



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gerencia educativa en el clima organizacional en una Unidad
Educativa de Salitre, 2020**

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

AUTORA:

Márquez Espinoza, Juana Katherine (ORCID: 0000-0003-1064-6043)

ASESOR:

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de servicios de calidad

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Solemos escuchar en repetidas ocasiones que el amor sincero se encuentra en los hijos, yo puedo dar fe de ello, este trabajo se lo dedico a mi pequeña hija Kacey Christina, quien me motivo a continuar y no desistir de finalizar este objetivo; que con el afán de que mis acciones repercutan positivamente en su futuro y sea una mujer feliz, responsable y comprometida con sus ideales.

A mi madre, quien sin dudar ni un segundo estuvo presta a cuidar de mi hija, mejor de lo que yo lo hiciera.

A mi padre, quien en repetidas ocasiones se trasnochaba por esperarme para traerme a casa en la madrugada, luego de horas de viaje.

A mi mejor amigo, amigo de toda una vida Denny, luego de una exhausta charla que más eran risas nos arriesgamos a viajar al país vecino para obtener nuestro título de cuarto nivel; y que por razones ajenas a su voluntad tuvo que desertar, siempre estuvo dando ánimos cuando ya me tocaba viajar sin él.

Agradecimiento

Deseo dejar por sentado mi eterno agradecimiento a mi querida jefa Betty Delgado, por siempre estar allí y hacer las respectivas validaciones para que podamos tomar esta carrera en el país vecino, al principio difícil por el cambio, pero sin cansarse me repetía que no nos podíamos permitir desertar.

A Marjorie, amiga que me heredo Denny, luego de haberla conocido. Gracias Mayo por haber sido incondicional.

A mis compañeros del primer ciclo: Rodolfo, Jhon, Jairo, Katherine, Daniel, Livingston, Maria, Rosita, Julia y Susana, gracias a la vida por habernos permitido coincidir.

A cada uno de los Doctores de la Universidad Cesar Vallejo de la Filial Perú, que impartieron su conocimiento a lo largo de la carrera.

Al Dr. Ulloa, ya que de manera desinteresada ofreció su tiempo y dedicación para poder terminar este proyecto en el tiempo establecido, así también a la larga lista de profesores que han formado parte de esta maravillosa experiencia de vida.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
4.1. Análisis descriptivo	17
4.2. Prueba de normalidad	21
4.3. Resultados inferenciales	22
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población de estudio	13
Tabla 2: Análisis descriptivo del objetivo general	17
Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo general	18
Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo general	19
Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo general	20
Tabla 6: Prueba de normalidad	21
Tabla 7: Coeficiente estadístico	21
Tabla 8: Hipótesis general	22
Tabla 9: Hipótesis específica 1	23
Tabla 10: Hipótesis específica 2	24
Tabla 11: Hipótesis específica 3	25

Índices de gráficos

Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general	17
Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1	18
Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2	19
Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3	20

Resumen

La investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la gerencia educativa y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Salitre, 2020. Por ello, se realizó una investigación de tipo básica, de diseño no experimental y descriptivo, logrando un análisis detallado de las variables de estudio mediante un estudio de carácter cuantitativo. Así mismo, se consideró una muestra de 45 docentes a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta mediante el desarrollo de dos cuestionarios, uno enfocado a la gerencia educativa y otro respecto al clima organizacional, las mismas que contaron con un total de 15 ítems estructurados de acuerdo a las variables y dimensiones determinadas. El análisis de la información se realizó mediante el Rho de Spearman tomando los resultados de la prueba de normalidad Shapiro Wilk que alcanzaron un 0,000 demostrando que los datos no provenían de una distribución normal. Se observó que la gerencia educativa y el clima organizacional alcanzaron un Rho de Spearman de 0,977 y una sig. de 0,000 estableciendo una correlación muy alta, rechazando la hipótesis nula y aceptando la del investigador que planteaba que existe relación entre gerencia educativa y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Palabras claves: Gerencia, educación, clima organizacional.

Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between educational management and the organizational climate in an Educational Unit of Salitre, 2020. Therefore, a basic type investigation was carried out, of non-experimental and descriptive design, achieving a detailed analysis of the variables study through a quantitative study. Likewise, a sample of 45 teachers was considered to whom the survey technique was applied by developing two questionnaires, one focused on educational management and the other on organizational climate, which had a total of 15 items structured according to the variables and dimensions determined. The information analysis was performed using Spearman's Rho, taking the results of the Shapiro Wilk normality test, which reached 0.000, demonstrating that the data did not come from a normal distribution. It was observed that the educational management and the organizational climate reached a Spearman Rho of 0.977 and one sig. of 0.000 establishing a very high correlation, rejecting the null hypothesis and accepting that of the researcher who stated that there is a relationship between educational management and the organizational climate in an Educational Unit of Salitre, 2020.

Keywords: Management, education, organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del ámbito educativo, es esencial que los diferentes procesos organizativos se desarrollen de forma eficiente, permitiendo que tanto el personal docente como administrativo pueda desenvolverse de manera efectiva en cada una de sus áreas, realizando sus actividades de forma articulada y creando las condiciones necesarias para brindar un proceso educativo de calidad. En este sentido, la gerencia educativa adquiere un rol esencial, ya que, más allá de la dirección de las diferentes actividades que se realizan tanto a nivel institucional como externo, también debe de realizar un seguimiento continuo que permita evaluar el grado de eficiencia de estas actividades, estableciendo su influencia en el proceso educativo.

De esta manera, cuando existen dificultades en la gerencia educativa, se puede presentar una desorganización en el desarrollo de los diferentes procesos que se realizan a nivel institucional, limitando el desenvolvimiento tanto del personal administrativo como el docente, creando un efecto en cadena que, en el peor de los casos podría incidir en el proceso educativo. Esta problemática es la que se presentó dentro de la Unidad Educativa 27 de Noviembre, ubicada en el cantón Salitre, provincia del Guayas, Ecuador, donde el rector mostraba dificultad para dirigir los diferentes procesos que se realizan dentro de la Institución, creando confusión al momento de diseñar y ejecutar las acciones que se realizan dentro de las diferentes áreas, mostrando una evidente afectación en el clima organizacional.

Respecto a este tema, existen múltiples fuentes, donde se aborda con mayor facilidad esta problemática, como es el caso de una investigación presentada en Lima, que considera que, la gerencia educativa posee una gran influencia en el desarrollo eficiente de los distintos procesos que se generan en cada institución, y que por tanto, su manejo se establece como un factor esencial en el clima organizacional, estableciendo las condiciones necesarias para un proceso educativo de calidad (Linares J. , 2018). En consecuencia, se podría establecer que, una gestión eficiente por parte de la gerencia administrativa, puede influir positivamente en el desarrollo de un clima organizacional integrador.

Referente a los aspectos que justifican este estudio, se puede mencionar que de forma teórica esta investigación se direccionó a establecer una relación entre los

postulados de Taylor, Fayol y McGregor sobre la teoría de la administración, identificando su influencia en los diferentes procesos que se desarrollan a nivel de la gerencia administrativa. De forma práctica, el desarrollo de esta investigación planteó generar resultados concretos que sirvan de base para elaborar estrategias que fortalezcan la gestión de la gerencia educativa, impulsando un mejoramiento de carácter organizacional. En el ámbito metodológico, enmarca en la utilización de técnicas e instrumentos acordes a las necesidades de la investigación, facilitando la recopilación de datos y permitiendo comprender la realidad del contexto de estudio en torno a la problemática observada. Desde un enfoque social, el estudio benefició de forma directa al personal administrativo y docente, creando las condiciones necesarias para una óptima gestión de la gerencia educativa. Finalmente, este estudio contribuyó a la comunidad científica, al establecerse como una fuente de información verificable, basada en una problemática real dentro de un contexto determinado.

En torno al problema de investigación, se pudo establecer como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gerencia educativa y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Salitre, 2020? Como problemas específicos se definieron: ¿Cuál es la relación entre la gerencia educativa y la autorrealización en una Unidad Educativa de Salitre?; ¿Cuál es la relación entre la gerencia educativa y el involucramiento laboral en una Unidad Educativa de Salitre, 2020?; ¿Cuál es la relación entre la gerencia educativa y la supervisión en una Unidad Educativa de Salitre, 2020?

