que muestra un nivel de significancia positiva baja, al igual que la correlación entre gerencia educativa y comportamiento organizacional.

Huancayo, Perú, Osoro (2019), tesis de trabajo nominada "Organizational climate and educational management at the Angela Moreno de Gálvez de Tarma Educational Institution", en la que se investiga las dimensiones clima estructurado, conducta organizacional y ambiente personal, bajo un diseño correlacional causal, a través de una muestra de 62 maestros, a quien se le aplicó un cuestionario Litwin y Stinger conformada por 40 ítems, donde el 55,07% califica como muy buena la relación existente entre gerencia educativa y clima organizacional, en cuanto a la dimensión estructura organizacional se ubicó según el 56.52% en un nivel regular, de la misma manera la dimensión ambiente personal alcanzó un nivel regular según el 65,22% y la dimensión organizacional se ubicó en un nivel regular según el 62.31%. En la investigación se observó que los resultados mostraron que la variable gestión educativa y clima organizacional es correlacional significativa alta con un Rho de Pearson de 0.742 con un $\pm 1,00$ correlación perfecta y ($\pm 0,70$ a $\pm 0,89$) correlación alta, también la correlación entre gestión educativa y clima estructurado es correlacional de significancia alta con un Rho de Pearson de 0,703, también se observa que la correlación entre la gestión educativa y ambiente personal es moderada con un Rho de Pearson de 0,459 con un ($\pm 0,40$ a $\pm 0,69$) correlación moderada y por último la correlación. En cuanto al análisis inferencial se observa que Rho de Pearson es de 0.742 con un nivel de correlación alta a con un $p < 0.05$, indicando que la correlación es positiva alta.

En Venezuela, Terán (2015) a través de su tesis titulada "Acompañamiento del docente como estrategia gerencial para la productividad de las organizaciones educativas", analizó las dimensiones comportamiento organización y dirección de la variable gerencia educativa. La metodología del estudio fue no experimental perteneciente al grupo de estudios cuantitativo y aplicando el cuestionario como instrumento. Los resultados determinaron que un programa de acompañamiento debe estar orientado por una planificación estratégica que sea productiva en la organización educativa. El nivel de comportamiento organizacional y la dirección se calificaron con un nivel bajo. En este punto, se considera necesario e importante diseñar una planificación orientada hacia la proyección de competencias en las áreas endeble, conduciendo hacia la toma de decisiones acertadas.

En Venezuela, Hurtado (2015) realizó su tesis “Planificación estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la gerencia educativa”, de la cual se analiza la planificación como dimensión de la variable gerencia educativa. La metodología aplicada es cuantitativa de paradigma positivista, y diseño no experimental de campo. La muestra estudiada es de 106 docentes, a quienes se aplicó un cuestionario sobre las variables, como resultado la gerencia educativa alcanzó un nivel alto en un 60,97% de docentes que consideran que el estilo de la organización es proactivo y sobre todo motivador, pues la planificación estratégica en la cual se dirigen todas las actividades, incluye a cada uno de los docentes, haciéndoles sentir parte importante de la institución.

A nivel nacional, en Ecuador, Salvador (2016) realizó su tesis denominada “La planificación estratégica en la gerencia educativa, para el diseño de Plan de seguimiento”, en la cual se analiza la dimensión ambiente estructurado como estrategia de la planificación. El estudio es de metodología cuantitativa y diseño de investigación descriptivo de campo, en el que estudió el comportamiento de una muestra de 80 docentes, aplicándose el cuestionario a través de una encuesta, que dio como resultado un nivel bajo en el ambiente estructurado en un 67% de los docentes encuestados, evidenciándose que no siempre se logra culminar con éxito las actividades en el tiempo establecido y con los materiales pertinentes. Se concluye que la planificación estratégica y la organización son totalmente viables en la institución debido a la facilidad de ejecución y la adaptabilidad.

En Ecuador, Tutean (2018), presentó su tesis denominada “La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional”, en la que se analiza la dimensión comportamiento organizacional de la variable clima organizacional, a través del estudio basado en la metodología cualitativa, de diseño teoría fundamentada, cuyo estudio se enfoca en las actividades educativas realizada por la Institución Educativa “31 de Octubre”, cuyo instrumento utilizado fue la revisión documental, donde los resultados se orientaron hacia el compromiso de los docentes, con lo que se pudo determinar el comportamiento organizacional. En efecto se identificó que la comunicación es vertical, es decir, que no se permite opiniones o discusiones ante las disposiciones emitidas por la autoridad institucional, quien es el responsable de la gerencia educativa.

Ecuador, Soto (2017) realizó su trabajo de tesis titulado “Análisis del clima organizacional”, en el cual se analizaron las dimensiones ambientes personal y comportamiento organizacional del clima organizacional. El estudio es de metodología cuantitativa y Diseño correlacional, dirigido a una muestra de 19 personas, a quienes se aplicó un instrumento de 21 ítems, el cual fue fiable según el valor Alfa de Cronbach alcanzado que fue de 0,830. Entre los indicadores observados se destacó la dimensión estructurada y el comportamiento organizacional. En los resultados obtenidos se determinó un nivel bajo para la dimensión comportamiento organizacional en un 65%, que no proporciona un clima organizacional óptimo, en este aspecto se concluyó que el personal con menos años de trabajo está más motivado en promedio 4,0682, y quienes tienen más años en la empresa en promedio 3,498, lo que refleja un menor nivel de motivación.

En el estudio sobre la variable “Gerencia Educativa”, se analiza el enfoque de calidad total, planteado por Edwards Deming (1894), quien se basó en el modelo estadístico, como una modalidad de exclusión de errores, donde se ejerce total control de las variables. Este tipo de gestión abarca todos los procesos, tanto internos como externos, desde una dinámica transformacional y proactiva entre sus miembros y los recursos (Lozano, 1988). El objetivo del enfoque de gestión de la calidad total, está dirigido hacia la satisfacción laboral, desde la atención a las necesidades de los miembros de la organización, fortaleciendo la motivación, a través de la comunicación asertiva y la prevalencia de los valores.

En este orden de ideas, se plantea la teoría general siendo la teoría de gerencia administrativa, propuesta por Weber & Fayol (1856-1915), la cual se rige por la burocracia y la administración, como principios de la gerencia, en el manejo de diversas áreas, con el objetivo de producir un trabajo más eficiente, efectivo y eficaz, cabe recalcar que este modo de gerencia resulta efectivo de manera especial en organizaciones grandes donde hay una estructura orgánica (Arano, Escudero, & Delfín, 2016, pág. 11).

A partir de esta teoría la gerencia se concibe como una estructura organizativa, que permite al gerente o administrador tener un adecuado control de los recursos, aplicando reglamentos y normas que regulan las acciones que corresponden a cada empleado, los causas a su vez son designados en sus cargos

de manera equitativa y de acuerdo a sus capacidades y méritos. En la comprensión de la variable se analiza la teoría específica de administración científica de Taylorismo (1940-1970), quien describe al hombre como un ser competitivo, autónomo, con intereses y visión objetiva orientadas en la sobrevivencia. Los principios que rigen el enfoque teórico, incluyen la obtención de ganancias en función del trabajo, organización institucional, capacitación del personal, supervisión e incentivo y sus dimensiones son. Planificación, organización y dirección (Mera, 2016, pág. 241).

En este enfoque la planeación y ejecución de las actividades se muestran como dos acciones completamente apartadas. En este enfoque la planeación de acciones se encuentra direccionada por el director, mientras que la ejecución de acciones está a cargo de cada departamento. Básicamente ambas requieren se mucho análisis, para poder seleccionar los recursos y las estrategias más acordes, de igual manera se prevale el buen uso del tiempo y la estructuración inteligente de las áreas, prevaleciendo la motivación y el desarrollo profesional de los trabajadores.

Figuroa (2019) define a la gerencia educativa como “la gestión escolar organizacional que las autoridades principales de la institución educativa efectúan por medio de un plan estructurado, para hacer cumplir los objetivos institucionales” (p. 67). Son acciones de los directivos que ejecutan en función de una planificación para cumplir con los fines del sistema educativo. En efecto, se conoce como gerencia educativa al conjunto de actividad realizadas día a día dentro de las escuelas y colegios e indispensable para llevar el control de los procesos de enseñanza – aprendizaje. Las autoridades como gerentes educativos son el eje principal para la toma de decisiones en la gestión escolar.

La gerencia educativa tiene como principal función crear un entorno laboral de organización, tanto en la estructura de cada área o departamento, como en el ideario institucional, que inspira al personal a sumarse al trabajo, ejerciendo sus propias capacidades con autonomía, pero con una misma visión. Al respecto, Ospina, Burgos, & Madera (2017) expresa que la gerencia educativa se orienta hacia el ejercicio de las funciones del directivo de la institución, quien es responsable de cumplir con sus obligaciones y alcanzar los objetivos de la

organización motivando al personal docentes, a través de la estimulación de sus logros, el acompañamiento, la orientación y monitoreo, comprendiendo constantemente el trabajo realizado por los empleados.

“Conjunto de actividades que sirven para realizar planificaciones que realizan el personal administrativo escolar, con meta de hacer cumplir con el cronograma de actividades que emite el sistema de educación dentro” (Cadenas, 2014, pág. 27). En la gerencia educativa el rector y vicerrector realizan planificaciones que se ejecutan bajo las normas de la Ley de Educación, conjuntamente con otros organismos institucionales, como la junta académica, consejo ejecutivo, comisiones de trabajo, gobierno escolar, comité central de padres de familia, entre otros. Cumplir con un cronograma requiere de una planificación sistematizada y estrategias para hacer cumplir metas y directrices que beneficien a docentes y estudiantes. Además, debe estar estructurada a acuerdo al cumplimiento de las actividades anuales que el Ministerio de Educación emite por medio de sus normas.

La gerencia educativa se efectúa por medio organizacionales elementales que requieren de buena comunicación e interacción y climas sociales positivos”. La labor que las autoridades realizan debe ser bien organizadas, es decir, no se puede llevar un plan sin organización y para ello se emplea valores comunicativos interactivos. Para Cañedo (2015) la gerencia educativa “es el conjunto de acciones direccionadas parte del rector(a) y vicerrector(a) con el propósito de establecer objetivos, diseñar estrategias, planear y ejecutar procesos claros, a corto y mediano plazo” (p. 53). En este sentido cabe recalcar que el direccionamiento u orientación, es vital en el control social de todos los que pertenecen a una institución educativa.

Para propiciar el buen funcionamiento de todos los procesos internos y externos, y el buen convivir de la institución educativa, se requiere de la dirección de las autoridades del plantel con liderazgo positivo y conocimiento de las metas a cumplir en cada parcial o periodo lectivo. Es así que la gerencia educativa según la teoría de Weber & Fayol (1856) se desarrolla en el marco de tres dimensiones: planificación, organización y dirección. Dentro de la organización es considerada una herramienta de la administración, que enciende el motor del funcionamiento de

la institución y que orienta el desempeño de las actividades del personal docente, trabajando en la motivación continua.

Desde la concepción de Miranda, Aguayo, & Villalva (2017) la planificación estratégica es un proceso de gestión para desarrollar y mantener una dirección estratégica que pueda alinear los objetivos y recursos de la organización. Es una herramienta que traza el camino del desarrollo de la institución, ya que nos permite coordinar e integrar los esfuerzos para lograr con éxito sus objetivos y nos permite enfocar nuestros servicios, nuestras acciones y nuestro trabajo. La planificación en la administración de la gerencia educativa es una técnica institucional de análisis e intervención, cuyos fundamentos se basan en el conocimiento de la investigación organizacional. Su aplicación ayuda a constituir y sistematizar todas las tareas y recursos movilizados para lograr los objetivos.

En el diseño de la planificación estratégicas se realizan todas las acciones pertinentes para cumplir con los objetivos, sin embargo, en la planificación táctica se realizar proyecciones más específicas de todas las metas y objetivos, es decir se detalla específicamente la planificación estratégica y en la planificación operativa se definen exactamente los procesos y cada una de las actividades en el logro de las metas y objetivos planteados en la planificación general (Aguillón, Berrún, & Peña, 2015, pág. 49).

La planificación es un proceso para establecer metas u objetivos y escoger las estrategias, medios y recursos apropiados para lograrlos. En la planificación se plantean tres tipos de indicadores fundamentales que son: planificación estratégica, planificación táctica y planificación operativa; en la estratégica, es donde se plantean objetivos y metas a largo plazo o en un periodo lectivo escolar. La planificación es la racionalización planeadas de los procesos y actividades y la creación de los objetivos y su cumplimiento (Manes, 2014).

La programación de las actividades escolares anuales es emitida bajo la Ley de Educación y Cultura, y dicha programación debe ser realizar por las autoridades educativas de cada zona, distritos y escolares”. Es importante que las actividades se realicen bajo Normas del Marco Legal e Institucional y que su ejecutor la planifica estratégicamente, tácticamente y operacionalmente (Bradford, 2014, pág. 182).

En las instituciones educativas los docentes y autoridades conocen como planificación al conjunto de actividades implementadas para alcanzar los objetivos que se establecieron antes del año escolar, para lo cual se hizo un plan estratégico y operativo, valorando las Normas establecidas en la Ley de Educación para hacer cumplir los estatutos y de esta manera lograr mejorar y trabajar en función de las necesidades escolares.

La segunda dimensión es la organización, definida por Roldán (2020) como un sistema de grupos conectados entre sí o departamentos organizacionales, dinámicos, flexibles e interactivos que trabajan para lograr metas a mediano y largo plazo en las Instituciones educativas, dichas organizaciones poseen tres indicadores: adhocráticas, de aprendizaje y en red, estas actividades están diseñados para cumplir con las especificaciones para las cual se creó, además en cualquier forma de organización se debe laborar bajo normas legales y con una planificación a cumplir en su totalidad

Una organización es un proceso que comienza con la especialización y división del trabajo en grupos y la asignación de funciones a unidades específicas e interdependientes a través de direccionamientos, realizados en el marco de la comunicación interna y la jerarquía para ayudar a lograr objetivos con función de la realidad institucional. También se considera organización a un grupo de personas que conviven y trabajan en equipo para lograr el propósito de los objetivos de la empresa o instituciones educativas. Una organización es un conjunto de equipos o grupos, con funciones específicas, que se fundamentan en reglas, valores y disciplina para lograr con éxitos sus propósitos, lo mismos que, aunque se realicen de manera separada, están vínculos, es decir que son subsistemas con funciones concretas para lograr con éxitos cumplir sus tareas (García , 2017).

Del mismo modo, la organización comunica objetivos a todos sus miembros y comunica los resultados, desglosando la información por departamento, facilitando el acceso de sus miembros a las bases de datos y documentación necesarias, actualizadas constantemente, gracias a las TIC. Por lo tanto, el contenido de la información transmitida facilita la adaptación y hace que la estructura sea más flexible.