Sobre los objetivos de investigación, el objetivo general planteó: Determinar la relación entre la gerencia educativa y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Salitre, 2020. Por su parte, los objetivos específicos considerados son: Determinar la relación entre la gerencia educativa y la autorrealización en una Unidad Educativa de Salitre, 2020. Determinar la relación entre la gerencia educativa y el involucramiento laboral en una Unidad Educativa de Salitre, 2020. Determinar la relación entre la gerencia educativa y la supervisión en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

De esta manera se consideraron hipótesis general considera que: Existe relación entre gerencia educativa y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Salitre, 2020; la hipótesis general nula establece que: No existe relación entre gerencia educativa y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Por su parte las hipótesis específicas señalan que: Existe relación entre la gerencia educativa y la autorrealización en una Unidad Educativa de Salitre, 2020; Existe relación entre la gerencia educativa y el involucramiento laboral en una Unidad Educativa de Salitre, 2020; Existe relación entre la gerencia educativa y la supervisión en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Las hipótesis nulas consideran que: Ho2: No existe relación entre la gerencia educativa y la autorrealización en una Unidad Educativa de Salitre, 2020; No existe relación entre la gerencia educativa y el involucramiento laboral en una Unidad Educativa de Salitre, 2020; No existe relación entre la gerencia educativa y la supervisión en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Basado en la necesidad de tener una perspectiva más amplia acerca del tema de investigación, se analizaron los siguientes antecedentes. En el ámbito internacional, Becerra (2017) desarrolló una tesis postgrado con un tema basado en la gestión directiva y las relaciones interpersonales de los docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, tomando como objetivo general de: Establecer conexiones entre las variable independiente (gestión directiva) y la variable dependiente (relaciones interpersonales), para ello se consideró un diseño de investigación cuantitativo, bajo un estudio descriptivo y correlacional, utilizando dos encuestas direccionadas a recopilar información a una muestra de 18 docentes que laboran dentro de 8 escuelas de la comunidad. Como resultados, los datos mostraron que, si existe una relación entre las variables establecidas basándose en una escala moderada positiva, afirmando que, si existe una relación las variables planteadas, convirtiéndose en una base para el desarrollo de propuestas que impulsen un mejor desenvolvimiento de la gestión directiva.

Por su parte Linares (2018), presentó un estudio sobre la gestión educativa y el clima organizacional de distintas instituciones de educación inicial de la ciudad de Lima, enfocándose a establecer su influencia dentro de ese contexto, basándose en una investigación de carácter cuantitativo, bajo una metodología hipotética/deductiva orientada a un estudio correlacional, para ello se consideró una muestra de 160 docentes tomada de un grupo compuesto por 200 educadores. La técnica utilizada fue la encuesta, estableciendo un análisis de datos en base al Alfa de Cronbach, mostrando como resultado que el 38,5% de los educadores determinan que las variables determinadas resultan deficientes, evidenciando una correlación positiva entre las mismas.

Así mismo, Pajuelo (2018) realizó una tesis sobre el clima organizacional y el desempeño docente de una Institución de Educación Básica de Lima, dirigida a evaluar el grado de relación entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente, centrándose en una metodología descriptivo-correlacional y no experimental, bajo el método hipotético-deductivo en torno a una población de 62 personas, a quienes se les aplicó un cuestionario basado en las dos variables

determinadas. Los resultados de este estudio señalan que se encontró una relación positiva alta en torno al clima organizacional y la gestión de desempeño de la Institución mencionada.

En el contexto nacional, Flores (2016) desarrolló una investigación respecto al clima organizacional y la gestión administrativa de una Unidad Educativa de la ciudad de Salinas, planteando el objetivo de: Analizar la influencia del clima organizacional en la gestión administrativa de la Institución mencionada, tomando en cuenta que la misma ha sufrido cambios concernientes a la gestión administrativa influyendo de forma negativa en el clima organizacional limitando el desarrollo de las competencias de los colaboradores afectando su productividad y satisfacción en el trabajo. La metodología aplicada se enmarca en un estudio documental, de campo y descriptiva, utilizando un diseño cuantitativo que utilizó una encuesta como medio de recolección de datos para una población de 102 sujetos. Como conclusión resalta que es necesario establecer acciones que promuevan un mejoramiento en el clima organizacional impulsando un mayor desempeño de la gestión administrativa.

Desde otra perspectiva, Angulo (2016) elaboró un proyecto de investigación en base al liderazgo directivo y el clima organizacional de una Institución del Milenio en San Lorenzo, orientado a identificar la influencia del liderazgo directivo y el ambiente organizacional. La metodología consideró un estudio de tipo cualitativo orientado a una investigación inductiva/deductiva que permita el desarrollo de un análisis reflexivo de la información observada dentro del contexto determinado. La conclusión de este estudio menciona que dentro de la Unidad Educativa se han generado una serie de dificultades que afectan el ambiente organizacional mencionando como consecuencia del deficiente liderazgo directivo, impulsando el diseño de estrategias que promuevan un mejor desenvolvimiento directivo que influya positivamente en el ambiente organizacional.

De la misma forma, Orejuela (2019) ejecutó la investigación referente al clima laboral y el desempeño docente de una escuela de Virgen de Fátima, con el objetivo de: Conocer la influencia del clima laboral en el desenvolvimiento de los educadores de la Escuela mencionada, para ello se basó en una investigación mixta con un alcance descriptivo, de campo y correlacional, haciendo uso de instrumentos como

la encuesta y la entrevista como medio de recolección de datos en torno a una muestra de 35 docentes. Como método de análisis se utilizó la prueba de Pearson la misma que evidenció la relación existente entre la variable clima laboral y la variable desempeño docente, estableciendo como conclusión la necesidad de tomar acciones correctivas que permitan promover el desarrollo de un clima laboral efectivo como medio para impulsar un óptimo desenvolvimiento de los educadores de la institución.

Respecto a las teorías abordadas, se pueden considerar las perspectivas de Taylor, Fayol y McGregor en torno a la teoría de la administración, quienes plantean que toda organización debe de trabajar de forma organizada e interconectada como un medio eficiente para el cumplimiento de sus objetivos, impulsando el crecimiento y desarrollo permanente de la misma. (Viloria & Luciani, 2015).

La teoría de la administración plantea el desarrollo eficiente y coordinado de las acciones de planificación, organización, dirección y control en relación a las necesidades de cada organización, por tanto, en el contexto educativo, la gerencia cumple este rol, impulsando el diseño, ejecución y evaluación de acciones estratégicas que permitan el óptimo desempeño del personal institucional. (Lazo, Lazo, & Ramírez, 2017).

En este sentido, cada organización necesita de una estructura administrativa eficiente que desarrolle las condiciones necesarias para impulsar el trabajo coordinado de cada uno de los miembros que la componen, optimizando el uso de metodologías y recursos para lograr la realización efectiva de cada uno de los procesos que se generan a nivel organizacional. (Hernández & Thollidez, 2015).

De esta manera, se puede señalar que la teoría de la administración en el contexto educacional, direcciona al gerente educativo a tomar las decisiones adecuadas para potenciar el óptimo desarrollo de las acciones llevadas a cabo tanto a nivel administrativo como pedagógico, verificando que los procesos se desarrollen de forma correcta, apegándose a las normativas y lineamientos vigentes tanto a nivel institucional como general. (Aravena & Hallinger, 2017).

Por tanto, se puede considerar que, respecto a esta teoría, la gerencia educativa a incorporado una serie de elementos propios de la administración comercial, enfocándose en ejecutar acciones continuas y coordinadas para brindar un servicio educativo de calidad, haciendo que cada una de las áreas trabajen organizadamente para cumplir los objetivos institucionales que se generan dentro de cada periodo, no solo en el ámbito de la pedagogía sino también en la atención a la comunidad educativa en general. (Pulido & Olivera, 2019).

Respecto a los enfoques conceptuales de la investigación, se puede definir a la gerencia educativa de la siguiente manera:

Una gerencia puede ser comprendida como una asignatura en las ciencias del conocimiento, cuyo propósito de estudio está enfocado en la gestión de las estructuras humanas, sus formas de liderazgo, metodologías, la optimización de recursos, y planteamiento de objetivos, que cumplan con características de factibilidad, sustentabilidad, sostenibilidad e innovación. Es una capacidad y habilidad que debe poseer toda organización. (Ospina, Burgos, & Madera, 2017).

La gerencia educativa es el procedimiento que guía, dirige y maneja todas las labores que forman parte del ámbito docente y administrativo dentro de una institución o entorno educativo. Tiene como finalidad principal el logro de objetivos planteados, que permitan cubrir necesidades con una administración eficiente de recursos, y es responsable de la correcta comunicación de quienes conforman la comunidad educativa. (Pérez, 2020).

Esta eficaz comunicación es un rol de suma importancia que desempeña el gerente educativo. La prioridad de un diálogo acertado, es la clave para el desempeño y el cumplimiento de objetivos, cuya innovación y desarrollo es esencial, en vista de los nuevos desafíos que la educación enfrenta, como lo es un entorno social cada vez más competitivo y un acelerado crecimiento de las tecnologías, que no todas las comunidades logran alcanzar. (Connolly, James, & Ferting, 2017).

Es algo que puede apreciarse en la última década. El efecto de la globalización provoca mayor competitividad en todas las áreas del saber. Y por esta razón, se crean condiciones en las que, el proceso de gerencia educativa, no tiene más

alternativa que lograr una mayor eficiencia en el planteamiento y realización de proyectos, y que éstos brinden beneficios a la comunidad en la que se desenvuelve. La excelencia se torna necesaria. (Denninson & Shenton, 2018).