La tercera dimensión es la “dirección”, considerada una acción ejecutiva que la realiza la autoridad principal de una institución educativa o de cualquier organización, a través de planes estratégicos, comunicación y liderazgo, cuyos indicadores son dirección autoritaria, participativa y democrática”. Es un elemento administrativo que tiene como función principal la orientación en la toma de decisiones a través del liderazgo (Crespo, Lopez, Peña, & Carreno, 2017, pág. 71).

En la dirección autoritaria cada servidor o empleado es señalado o delegado para cumplir sus obligaciones bajo normas bien estrictas por partes de la autoridad o líder y la dirección participativa y democrática es un estilo de orientación interactivo, comunicativo y motivacional, haciendo que los docentes sean más participativos y liberales en sus funciones siempre y cuando respeten las normas legales. Para Rivas (2014) “La dirección es dirigir, guiar, motivar, mandar, influir y acompañar, depende de estos elementos para llegar a liderar con éxito y lograr que los empleados realicen sus tareas a tiempo”. Para mandar, motivar y orientar se requiere de un liderazgo ejemplar y formativo. Cabe recalcar que el comportamiento y las actitudes son imprescindible en la dirección organizacional, sin estos factores no se puede dirigir, motivar y mucho menos acompañar en el buen camino, en la ejecución de las tareas de los docentes, por ejemplo, si es un líder autoritario, la labor se realiza sin motivación y si es un líder democrático y participativos; las actividades son más flexibles.

En cuanto a la teoría relacionada con la variable de estudio clima organizacional, se analiza el enfoque teórico de (Valué, 2002) citado por Guerrero & Silva (2017) quien explica que los empleados motivados, leales y productivos transmiten valor a los clientes, quienes a su vez lo demuestran al convertirse en clientes leales y actuar como embajadores de la empresa. Todo esto en última instancia significa excelentes resultados financieros, con los cuales la organización puede asociar aún más al empleado (Heskett, Sasser & Schlesinger, 2003).

El enfoque fundamental de Value (2002) se fundamente en el intercambio de valor en una relación a largo plazo. Para mantener esta relación, la organización no solo recibe, sino que también ofrece algo a cambio. El valor que la organización aporta al empleado a través de un salario justo, capacitación adecuada, un ambiente de trabajo agradable, etc., motiva y contribuye a la creación de valor para

el cliente. Cuando el cliente está muy satisfecho, la satisfacción se convierte en el comportamiento leal del embajador y el comprador.

Siguiendo el contexto teórico, el trabajo se sustenta en la teoría de desarrollo organizacional de Bebkhard (1962) la cual nació en los Estados Unidos en 1962, propuesta por Richard Bebkhard junto con Rensis Likert y Kurt Levin, centrado en el desarrollo planificado de las organizaciones, propusieron un conjunto complejo de ideas sobre "ambiente-organización-hombre" (Iglesias, Torres, & Mora, 2019, pág. 565). Con el desarrollo de las teorías de gestión, el clima organizacional comenzó a ocupar espacio, uno de los factores que determinan el buen funcionamiento de los sindicatos, dando prioridad a las relaciones humanas, haciendo hincapié en las personas y sus percepciones.

De manera más concreta el estudio se sustenta en la teoría "clima organizacional" de Likert (1961-1967) misma que establece que el comportamiento adoptado por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que perciben, por lo que se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert identifica tres tipos de variables que determinan las características de la organización y afectan las percepciones individuales del clima (Montuffar, 2016, p. 57).

Likert determina el clima organizacional mediante el análisis de tres variables: causal, intermedia y final. Las variables causales representan la estructura organizacional, tipo de administración, toma de decisiones, desarrollo de habilidades. Las variables intermedias incluyen todos los aspectos de la organización interna que determinan el nivel de motivación, desempeño y satisfacción. En cuanto a las variables finales, estos son factores internos y externos, es así que se concretan en tres dimensiones: ambiente personal, ambiente estructurado y comportamiento organizacional.

De acuerdo con Likert, la primera dimensión envuelve el ambiente personal descrito por Rodríguez & López (2017) como un espacio de interacción social lleno de sentimientos donde se desarrolla labores de la organización y son partícipe empleados, administradores (gerentes, rectores, etc. El ambiente social activo, participativo y empático es saludable para el mejor funcionamiento de la organización y el desarrollo del servicio educativo que oferta.

El clima organizacional es un factor ambiental psicosocial, donde se generan diálogos, reuniones, labores, planificación y orientación de los recursos humanos; factor ambiental que es generado por las autoridades principales, con el fin de mejorar los procesos o actividades diarias. En las instituciones educativas, se presentan varios factores que contribuirán a un clima organizacional o escolar favorable y / o desfavorable. Uno de los factores principales es la cultura organizacional, en este fluyen los valores, principios, ideales, expectativas, políticas, normativas, entre otros.

El clima organizacional se define como, “un fenómeno organizacional de factores de confort, socialización efectiva - afectiva y orientación en la vida laboral de cualquier individuo que labore en una organización”. El confort laboral y la interacción afectiva son indicios esenciales en la generación de climas laborales productivos y asertivos (Sánchez, 2015, pág. 64).

Los climas laborales son ambientes creados para mejorar los procesos y actividades diarias, y su estructura se fundamenta en llevar a cabo una organización óptima para mejorar la calidad y calidez de los servicios. La organización, la valoración del trabajo, las relaciones, el compromiso y el liderazgo son factores psicosociales positivos en los climas laborales. (Sierra & Campos, 2016, pág. 74)

En los climas organizacionales, el liderazgo, las compensaciones, los incentivos y la implicación de las autoridades del plantel, docentes, estudiantes y padres de familia o representantes legales, influyen en la generación de los climas organizacionales, sino se da cada uno de estos componentes del clima laboral difícilmente se crearán ambientes laborales sanos.

Son las condiciones laborales; el equipo de trabajo, la pertenencia a un grupo, la comunicación y los todos los procesos que se efectúan son parte de los climas organizacionales, además del buen funcionamiento y desarrollo de la empresa. Trabajar en los procesos de educativos en condiciones óptimas es vital para el buen desarrollo de las actividades. Para Vergara (2015) la participación de la toma de decisiones, conlleva a interactuar de manera activa en los grupos y los procesos educativos, integrarse a los equipos de trabajo con visión, actitud y

creatividad, y proveerse de valores éticos y morales. Todos estos factores y componentes hacen posibles climas organizacionales participativos.

En concordancia con la teoría de Likert, la primera dimensión considerada en el estudio de la variable clima organizacional, es el “ambiente personal”, definida por Chirinos, Meriño, & Martínez (2018) como los espacios de gestión, control laboral y estudio, son importantes para mejorar sus actividades, además poseen indicadores como: actitudes, percepción y personalidad, son lugares de trabajos personales aquellos espacios donde se realizan labores y se los lleva a cabo con valores y buena actitud. En el trabajo diario es importante crear un ambiente personal, social, de buenas actitudes con el equipo de trabajo, compartir percepciones que ayuden a otros mejorar sus labores e inclusive proveer de buena personalidad, estos ayuda a optimizar trabajo y coordinación.

En los entornos organizacionales, los ambientes laborales personales permiten ver con mejor percepción la proceso interno y externos, hay mayor concentración y aptitudes para afrontar retos. Son importantes los entornos personales para mejorar la concentración, la competitividad y la gestión de actividades (Salvador, 2014). Los ambientes personales en las organizaciones educativas son todos aquellos espacios de trabajo personalizados, para realizar planificaciones, diseñar estrategias y visualizar mejor las actividades planteadas, con ayuda de la tecnología y otros recursos que sean más significativos.

La segunda dimensión se refiere a los ambientes estructurados, que, según Torres, Lamenta, & Hamidian (2018) son espacios donde se desenvuelven normalmente los estudiantes, docentes y cualquier otro individuo, pero bajo normas, reglas y límites y sus indicadores como: estructuras formales, estilo de dirección y relaciones interpersonales. Por su parte Cantón (2014) llama ambientes organizados, a los espacios que tienen protocolos a seguir, como lo son las escuelas, los trabajos y los hogares, cada uno de ellos poseen estructuras formales, algunos tipos de orientaciones para no tomar decisiones equivocadas y además desarrollar ambientes sociales interpersonales, de integración, sostenida a partir de reglas que fortalecen el buen convivir

Un ambiente estructurado es un modelamiento necesario para ostentar control en las interacciones que se desarrolla entre docentes y directivos de

cualquier institución de formación”. El modelado de estructuras de trabajo y el desarrollo de estrategias contribuyen al fortalecimiento de las actividades y habilidades sociales. La formación de estructuras condicionales, decididas e interpersonales es importante para el clima laboral en las organizaciones modernas, se realizan mejor las labores y se optimizan mejor los recursos, es decir se cumple con los objetivos deseado de la organización (Gonzales, Paredes, Núñez, Paredes, & Paredes, 2018, pág. 7). La formación de estructuras condicionales, dirigidas e interpersonales es importante para el clima laboral en las organizaciones modernas, las tareas se realizan mejor y los recursos se optimizan mejor, es decir, los objetivos deseados de la organización. se logran

Una tercera dimensión es el comportamiento organizacional, que según González (2015) es el estudio de la conducta personal y las actitudes en su entorno de trabajo, su forma de actuar e interacción son características básicas para conocer el comportamiento de todos quienes pertenecen a una empresa, sus indicadores son: la satisfacción laboral, productividad y la toma de decisiones” (p. 17). El comportamiento de los individuos en las organizaciones de todo tipo, es una dimensión que indica que tan buena y mala es la empresa, este puede afectar el desempeño de sus actividades y el incumplimiento de los objetivos, estrategias y protocolos (Arias, Lazo, & Quintana, 2018, pág. 83).

De acuerdo con Sagredo & Castelló (2019) en las organizaciones la satisfacción laboral favorece los entornos y procesos óptimos para la productividad que realizan cada uno de los individuos que pertenecen a la organización. Las actitudes y la personalidad que poseen los trabajadores y administradores influyen en el comportamiento organizacional, es decir como son los trabajadores es la empresa (Aguillón, Berrún, & Peña, 2015). El comportamiento organizacional depende de la satisfacción laboral, es decir que, si me siento a gusto, produzco mejor y realizo mejores acciones de solución para la organización

En los sistemas educativos el comportamiento organizacional se observa bajo parámetros del desempeño docente y estudiantil, siendo los veedores la comunidad externa y los padres de familias que observan y dan calificación de la toma de decisiones, productividad y de ambiente de trabajo de los docentes y estudiante.

III. METODOLOGÍA

El método de investigación que se ha utilizado es el cuantitativo. Este método es un conjunto de estrategias para obtener y procesar información que utiliza valores numéricos y técnicas formales y / o estadísticas, siempre establecidas en una relación causal. Sobre la idea se definen el enfoque cualitativo como productos de la causalidad, que según Aranzamendi (2015) a través de sus datos se pronostica el resultado que tiene la investigación, éstas son a su vez, la base en la que se apoyan las estadísticas para generar conclusiones específicas (p. 74).

El tipo de método se ha seleccionado porque permitió describir y analizar los datos obtenidos sobre una determinada situación que corresponde al objeto estudiado. Sus características principales tienen que ver con su estructura sistemática y rigurosa.

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

El tipo de investigación utilizada fue la aplicada. Este tipo de investigación consiste en resolver un problema específico o desarrollar un programa práctico para satisfacer necesidades específicas (Ceroni, 2017). Este tipo de investigación se ha seleccionado porque a través del mismo se benefició a la muestra seleccionada en la búsqueda de una solución a la realidad problemática identificada.

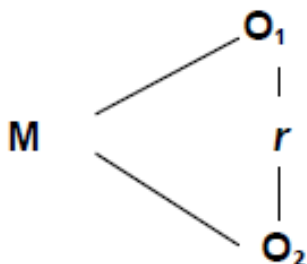
Diseño

Se trabajó bajo el diseño no experimental. Este diseño se caracteriza por ser sistemático y empírico; en el que las variables no se manipulan, puesto que ya están establecidas. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizaron sin intervención o influencia directa; y dichas relaciones se observaron tal y como se han dado en su contexto natural (Aldaz, Caiza, & Guamagallo, 2015). El diseño no experimental se aplicó en vista de que en la investigación no se ejecutó una propuesta de implementación, en tanto que el objetivo fue determinar la correlación entre las variables.

El sub diseño de investigación que se aplicó fue el Descriptivo-correlacional. Este tipo de diseño se caracteriza por ser un tipo de estudio un tanto descriptivo, aunque busca determinar el grado de relación entre las variables

presentadas, analizar la relación entre estas variables o conceptos (Rojas, 2015, pág. 27). El diseño descriptivo correlacional se utilizó para conocer las dimensiones de las variables y sus indicadores, permitiendo con ello identificar aspectos en el comportamiento cuando se las relaciona.

Esquema del diseño descriptivo-correlacional:



Dónde:

M : 30 docentes

O₁ : Variable 1: Gerencia educativa

O₂ : Variable 2: clima organizacional

r : Relación entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variables

Gerencia educativa: la gerencia educativa son un conjunto de actividades realizadas día a día dentro de las escuelas y colegios; esta es indispensable para llevar el control de los procesos de enseñanza – aprendizaje. Las autoridades como gerentes educativos son el eje principal para la toma de decisiones en la gestión escolar (Figueroa, 2019).

Clima organizacional: El clima organizacional es un factor ambiental psicosocial, donde se generan diálogos, reuniones, labores, planificación y orientación de los recursos humanos; factor ambiental que es generado por las autoridades principales, con el fin de mejorar los procesos o actividades diarias. (Rodríguez & López, 2017).

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Población es conjunto de las unidades escogidas para representar a la población, denominada como muestra y se espera que ésta sea relevante a la población y las características que se pretenden estudiar de acuerdo a la finalidad del estudio (Gelman, 2017, pág. 42). La población se constituye por 30 docentes de la Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas.

Se ha seleccionado esa cantidad de población porque tiene correspondencia con la problemática presentada, en la cual se evidencia debilidades en el clima organizacional, afectando directamente al personal que labora en la institución.

Criterios de inclusión:

- Personal docente de ambos sexos, de todas las edades, que laboran desde el nivel inicial hasta el sub nivel básico superior, en la Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, en condición de nombrados y contratados.

Criterios de exclusión:

- Docentes que no deseen participar voluntariamente en el estudio.
- Todo el personal directivo de la unidad educativa.

Tabla 1

Distribución de la población.

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes nivel inicial	0	4	4
Docentes básica elemental y media	2	12	14
Docentes básicas superior	5	7	12
Total	7	23	30

Fuente: Dirección de la “Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas”.

Muestra

La muestra es el conjunto de las unidades escogidas para representar a la población, se espera que esta sea relevante a la población y las características que

se pretenden estudiar de acuerdo a la finalidad del estudio (Arias, Villasís, & Miranda, 2016, pág. 203). La muestra estuvo constituida por 30 docentes de la “Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas. Se ha seleccionado esa cantidad de muestra porque su tamaño se ha calculado mediante un muestreo probabilístico estratificado.

Muestreo

El muestreo es no probabilístico que, de acuerdo con Hernández, Fernández, & Baptista (2015) permite seleccionar la muestra a partir de criterios de selección establecidos por el investigador. Se ha utilizado esa técnica de muestreo considerando que la muestra es pequeña y no amerita un muestreo probabilístico

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnicas

Se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar la información. Como señala Caldusch (2015) la encuesta se conoce como una de las técnicas de investigación más utilizadas porque permite recolectar información de fuentes primarias que brindan una selección de datos directos elaborados de manera adecuada, llevada a cabo mediante la elaboración de cuestionarios (p. 145). Se seleccionó esta técnica para realizar la recolección de datos, a través de una serie de preguntas redactadas en función de las dimensiones y los indicadores, las cuales estuvieron dirigidas a los docentes.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario como instrumento para recoger los datos de la muestra. Desde el punto de vista de Escofet, Folgueiras, Luna, & Palo (2016) el cuestionario es un instrumento de recolección de datos para llevar a cabo una investigación, utilizado para la técnica de encuesta por muestreo que permite obtención de información concreta (p. 57). Se ha seleccionado dicho instrumento porque a través de él se constituyen las preguntas a través de una estructura sistemática donde se registraron las respuestas dirigidas al personal docente, mediante de un sistema de recolección que permite ordenar los datos y facilitar la interpretación.

3.4.3. Validez de los instrumentos

La validez se establece al aprobar un instrumento de medición que se compara con algún criterio externo que pretende medir lo mismo (Martínez & March, 2015, pág. 87). Se utilizó la validez porque indica la medida con la que se verifica si las preguntas establecidas en la encuesta son coherentes con el tema objeto del estudio. La validez por criterio de expertos fue útil para aprobar el instrumento de investigación, para lo cual se sometió a análisis de expertos, que verificaron la coherencia entre las preguntas y las respuestas. Se conoce que se usan tres tipos de validez: de contenido, de criterio y de constructo.

La validez de contenido consiste en comprobar que los ítems que integran un cuestionario se relacionan con el contenido o definición de las variables, dimensiones e indicadores (Galicia & Balderrama, 2017, pág. 49). Se utilizó el tipo de validez de contenido valoradas a través de criterio de 3 jueces o expertos, para lo cual se aplicó el modelo de la matriz de validación del instrumento, establecida por la Universidad César Vallejo.

La validez de criterio, consiste en indicar la medida con la que se verifica si las preguntas establecidas en la encuesta son coherentes con el tema objeto del estudio, estas son revisadas por tres expertos mediante una matriz de valoración (Galicia & Balderrama, 2017). Se empleó el tipo de validez de criterio mediante el método de Pearson, permitiendo contrastar los datos de cada ítem, con el total de las variables. (Oficina de investigación, 2014)

La validez de constructo, consiste en verificar o validar si la escala utilizada para medir las variables y dimensiones, en concordante con el constructo (Abanto, 2014) Se utilizó el tipo de validez de constructo denominada validez dominio total, a través del método de correlaciones (Oficina de investigación, 2014). Se obtuvo con los datos recogidos en la prueba piloto.

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales (Martínez & March, 2015, pág. 47). El nivel de confiabilidad mostró la relación entre las dimensiones y los indicadores con el

que se formularon los ítems del instrumento, para el efecto se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach. A partir del procedimiento planteado se realizó la interpretación de los resultados de manera descriptiva, a través de las tablas cruzadas con la que se evaluaron los niveles de las dimensiones y las variables.

De igual manera se realizó el análisis inferencial, sobre el nivel de coeficiente Rho, que permitió identificar el nivel correlacional.

Tabla 2 *Estadísticas de fiabilidad – Gerencia Educativa*

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gerencia Educativa	,917	18

Fuente: Prueba piloto.

Tabla 3 *Estadísticas de fiabilidad – Clima organizacional*

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima organizacional	,977	20

Fuente: Prueba piloto.

3.5 Procedimiento

Para proceder a realizar la investigación, se solicita el permiso correspondiente al directivo del plantel, quien emite la autorización para aplicar los instrumentos y poder dialogar con los docentes que son los involucrados en la investigación, quienes, mediante un consentimiento informado que certificaron su voluntaria participación.

La correlación implica la manipulación de las variables objeto de estudio, pero no directamente, sino a través de un procedimiento de selección. Al manipular las variables se tienen la intención de organizar la aparición de diferentes valores de las variables.

El procedimiento para la investigación se realizó porque permitió conocer las expectativas que los docentes tienen sobre la gerencia educativa y el clima organizacional, sin inferir en este y siempre respetando la identidad de los participantes.

3.6 Métodos de análisis de datos

El análisis descriptivo es la medición de la tendencia sobre los datos obtenidos, vinculados con las circunstancias observadas en el campo de estudio. El estudio se sustenta en la contestación de varias preguntas a partir de recolección de datos, análisis e interpretación (Oficina de investigación, 2014). Este tipo de análisis facilita la cuantificación a partir de la interpretación de datos, ofreciendo a su vez las representaciones claras y pertinentes que llevaron a la comprobación de las hipótesis.

El análisis inferencial supone que los datos están guiados por un fenómeno aleatorio básico que los lleva a un valor particular. Es por eso que los datos se llaman variables aleatorias (Gil, 2015). Para calcular las correlacionales planteadas en las hipótesis se utilizó Rho de Spearman el cual fue determinado mediante la prueba de normalidad. Este método se utilizó para determinar las características de los docentes que conforman la muestra de investigación, mediante estimaciones numéricas, con lo cual se obtendrán las conclusiones asociadas a la correlación existente entre los fenómenos que se estudian necesarias para la comprobación de hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Criterios de los aspectos éticos nacionales (propios de su país):

Previo a la planificación y diseño de un proyecto de investigación, fue preciso solicitar el permiso correspondiente a la dirección distrital, a través de un oficio de solicitud, el cual luego de ser analizado y aprobado, dio la apertura para ingresar a la institución a dialogar con el rector o director.

En este sentido, fue preciso manejar la información de manera confidencial, evitando además manejar los riesgos, es decir que se aseguró la protección de los participantes y la integridad de la institución.

Criterios de aspectos éticos internacionales:

Se ha respetado los derechos de los autores consultados según normas APA porque con ello se evitó cometer el delito de plagio.

Se ha tomado en cuenta el consentimiento informado porque es el proceso por el cual una persona acepta participar en una investigación, reconociendo los beneficios, consecuencias o efectos que pueden surgir durante su desarrollo.

Se ha considerado el anonimato porque de esa manera se evitaron riesgos, impidiendo que las respuestas sean públicas, y sus cuestiones implicadas alteren el clima organizacional o convivencia armónica. En este sentido, el anonimato puede servir como protección de la organización y sus miembros, evitando la divulgación de problemas que afectan la propiedad usual.

Se ha respetado la autenticidad de los datos porque con ellos se garantiza el derecho a la información que corresponde al personal docentes y directivos de la institución educativa.

Principios éticos:

– En un estudio donde se aplica un instrumento de investigación a una población, es indispensable la aplicación de los principios de beneficencia, autonomía, justicia y no malicia.

– El principio de beneficencia que también se llama respeto por las personas, se basa en que una persona tiene la capacidad de permitirse actuar como persona, es decir, determinar su propio estándar;

– El principio de autonomía, tiene la libertad de elegir, aplicando su propio razonamiento, y después de analizar los pros y los contras, determinó el curso a seguir.

– El principio de no malicia, obliga a todos desde el principio y, por lo tanto, precede a cualquier tipo de información o consentimiento" y tiene como objetivo no causar daño, lo que moralmente obliga al investigador a buscar el menor condiciones.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gerencia educativa y el clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Tabla 4. *V1 Gerencia Educativa*V2 Clima Organizacional*

		V2 Clima Organizacional			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Gerencia Educativa	Alto	6.7%			6.7%
	Bajo			10.0%	10.0%
	Medio	3.3%	6.7%	73.3%	83.3%
Total		10.0%	6.7%	83.3%	100.0%

Fuente: Cuestionarios dirigido a docentes

Interpretación:

En la tabla 4, el **73,3%** de los encuestados calificaron las variables gerencia educativa y clima organizacional en el nivel medio. Indicador que explica que gran parte de los docentes no ven con optimismo la gestión, dirección y las proyecciones de las autoridades, siendo esto a la vez un mal indicador para generar ambientes propicios que genere buenas interrelaciones laborales en equipos. El 10.0% calificó a la administración de las autoridades en el nivel bajo, indicando descontento en sus labores con las acciones en los procesos administrativos y de relaciones humanas, por otra parte, el clima o ambiente laboral en el nivel medio, siendo esto un factor elemental que indica que los docentes están desmotivados porque no hay interacciones entre docentes y autoridades positivas. Un 6,7% calificaron en el nivel medio a la gestión del rector, expresando los docentes que no están de acuerdo con la orientación y los proyectos que ejecuta y en el nivel bajo el clima organizacional, factor que indica que los docentes no están conformes con el trato de sus autoridades y compañeros. Otro 6,7% calificó que la gerencia del rector y el clima laboral dentro de la institución en el nivel alto, indicando que la minoría de los docentes ven como muy buena la gestión y el liderazgo de las autoridades del plantel educativo y califican de positiva las relaciones humanas. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación medio la gerencia educativa y el clima organizacional.

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la gerencia educativa y el ambiente personal en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Tabla 5, V1 Gerencia Educativa*D1 Ambiente Personal

		D1 Ambiente Personal			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Gerencia Educativa	Alto	3.3%		3.3%	6.7%
	Bajo		3.3%	6.7%	10.0%
	Medio	3.3%	13.3%	66.7%	83.3%
Total		6.7%	16.7%	76.7%	100.0%

Fuente: Cuestionarios dirigido a docentes

Interpretación:

En la tabla 5, el **66,7%** de los encuestados calificaron tanto a la variable gerencia educativa como dimensión ambiente personal de la variable clima organizacional en el nivel medio. Esto evidencia que el trabajo de las autoridades en la gestión y liderazgo para cumplir con las metas establecidas la califican como buena al mismo tiempo esto indica el clima personal es positivo. El 13,3% de ellos calificaron a la gestión de las autoridades principales del plantel educativo en el nivel medio, es decir que las autoridades si responden a las necesidades y cumple con las normas y objetivos, y a al ambiente personal en el nivel bajo, es decir que las condiciones laborales no están de acorde a las necesidades básicas, siendo esto una mala gerencia educativa. Un 6,7% calificó en el nivel bajo la gerencia del rector y cuerpo de la junta directiva, es decir que no cumple con los procesos para generar calidad y calidez en la institución y al ambiente personal en el nivel medio, indicando que no las autoridades no se preocupan por cambiar las condiciones en donde se generan los procesos educativos. El 3,3% calificaron a la gerencia educativa del rector en el nivel medio, es decir que pocos docentes ven con optimismo la capacidad de liderazgo y al clima personal en el nivel alto, indicando que el sí cumple con las condiciones técnicas y física la institución educativa. Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación medio tanto la gestión educativa como en el ambiente personal, indicando que la labor es buena de las autoridades en cuando a la gestión en trabajar para mejorar las condiciones físicas dentro de la institución educativa.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la gerencia educativa y el ambiente estructurado en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Tabla 6. V1 Gerencia Educativa*D2 Ambiente Estructurado

		D2 Ambiente Estructurado			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Gerencia Educativa	Alto	6.7%			6.7%
	Bajo		3.3%	6.7%	10.0%
	Medio		10.0%	73.3%	83.3%
Total		6.7%	13.3%	80.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios dirigido a docentes

Interpretación:

En la tabla 6, el **73,3%** de los encuestados calificaron tanto a la variable gerencia educativa como a la dimensión ambiente estructurado de la variable clima organizacional en el nivel medio. Esto indica claramente que la mayoría de los docentes ven que las autoridades del plantel están capacitadas para trabajar por el bien común de la institución educativa, además promueven climas labores básicos estructurados que son indispensables para generar relaciones humanas positivas. El 10,0% de ellos calificaron a la gestión o gerencia educativa en el nivel medio, la cual indica que no son pocos los docentes que ven como positiva la labor de las autoridades en la administración tanto en la aplicación de nuevas estrategias para que los docentes generen buen desempeño y el ambiente estructurado en el nivel bajo, es decir que no cumplen las autoridades con las normas de estándar de calidad en la creación de ambientes definidos para el buen desarrollo integral tanto de los estudiantes como el de los docentes. Se deduce que predominó el nivel de calificación medio, en la gestión del rector, vicerrector y miembros de la junta académica, en el clima estructurado.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la gerencia educativa y el comportamiento organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Tabla 7. *V1 Gerencia Educativa* D3 Comportamiento Organizacional*

		D3 Comportamiento Organizacional			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Gerencia Educativa	Alto	3.3%		3.3%	6.7%
	Bajo			10.0%	10.0%
	Medio		10.0%	73.3%	83.3%
Total		3.3%	10.0%	86.7%	100.0%

Fuente: Cuestionarios dirigido a docentes

Interpretación:

En la tabla 7, el **73,3%** de los encuestados calificaron tanto a la variable gerencia educativa como a la dimensión comportamiento organizacional con un nivel medio. Claramente muestra que más de la mitad de los encuestados califica de media la labor de las autoridades del plantel, es decir que el liderazgo para crear ambientes propicios que generen actitudes positivas si cumple con los estándares básicos, por otra parte todos los miembros que conforman el plantel educativo tienen buen comportamiento en su puesto de trabajo, es decir que es innovador, organizado, se integra fácilmente a los grupos y con calidad aplica sus conocimientos para cooperar en el buen desarrollo de la institución educativa, así como el buen desarrollo de los procesos de enseñanza – aprendizajes dentro del aula. El 10,0% de los encuestados midió como en el nivel medio la gestión del rector en el mejoramiento de los procesos de formación y desarrollo institucional y en el nivel bajo el comportamiento de las autoridades y docentes. Al final se deduce que prevaleció la calificación media a la gerencia educativa y el comportamiento organizacional, siendo buena la percepción la labor de las autoridades del plantel.

4.2. Prueba de normalidad

Se aplicó para determinar con que prueba se debe comprobar las correlaciones y las hipótesis de investigación.

Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: se aplica en muestras mayores a 50 sujetos.

Shapiro-Wilk: se aplica en muestras de 50 sujetos a menos.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = $> \alpha$ aceptar H_0 = los datos provienen de una distribución normal.

Sig. $< \alpha$ aceptar H_i = los datos no provienen de una distribución normal.

Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Figura 1 Pruebas de normalidad V1 Gerencia Educativa * V2 Clima Organizacional

Pruebas de normalidad							
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
V1 Gerencia Educativa	.143	30	.119	.877	30	.002	
V2 Clima Organizacional	.151	30	.081	.950	30	.164	

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión estadística de Normalidad:

Figura 2 Normalidad V1 Gerencia Educativa * V2 Clima Organizacional

Normalidad	
V1 Sig. = 0,002	$< \alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,164	$> \alpha = 0,05$

Aplicación de estadístico:

Figura 2 Aplicación de estadístico V1 Gerencia Educativa * V2 Clima Organizacional

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05 ; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa.

Interpretación:

Por haber trabajado con una población menor a 50 sujetos, se aplicó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Asimismo, se percibe que los valores de Sig., en ambas variables resultaron menores que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, mostrando que los datos no provienen de una distribución normal, correspondiendo usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

4.3. Resultados inferenciales

Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre la gerencia educativa y el clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la gerencia educativa y el clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Tabla 8. *Correlación entre V1 y V2*

			V1 Gerencia Educativa	V2 Clima Organizacional
Rho de Spearman	V1 Gerencia Educativa	Coefficiente de correlación	1.000	,719**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	V2 Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,719**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

Fuente: Cuestionarios aplicado a docentes

Interpretación:

En la tabla 8, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,719** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gerencia educativa y clima organizacional es alta, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre las variables gerencia educativa y clima organizacional.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre la gerencia educativa y el clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la gerencia educativa y el clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Tabla 9. *Correlación entre V1 y V2*

			V1 Gerencia Educativa	V2 Clima Organizacional
Rho de Spearman	V1 Gerencia Educativa	Coeficiente de correlación	1.000	,719**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	V2 Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,719**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

Fuente: Cuestionarios dirigido a docentes

Interpretación:

En la tabla 9, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,719** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gerencia educativa y clima organizacional es alta, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre gerencia educativa y clima organizacional. Se interpreta a partir de estos resultados que las acciones gerenciales en el ámbito educativo siempre están relacionadas con la distribución equitativa, la interacción positiva y la práctica de habilidades directivas en un aspecto humanístico.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la gerencia educativa y el ambiente personal en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

H₀₁: No existe relación significativa entre la gerencia educativa y el ambiente personal en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Tabla 10. *Correlación entre V1 y D1 Ambiente personal*

			V1 Gerencia Educativa	D1 Ambiente Personal
Rho de Spearman	V1 Gerencia Educativa	Coeficiente de correlación	1.000	,708**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	D1 Ambiente Personal	Coeficiente de correlación	,708**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

Fuente: Cuestionarios dirigido a docentes

Interpretación:

En la tabla 10, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,708** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gerencia educativa y la dimensión ambiente personal de la variable clima organizacional es alta, directa y significativa al nivel 0.05; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre gerencia educativa y ambiente personal. Los resultados se interpretan claramente, donde se demuestra que un ambiente personal armónico, donde se respeta a cada miembro y se valoran sus capacidades, es mucho más efectivo para toda la comunidad.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre la gerencia educativa y el ambiente estructurado en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

H₀₂: No existe relación significativa entre la gerencia educativa y el ambiente estructurado en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Tabla 11. *Correlación entre V1 y D2 Ambiente Estructurado*

		V1 Gerencia Educativa	D2 Ambiente Estructurado
Rho de Spearman	V1 Gerencia Educativa	1.000	,685**
			.000
		30	30
	D2 Ambiente Estructurado	,685**	1.000
		.000	
		30	30

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

Fuente: Cuestionarios dirigido a docentes

Interpretación:

En la tabla 11, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,685** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gerencia educativa y la dimensión ambiente estructurado de la variable clima organizacional es alta, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa, concluyendo la existencia de correlación significativa entre gerencia educativa y ambiente estructurado. Un ambiente estructurado favorece la organización y por ende la gerencia educativa bajo un ambiente estructurado tendrá mayor control de los recursos, generándose experiencias más significativas, integradoras y eficaces.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre la **gerencia educativa** y el **comportamiento organizacional** en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

H₀₃: No existe relación significativa entre la **gerencia educativa** y el **comportamiento organizacional** en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Tabla 12. *Correlación entre V1 y D3 Comportamiento Organizacional*

		V1 Gerencia Educativa	D3 Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	V1 Gerencia Educativa	1.000	,653**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
	D3 Comportamiento Organizacional	,653**	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

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

Fuente: Cuestionarios dirigido a docentes

Interpretación:

En la tabla 12, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,708**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gerencia educativa y la dimensión comportamiento organizacional de la variable clima organizacional es alta, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre la variable gerencia educativa y la dimensión comportamiento organizacional.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación ha permitido evidenciar los planteamientos planteados, relacionando las variables a través de fundamentos enfocados en “calidad total” y “Value Profit Chain”, y en las teorías de “gerencia educativa”, “administración científica”, “desarrollo organizacional”, y “clima organizacional”.

Objetivo General

Como se observa en la tabla 4, a través del análisis descriptivo realizado sobre las variables “gerencia educativa” y “clima organizacional” en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Ecuador, resultó predominante el nivel medio en un 73.3%, resultado que se aproxima a los datos que obtuvo Palomino (2017) es su investigación, donde la variable “gerencia educativa” se ubicó en un nivel medio con un 61 %, al igual que el “clima organizacional” con un 75%. Por otra parte, coincide del mismo modo con la investigación de Hurtado (2015), donde las variables “gerencia educativa” se calificó con un nivel alto en un 60,97%.

En este aspecto y conforme a la teoría expuesta por el Taylorismo (1940-1970), se entiende que la gerencia educativa se orienta hacia la organización institucional, que exige al gerente capacidad y actitud para planificar, direccionar y orientar a todo su personal, siendo en este punto, primordial el desarrollo de habilidades sociales que favorezcan las relaciones interpersonales, de modo que se produzcan un clima organizacional armónico. Mientras tanto, Figueroa (2019) desde una perspectiva productora concibe la función de la gerencia educativa como un conjunto de acciones encaminadas a través de un plan estructurado bajo el cual se orienta la labor hacia el cumplimiento de los objetivos. En cuanto al “clima organizacional” Guerrero & Silva (2017) orienta su fundamente hacia factores motivaciones que dirigen a los empleados hacia la ejecución de un trabajo más productivo y empeñoso, que finalmente ayudará a la empresa a obtener mayores ganancias.

En relación al análisis inferencial de la tabla 8, se pudo evidenciar un p valor de .000 inferior al nivel de significancia (0.01) y un coeficiente de correlación 0,719**, que comprobaron la relación alta, directa y significativa, entre las variables

que se examinaron, aceptando con ello la hipótesis alternativa. Aspecto concordante con el estudio realizado por Palomino (2017), quien mediante la prueba no paramétrica realizada sobre la “gerencia educativa” y el “clima organizacional” determinó una alta correlación a través del coeficiente Rho 0,670. Los datos también atañen a los resultados alcanzados por Pajuelo (2018) cuyos resultados sobre las variables de gestión educativa y clima organizacional alcanzaron un coeficiente Rho de Pearson igual a 0.944 con un nivel de significancia menor a 0.05, indicando que la correlación es altamente significativa positiva muy alta.

Objetivo específico 1

De la misma forma, se observa en la tabla 5, a través del análisis descriptivo realizado sobre la variable “gerencia educativa” y la dimensión “ambiente personal” en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Ecuador, que resultó predominante el nivel medio en un 66.7%, resultado que se aproxima a los datos que obtuvo Palomino (2017) es su investigación, donde la dimensión “ambiente personal” alcanzó un nivel medio con un 65,22%. Por otra parte, coincide del mismo modo con la investigación de Pajuelo (2018), cuya dimensión “ambiente personal”, alcanzó un nivel regular con un 69%.

En la comprensión teórica se analiza la teoría expuesta por Likert (1961-1967) quien sostiene que el comportamiento es un factor clave del ambiente personal, que marcar la línea de interacción entre las personas que forman parte de una empresa u organización. Para Rodríguez & López (2017) el ambiente personal es un espacio en el que interactúa un grupo de personas, y fluyen una serie de actitudes, que dependen de la situacional emocional de cada uno.

En relación al análisis inferencial de la tabla 9, se pudo evidenciar un p valor de 0.000 inferior al nivel de significancia (0.01) y un coeficiente de correlación 0,708**, que comprobaron la relación alta, directa y significativa, entre la variable gerencia educativa y la dimensión ambiente personal, aceptando con ello la hipótesis alternativa. Aspecto concordante con el estudio realizado por Pajuelo (2018), quien mediante la prueba no paramétrica realizada sobre la “gerencia educativa” y el “ambiente personal” en la prueba correlación alcanzó un Rho de Spearman 0.318 y un $p < 0,004$ que indicó una correlación positiva baja, los datos

discrepan con los resultados de Osore (2019), que a través de la correlación realizada entre la gestión educativa y ambiente personal obtuvo un coeficiente Rho de Pearson de 0,459 con un ($\pm 0,40$ a $\pm 0,69$) que indicó un correlación moderada.

Objetivo específico 2

Se observa en la tabla 6, a través del análisis descriptivo realizado sobre la variable “gerencia educativa” y la dimensión “ambiente estructurado” en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Ecuador, la superioridad de la condición medio en un 73.3%, estos datos son inversos a los datos obtenidos por Salvador (2016) quien a través de una encuesta, obtuvo un nivel bajo en el ambiente estructurado en un 67%, por otra parte se aproximan a los datos obtenidos por Palomino (2017) es su investigación, donde la dimensión “ambiente estructurado” de acuerdo con el 56.52% fue calificada con un nivel regular. Así también discrepa con los resultados obtenidos en la investigación de Salvador (2016) quien, a partir de los datos interpretados en la encuesta, obtuvo un nivel bajo en el ambiente estructurado en un 67%.

Dichos hallazgos se acercan a la teoría de Paredes, Núñez, Paredes, & Paredes (20187) mediante la cual explica que el ambiente estructurado hace referencia a las condicionales y relaciones interpersonales que favorecen el clima laboral en las organizaciones modernas, este tipo de ambiente conduce hacia el orden y el eficiente uso de los recursos, con dirección al logro de los objetivos deseados de la organización.

En relación al análisis inferencial de la tabla 10, se pudo evidenciar un p valor de 0.000 inferior al nivel de significancia (0.01) y un coeficiente de correlación 0,685**, que comprobaron la relación alta, directa y significativa, entre la variable gerencia educativa y la dimensión ambiente estructurado, aceptando la hipótesis alternativa. Resultado contrasta con el estudio realizado por Pajuelo (2018), quien mediante la prueba no paramétrica realizada sobre la “gerencia educativa” y el “ambiente estructurado” obtuvo un coeficiente correlacional r de Pearson igual a 0,268 y un $p > 0,035$, que indicó un nivel de significancia positiva baja. Por otra parte, los datos concuerdan con los resultados de Osore (2019) quien a través de la prueba correlación entre gestión educativa y clima estructurado comprobó un nivel de significancia y una correlación alta con un Rho de Pearson de 0,703.

Objetivo específico 3

Se observa en la tabla 7, a través del análisis descriptivo realizado sobre la variable “gerencia educativa” y la dimensión “comportamiento organizacional” en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Ecuador, la superioridad de la condición medio en un 73.3%, resultado inversos a los datos obtenidos por Terán (2015) quien, en su investigación, tanto el nivel de comportamiento organizacional como la dirección se calificaron con un nivel bajo. Por otra parte, discrepa con los resultados obtenidos en la investigación de Soto (2017) quien, determinó un nivel bajo para la dimensión comportamiento organizacional en un 65%, que no proporciona un clima organizacional óptimo, en este aspecto se concluyó que el personal con menos años de trabajo está más motivado en promedio 4,0682.

Dichos hallazgos se acercan a la idea de González (2015) mediante la cual explica el comportamiento organizacional en un entorno laboral, influye sobre la satisfacción laboral, productividad y toma de decisiones, es así que, dentro de una organización fluyen un conjunto de acciones que a su vez producen distintos efectos sobre el clima organizacional. Por su parte Aguillón, Berrún, & Peña (2015) aporta que el comportamiento organizacional depende de la satisfacción laboral y esta a su vez está concadenada a la calidad de la gerencia educativa.

En relación al análisis inferencial de la tabla 11, se pudo evidenciar un p valor de 0.000 inferior al nivel de significancia (0.01) y un coeficiente de correlación 0,653**, que comprobaron la relación alta, directa y significativa, entre la variable gerencia educativa y la dimensión comportamiento organizacional, aceptando con ello la hipótesis alternativa. Resultado que discrepa con el estudio realizado por Pajuelo (2018), quien mediante la prueba no paramétrica realizada sobre la “gerencia educativa” y el “comportamiento organizacional” obtuvo un coeficiente correlacional Rho de Pearson 0,268 y un $p > 0,035$, que indicó un nivel de significancia positiva baja. Por otra parte, los datos concuerdan con los resultados de Osoreo (2019), quien a través de la prueba aplica a la variable gerencia educativa y la conducta organizacional comprobó una correlación moderada con un Rho de Pearson 0,678.

VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados inferenciales indican la aceptación del supuesto alternativo en función a la demostración de la correlación alta, directa y significativa entre la gerencia educativa y el clima organizacional de acuerdo al resultado de un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,730** y una Sig. = 0,000 < 0.01 comprobándose la hipótesis alternativa. Los resultados mostraron una preponderancia del nivel medio en un 73.3%, indicando con ello que existen debilidades en la gerencia educativa que afectan el clima organizacional.
2. Los resultados inferenciales de la hipótesis específica 1 indican la aceptación del supuesto alternativo en función a la demostración de la correlación alta, directa y significativa entre la gerencia educativa y el clima organizacional de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman igual a 0,719** y una Sig. = 0,000 < 0.01. Los resultados mostraron una preponderancia del nivel medio en un 66,7%, demostrando que en algunas ocasiones hay divergencias en la decisión de la gerencia educativa que afectan las relaciones laborales.
3. Sobre la hipótesis específica 2, los resultados muestran la aceptación del supuesto alternativo en función a la demostración de la correlación alta, directa y significativa entre la gerencia educativa y el ambiente estructurado, según el Rho de Spearman 0,685** y una Sig. = 0,000 < 0.01. Los resultados mostraron una preponderancia del nivel medio en un 73.3%, lo cual demuestra que la mayoría de los docentes no están del todo conformes con la estructurado del organigrama institucional, pues consideran que no siempre es equitativo, justo y coherente a las necesidades de la institución.
4. Sobre la hipótesis específica 3, los resultados inferenciales muestran la aceptación del supuesto alternativo en función a la demostración de la correlación alta, directa y significativa entre la gerencia educativa y el ambiente estructurado, de acuerdo al resultado del coeficiente Rho de Spearman igual a 0,653** y una Sig. = 0,000 < 0.01. Los resultados mostraron una preponderancia del nivel medio en un 73.3%, lo cual demuestra que el comportamiento organizacional está afectando regularmente el desempeño de las actividades e impide que se pueden lograr los objetivos y estrategias planteadas.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al director de la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Ecuador, aplicar un programa de talleres dinámicos de identificación de necesidades y amenazas que afectan el clima organizacional, de modo que se puede crear conciencias sobre aquellos factores que se requieren mejora, donde conjuntamente con todos los docentes se puedan plantear estrategias innovadoras.