La excelencia se refleja, en primera instancia, con una adecuada gestión del talento humano por parte del gerente educativo, que permite la armonía dentro de su comunidad. Liderazgo, motivación y resolución oportuna de conflictos son valores destacables en una administración con resultados de éxito. El gerente educativo tiene la tarea de promover el cumplimiento de las actividades grupales y de mantener a sus colaboradores comprometidos con la consecución de objetivos. (Amanchukwu, Jones, & Prince, 2015).

El funcionamiento colectivo es una característica destacable. Se perciben las necesidades y se presentan estrategias que permitan dar soluciones más oportunas y concretas. El gran desafío de la gerencia educativa actual está en la capacidad que enfrentar situaciones en el camino, ante un mundo incierto, voluble, cambiante. Este manejo de situaciones depende de la comunicación y las relaciones establecidas, que convierte a la gerencia educativa en una actividad y proceso de continuo evaluación y resultado. (Tutiven, 2018).

El éxito de una gerencia educativa esta correlacionada con el nivel de liderazgo y la viabilidad de estrategias. Éstas, representan la mayor diferencia ante lo que se denomina administración educativa, donde el enfoque está más destinado al manejo de recursos materiales. La gerencia educativa puede incluir en sus estrategias, acciones a realizar como gestión educativa, cuyo trabajo colectivo prioriza la educación como tal. (Linares, 2018).

Así mismo, en torno al clima organizacional, se pueden plantear las siguientes definiciones:

Para mantener un esquema organizacional de calidad, es necesario que los gerentes educativos consideren elevar sus destrezas de relación y convivencia escolar; de conocimientos curriculares, que permitan conseguir logros educativos de calidad; y optimizar su liderazgo, cuyo planteamiento de objetivos se constituya como una visión estratégica de toda la institución y comunidad educativa. La

formación continua dentro de la gerencia, resulta importante para el desarrollo y el cumplimiento de metas. (Lazo, Lazo, & Ramírez, 2017).

Un clima organizacional saludable y una convivencia adecuada son reflejos de una buena gerencia educativa. Estas características revelan el perfil y el nivel de liderazgo que posee el gerente educativo a cargo. La planeación, organización, dirección y orientación adecuada, permiten mantener y garantizar una estructura de funcionamiento eficaz. Un satisfactorio clima organizacional tiende a desarrollar una cultura de trabajo en equipo, eficiente. (Macías, 2016).

Como clima organizacional se define a una serie de aspectos que son percibidas por los miembros de una institución y que generan una identidad a la misma, que permite diferenciarla de otra. Este clima organizacional también puede ser definido por el comportamiento de las personas que lo integran, sus motivaciones, valores y creencias. Influyen en el clima organizacional las condiciones de trabajo, la satisfacción, las relaciones humanas, y otras características de percepción. (Sotelo & Figueroa, 2017)

Falta de motivación, comunicación deficiente, carencia de supervisión adecuada, conllevan a una percepción negativa del clima organizacional, -también llamado clima laboral-. Esta percepción puede frustrar o detener cualquier proyecto de gestión educativa, por mantener a personal o miembros de la organización, en situaciones de incomodidad laboral, que merma la buena disposición y actitud para ejecutar su función dentro del equipo de trabajo. (Bush, 2018).

Por lo tanto, desempeñar una gerencia educativa no solo implica el área de administración, sino el fomento de relaciones armoniosas entre los integrantes de la organización educativa, que permitan la consecución de proyectos. En el clima organizacional, la imagen que se tiene del responsable de gerencia, o de quienes representan autoridades dentro de la comunidad educativa, también influye al determinar si este clima resulta agradable o incómodo. (Rivera, Cegarra, Vergara, & Margelis, 2016).

El grado de satisfacción laboral está directamente relacionado con la percepción del clima organizacional. Esta satisfacción tiene algunas variables, que van desde

las relaciones interpersonales de cada miembro, hasta las condiciones de trabajo en que se desenvuelven. Diagnosticar un correcto y eficiente clima organizacional es decisión de gerencia. Forma parte de sus responsabilidades. Transmitir la misión y valores que pretende lograr como organización, como equipo, constituye un gran aliciente para el miembro. (Pupo, Reynaldo, & Tamayo, 2017).

El apoyo que pueda ofrecer el gerente educativo hacia los docentes –miembros de la organización-, es determinante para el clima laboral. Puede establecer seguimientos para identificar posibles insatisfacciones, sin que éstas se conviertan en acciones punitivas que puedan desvalorizar el trabajo realizado por el docente. Como líder educador, el gerente tiene el deber de formar una cultura organizacional satisfactoria. (Pereira & Solís, 2019).

No obstante, vale recordar que una positiva o negativa percepción del clima organizacional también afecta directamente a los estudiantes. Influye significativamente en el rendimiento académico. Un docente motivado, satisfecho y que mantenga de su gerencia una imagen de un clima organizacional agradable, transmitirá una actitud positiva a quienes asisten a su clase. De la misma manera se aplica en el caso opuesto, en percepciones negativas. (Zambrano, Ramón, & Espinoza, 2017).

El clima organizacional produce un efecto dominó sobre los integrantes de la institución educativa. Desde sus estudiantes y padres de familia, hasta los niveles de gerencia educativa. El aprendizaje, la creatividad, la motivación, la comunicación efectiva, las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral son los principales criterios que pueden evaluarse para distinguir y calificar la excelencia de un clima laboral u organizacional. Las estrategias y los recursos que tengan a su alcance la gerencia serán factores determinantes. (Zambrano, Ramón, & Espinoza, 2017).

Respecto a la aproximación epistemológica de la problemática investigada, se puede determinar que la gerencia educativa se establece como la labor que permite el direccionamiento efectivo de los procesos que se realizan dentro de una institución de carácter educacional, adquiriendo el compromiso permanente de gestionar las acciones necesarias para perfeccionar el óptimo desarrollo de las funciones administrativas, pedagógicas y sociales. (Castillo & Tejada, 2017).

En este sentido, la gerencia educativa surge de la necesidad de supervisar y mejorar los procesos que se desarrollan dentro de la institución, logrando un accionar organizado por parte de cada uno de los miembros que la integran, dirigiendo al equipo de trabajo hacia el cumplimiento de las expectativas que posee la comunidad educativa en torno a los servicios y procesos que se generan en la misma. (Castillo & Tejada, 2017)

Desarrollar la labor de gerente educativo implica gestionar eficientemente el desarrollo de cada una de las funciones que realizan los demás miembros de la institución, utilizando de forma consciente los recursos existentes como un medio para brindar un servicio integral de calidad, valorando continuamente el desempeño del personal y encaminándolo al cumplimiento de las metas propuestas a corto o largo plazo. (Raya, 2016).

El gerente educativo tiene la obligación de analizar todos los aspectos que puedan influir de forma directa o indirecta en el cumplimiento de todas las acciones ejecutadas en la unidad educativa, ajustando los tiempos, recursos y metodologías de acuerdo a la realidad del entorno en el que se desenvuelve, logrando una gestión más contextualizada de las actividades que se desarrollan dentro de cada una de las áreas que lo integran. (Arredondo & Betancur, 2019).

Por otro lado, sobre el clima organizacional, su epistemología se centra en la estructura organizativa y las relaciones existentes dentro de la misma, considerando que es necesario que dentro de una institución exista un clima agradable que impulse la organización efectiva de los procesos que se gestionan en cada una de las áreas que la integran. (Segredo, García, Cabrera, & Perdomo, 2017).

De esta manera, se podría establecer que un buen clima organizacional depende mucho de la capacidad para gestionar los procesos de forma sistematizada, coordinando la participación de cada uno de los integrantes del grupo en función de impulsar el cumplimiento de las metas propuestas desde la dirección, permitiendo el fortalecimiento tanto de las relaciones interpersonales, como de los servicios que se generan a nivel institucional. (Torres, 2016).

III. METODOLOGÍA

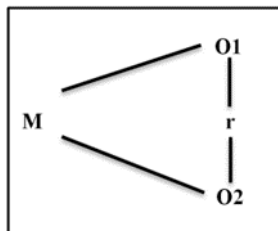
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio se enmarcó dentro de una investigación básica, la misma que surge a partir de un análisis documental y teórico, estableciendo una base para la interpretación y el análisis de los datos a ser recopilados dentro de un contexto determinado. (Ortega, 2017).

Diseño de investigación

La investigación se desarrolló sobre un diseño de investigación no experimental, en base que la información no fue manipulada de forma intencional, recopilando fielmente la información existen dentro del contexto determinado. (Rojas, 2015). Así mismo, realizó un abordaje descriptivo correlacional, determinando relaciones entre las variables y dimensiones establecidas de forma previa. Además, consideró un enfoque cuantitativo basado en la recolección de datos cuantificables que pudieron ser interpretados de forma estadística, logrando un análisis objetivo, confirmatorio y controlado. (Cadena, 2017). Finalmente, logró un abordaje transversal, considerando que el proceso de estudio se desarrolla dentro de un momento determinado. (Lourdes & Difabio, 2016). De esta manera, el diseño de investigación se mostró de esta forma.



Dónde:

O1: Gerencia educativa

O2: Clima organizacional

r: Relación

M: Muestra 45 docentes de la Unidad Educativa 27 de Noviembre

3.2. Variables y operacionalización

V.1. Gerencia educativa: Es un componente importante en la educación, ya que direcciona los diferentes procesos socio educativos que se ejecutan dentro de la Institución educativa. (Rico, 2016).

V.2. Clima organizacional: Se establece como la agrupación de propiedades medibles dentro del medio laboral que son percibidas de forma directa como indirecta por quienes interactúan en él, influenciando en su motivación y su rendimiento. (Aguilar, 2018).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Esta se estableció como un conjunto de sujetos que poseen cualidades similares que pretenden ser observadas dentro de un periodo de tiempo determinado. (Ventura, 2017). Para el desarrollo de este estudio, se determinó que la muestra haría uso de toda la población establecida, convirtiéndola en una población censal, considerando la necesidad de analizar las perspectivas de toda la población con el objetivo de recopilar información concreta en torno al tema planteado. De esta manera, la población censal de esta investigación enmarcó a los educadores de la Unidad Educativa 27 de Noviembre de Salitre, Ecuador 2020.

Género	Frecuencia	%
Masculino	13	28,9%
Femenino	32	71,1%
Total	45	100%

Fuente: Nómina de docentes, 2020

Criterios de inclusión

- Docentes que laboren en la Unidad Educativa 27 de Noviembre
- Docentes que accedan a participar de forma voluntaria
- Docentes con una condición de salud adecuada

Criterios de exclusión

- Docentes que no finalizaron el cuestionario al 100%
- Docentes que no asistieron el día establecido.

Muestreo

Fue de tipo no probabilístico por conveniencia, considerando una muestra que está disponible dentro de un tiempo determinado. (Espinoza, 2016). Es importante señalar, que al contar con una población censal como muestra, el análisis de los datos resultó representativo, ya que recoge las perspectivas generales de la población de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica diseñada para este proceso fue la encuesta, tomando en cuenta que esta pudo aplicarse de forma coordinada, logrando una medición exacta de la información al procesarse de forma estadística. (Fachelli & López, 2016). Para la aplicación de esta técnica se requirió de un cuestionario, el mismo que estuvo enfocado a analizar las variables de investigación establecidas.

Instrumento

El cuestionario, sirvió como instrumento para recopilar de forma organizada la información referente al tema tratado. Este instrumento se establece como un medio estandarizado que permite recolectar datos de forma estructurada, convirtiéndose en una herramienta eficiente para el proceso de investigación. (Meneses, 2016). Para esta investigación, se desarrollaron dos cuestionarios, uno

enfocado a analizar la variable independiente (gerencia educativa) y otro direccionado a analizar la variable dependiente (clima organizacional).

El cuestionario considerado para la variable independiente tuvo como finalidad estimar los niveles de gerencia educativa dentro de la institución. Este cuestionario enmarcó tres dimensiones; gestión institucional, gestión pedagógica y gestión administrativa. El instrumento será aplicado a los docentes de la Unidad Educativa 27 de Noviembre. La escala de valoración establecida fue de tipo ordinal basada en la escala de Lickert.

Por su parte, el cuestionario desarrollado para la variable dependiente, tuvo como objetivo estimar los niveles de clima organizacional dentro de la institución educativa. Este instrumento centró su análisis en tres dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral y supervisión. El instrumento será aplicado a los docentes de la Unidad Educativa 27 de Noviembre. La escala de valoración fue de tipo ordinal, basada en la escala de Lickert.

Sobre la validez de las encuestas realizadas, se menciona que esta permite brindarle un alto grado de veracidad a lo que se está investigando basado en la perspectiva de expertos en el tema tratado. (González, 2015); respecto a lo planteado, se consideró una validez de contenido tomando como referencia la valoración de tres expertos sobre el grado de representatividad y coherencia de las interrogantes, para ello se aplicó el coeficiente de V de Aiken, alcanzando una relevancia igual a 0,81 en el instrumento de la variable independiente y 0,86 en el instrumento de la variable dependiente, brindándole un alto nivel de validez de contenido al cuestionario realizado.

Para establecer la confiabilidad, la misma que se direccionó a determinar un grado representativo de confianza al cuestionario desarrollado, basado en procedimientos previos a su aplicación. (Pullido & Arellano, 2016). Esta se realizó mediante la prueba Alfa de Cronbach, la misma que fue realizada en torno a una aplicación piloto a 20 participantes, alcanzando en la variable independiente un Alfa de 0,92, es decir Elevada, mientras que en el cuestionario de la variable dependiente alcanzó un Alfa de 0,91 es decir Muy buena.

3.5. Procedimientos

La ejecución de la investigación partió en torno a un acercamiento previo a la problemática de estudio, que permitió delimitar sus respectivas variables, pasando por un análisis teórico de las mismas que facilitarían la comprensión del tema determinado. De esta manera, se pudo llegar a los directivos de la institución con las bases necesarias para socializar la importancia de este estudio, explicando cada uno de los procesos a realizarse y estableciendo los acuerdos necesarios con los directivos y los docentes a partir de documentos de autorización, así como consentimientos informados de cada uno de los participantes, logrando que el proceso pueda desarrollarse de forma eficiente en cada uno de los tiempos establecidos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Considerando que el proceso de investigación maneja un diseño cuantitativo, se estableció la necesidad de utilizar herramientas estadísticas como el uso del programa SPSS y Excel, brindando un mayor nivel de procesamiento a la información recolectada dentro del contexto de estudio a partir de los instrumentos a ser aplicados.

3.7. Aspectos éticos

El proceso fue desarrollado de forma transparente y bajo el consentimiento y aprobación tanto de los directivos de la institución, como de los docentes que participaron voluntaria y espontáneamente en el mismo, lo cual se certifica mediante los documentos de autorización y consentimiento respectivos. Por su parte el estudio se limita a desarrollar un análisis de las diferentes perspectivas en torno a la gerencia educativa y el clima organizacional, referenciando de forma correcta a cada uno de los autores correspondientes, con la finalidad de caer en situaciones de plagio que limiten la legitimidad de este estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Objetivo general: Determinar la relación entre la gerencia educativa y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Tabla 2: Análisis descriptivo del objetivo general

		Gerencia Educativa						Total	
		Bajo		Medio		Alto		f	%
		f	%	f	%	f	%		
Clima organizacional	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%	45	100,0%	45	100,0%
Total		0	0,0%	0	0,0%	45	100,0%	45	100,0%

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Katherine Márquez

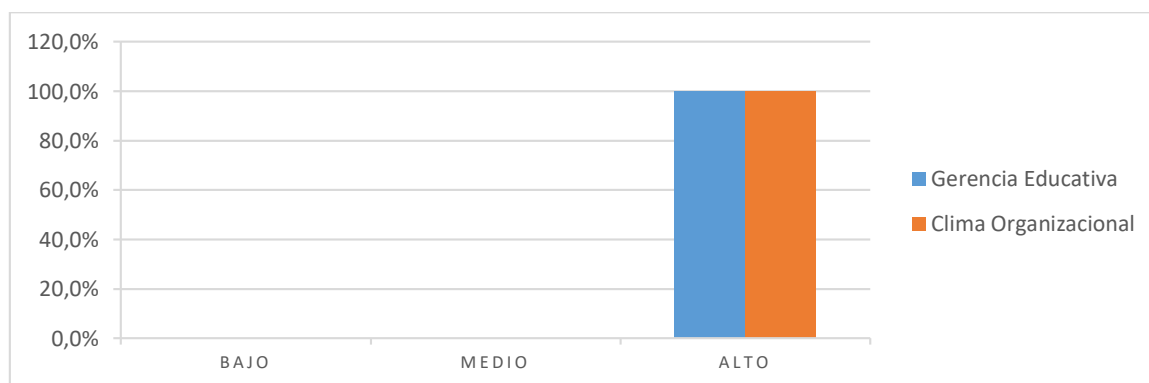


Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general

Fuente: Instrumento de investigación

Elaborado por: Katherine Márquez

Descripción: En la tabla 2 se presentan los resultados de las variables de investigación definidas, donde tanto la variable gerencia educativa como la variable clima organizacional alcanzan un 100% de respuesta dentro del nivel alto, mostrando que existe una relación entre las dos variables. En torno, a esto se puede observar que la totalidad de respuesta se encuentra dentro de la intersección correspondiente al nivel alto en las dos variables, mostrando una relación significativa entre la gerencia educativa y el clima organizacional.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la gerencia educativa y la autorrealización en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo general