Se recomienda al director de la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Ecuador, realizar una valoración crítica de las necesidades de los docentes en función de sus ocupaciones, de modo puedan tomar decisiones acertadas que no afecten el ambiente personal de los miembros de organización.

Se recomienda al director de la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Ecuador, aplicar un programa de talleres dinámicos de identificación de necesidades y amenazas que afectan el clima organizacional, de modo que se puede crear conciencias sobre aquellos factores que se requieren mejorar, donde conjuntamente con todos los docentes puedan participar en el planteamiento de estrategias innovadoras.

Se recomienda al director de la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Ecuador, diseñar un diagrama de red de los interlocutores de la dirección institucional, que permita a los docentes, padres y estudiantes, conocer quienes intervienen en los procesos de gestión del ámbito institucional, y profesional.

REFERENCIAS

- Abal, J. (2010). *Gobierno abierto para fortalecer a la democracia*. España: Algón.
- Abanto, W. (2014). *Guía de aprendizaje: diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Aguillón, Á., Berrún, L., & Peña, J. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. Monterrey, Nuevo León, México: Editorial El Manual Moderno.
- Alarcón, M. S. (2013). *Educational management and quality of education in private institutions in metropolitan Lima*. Lima, Perú.
- Aldaz, C., Caiza, L., & Guamagallo, M. (2015). *Diseños no experimentales de investigación*. Quito: Universidd Central de Ecuador.
- Arano, R., Escudero, J., & Delfín, L. (2016). Founding the origin of the organizational climate, from the perspective of school management: a theoretical approach. *Universidad Veracruzana*, 10-13.
- Aranzamendi, L. (2015). *Investigación jurídica de la ciencia y el conocimiento científico*. Perú: Editora Jurídica Grijley.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6a. ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). Research protocol III: the study population. *Metodología de la investigación*, 201- 206.
- Arias, W., Lazo, J., & Quintana, S. (2018). ¿Is the organizational climate determining interpersonal relationships or are interpersonal relationships determining the organizational climate? *Industrial Data*, 81-89.
- Asinelli, C. (2013). *Modernización del Estado en Argentina: ¿efecto estructural o decisión política? El Proyecto de Modernización del Estado como estudio de caso de restricciones en las transformaciones estatales*. Tesis de Maestría, Universidad de San Andrés. Obtenido de <http://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/handle/10908/2488>
- Barreto, C. (2013). *Estadística para Educación*. (3a. ed.). Chimbote, Perú.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Prentice Hall.
- Bradford, H. (2014). *Child observation and educational planning: from babies to three years*. Madrid, España: Narcea Ediciones.
- Cadenas Manzi, P. (2014). *Estrategia de sensibilización, una visión sin límites: Dirigido a la integración de las personas con discapacidad física en el campo de la gerencia educativa*. Euskadi, El Pais Vasco: EAE.
- Calderón, C., & Lorenzo, S. (2010). *Introducción*. Buenos Aires, Argentina: Capital Intelectual.
- Calduch, R. (2015). International research methods and techniques. *Universidad Complutense de Madrid*, 2-180.
- Cámara de comercio Lima. (2016). Barriers that drown. *La cámara*(745), 1.
- Cantón, J. (2014). *El ambiente en la comunicación y la relación social (Atención y apoyo psicosocial)*. Madrid, España: Editex.
- Cañedo, C. (2015). *La diversidad en el contexto universitario. Una necesidad actual en el Ecuador*. New York, Estados Unidos: Palibrio.

- Carbajal, M. (2017). *Gobierno abierto y el presupuesto participativo en la Municipalidad de Los Olivos, 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8819>
- Carbajal, X. (2019). *Satisfacción laboral, liderazgo e inteligencia emocional en una empresa financiera de Lima*. Lima, Peru: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Castro, A. (2017). *Manual práctico de Comunicación Organizacional*. Barranquilla, Colombia: Editorial Verbum.
- Castro, M., & Morales, M. E. (2015). Classroom environments that promote learning, from the perspective of school boys and girls. *Revista Electrónica Educare*, 1-32.
- Centro de Estudios Públicos. (2017). *Un estado para la ciudadanía. Informe de la comisión de modernización del estado*. Santiago de Chile, Chile: Andros Impresores.
- Centro UC. (2017). *Encuesta Voces Docentes II*. 2017: Enuesta voces.
- Ceroni, M. (2017). Basic, applied research or just research? *Revista de la Sociedad Química del Perú*, 87-94.
- Chávez, J., Cigüeñas, M., & Martensen, R. (2016). *La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios*. Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1586/Johann_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). The organizational climate in sustainable entrepreneurship. *Revista EAN*, 43-61.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2014). *Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas.
- Concha, G., & Naser, A. (2012). *Datos abiertos: Un nuevo desafío para los gobiernos de la región* Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social. Santiago, Chile: CEPAL.
- Congreso de la Republica del Perú. (2015). Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. *Análisis y comentario*. Lima, Perú.
- Crespo, T., Lopez, J., Peña, J., & Carreno, F. (2017). *Administración de Empresas. Profesores de Enseñanza Secundaria. Volumen II. E-book*. Madrid, España: MAD-Eduforma.
- Cruz, J., Ramírez, S., & Sánchez, D. (2015). *La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión humana para aumentar la productividad y motivación laboral*. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda.
- Escofet, A., Folgueiras, P., Luna, E., & Palo, B. (2016). *Preparation and validation of a questionnaire to assess service-learning projects*. Barcelona: RMIE.
- Fernández, E. (2017). *Gobierno electrónico y participación ciudadana en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6011/Fernandez_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Figuroa, A. (2019). *Gerencia Participativa: como lograr la participación de todos para el éxito en la gestión escolar*. Washington, Estados Unidos: Amazon Digital Services LLC - Kdp Print Us.
- Franco, C., & López, L. (2013). *Propuesta metodológica para la gestión del cambio cultural aplicable en proyectos de business process management (6a. ed.)*. Madrid, España: Morata.

- Galicia, L., & Balderrama, J. E. (2017). Content validity by expert judgment: proposal of a virtual tool. *Universidad de Guadalajara*, 42-53.
- García, I. (14 de Noviembre de 2017). *Economías imple.net*. Obtenido de economiasimple.net: <https://economiasimple.net>
- Gelman, A. (2017). Beyond subjective and objective in statistics. *Royal Statistical Society*, 1-67.
- Gil, J. (2015). *Estadística e informática (spss) en la investigación descriptiva e inferencial*. Madrid : UNED.
- Giron, O. (2013). *Gobierno Electrónico y Acceso a la Información*. Tesis de Maestría, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador. Obtenido de <http://www.uca.edu.sv/gescom/wp-content/uploads/2017/03/tesis19.pdf>
- Gómez, L. (2015). *La implementación de políticas de Gobierno Abierto en entornos locales: el caso del Municipio de Rafaela*. Tesis de Maestría, Universidad de Buenos Aires, Santa Fe, Argentina. Obtenido de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0282_GomezLD.pdf
- Gómez, M. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (2a. ed.). Córdoba, Argentina: Brujas.
- Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V., & Paredes, I. (2018). The influence of leadership in the organizational climate of companies. *Revista de Investigación*, 1-10.
- Gossmann, C., & Vera, K. (2015). *El clima organizacional incide en el buen desempeño de los docentes de la escuela de educación básica "juan martin moye" de la parroquia ximena de la ciudad de guayaquil*. Guayaquil : Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- Güemes, M., & Ramírez-Alujas, A. (2012). *Gobierno Abierto, reforma del Estado y modernización de la gestión pública: alcances, obstáculos y perspectivas en clave latinoamericana*. Madrid, España.
- Guerrero, M., & Silva, D. (2017). Customer loyalty and its relationship with employee loyalty. *Innova*, 121-125.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, A. (2015). *Planificación estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la gerencia educativa*. Valencia: Universidad de Carabobo.
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2019). Theoretical references that sustain the organizational climate: integrative review. *Medisur*, 562-569.
- INCAP. (2017). *Ministerio del interior. Presidencia de la Nación*. Argentina.
- Lozano, L. (1988). What is total quality? *Rev Med Hered*, 28-34.
- Manes, J. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Martínez, M., & March, T. (2015). *Características de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social*. Caracas: Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín.
- Mera, C. (2016). *El concepto de tiempo en el taylorismo*. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
- Ministerio de Modernización. (2016). *Plan de modernización del Estado*. Buenos Aires, Argentina: Boletín oficial.

- Montaña, A., & Torres, G. (2015). *Caracterización de la Cultura Organizacional y Lineamientos de Intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones, caso empresa sector financiero*. Tesis de Maestría, Universidad del Rosario, Argentina. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/10104>
- Montesinos, L. (2017). *El gobierno electrónico y la satisfacción de los usuarios de la Municipalidad de Ventanilla, año 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9036/Montesinos_BLV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montuffar, L. (2016). *Clima organizacional y rendimiento académico en los alumnos de la isinstituciones públicas de educación secundaria en el distrito de Coata-Puno*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín .
- Oficina de investigación . (2014). *Métodos estadísticos* . Trujillo : Universidad César Vallejos .
- Osores, G. (2019). *Organizational climate and educational management at the Angela Moreno de Gálvez de Tarma Educational Institution*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro de Perú.
- Ospina, D., Burgos, S., & Madera, J. (2017). Educational management and change management. *Diálogos de saberes*, 187-200.
- Oszlak, & Kaufman. (2014). *Teoría y práctica del gobierno abierto: Lecciones de la experiencia internacional*. Argentina: Teseo.
- Pajuelo, J. (2018). *Organizational climate and management of teaching performance at the honors school of san martin de porres*. Lima: Universidad Peruana de las Américas.
- Palomino, C. (2017). *Gestión educativa y clima laboral de la Institución*. Lima: Universidad César Vallejos .
- Peña, E., & Prado, R. (2018). *Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del gobierno regional de Ayacucho, 2016*. Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1433>
- Peñaranda, C. (2017). Regional and local governments reported greater efficiency in public spending. *Informe Económico*, 14-16.
- Pérez, L., Vilariño, G., & Ronda, E. (2016). *Cambio Organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia*. Cuba.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2013). *Política Nacional de Modernización de la gestión pública al 2021*. Lima, Perú: SGPPCM.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2016). *Plan de Acción de Gobierno Abierto. Secretaria de Gestión Pública*. Lima, Perú: Presidencia del Consejo de Ministros.
- Rodríguez, J., & López, M. (2017). *Análisis del clima organizacional y la incidencia en la actitud de los empleados de EMIMAR 1, S.A., en la ciudad de Santiago de los Caballeros*. Santo Domingo, Republica Dominicana: Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra.
- Rogers, P. (2014). *La teoría del cambio, Síntesis metodológicas: evaluación de impacto n.º 2*. Florencia: Centro de Investigaciones de UNICEF.

- Rojas, M. (2015). Types of Scientific Research: A Simplification of the Complicated Inconsistent Nomenclature and Classification. *Revista Electrónica de Veterinaria*, 1-15.
- Rojas, R. (2017). *Calidad del Servicio y Gestión del cambio en la Institución Educativa 1047 Juana Infantes Vera-Agustino 2017*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Roldán, P. (14 de Enero de 2020). *Organización*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com>
- Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Management and organizational climate in adult education in Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1-25.
- Salvador, L. (2014). *Las páginas personales y el correo electrónico como apoyo para el trabajo de las materias y espacio para la comunicación profesor-alumno: EN Experiencias de Innovación Docente Universitaria*. Salamanca, España: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Salvador, Z. (2016). *La planificación estartégica en la gerencia educativa, para el diseño de Plan de seguimiento*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Sánchez Hechavarría, J. (2015). *Diagnóstico del Clima Organizacional en la Dirección Provincial del Banco de Crédito y Comercio de Holguín*. München, Alemania: GRIN Verlag.
- Sierra, L., & Campos, C. (2016). *Satisfacción laboral y clima organizacional de docentes adventistas*. Euskadi, El Pais Vasco: EAE.
- Soto, R. (2017). *Análisis del clima organizacional de la empresa de comercialización "Rubi", de la ciudad de Esmeraldas*. Esmeraldas : Pontificia Universidad Católica Del Ecuador.
- Subgerencia Cultural del Banco de la Republica. (2015). *Teoria de la Modernización*. Colombia: Banrepcultural.
- Terán, A. (2015). *Acompañamiento del docente como estrategia gerencial para la productividad de las organizaciones educativas*. Maracaibo : Universidad de Zulia.
- Torres, K., Lamenta, P., & Hamidian, B. (2018). Sapienza Organizacional. *Organizational climate as knowledge management*, 159-172.
- Troya, I., Troya, B., & Briones, D. (2014). *El clima institucional en el desempeño docente*. Quito: Edu.ec.
- Tutivén, S. (2018). *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- UNESCO. (2015). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Madrid: UNESCO.
- Universidad Tecnologica de Bolivar. (6 de Agosto de 2014). Personal Learning Environment, PLE. *Ambientes Personales de Aprendizaje*. Bolivar, Cartegena, Colombia: Universidad Tecnologica de Bolivar.
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Ciudad de México, México: Editorial El Manual Moderno.
- Valenzuela, R. (2013). Delimit Open Government to expand collaboration with a more open society. *Revista Estado, Gobierno, Gestión Pública*, 1(21), 1-15.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima, Perú: USMP.