		Gerencia Educativa						Total	
		Bajo		Medio		Alto		f	%
		f	%	f	%	F	%		
Autorrealización	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	0	0,0%	0	0,0%	9	20,0%	9	20,0%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%	36	80,0%	36	80,0%
Total		0	0,0%	0	0,0%	45	100,0%	45	100,0%

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Katherine Márquez

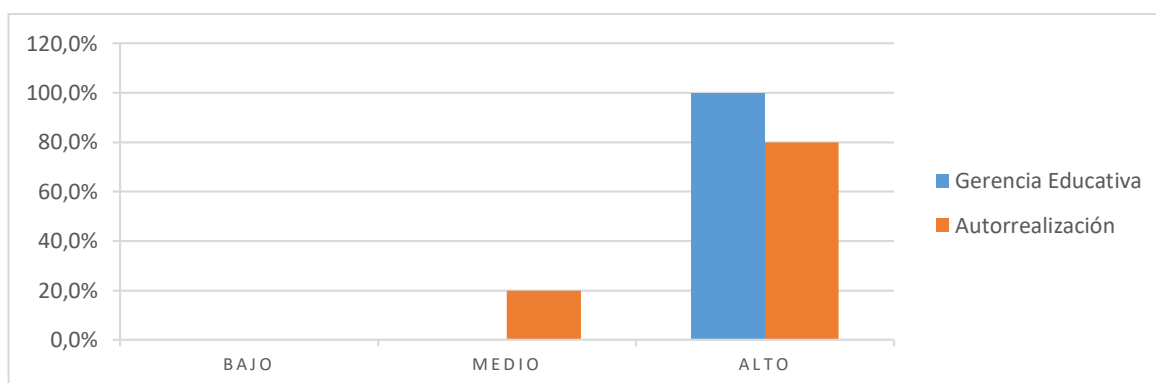


Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1

Fuente: Instrumento de investigación

Elaborado por: Katherine Márquez

Descripción: La tabla 3 muestra las frecuencias y porcentajes correspondientes a la variable gerencia educativa y la dimensión de autorrealización, donde la dimensión presenta un 80,0% dentro del nivel alto y un 20,0% en el nivel medio, mostrando variabilidad de respuesta por parte de los encuestados dentro de esta dimensión; es importante señalar que dentro de la intersección correspondiente al nivel alto se presenta el mayor porcentaje de respuesta alcanzando un 80%, mostrando una relación significativa entre la gerencia educativa y la autorrealización.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la gerencia educativa y el involucramiento laboral en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo general

		Gerencia Educativa						Total	
		Bajo		Medio		Alto		f	%
		f	%	f	%	f	%		
Involucramiento laboral	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	0	0,0%	0	0,0%	3	6,7%	3	6,7%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%	42	93,3%	42	93,3%
Total		0	0,0%	0	0,0%	45	100,0%	45	100,0%

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Katherine Márquez

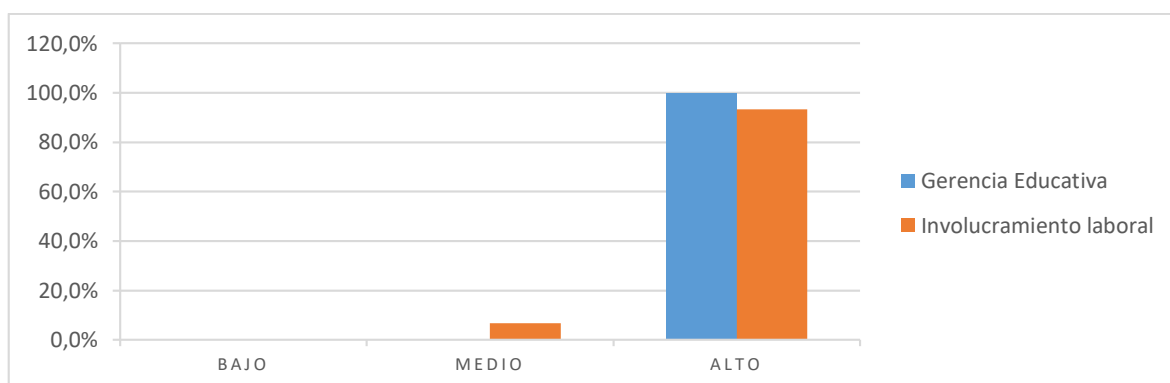


Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2

Fuente: Instrumento de investigación

Elaborado por: Katherine Márquez

Descripción: La tabla cuatro presenta los resultados de la variable gerencia educativa y la dimensión de involucramiento laboral, resaltando que la dimensión de involucramiento laboral muestra un 93,3% en el nivel alto, mientras en el nivel medio alcanza un 6,7%. Así mismo, se destaca que el mayor porcentaje de elección tuvo el nivel alto, alcanzando un 93,3% de respuesta en la intersección de la variable y la dimensión correspondiente al nivel alto, presentando una relación significativa entre la gerencia educativa y el involucramiento laboral.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la gerencia educativa y la supervisión en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo general

		Gerencia Educativa						Total		
		Bajo		Medio		Alto		f	%	
Supervisión		f	%	f	%	f	%			f
		Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
		Medio	0	0,0%	0	0,0%	7	15,6%	7	15,6%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	38	84,4%	38	84,4%		
Total		0	0,0%	0	0,0%	45	100,0%	45	100,0%	

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Katherine Márquez

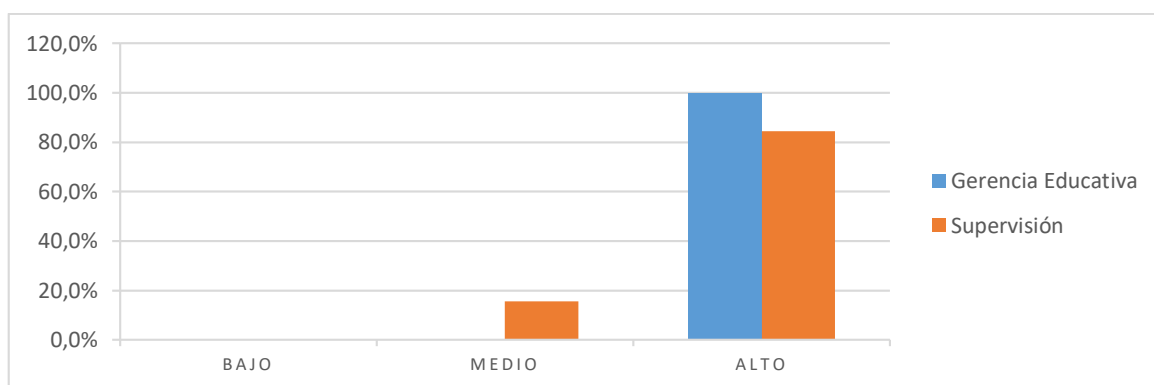


Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3

Fuente: Instrumento de investigación

Elaborado por: Katherine Márquez

Descripción: La tabla cinco presenta los resultados de la variable gerencia educativa y la dimensión de supervisión, resaltando que esta dimensión muestra un 84,4% de respuesta en el nivel alto, mientras en el nivel medio alcanza un 15,6% de respuesta. Así mismo, se destaca que el mayor porcentaje de elección lo tuvo el nivel alto, alcanzando en la intersección de la variable y la dimensión un 84,4% de respuesta sobre el total de la muestra encuestada, mostrando una relación significativa entre la gerencia educativa y la supervisión.

4.2. Prueba de normalidad

Pruebas

Kolmogorov – Smirnov: Muestras mayores a 50 sujetos

Shapiro Wilk: Muestras menores a 50 sujetos.

Tabla 6: Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gerencia Educativa	,252	45	,000	,844	45	,000
Clima organizacional	,236	45	,000	,841	45	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Katherine Márquez

Criterios de normalidad

Sig. => 0,05 – Se acepta H_1 = Los datos poseen una distribución normal.

Sig. < 0,05 – Se acepta H_0 = Los datos no poseen una distribución normal.

Tabla 7: Coeficiente estadístico

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	VI y VD => 0,05 sig.
No paramétrico	Rho de Spearman	VI < 0,05 sig. VD < 0,05 sig. VI y VD < 0,05 sig.

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Katherine Márquez

Interpretación: Con la finalidad de comprobar eficientemente las hipótesis de investigación planteadas y sus respectivas correlaciones se efectuó la prueba de normalidad Shapiro Wilk, considerando que la muestra es menor a 50 sujetos. En este sentido se pudo observar que la significancia de las dos variables era igual a 0,000, por tanto, al ser menores a 0,05 se acepta H_0 confirmando que los datos no poseen una distribución normal, procediendo a aplicar la prueba de Rho de Spearman para el análisis inferencial de los datos recopilados en este estudio.