- Vargas, F. (Diciembre de 2016). The modernization of the state: Concept, content and possible applications. *Dialogo de Aseres*, 357-376.
- Vásquez, L. (2016). *Impacto de las herramientas gerenciales frente a la toma de decisiones en el sector hotelero, de la ciudad de Villavicencio*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia.
- Velazco, S. (2017). *Gobierno abierto y gestión municipal desde la percepción de los contribuyentes en el distrito de San Martín de Porres*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7363>
- Vergara Venegas, S. (2015). *Construir inteligencia colectiva en la organización: Una nueva manera de entender y gestionar el clima laboral para alinear el bienestar de las personas con la gestión de la empresa*. Santiago de Chile, Chile: Ediciones UC.
- Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Zárate, G. (2017). *Modernización del Estado y gestión del cambio en la comisión de promoción del Perú para la exportación y el turismo - Lima, 2017*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8896>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Autor: Gabriela Isabel Menéndez Guzmán

Título aprobado: Gerencia educativa y clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gerencia Educativa (correlacional)	Gerencia educativa son actividad realizada día a día dentro de las escuelas y colegios e indispensable para llevar el control de los procesos de enseñanza – aprendizaje. Las autoridades como gerentes educativos son el eje principal para la toma de decisiones en la gestión escolar. (Figuroa, 2019)	La gerencia educativa tiene como principal función crear un entorno laboral de organización, tanto en la estructura de cada área o departamento, como en el ideario institucional, que inspira la personal a sumarse al trabajo, ejerciendo sus propias capacidades con autonomía, pero con una misma visión.	Planificación	Indicador 1: Estrategias	Nominal
			Miranda, Aguayo, & Villalva (2017)	Indicador 2: Táctica	
			Manes (2014)	Indicador 3: Operativa	
			Bradford (2014)	Indicador 4: Motivación	
			Dimensión 2: Organización Roldán (2020) García (2017)	Indicador 1: Adhocráticas	
				Indicador 2: De aprendizaje	
				Indicador 3: En red	
			Dimensión 3: Dirección Crespo, López, Peña, & Carreno (2017) Rivas (2014)	Indicador 1: Dirección del reglamento interno	
				Indicador 2: Dirección de reuniones	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2 (correlacional) Clima organizacional	El clima organizacional es un factor ambiental psicosocial, donde se generan diálogos, reuniones, labores, planificación y orientación de los recursos humanos; factor ambiental que es generado por las autoridades principales, con el fin de mejorar los procesos o actividades diarias. (Rodríguez & López, 2017).	El clima organizacional se define como, “un fenómeno organizacional de factores de confort, socialización efectiva - afectiva y orientación en la vida laboral de cualquier individuo que labore en una organización”. El confort laboral, la interacción afectiva y afectiva son indicios esenciales en la generación de climas laborales productivos y asertivos. (Sánchez Hechavarría, 2015).	Dimensión 1: Ambiente personal (Universidad Tecnológica de Bolívar, 2014) (Salvador, 2014).	Indicador 1: Aspectos Individuales	Nominal
				Indicador 2: Motivación	
				Indicador 3: Liderazgo	
			Dimensión 2: Ambiente estructurado (Cantón, 2014) (Uribe, 2014)	Indicador 1: Estructuras formales	
				Indicador 2: Estabilidad laboral	
				Indicador 3: Relaciones interpersonales	
			Dimensión 3: Comportamiento organizacional (González, 2015, p.17) (Aguillón, Berrún, & Peña, 2015).	Indicador 1: Satisfacción laboral	
				Indicador 2: Productividad	
				Indicador 3: Toma de decisiones	

Anexo 2. Instrumentos de recolección y fichas técnicas

CUESTIONARIO: GERENCIA EDUCATIVA

Presentación:

Estimado (a) docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre la Gerencia educativa en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas en la cual labora. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) que creas más conveniente por cada ítem. Se guardará confidencialidad de tus datos:

Datos del Representante:

Sexo: Masculino () Femenino () **Edad:** () años

Nivel de instrucción: tercer nivel () cuarto nivel () tiempo de experiencia: ()

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GERENCIA EDUCATIVA						
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN						
INDICADOR: Estratégica						
1	¿En la institución las actividades estratégicas se orientan a la planificación del proyecto educativo institucional?	1	2	3	4	5
2	¿El personal directivo promueve el mejoramiento continuo de los planes estratégicos que optimizan el reglamento interno?	1	2	3	4	5
INDICADOR: táctica						
3	¿Se aplican tácticas de desempeño docente, que favorecen el diseño de planteas microcurriculares?	1	2	3	4	5
4	¿Se implementan talleres de orientación vaocasional presentamndo técnicas	1	2	3	4	5
INDICADOR: operativa						
5	¿Se planifican operaciones estratégicas ante las problemáticas que se presentan, en donde participan los organismos institucional?	1	2	3	4	5
6	¿El directivo involucra a la comunidad educativa en la elaboración del diagnósticos situacionales de la Institución?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Organización						
INDICADOR: adhocráticas						
7	¿El director promueve proyectos educativos donde se incentiva la innovación para el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
8	¿Ha participado en la organización de acciones estratégicas para los logros del Proyecto Curricular?	1	2	3	4	5
INDICADOR: de aprendizaje						
9	¿El proceso de aprendizaje se organiza en función de las estrategias planteadas en el Proyecto Curricular Institucional?	1	2	3	4	5
10	¿Se organiza reuniones de trabajo para analizar estrategias de aprendizaje dirigidas por el director?	1	2	3	4	5
INDICADOR: en red						
11	¿Se brinda orientación a los docentes para crear entornos virtuales de aprendizaje, utilizando herramientas TIC?	1	2	3	4	5
12	¿El directivo realiza seguimiento valorativo de los proyectos escolares a través de medios de comunicación virtuales?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Dirección						
INDICADOR: Dirección del reglamento interno						
13	¿En la toma de decisiones, se procede de acuerdo a la dirección del Reglamento Interno Institucional?	1	2	3	4	5
14	¿Se brinda orientación y seguimiento dirigido hacia el cumplimiento de					
15	¿Se brinda información a los padres de familia, conforme a lo establecido al reglamento interno?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Dirección de reuniones						
16	¿La autoridades dirigen con frecuencia las reuniones de trabajo y programa en las planificaciones de la Instituciones?	1	2	3	4	5
17	¿La reuniones en la institución se realizan previo a convocatorias, en las que se da a conocer a los convocados, la agenda de trabajo?					
18	¿Se ha brindado e manera oportuna los talleres docentes programadas utilizando estrategias viables para el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración

FICHA TÉCNICA

Objetivo: Medir el nivel de Gerencia Educativa

Tiempo: 45 minutos

Numero de preguntas: 18 preguntas

Dimensiones:

- DIMENSIÓN 1: Planificación
- DIMENSIÓN 2: Organización
- DIMENSIÓN 3: Dirección

Valores de respuesta:

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

Tabla de puntuaciones

Nivel	Escala
Inadecuado	30 – 50
Poco adecuado	51 – 71
Adecuado	72 –90

Específica

Nivel / Dimensión	Planificación	Organización	Dirección
Bajo	6 – 10	6 – 10	8 - 16
Medio	11 – 17	11 – 17	17 – 25
Alto	26 – 30	26 – 30	33 - 40

CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

Presentación:

Estimado (a) docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, en la cual usted labora. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) que creas más conveniente por cada ítem. Se guardará confidencialidad de tus datos:

Datos del Representante:

Sexo: Masculino () Femenino () **Edad:** () años

Nivel de instrucción: tercer nivel () cuarto nivel () tiempo de experiencia: ()

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: AMBIENTE PERSONAL						
INDICADOR: ASPECTOS INDIVIDUALES						
1	¿Las relaciones interpersonales que se mantiene con los directivos, se desarrollan un función de actitudes positivas para todos?	1	2	3	4	5
2	¿Cree que el comportamiento del directivo en la planificación y ejecución de proyectos y programas educativos, está acorde con los valores de justicia, solidaridad y equidad?	1	2	3	4	5
INDICADOR: MOTIVACION						
3	¿En los procesos de mejora continua institucional, se toman en cuenta las necesidades de la comunidad educativa?	1	2	3	4	5
4	¿Se siente motivado a realizar una labor eficiente y efectiva, en el marco de los compomenes educativos y el cumplimiento de sus funciones?	1	2	3	4	5
INDICADOR: LIDERAZGO						
5	¿Considera que todos los logros alcanzados en la institución, son el resultado del trabajo armónico, adecuadamente liderado por el directivo?	1	2	3	4	5
6	¿Cree que los procesos mediante los cuales se orientan las actividades previstas en el cronograma institucional se encuentran bien estructurados?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: AMBIENTE ESTRUCTURADO						
INDICADOR: Estructuras formales						
7	¿La institución cuenta con una visión y misión actualizada, que orienta las labores de todos los miembros de la organización?	1	2	3	4	5
8	¿Se promueve en comunidad educativa la práctica de los valores institucionales?					
INDICADOR: estabilidad laboral						
9	¿Se siente seguro y satisfecho en su área de trabajo?					
10	¿A través de las actividades desarrolladas en su área de trabajo, ha mejorado sus niveles de conocimientos y capacidades?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Relaciones interpersonales						
11	¿Las relaciones interpersonales que se producen en el marco laboral, son favorables emocionalmente para usted?	1	2	3	4	5
12	¿Siente que los directivos reconocen y valorar el esfuerzo y dedicación de todos los docentes más destacados?					
13	¿La institución motiva a los docentes, a seguir trabajando en equipo para lograr los productos requeridos?					
DIMENSIÓN 3: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
INDICADOR: satisfacción laboral						
14	¿Se siente satisfecho con la labor que realizan los directivos en función de la organización institucional?	1	2	3	4	5
15	¿Considera que su labor en la institución contribuye al desarrollo integral de los estudiantes?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Productividad						
16	¿En la institución se aprovechan las reuniones de docentes y directivos para fortalecer los puntos debiles?	1	2	3	4	5
17	¿Son productivas las charlas y talleres que se realizadn entre docentes y directivos?	1	2	3	4	5
INDICADOR: toma de decisiones						
18	¿Para tomar una decisión que involucra a toda la comunidad, se analiza en equipo la situación y se priorizan las necesidades?	1	2	3	4	5
19	¿Considera que las decisiones tomadas en la institución son las más acertadas para los logros establecidos?	1	2	3	4	5
20	¿Son productivas las charlas y talleres que se realizan entre docentes y directivo?	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

FICHA TÉCNICA

Objetivo: Medir el nivel de Clima organizacional

Tiempo: 45 minutos

Numero de preguntas: 20 preguntas

Dimensiones:

- DIMENSIÓN 1: Ambiente personal
- DIMENSIÓN 2: Ambiente estructurado
- DIMENSIÓN 3: Comportamiento organizacional

Valores de respuesta:

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

Tabla de puntuaciones

Nivel	Escala
Inadecuado	20 – 46
Poco adecuado	47 – 75
Adecuado	76 –100

Específica

Nivel / Dimensión	Ambiente personal	Ambiente estructurado	Comportamiento organizacional
Bajo	7 – 16	7 – 16	8 - 16
Medio	17 – 26	17 – 26	17 – 25
Alto	27 – 35	27 – 35	33 - 40

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GERENCIA EDUCATIVA																		
VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GERENCIA EDUCATIVA: La gerencia de la institución educativa constituye el accionar del directivo que permite orientar y conducir la labor docente, la administración escolar y sus relaciones con el entorno, con la principal finalidad de conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa. (Senlle, 1992).	Planificación	Estratégica	1	¿En la institución las actividades estratégicas se orientan a la planificación del proyecto educativo institucional?										x		x		
			2	¿El personal directivo promueve el mejoramiento continuo de los planes estratégicos que optimizan el reglamento interno?								x				x		
		Táctica	3	¿Se aplican tácticas de desempeño docente, que favorecen el diseño de planteas microcurriculares?										x		x		
			4	¿Se implementan talleres de orientación vocacional presentando tácticas para la planificación de estrategias?						x				x		x		
		Operativas	5	¿Se planifican operaciones estratégicas ante las problemáticas que se presentan, en donde participan los organismos institucional?								x				x		
			6	¿El directivo involucra a la comunidad educativa en la elaboración del diagnósticos situacionales de la Institución?										x		x		
	Organización	Adhocráticas	7	¿El director promueve proyectos educativos donde se incentiva la innovación para el trabajo en equipo?										x		x		
			8	¿Ha participado en la organización de acciones estratégicas para los logros del Proyecto Curricular?										x		x		
		Inclusión	9	¿El proceso de aprendizaje se organiza en función de las estrategias planteadas en el Proyecto Curricular Institucional?										x		x		
			10	¿Se organiza reuniones de trabajo para analizar estrategias de aprendizaje dirigidas por el director?						x				x		x		
		Retroalimentación	11	¿Se brinda orientación a los docentes para crear entornos virtuales de aprendizaje, utilizando herramientas TIC?										x		x		
	12	¿El directivo realiza seguimiento valorativo de los proyectos escolares a través de medios de comunicación virtuales?										x		x				
	Dirección	Dirección del reglamento interno	13	¿En la toma de decisiones, se procede de acuerdo a la dirección del Reglamento Interno Institucional?										x		x		
			14	¿Se brinda orientación y seguimiento dirigido hacia el cumplimiento del reglamento interno?										x		x		
			15	¿Se brinda información a los padres de familia, conforme a lo establecido al reglamento interno?										x		x		
		Dirección de reuniones	16	¿La autoridades dirigen con frecuencia las reuniones de trabajo y programa en las planificaciones de la Instituciones?						x						x		
			17	¿La reuniones en la institución se realizan previo a convocatorias, en las que se da a conocer a los convocados, la agenda de trabajo?								x				x		
			18	¿Se ha brindado e manera oportuna los talleres docentes programadas utilizando estrategias viables para el trabajo en equipo?										x		x		

MSc. Vélez, Johanna Jamaly
Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de la Gerencia educativa en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Gerencia educativa.

Dirigido a: docentes de Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Vélez Vélez, Johanna Jamaly

Grado académico del experto evaluador: Maestra en administración de la educación

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

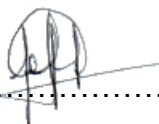
Institución donde labora: Unidad Educativa Juan Montalvo

Tiempo de experiencia profesional en el área: 12 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
✓		

Guayaquil, mayo del 2020



.....
MSc. Vélez Vélez, Johanna Jamaly

Experto 2

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. Nunca	2. Casi	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
CLIMA ORGANIZACIONAL : La percepción directa o indirecta que tienen los agente que conforman la institución con relación al conjunto de propiedades del entorno laboral traducido en determinados comportamientos que tienen consecuencias sobre la organización en cuanto que condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional (p. 310)	AMBIENTE PERSONAL	Aspectos individuales	1	¿Las relaciones interpersonales que se mantiene con los directivos, se desarrollan un función de actitudes positivas para todos?										X							
			2	¿Cree que el comportamiento del directivo en la planificación y ejecución de proyectos y programas educativos, está acorde con los valores de justicia, solidaridad y equidad?												X					
		Motivación	3	¿En los procesos de mejora continua institucional, se toman en cuenta las necesidades de la comunidad educativa?												X					
			4	¿Se siente motivado a realizar una labor eficiente y efectiva, en el marco de los compomenes educativos y el cuplimiento de sus funciones?												X					
		Liderazgo	5	¿Considera que todos los logros alcanzados en la institución, son el resultado del trabajo armónico, adecuadamente liderado por el dorector?												X					
			6	¿Cree que los procesos mediante los cuales se orientan las actividades previstas en el cronograma institucional se encuentran bien estructurados?												X					
	AMBIENTE ESTRUCTURADO	Estructuras formales	7	¿La institución cuenta con una visión y misión actualizada, que orienta las labores de todos los miembros de la organización?												X					
			8	¿Se promueve en comunidad educativa la práctica de los valores institucionales?												X					
		Estabilidad laboral	9	¿Se siente seguro y satisfecho en su área de trabajo?												X					
			10	¿A través de las actividades desarrolladas en su área de trabajo, ha mejorado sus niveles de conocimientos y capacidades?												X					
		Relaciones interpersonales	11	¿Las relaciones interpersonales que se producen en el marco laboral, son favorables emocionalmente para usted?												X					
			12	¿Siente que los directivos reconocen y valorar el esfuerzo y dedicación de todos los docentes más destacados?												X					
			13	¿La institución motiva a los docentes, a seguir trabajando en equipo para lograr los productos requeridos?												X					
	COMPORTEMENTO ORGANIZACIONAL	Satisfacción laboral	14	¿Se siente satisfecho con la labor que realizan los directivos en función de la organización?												X					
			15	¿Considera que su labor en la institución contribuye al desarrollo integral de los estudiantes?												X					
		Productividad	16	¿En la institución se aprovechan las reuniones de docentes y directivos para fortalecer los puntos debiles?												X					
			17	¿Son productivas las charlas y talleres que se realizadn entre docentes y directivos?												X					
		Toma de decisiones	18	¿Para tomar una decisión que involucra a toda la comunidad, se analiza en equipo la situación y se priorizan las necesidades?												X					
			19	¿Considera que las decisiones tomadas en la institución son las más acertadas para los logros establecidos?												X					
			20	¿Son productivas las charlas y talleres que se realizan entre docentes y directivo?												X					

MSc. Vélez Vélez, Johanna Jamaly
Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el clima organizacional de la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del clima organizacional.