4.3. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre gerencia educativa y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Ho: No existe relación entre gerencia educativa y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Tabla 8: Hipótesis general

Correlación entre Gerencia Educativa y Clima organizacional			
		Gerencia Educativa	Clima organizacional
Gerencia Educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,977
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,977	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Katherine Márquez

Interpretación: En la tabla 8 se observa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,977 y una significancia de 0,000 tanto en la variable independiente gerencia educativa, como en la variable dependiente clima organizacional, mostrando un nivel de correlación muy alto entre las variables. De esta manera se puede determinar que, si la significancia es menor a 0,05, se descarta Ho y se acepta Hi considerando que existe relación entre gerencia educativa y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Hipótesis específica 1

Hi1: Existe relación entre la gerencia educativa y la autorrealización en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Ho1: No existe relación entre la gerencia educativa y la autorrealización en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Tabla 9: Hipótesis específica 1

Correlación entre Gerencia Educativa y Autorrealización			
		Gerencia Educativa	Autorrealización
Gerencia Educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,879**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Autorrealización	Coefficiente de correlación	,879**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Katherine Márquez

Interpretación: En la tabla 9 se observa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,879 y una significancia de 0,000 tanto en la variable independiente gerencia educativa, como en la dimensión Autorrealización, mostrando un nivel de correlación muy alto entre estos datos. Por tanto, al ser la significancia menor a 0,05, se descarta Ho y se acepta Hi considerando que existe relación entre la gerencia educativa y la autorrealización en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Hipótesis específica 2

Hi2: Existe relación entre la gerencia educativa y el involucramiento laboral en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Ho2: No existe relación entre la gerencia educativa y el involucramiento laboral en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Tabla 10: Hipótesis específica 2

Correlación entre Gerencia Educativa e Involucramiento laboral				
			Gerencia Educativa	Involucramiento laboral
Rho de Spearman	Gerencia Educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,907**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Involucramiento laboral	Coefficiente de correlación	,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Katherine Márquez

Interpretación: En la tabla 10 se observa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,907 y una significancia de 0,000 tanto en la variable independiente gerencia educativa, como en la dimensión de involucramiento laboral, mostrando un nivel de correlación muy alto entre estos datos. Por tanto, al ser la significancia menor a 0,05, se descarta Ho y se acepta Hi considerando que existe relación entre la gerencia educativa y el involucramiento laboral en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Hipótesis específica 3

Hi3: Existe relación entre la gerencia educativa y la supervisión en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Ho3: No existe relación entre la gerencia educativa y la supervisión en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

Tabla 11: Hipótesis específica 2

Correlación entre Gerencia Educativa y Supervisión			
		Gerencia Educativa	Supervisión
Gerencia Educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,964**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Supervisión	Coefficiente de correlación	,964**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Katherine Márquez

Interpretación: En la tabla 11 se observa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,964 y una significancia de 0,000 tanto en la variable independiente gerencia educativa, como en la dimensión de supervisión, mostrando un nivel de correlación muy alto entre estos datos. Por tanto, al ser la significancia menor a 0,05, se descarta Ho y se acepta Hi considerando que existe relación entre la gerencia educativa y la supervisión en una Unidad Educativa de Salitre, 2020.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general el cual se direccionó a: Determinar la relación entre la gerencia educativa y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Salitre, 2020; se puede observar en la tabla 8 el análisis inferencial, donde el Rho de Spearman alcanza una correlación de 0,977, la misma que se puede interpretar como muy alta, además de mostrar una significancia de 0,000, que al ser menor a 0,05 se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la nula, determinando que existe relación entre la gerencia educativa y el clima organizacional.

Este análisis puede ser sustentado en torno al enfoque de Angulo (2016) quien plantea que una gerencia educativa eficiente, capaz de gestionar de forma óptima cada una de las actividades y procesos que le corresponden no solo a nivel administrativo sino también social, permitiendo el desarrollo de un clima organizacional favorable impulsando un desenvolvimiento efectivo de todo el personal. Así mismo, Pulido y Olivera (2019) sostienen, que, al fortalecer el desarrollo de los procesos realizados por la gerencia educativa, se establece un mejoramiento a nivel institucional, impulsando el crecimiento colectivo de la comunidad educativa. Además, Linares (2018) resalta que la gerencia educativa debe de realizar un trabajo coordinado tanto a nivel institucional, como pedagógico y administrativo, fomentando un clima organizacional eficiente capaz de direccionar a los docentes a brindar una verdadera calidad educativa.

Los resultados mostrados respecto a este objetivo poseen relación con la investigación realizada por Linares (2018) en su investigación respecto a las mismas variables de estudio dentro de otro contexto, donde se concluye que la gerencia educativa posee relación con el clima organizacional de una institución educativa, por tanto, dentro de la gerencia se deben de implementar acciones estratégicas que impulsen el cumplimiento de las distintas actividades educacionales y administrativas que se realizan dentro de la organización, logrando un trabajo coordinado enfocado hacia la consecución de los metas trazadas en cada periodo.

El objetivo específico uno establece: Determinar la relación entre la gerencia educativa y la autorrealización en una Unidad Educativa de Salitre, 2020; en el análisis inferencial que se muestra en la tabla 9, se detalla que el Rho de Spearman se enmarca en 0,879 alcanzando una correlación alta, por su parte, la significancia se establece en un 0,000 que, siendo menor a 0,05 permite aceptar la hipótesis del investigador y descartar la hipótesis nula, confirmando una relación significativa entre la gerencia educativa y la autorrealización.

De acuerdo a Castillo y Tejada (2017) el encargado de la gerencia educativa debe de promover el fortalecimiento integral del personal con el que trabaja de forma conjunta, impulsándole hacia un mejoramiento continuo tanto en la parte pedagógica, como en la social, administrativa y emocional, logrando que este pueda desenvolverse con eficiencia en las distintas actividades que implica la labor educativa, mostrando altas cualidades de organización y trabajo en equipo. Esto, también se respalda en lo propuesto por Macias (2016), quien señala que las instituciones educativas deben de encaminar al personal hacia una verdadera autorrealización, no solo en aspectos técnicos o metodológicos, sino también éticos, morales y sociales, logrando una autovaloración personal que les permita valorar las habilidades y destrezas de los demás, brindándoles la relevancia necesaria en el desarrollo de cada una de las tareas que surgen en el marco institucional. Desde otro enfoque, (2018) plantea que la autorrealización es un aspecto esencial en el crecimiento de la organización, ya que una persona segura de sus habilidades y destrezas puede desenvolverse de mejor manera en las múltiples situaciones que se le presenten.

Los resultados del objetivo específico uno, poseen conexión con el estudio propuesto por Ramírez (2018), donde se determina que las decisiones que se tomen a nivel de la gerencia educativa influyen en la autorrealización de los docentes y demás personal que labora en la institución, ya que direccionan su labor de forma organizada, brindándole la relevancia necesaria a cada uno de los actores que integran la institución, desarrollando de mejor manera las actividades planificadas para determinadas situaciones.

El objetivo específico dos establece: Determinar la relación entre la gerencia educativa y el involucramiento laboral en una Unidad Educativa de Salitre, 2020; en el análisis inferencial que se presenta en la tabla 10, se detalla que el Rho de Spearman se enmarca en 0,907 mostrando una correlación muy alta, por su parte, la significancia se establece en un 0,000 que, siendo menor a 0,05 permite aceptar la hipótesis del investigador y descartar la hipótesis nula, confirmando una relación significativa entre la gerencia educativa y el involucramiento laboral.

Los datos analizados se fundamentan en la perspectiva de Arredondo y Betancourt (2019) sobre la importancia de que los procesos que se ejecutan en la gerencia involucren la participación de los docentes, logrando llegar a un consenso basado en la perspectiva de cada uno de los integrantes, desarrollando acciones planificadas que beneficien a todas las partes de la comunidad educativa. Burgos (2018) expone que el involucramiento laboral en el marco educativo es un aspecto esencial en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales que se desarrollan en la institución, ya que permite considerar diferentes enfoques respecto a las múltiples actividades que se realizan en el ámbito escolar. Pérez (2020) plantea que fomentar el involucramiento laboral permitirá que tanto el personal docente como administrativo tenga una idea clara de las actividades que se elaboran a nivel general, concientizando la importancia del trabajo coordinado y la valoración de cada uno de los integrantes del equipo.

Además, los resultados mostrados en torno a este objetivo, se relacionan con el trabajo de investigación realizado por Burgos (2018) sobre este tema, donde se considera que si existe influencia entre las decisiones que se toman a nivel de gerencia educativa en el involucramiento laboral de los docentes y por ello se deben de promover espacios de participativos que permitan el intercambio de ideas y de esta manera se puedan desarrollar acciones que beneficien todos, logrando la ejecución de procesos más eficientes y que consideren los requerimientos de cada miembro de la institución educativa.

El objetivo específico tres establece: Determinar la relación entre la gerencia educativa y la supervisión en una Unidad Educativa de Salitre, 2020; en el análisis inferencial que se presenta en la tabla 11, se muestra un Rho de Spearman de

0,964, logrando una correlación muy alta, así mismo, la significancia se establece en un 0,000 que al ser menor a 0,05 permite aceptar la hipótesis del investigador y descartar la hipótesis nula, confirmando una relación significativa entre la gerencia educativa y la supervisión.

Estos datos se sustentan en la perspectiva de Zambrano, Ramón y Espinoza (2017) quien concibe que la supervisión se convierte en un aspecto esencial en el cumplimiento eficiente de las actividades encomendadas, logrando un trabajo integrado, donde cada persona respeta y valora el trabajo de los demás, teniendo en cuenta el nivel jerárquico al que pertenece y por ende las obligaciones que posee en el mismo. Becerra (2017) determina que la gerencia en una institución educativa se convierte en el eje que direcciona el trabajo coordinado de tanto de docentes como administrativos, y en este sentido la supervisión cobra una mayor relevancia, porque dentro de cada una de sus labores ellos deben de garantizar el cumplimiento de las actividades encomendadas. Pajuelo (2018) menciona que dentro del desarrollo organizativo de una institución la supervisión permite realizar un seguimiento a las actividades que se realizan en cada área, logrando tomar decisiones acertadas e identificando dificultades que pudiesen afectar el desarrollo de los procesos educativos.

Los resultados del objetivo específico tres adquieren una conexión con la tesis realizada por Valdiviezo (2018), referente a la gerencia educativa y la relación con los procesos de supervisión que se realizan en las instituciones educativas, considerando que existe una relación directa entre los mismos; en este sentido se determina que las actividades que se propongan desde la gerencia y que impliquen la participación de terceras personas sean coordinadas por los responsables respectivos, direccionándoles a desarrollar un proceso de supervisión eficiente que impulse el éxito de las labores encomendadas.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe un nivel de relación muy alto entre la gerencia educativa y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Salitre, 2020. Esta información se generó a partir de los datos obtenidos con un Rho de Spearman de 0,977 y una Sig. = 0,000<0,05.
2. Se concluye que existe un nivel de relación alto entre la gerencia educativa y la autorrealización en una Unidad Educativa de Salitre, 2020. Esta información se generó a partir de los datos obtenidos con un Rho de Spearman de 0,879 y una Sig. = 0,000<0,05.
3. Se concluye que existe un nivel de relación muy alto entre la gerencia educativa y el involucramiento laboral en una Unidad Educativa de Salitre, 2020. Esta información se generó a partir de los datos obtenidos con un Rho de Spearman de 0,907 y una Sig. = 0,000<0,05.
4. Se concluye que existe un nivel de relación muy alto entre la gerencia educativa y la supervisión en una Unidad Educativa de Salitre, 2020. Esta información se generó a partir de los datos obtenidos con un Rho de Spearman de 0,964 y una Sig. = 0,000<0,05.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente educativo, generar acciones estratégicas que impulsen un fortalecimiento del clima organizacional, fomentando un desarrollo eficiente de cada uno de los procesos que se realizan en el marco educativo, administrativo y social.
2. Al gerente educativo, desarrollar espacios de capacitación que permitan que el personal docente pueda actualizarse y desenvolverse de forma más eficiente dentro de la labor que realizan en la institución educativa.
3. Al gerente educativo, fomentar la participación activa del personal docente y administrativo en la toma de decisiones referentes a las actividades que implican su desenvolvimiento, permitiendo el desarrollo de acciones más organizadas y participativas.
4. Al gerente educativo, establecer la importancia del cumplimiento de las labores correspondientes a cada miembro del personal, direccionándoles a realizar una supervisión constante de las actividades que tienen a cargo en cada área a la que pertenezcan.

REFERENCIAS

- Aguilar, A. (2018). Efecto de un programa de inteligencia emocional en el clima organizacional de docentes de instituciones educativas Padre Isidro Salvador Gutierrez y Nuestra Señora de Guadalupe de Pucallpa. *Tesis Doctoral. Universidad Cesar Vallejo*, 1-297.
- Amanchukwu, R., Jones, G., & Prince, N. (2015). A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management. *Scientific & Academic Publishing*, 5(1), 6-14.
- Angulo Bolaños, J. (2016). *El liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional*. Esmeraldas.
- Aravena, F., & Hallinger, P. (2017). Systematic review of research on educational leadership and management in Latin America, 1991–2017. *Belmas Magazine*, 46(2), 207-225.
- Arredondo, A., & Betancur, A. (2019). La gerencia educativa en perspectiva de la inclusión desde la visión de los padres de familia. *Universidad Católica de Manizales*, 1-32.
- Becerra Valle, F. (2017). *Gestión directiva y relaciones interpersonales en*. Lima.
- Burgos, G. (2018). Clima organizacional y compromiso laboral de los docentes de la Instituciones educativas del Distrito Victoria. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-143.
- Bush, T. (2018). Educational leadership and management research: broadening the base. *Belmas Magazine*, 46(3), 359-361.
- Cadena, P. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617.

- Castillo, S., & Tejada, R. (2017). An epistemological approach to educational management. Notes for a study. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 3(1), 21-226.
- Connolly, M., James, C., & Ferting, M. (2017). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. *Sage Journals*, 47(4), 504-519.
- Denninson, W., & Shenton, K. (2018). *Challenges in educational management*. Croom Helm, Australia: Nichols Publishing Company.
- Espinoza, I. (2016). Tipos de muestreo. *Unidad de Investigación Científica*, 1-22.
- Fachelli, S., & López, P. (2016). Metodología de la investigación cuantitativa. *Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball*, 1-124.
- Flores, P. (2016). *Incidencia del Clima Organizacional*. Guayaquil.
- González, O. (2015). Validez y confiabilidad del instrumento. *Aquichan*, 15(3), 381-392.
- Hernández, H., & Thollidez, B. (2015). United States faces Education: Philosophy, Education, and Some Controversies. *Fahren House*, 11(15), 21-26.
- Lazo, L., Lazo, C., & Ramírez, A. (2017). La importancia de la formación de gerentes educativos en instituciones de enseñanza ecuatoriana. *Revista de Dilemas contemporaneos: Educación, política y valores.*, 39(3), 50-62.
- Linares, J. (2018). Gestión Educativa y Clima Organizacional en las instituciones educativas. *Tesis Posgrado. Universidad César Vallejo*, 1-161.
- Lourdes, M., & Difabio, H. (2016). Enfoque transversal y longitudinal en el estudio de patrones de aprendizaje. *Revista electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 16(3), 1-20.
- Macías, F. (2016). Algunas consideraciones acerca de la Gerencia Educativa. *Dominio de las Ciencias*, 2, 342-352.

- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Cataluña: Universitat Oberta de Catalunya.
- Orejuela Franco, P. (2019). *El clima laboral y su influencia en el desempeño docente*. Milagro.
- Ortega, G. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Selva Andina Research Society*, 8(2), 145-146.
- Ospina, D., Burgos, S., & Madera, J. (2017). La gerencia educativa y la gestión de cambio. *Diálogos de Saberes*(46), 187-200.
- Pajuelo Basurto, J. (2018). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente*. Lima.
- Pereira, A., & Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional. *Scientific*, 4, 95-115.
- Pérez, N. (2020). Gerencia Educativa: Transformación e Innovación. *Educare*, 273-292.
- Pulido, V., & Olivera, E. (2019). Gerencia Educativa: una visión empresarial de la educación básica. *Revista Científica de la UCSA*, 6(3), 52-62.
- Pullido, M., & Arellano, Y. (2016). Validity and reliability of a scale. *CNEIP*, 20(2), 107-118.
- Pupo, B., Reynaldo, V., & Tamayo, M. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral. *Ciencias Holguín*, 23(4), 1-14.
- Ramírez, L. (2018). Liderazgo directivo y clima organizacional en los docentes del nivel secundario de la Unidad Educativa Sagrado Corazón, Iquitos 2017. *Universidad de Postgrado Cesar Vallejo*, 1-182.
- Raya, H. (2016). Gestión educativa y el manejo de conflictos en las instituciones educativas de las RED 6. *Tesis Pregrado. Universidad Cesar Vallejo*, 113.

- Rico, A. (2016). Educational management: Towards the optimization of the teacher training in higher education in Colombia. *Sophia Education Magazine*, 12(1), 55-70.
- Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H., & Margelis, Y. (2016). Clima Organizacional en el contexto educativo. *Scientific*, 1(2), 316-339.
- Rojas, C. (2015). Tipos de investigación científica: Una simplificación de la incoherente y complicada nomenclatura. *Revista REDVET*, 16(1), 1-14.
- Segredo, M., García, A., Cabrera, P., & Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista INFODIR*, 24(3), 89-99.
- Sotelo, J., & Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15).
- Torres, I. (2016). Aproximación Epistémica a la Cultura Organizacional Educativa Venezolana. *Revista Paradigma*, 37(1), 61-75.
- Tutiven, S. (2018). La Gerencia Educativa como factor asociado en el clima organizacional. *Tesis Postgrado. Universidad Andina Simón Bolívar*, 1-78.
- Valdiviezo, S. (2018). Caracterización de la gestión educativa y propuesta de un modelo de gerencia educativa estratégica para las instituciones del nivel inicial. Sullana – 2018. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-183.
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 4(1), 1561-1574.
- Viloria, N., & Luciani, L. (2015). El pensamiento administrativo: Un estudio de sus ejes problemático. *Revista Sapienza Organizacional*, 119-143.
- Zambrano, J., Ramón, M., & Espinoza, E. (2017). Estudio del clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172.