Dirigido a: docentes de Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Vélez Vélez, Johanna Jamaly

Grado académico del experto evaluador: Maestra en administración de la educación

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

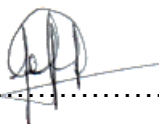
Institución donde labora: Unidad Educativa Juan Montalvo

Tiempo de experiencia profesional en el área: 12 años

Valoración:

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Guayaquil, mayo del 2020

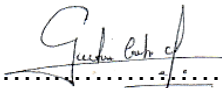


.....
MSc. Vélez Vélez, Johanna Jamaly

Experto 2

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: GERENCIA EDUCATIVA**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
GERENCIA EDUCATIVA: La gerencia de la institución educativa constituye el accionar del directivo que permite orientar y conducir la labor docente, la administración escolar y sus relaciones con el entorno, con la principal finalidad de conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa. (Senle, 1992).	Planificación	Estratégica	1	¿En la institución las actividades estratégicas se orientan a la planificación del proyecto educativo institucional?																	
			2	¿El personal directivo promueve el mejoramiento continuo de los planes estratégicos que optimizan el reglamento interno?								X				X					
		Táctica	3	¿Se aplican tácticas de desempeño docente, que favorecen el diseño de planteas microcurriculares?										X		X					
			4	¿Se implementan talleres de orientación vocacional presentando tácticas para la planificación de estrategias?							X					X					
		Operativas	5	¿Se planifican operaciones estratégicas ante las problemáticas que se presentan, en donde participen los organismos institucionales?												X					
			6	¿El directivo involucra a la comunidad educativa en la elaboración del diagnósticos situacionales de la Institución?												X					
	Organización	Adhocráticas	7	¿El director promueve proyectos educativos donde se incentiva la innovación para el trabajo en equipo?										X		X					
			8	¿Ha participado en la organización de acciones estratégicas para los logros del Proyecto Curricular?												X		X			
		Inclusión	9	¿El proceso de aprendizaje se organiza en función de las estrategias planteadas en el Proyecto Curricular Institucional?							X					X		X			
			10	¿Se organiza reuniones de trabajo para analizar estrategias de aprendizaje dirigidas por el director?												X		X			
		Retroalimentación	11	¿Se brinda orientación a los docentes para crear entornos virtuales de aprendizaje, utilizando herramientas TIC?										X		X		X			
			12	¿El directivo realiza seguimiento valorativo de los proyectos escolares a través de medios de comunicación virtuales?												X		X			
	Dirección	Dirección del reglamento interno	13	¿En la toma de decisiones, se procede de acuerdo a la dirección del Reglamento Interno Institucional?										X		X		X			
			14	¿Se brinda orientación y seguimiento dirigido hacia el cumplimiento del reglamento interno?												X		X			
			15	¿Se brinda información a los padres de familia, conforme a lo establecido al reglamento interno?												X		X			
		Dirección de reuniones	16	¿La autoridades dirigen con frecuencia las reuniones de trabajo y programa en las planificaciones de la Instituciones?							X					X		X			
			17	¿La reuniones en la institución se realizan previo a convocatorias, en las que se da a conocer a los convocados, la agenda de trabajo?										X		X		X			
			18	¿Se ha brindado de manera oportuna los talleres docentes programadas utilizando estrategias viables para el trabajo en equipo?												X		X			



MSc. Castro Mayorga, Kléber Gastón
Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la gerencia educativa de la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la gerencia educativa

Dirigido a: docentes de Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Castro Mayorga, Kléber Gastón

Grado académico del experto evaluador: Magister en Docencia y Currículo

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

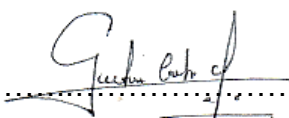
Institución donde labora: Unidad Educativa Juan Montalvo

Tiempo de experiencia profesional en el área: 29 años

Valoración:

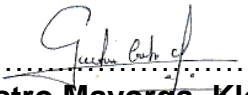
Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Guayaquil, mayo del 2020


.....
MSc. Castro Mayorga, Kléber Gastón

Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																					
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL																					
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. Nunca	2. Casi	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
CLIMA ORGANIZACIONAL : La percepción directa o indirecta que tienen los agente que conforman la institución con relación al conjunto de propiedades del entorno laboral traducido en determinados comportamientos que tienen consecuencias sobre la organización en cuanto que condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional (p. 310)	AMBIENTE PERSONAL	Aspectos individuales	1	¿Las relaciones interpersonales que se mantiene con los directivos, se desarrollan un función de actitudes positivas para todos?																	
			2	¿Cree que el comportamiento del directivo en la planificación y ejecución de proyectos y programas educativos, está acorde con los valores de justicia, solidaridad y equidad?										X				x	x		
		Motivación	3	¿En los procesos de mejora continua institucional, se toman en cuenta las necesidades de la comunidad educativa?																	
			4	¿Se siente motivado a realizar una labor eficiente y efectiva, en el marco de los compomenes educativos y el cuplimiento de sus funciones?											X						
		Liderazgo	5	¿Considera que todos los logros alcanzados en la institución, son el resultado del trabajo amónico, adecuadamente liderado por el dorector?																	
			6	¿Cree que los procesos mediante los cuales se orientan las actividades previstas en el cronograma institucional se encuentran bien estructurados?											X						
	AMBIENTE ESTRUCTURADO	Estructuras formales	7	¿La institución cuenta con una visión y misión actualizada, que orienta las labores de todos los miembros de la organización?																	
			8	¿Se promueve en comunidad educativa la práctica de los valores institucionales?											X						
		Estabilidad laboral	9	¿Se siente seguro y satisfecho en su área de trabajo?																	
			10	¿A través de las actividades desarrolladas en su área de trabajo, ha mejorado sus niveles de conocimientos y capacidades?											X						
		Relaciones interpersonales	11	¿Las relaciones interpersonales que se producen en el marco laboral, son favorables emocionalmente para usted?																	
			12	¿Siente que los directivos reconocen y valoran el esfuerzo y dedicación de todos los docentes más destacados?												X					
		13	¿La institución motiva a los docentes, a seguir trabajando en equipo para lograr los productos requeridos?																		
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Satisfacción laboral	14	¿Se siente satisfecho con la labor que realizan los directivos en función de la organización?																	
			15	¿Considera que su labor en la institución contribuye al desarrollo integral de los estudiantes?											X						
		Productividad	16	¿En la institución se aprovechan las reuniones de docentes y directivos para fortalecer los puntos debiles?																	
			17	¿Son productivas las charlas y talleres que se realizadn entre docentes y directivos?												X					
		Toma de decisiones	18	¿Para tomar una decisión que involucra a toda la comunidad, se analiza en equipo la situación y se priorizan las necesidades?																	
			19	¿Considera que las decisiones tomadas en la institución son las más acertadas para los logros establecidos?												X					
		20	¿Son productivas las charlas y talleres que se realizan entre docentes y directivo?													X					


 MSc. Castro Mayorga, Kléber Gastón
 Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el clima organizacional de la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del clima organizacional.

Dirigido a: docentes de Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Castro Mayorga, Kléber Gastón

Grado académico del experto evaluador: Magister en Docencia y Currículo

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

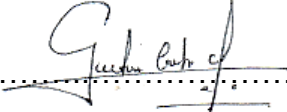
Institución donde labora: Unidad Educativa Juan Montalvo

Tiempo de experiencia profesional en el área: 29 años

Valoración:

Bueno ✓	Regular	Malo
------------	---------	------

Guayaquil, mayo del 2020


.....
MSc. Castro Mayorga, Kléber Gastón
Experto 3

VALIDEZ DE CRITERIO – MÉTODO DE PEARSON (ÍTEM-TOTAL)

		V1 GERENCIA EDUCATIVA																		Suma de Ítems	Validez de Criterio de Pearson
		D1 Planificación						D2 Organización						D3 Dirección							
Ítems		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	V1	Valido: = ó > a 0.21
MUESTRA	1	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	38	0.63
	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	2	3	55	0.73
	3	4	3	3	3	4	4	3	5	5	3	2	2	3	3	4	3	3	1	58	0.83
	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	74	0.63
	5	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	44	0.57
	6	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	43	0.77
	7	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	42	0.53
	8	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	51	0.50
	9	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	44	0.74
	10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	0.81
	11	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	49	0.45
	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	0.45
	13	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	45	0.61
	14	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	42	0.72
	15	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	48	0.57
	16	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	72	0.70
	17	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	5	4	3	55	0.62
	18	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	59	0.54
	19	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	43	
	20	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	50	
	21	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	48	
	22	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	47	
	23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	50	
	24	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	45	
	25	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	46	
	26	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	46	
	27	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	47	
	28	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	52	
	29	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	50	
	30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	56	

		V2 CLIMA ORGANIZACIONAL																			Suma	Validez de		
		D1 Ambiente Personal					D2 Ambiente Estructurado					D3 Comportamiento Organizacional									de	Criterio de		
																						Ítems	Pearson	
		Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	V2	Valido: = ó > a 0.21
Muestra	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	54	0.80	
	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	5	4	3	2	2	4	2	5	3	3	5	66	0.79	
	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	1	1	3	5	3	4	4	4	3	75	0.62	
	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	88	0.72	
	5	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	49	0.52	
	6	2	3	1	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	54	0.61
	7	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	48	0.80	
	8	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	67	0.82	
	9	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	57	0.85	
	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	61	0.84
	11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	0.68
	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	0.50
	13	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	50	0.50
	14	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	49	0.63	
	15	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	50	0.68	
	16	5	4	3	4	3	3	5	4	3	5	5	4	3	3	5	4	4	3	3	4	77	0.74	
	17	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	54	0.78	
	18	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	69	0.80
	19	1	1	1	2	2	3	3	1	1	2	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	32	0.64	
	20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	56	0.71	
	21	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	53		
	22	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	51		
	23	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	53		
	24	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	50		
	25	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	54		
	26	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	54	
	27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58		
	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	62	
	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	63		
	30	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	66		

VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)

O MÉTODO DE CORRELACIONES

Validez de constructo V1					
		V1	D1	D2	D3
V1	Correlación de Pearson	1	,945**	,872**	,894**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
D1	Correlación de Pearson	,945**	1	,775**	,787**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
D2	Correlación de Pearson	,872**	,775**	1	,615**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
D3	Correlación de Pearson	,894**	,787**	,615**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Validez de constructo V2					
		V2	D1	D2	D3
V2	Correlación de Pearson	1	,900**	,968**	,949**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
D1	Correlación de Pearson	,900**	1	,809**	,762**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
D2	Correlación de Pearson	,968**	,809**	1	,899**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
D3	Correlación de Pearson	,949**	,762**	,899**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - PRUEBA PILOTO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos o ítems				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	31.60	26.267	.619	.911
p2	31.60	26.267	.619	.911
p3	31.50	27.389	.453	.916
p4	31.10	26.989	.331	.922
p5	32.10	26.989	.548	.913
p6	31.40	27.822	.493	.915
p7	32.20	27.289	.659	.912
p8	31.60	26.267	.619	.911
p9	31.00	25.556	.774	.907
p10	31.40	28.933	.157	.921
p11	31.10	25.878	.818	.907
p12	32.20	27.289	.659	.912
p13	30.20	24.622	.601	.915
p14	31.30	23.789	.820	.905
p15	31.10	25.878	.818	.907
p16	31.10	25.878	.818	.907
p17	32.10	25.878	.818	.907
p18	31.50	28.056	.299	.919

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.917	18

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - PRUEBA PILOTO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos o ítems				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p01	39.30	61.567	.964	.975
p02	39.50	63.167	.676	.977
p03	39.10	65.878	.610	.978
p04	38.80	65.956	.435	.979
p05	39.30	61.567	.964	.975
p06	39.10	65.878	.610	.978
p07	39.10	65.878	.610	.978
p08	39.30	61.567	.964	.975
p09	38.50	59.167	.868	.976
p010	37.30	61.567	.964	.975
p011	38.60	59.822	.814	.977
p012	39.30	61.567	.964	.975
p013	39.30	61.567	.964	.975
p014	39.30	61.567	.964	.975
p015	36.90	67.433	.304	.980
p016	39.30	61.567	.964	.975
p017	39.10	58.544	.888	.976
p018	39.30	61.567	.964	.975
p019	39.30	61.567	.964	.975
p020	39.30	61.567	.964	.975

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.977	20

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	47.47	57.568	.570	.906
Ítem 2	47.30	57.734	.694	.903
Ítem 3	47.30	55.528	.799	.900
Ítem 4	47.47	58.947	.583	.906
Ítem 5	47.37	59.413	.520	.908
Ítem 6	47.37	55.344	.725	.902
Ítem 7	47.37	59.826	.473	.909
Ítem 8	47.53	59.016	.422	.911
Ítem 9	47.27	54.961	.683	.903
Ítem 10	47.53	56.395	.774	.901
Ítem 11	47.60	60.110	.377	.911
Ítem 12	47.57	60.806	.392	.910
Ítem 13	47.30	58.493	.551	.907
Ítem 14	47.33	57.609	.682	.904
Ítem 15	47.27	58.616	.512	.908
Ítem 16	47.33	55.609	.636	.904
Ítem 17	47.47	57.361	.550	.907
Ítem 18	47.57	57.840	.460	.910

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	18

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	54.50	107.707	.764	.942
Ítem 2	54.50	110.534	.767	.942
Ítem 3	54.57	112.392	.574	.945
Ítem 4	54.40	111.007	.687	.943
Ítem 5	54.33	116.437	.485	.946
Ítem 6	54.57	113.771	.564	.945
Ítem 7	54.33	106.920	.770	.942
Ítem 8	54.43	109.013	.799	.942
Ítem 9	54.37	106.309	.825	.941
Ítem 10	54.23	104.806	.805	.941
Ítem 11	54.37	111.344	.640	.944
Ítem 12	54.63	114.723	.447	.947
Ítem 13	54.47	114.464	.441	.947
Ítem 14	54.57	114.737	.599	.945
Ítem 15	54.10	110.576	.633	.944
Ítem 16	54.57	112.461	.714	.943
Ítem 17	54.47	108.809	.751	.942
Ítem 18	54.50	108.259	.771	.942
Ítem 19	54.37	113.275	.598	.945
Ítem 20	54.43	110.944	.674	.944

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.946	20

Anexo 4. Autorización de aplicación de los instrumentos



Escuela de Educación Básica Rina Ortiz de Bucaram

*Durán Cda. Maldonado. Calle J. J. de Oñedo y Rumiñahui
Fundada el 27 de julio de 1984- Resolución No. 28*

escuelarinaortiz1984@hotmail.com

Código AMTE 09Ho3496

Año Lectivo 2020-2021

Autorización

La Directora de la Escuela de educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram” de Durán, que suscribe:

Autoriza:

A la Lcda.: MENÉNDEZ GUZMÁN GABRIELA ISABEL, docente de la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram” de Durán, para realizar un trabajo de investigación denominado, Gerencia educativa y clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020., el mismo que estará dirigido a todo el personal de la institución.

Se expide la presente, a fin de que se le brinde las facilidades del caso a la mencionada docente.

Durán, 05 de junio del 2020



Birmania Alvarado
Lcda. Birmania Alvarado Ubilla
Directora

Anexo 5. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Lic. Rosa Zeyla Fajardo Morales, identificada con documento/cédula de identidad N° 0702422072, trabajadora de la Institución Educativa "Rina Ortiz de Bucaram", he sido informada sobre la investigación titulada: Gerencia educativa y clima organizacional en la Escuela de Educación Básica "Rina Ortiz de Bucaram", Durán, Guayas, 2020; conducida por la Lic. Gabriela Isabel Menéndez Guzmán, para culminar su tesis de maestría y entiendo que:

- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, pues serán codificados numéricamente respetando el anonimato.
- Los datos obtenidos serán utilizados para el procesamiento e interpretación de los resultados con fines científicos, pues se aportará nuevo conocimiento que se publicará en el repositorio universitario con acceso libre a nivel nacional e internacional.
- No sufriré ningún riesgo a mi salud por que serán respondidos de modo remoto.
- Podré responder de manera autónoma las opciones de los ítems propuestos.
- Se me aplicará de modo justo los mismos instrumentos de investigación con la misma cantidad de ítems que los aplicados a mis demás compañeros.

En tal sentido autorizo mi consentimiento voluntario para participar como sujeto de estudio en la referida investigación educativa.

Durán, 01 de junio del 2020.



Lcda. Rosa Zeyla Fajardo Morales

C.I N°0702422072

Anexo 6. Base de datos

		V1 GERENCIA EDUCATIVA																									
		D1 Planificación							D2 Organización							D3 Dirección							V1	Nivel			
Items		1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14	15	16	17			18	D3	Nivel
Muestra	1	2	2	2	1	3	2	12	Bajo	3	1	2	2	1	2	11	Bajo	3	2	3	2	2	3	15	Medio	38	Bajo
	2	3	4	3	3	3	3	19	Medio	3	3	4	3	2	2	17	Medio	3	3	4	4	2	3	19	Medio	55	Medio
	3	4	3	3	3	4	4	21	Medio	3	5	5	3	2	2	20	Medio	3	3	4	3	3	1	17	Medio	58	Medio
	4	4	4	5	4	4	4	25	Alto	3	3	4	4	4	3	21	Medio	4	5	4	5	5	5	28	Alto	74	Alto
	5	2	3	2	2	3	2	14	Bajo	2	3	3	2	3	2	15	Medio	3	2	3	2	3	2	15	Medio	44	Medio
	6	3	2	3	2	2	3	15	Medio	2	3	2	2	3	3	15	Medio	2	3	2	2	2	2	13	Bajo	43	Medio
	7	3	2	2	2	3	2	14	Bajo	2	3	2	2	2	3	14	Bajo	2	3	3	2	2	2	14	Bajo	42	Bajo
	8	2	3	3	3	3	3	17	Medio	3	2	4	3	3	3	18	Medio	4	3	2	2	2	3	16	Medio	51	Medio
	9	2	3	2	3	2	3	15	Medio	3	3	2	3	3	2	16	Medio	3	3	3	2	1	1	13	Bajo	44	Medio
	10	2	3	3	3	3	3	17	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	53	Medio
	11	2	3	3	2	2	3	15	Medio	3	3	3	3	2	2	16	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	49	Medio
	12	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	54	Medio
	13	2	3	3	2	3	2	15	Medio	3	2	2	3	2	3	15	Medio	3	3	2	2	3	2	15	Medio	45	Medio
	14	2	2	3	3	3	2	15	Medio	2	2	3	2	2	2	13	Bajo	3	2	3	2	2	2	14	Bajo	42	Bajo
	15	2	3	3	2	2	3	15	Medio	3	2	2	3	3	3	16	Medio	3	3	3	3	3	2	17	Medio	48	Medio
	16	5	4	5	3	4	5	26	Alto	4	4	5	4	3	4	24	Alto	5	4	4	3	3	3	22	Medio	72	Alto
	17	3	4	3	3	3	2	18	Medio	4	3	3	3	2	2	17	Medio	2	2	4	5	4	3	20	Medio	55	Medio
	18	2	3	3	3	3	4	18	Medio	4	3	4	4	4	3	22	Medio	3	3	3	4	3	3	19	Medio	59	Medio
	19	3	3	2	2	2	2	14	Bajo	3	3	3	2	3	2	16	Medio	3	2	3	2	2	1	13	Bajo	43	Medio
	20	2	3	3	3	3	3	17	Medio	3	2	3	2	3	3	16	Medio	3	3	2	3	3	3	17	Medio	50	Medio
	21	3	3	2	3	3	2	16	Medio	3	2	3	3	2	3	16	Medio	3	3	2	2	3	3	16	Medio	48	Medio
	22	3	2	3	3	2	3	16	Medio	3	2	2	2	3	3	15	Medio	2	3	3	3	2	3	16	Medio	47	Medio
	23	3	3	3	3	2	3	17	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	2	3	2	3	16	Medio	50	Medio
	24	3	2	3	3	3	2	16	Medio	2	3	3	2	3	2	15	Medio	3	3	2	2	2	2	14	Bajo	45	Medio
	25	2	3	2	3	3	2	15	Medio	3	3	3	2	3	2	16	Medio	2	2	3	3	3	2	15	Medio	46	Medio
	26	3	2	3	3	3	3	17	Medio	2	2	2	2	2	3	13	Bajo	2	3	2	3	3	3	16	Medio	46	Medio
	27	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	2	2	3	3	3	3	16	Medio	47	Medio
	28	3	3	3	3	2	2	16	Medio	2	2	3	3	2	3	15	Medio	3	3	3	4	4	4	21	Medio	52	Medio
	29	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	2	2	3	2	3	14	Bajo	3	3	3	3	3	3	18	Medio	50	Medio
	30	3	3	3	3	3	4	19	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	4	3	3	3	19	Medio	56	Medio

		V2 CLIMA ORGANIZACIONAL																											
		D1 Ambiente Personal						D2 Ambiente Estructurado						D3 Comportamiento Organizacional						V2	Nivel								
Items		1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	13	D2	Nivel	14			15	16	17	18	19	20	D3	Nivel
Muestra	1	2	2	2	2	3	3	14	Bajo	2	3	3	4	3	3	3	21	Medio	3	3	3	2	2	3	3	19	Medio	54	Medio
	2	3	3	3	3	2	3	17	Medio	4	3	4	5	4	3	2	25	Medio	2	4	2	5	3	3	5	24	Medio	66	Medio
	3	3	4	4	5	3	5	24	Alto	5	5	5	5	3	1	1	25	Medio	3	5	3	4	4	4	3	26	Medio	75	Alto
	4	5	4	4	4	4	4	25	Alto	5	4	5	5	5	4	5	33	Alto	4	5	4	4	5	4	4	30	Alto	88	Alto
	5	2	3	2	3	3	2	15	Medio	2	2	2	2	3	2	2	15	Bajo	3	3	2	3	3	3	2	19	Medio	49	Medio
	6	2	3	1	3	4	3	16	Medio	3	3	2	3	2	3	2	18	Medio	3	3	3	3	2	3	3	20	Medio	54	Medio
	7	3	2	3	2	3	2	15	Medio	2	2	3	2	2	3	2	16	Bajo	2	3	2	2	3	3	2	17	Medio	48	Medio
	8	3	3	2	4	4	3	19	Medio	4	3	4	4	3	3	3	24	Medio	3	4	3	4	4	3	3	24	Medio	67	Medio
	9	4	3	4	4	3	3	21	Medio	3	3	3	2	3	2	3	19	Medio	3	3	3	2	2	2	2	17	Medio	57	Medio
	10	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	3	3	3	3	3	4	3	22	Medio	61	Medio
	11	3	3	3	3	3	2	17	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	59	Medio
	12	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	14	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	14	Bajo	40	Bajo
	13	2	3	3	2	3	2	15	Medio	3	3	3	2	2	3	3	19	Medio	2	3	2	3	2	2	2	16	Bajo	50	Medio
	14	2	2	2	3	3	3	15	Medio	2	2	2	2	3	3	3	17	Medio	3	2	3	2	2	2	3	17	Medio	49	Medio
	15	2	3	2	3	3	3	16	Medio	2	2	2	2	3	3	3	17	Medio	2	2	2	2	3	3	3	17	Medio	50	Medio
	16	5	4	3	4	3	3	22	Medio	5	4	3	5	5	4	3	29	Alto	3	5	4	4	3	3	4	26	Medio	77	Alto
	17	3	2	3	3	3	2	16	Medio	3	3	2	3	3	2	3	19	Medio	2	2	3	3	3	3	3	19	Medio	54	Medio
	18	4	4	4	3	4	3	22	Medio	4	3	4	4	3	3	4	25	Medio	3	3	3	3	4	3	3	22	Medio	69	Medio
	19	1	1	1	2	2	3	10	Bajo	3	1	1	2	3	1	1	12	Bajo	1	4	1	1	1	1	1	10	Bajo	32	Bajo
	20	3	3	2	3	3	3	17	Medio	3	3	3	3	2	2	3	19	Medio	2	3	3	3	3	3	3	20	Medio	56	Medio
	21	3	3	3	3	3	2	17	Medio	2	3	3	2	2	3	3	18	Medio	3	3	3	2	2	3	2	18	Medio	53	Medio
	22	2	3	3	3	3	2	16	Medio	3	2	2	3	3	2	3	18	Medio	3	3	2	2	2	3	2	17	Medio	51	Medio
	23	3	3	3	2	3	3	17	Medio	2	3	3	2	3	2	3	18	Medio	3	2	2	3	2	3	3	18	Medio	53	Medio
	24	3	2	3	2	2	2	14	Bajo	2	3	2	3	2	2	3	17	Medio	3	3	3	2	2	3	3	19	Medio	50	Medio
	25	3	3	3	2	3	2	16	Medio	3	2	3	3	2	2	3	18	Medio	3	3	3	3	3	2	3	20	Medio	54	Medio
	26	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	3	3	3	3	3	3	20	Medio	3	3	3	3	3	4	3	22	Medio	54	Medio
	27	2	2	3	3	3	3	16	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	58	Medio
	28	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	4	3	22	Medio	3	3	3	3	4	3	3	22	Medio	62	Medio
	29	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	3	4	3	3	3	4	4	24	Medio	63	Medio
	30	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	4	4	4	4	3	4	26	Medio	3	4	3	3	3	3	3	22	Medio	66	Medio

Anexo 7. Fotos



Docentes de la Escuela de educación Básica Rina Ortiz de Bucaram



Anexo 8. Matriz de Consistencia

Título: Gerencia educativa y clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gerencia educativa y el clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la gerencia educativa y el clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.</p>	<p>Hipótesis General: Hi: Existe relación significativa entre la gerencia educativa y el clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020. Ho: No existe relación significativa entre la gerencia educativa y el clima organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.</p>	<p>La investigación se justifica en cuatro aspectos fundamentales que son: Aspecto teórico, porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques “de calidad total” y “Value Profit Chain”, y en las teorías de “gerencia educativa”, “administración científica”, “desarrollo organizacional”, y “clima organizacional”. Aspecto práctico porque contribuye a solucionar un problema de clima organizacional, que está afectando la estabilidad emocional de los docentes, así como también su actitud laboral, el comportamiento y demás factores que son elementales para poder tener un buen desempeño en el cumplimiento de las funciones.</p>
<p>Problemas Específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre la gerencia educativa y el ambiente personal en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020? PE2: ¿Cuál es la relación entre la gerencia educativa y el ambiente estructurado en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020? PE3: ¿Cuál es la relación entre la gerencia educativa y el comportamiento organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos: OE1: Establecer la relación entre la gerencia educativa y el ambiente personal en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020. OE2: Establecer la relación entre la gerencia educativa y el ambiente estructurado en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020. OE3: Establecer la relación entre la gerencia educativa y el comportamiento organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020., 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas: H1: Existe relación significativa entre la gerencia educativa y el ambiente personal en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020. H2: Existe relación significativa entre la gerencia educativa y el ambiente estructurado en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020. H3: Existe relación significativa entre la gerencia educativa y el comportamiento organizacional en la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas, 2020.</p>	<p>Aspecto metodológico porque aporta un nuevo programa para mejorar la gerencia educativa, a través del análisis de debilidades en el clima organizacional, donde se logre fortalecer habilidades y capacidades de los docentes, en área de planificación, organización y dirección estratégica. Aspecto social porque beneficia a la comunidad educativa de la institución estudiada, en este caso a 30 docentes de la Escuela de Educación Básica “Rina Ortiz de Bucaram”, Durán, Guayas. Asimismo, beneficia a la comunidad científica por que la investigación se ha desarrollado bajo el método científico correlacional.</p>

Anexo 10. Declaratoria de autenticidad de la autora

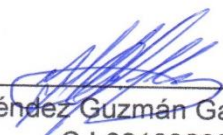
Yo, Menéndez Guzmán Gabriela Isabel, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, identificada con C.I 0918929274, con la tesis titulada: "Gerencia educativa y clima organizacional en la Escuela de Educación Básica Rina Ortiz de Bucaram, Durán, Guayas, 2020".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente por mi persona 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 presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (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 César Vallejo.

Piura, julio del 2020.


Menéndez Guzmán Gabriela Isabel
C.I.0918929274