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN EDUCATIVA:	Es un componente importante en la educación, ya que direcciona los diferentes procesos y actividades que se realizan dentro de la Institución educativa. (Rico, 2016).	Establece las directrices para desarrollar las diferentes actividades educativas.	Gestión Institucional	Elabora documentos de gestión institucional Elabora proyectos de modernización de la gestión.	Ordinal
			Gestión pedagógica	Facilita documentos de gestión pedagógica a los docentes. Planifica, organiza, ejecuta, evalúa sus actividades	
			Gestión administrativa	Brinda mantenimiento adecuado de mobiliarios, equipos e infraestructura. Maneja adecuadamente los recursos propios	
VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL:	Se establece como un conjunto de propiedades medibles en el entorno laboral que son percibidas de forma directa como indirecta por quienes interactúan en él, influenciando en su motivación y su rendimiento. (Aguilar, 2018).	Permite desarrollar un entorno propicio para el desarrollo de las actividades académicas, administrativas y sociales de la institución.	Autorrealización	Desarrollo personal Desarrollo profesional	Ordinal
			Involucramiento laboral	Valores organizacionales Compromiso con el cumplimiento	
			Supervisión	Apoyo y orientación con las tareas Evaluación del trabajo	

Cuestionario sobre la Gestión Educativa

Instrucciones: Estimado docente, el presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión acerca de la gestión educativa, información que resulta esencial en el desarrollo de una tesis de maestría para la Universidad Cesar Vallejo de Perú.

Se requiere leer con atención cada uno de los ítems marcando solo una alternativa en cada uno de ellos.

Gracias.

Sexo: M F

N.º	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<i>Dimensión 1: Gestión Institucional</i>						
1	El director presenta los documentos de gestión dentro de la fecha determinada.					
2	Se aplica un reglamento interno de convivencia escolar que regule el funcionamiento de la institución.					
3	Se realizan proyectos de innovación que impulsen el desarrollo de la Institución Educativa.					
4	Se cumple con las metas incluidas en el plan de estratégico o de mejoramiento.					
5	Se programan procesos de supervisión y asesoría a los docentes.					
<i>Dimensión 2: Gestión pedagógica</i>						
6	Se desarrollan mesas de trabajo para contextualizar los contenidos curriculares en cada uno de los grupos docentes.					
7	Se brinda la información necesaria para la elaboración oportuna de la planificación curricular en todas sus fases.					
8	Se supervisa a los docentes orientando su desenvolvimiento pedagógico.					
9	Se impulsa la capacitación continua como un medio para promover la educación de calidad.					
10	Se monitorea el trabajo de los docentes mediante procesos de evaluación planificados.					
<i>Dimensión 3: Gestión administrativa</i>						

1 1	Se delegan funciones de forma jerárquica y organizada.					
1 2	El directivo toma decisiones tomando en cuenta las necesidades de la comunidad educativa.					
1 3	La distribución de los materiales didácticos y pedagógicos se realiza de forma organizada.					
1 4	La planificación de actividades se desarrolla en relación a los recursos existentes.					
1 5	Los planes y proyectos institucionales se desarrollan considerando tanto las actividades administrativas como las pedagógicas.					

Cuestionario sobre el Clima Organizacional

Instrucciones: Estimado docente, el presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión acerca del clima organizacional, información que resulta esencial en el desarrollo de una tesis de maestría para la Universidad Cesar Vallejo de Perú.

Se requiere leer con atención cada uno de los ítems marcando solo una alternativa en cada uno de ellos.

Gracias.

Sexo: M F

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<i>Dimensión 1: Autorrealización</i>						
1	Se ejecutan acciones que impulsan el desarrollo personal de los docentes.					
2	Se promueve la participación activa de los docentes fomentando su creatividad y motivación.					
3	Se generan oportunidades de crecimiento profesional.					
4	Se desarrollan actividades que impulsen el cumplimiento de los objetivos tanto institucionales como profesionales.					
5	Se ejecutan procesos de interacción orientados a fortalecer el desenvolvimiento de los docentes					
<i>Dimensión 2: Involucramiento laboral</i>						
6	Se siente un ambiente de respeto, responsabilidad y colaboración en la institución.					
7	Los docentes colaboran en la consecución de los objetivos institucionales.					
8	La interacción entre los docentes se da de forma espontánea y activa.					
	Los docentes desarrollan sus distintas actividades de manera eficiente.					
10	Se muestra interés por brindar un servicio educativo de calidad.					
<i>Dimensión 3: Supervisión</i>						
11	Se brinda apoyo constante en el desarrollo de los diferentes procesos pedagógicos y administrativos.					

1 2	Se generan espacios direccionados a resolver las diferentes interrogantes que se generen en el desarrollo de las actividades educativas.					
1 3	Se desarrolla un trabajo organizado que permita la participación activa de los docentes.					
1 4	Se aplican procesos de evaluación que identifiquen las necesidades existentes					
1 5	Es establecen acciones correctivas basadas en los procesos de evaluación realizados.					

Ficha técnica del Cuestionario sobre la Gestión Educativa

Aspectos	Datos
Autor	Lcda. Márquez Espinoza, Juana Katherine
Objetivo	Conocer la opinión de los docentes de la Unidad Educativa 27 de Noviembre sobre la gestión educativa.
Campo de aplicación	Docentes de la Unidad Educativa 27 de Noviembre
Muestra	20 docentes
Duración	15 minutos
Validez	V de Aiken = 0,81
Confiabilidad	Alfa de Cronbach= 0,92
Aspectos a evaluar	Dimensión 1: Gestión Institucional Dimensión 2: Gestión Pedagógica Dimensión 3: Gestión Administrativa
Calificación	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
Categorías Dimensionales	Bajo = 1 (5-11) Medio = 2 (12-18) Alto = 3 (19-25)
Categorías Generales	Bajo = 1 (15-34) Medio = 2 (35-54) Alto = 3 (55-75)

Ficha técnica del Cuestionario sobre el Clima Organizacional

Aspectos	Datos
Autor	Lcda. Márquez Espinoza, Juana Katherine
Objetivo	Conocer la opinión de los docentes de la Unidad Educativa 27 de Noviembre sobre el clima organizacional.
Campo de aplicación	Docentes de la Unidad Educativa 27 de Noviembre
Muestra	20 docentes
Duración	15 minutos
Validez	V de Aiken = 0,86
Confiabilidad	Alfa de Cronbach= 0,91
Aspectos a evaluar	Dimensión 1: Autorrealización Dimensión 2: Involucramiento laboral Dimensión 3: Supervisión
Calificación	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
Categorías Dimensionales	Bajo = 1 (5-11) Medio = 2 (12-18) Alto = 3 (19-25)
Categorías Generales	Bajo = 1 (15-34) Medio = 2 (35-54) Alto = 3 (55-75)

“GERENCIA EDUCATIVA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE SALITRE, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA GERENCIA EDUCATIVA

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				x	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		x			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															x						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																x					

“GERENCIA EDUCATIVA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE SALITRE, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA GERENCIA EDUCATIVA

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables													X								
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación										X											
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems													X								
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.									X												

“GERENCIA EDUCATIVA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE SALITRE, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA GERENCIA EDUCATIVA

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			x		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															x						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación													x								
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems													x								
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															x						

“GERENCIA EDUCATIVA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE SALITRE, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			x		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			x		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														x							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	x				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	x				

**“GERENCIA EDUCATIVA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD
 EDUCATIVA DE SALITRE, 2020”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			x		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			x		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														x							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		x			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															x						

VARIABLE INDEPENDIENTE

DATOS TABULADOS

	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3	Indicador 4	Indicador 5	Indicador 6	Indicador 7	Indicador 8	Indicador 9
Experto 1	5	5	4	5	4	5	5	5	5
Experto 2	5	4	3	4	3	4	4	4	3
Experto 3	5	4	4	4	4	4	4	4	5

PROCESO DE V DE AIKEN

	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3	Indicador 4	Indicador 5	Indicador 6	Indicador 7	Indicador 8	Indicador 9
Experto 1	1,00	1,00	0,75	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00
Experto 2	1,00	0,75	0,50	0,75	0,50	0,75	0,75	0,75	0,50
Experto 3	1,00	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	1,00
Promedio	1,00	0,83	0,67	0,83	0,67	0,83	0,83	0,83	0,83

Valor mínimo	1
Categorías	4
V Aiken	0,81

VARIABLE DEPENDIENTE

DATOS TABULADOS

	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3	Indicador 4	Indicador 5	Indicador 6	Indicador 7	Indicador 8	Indicador 9
Experto 1	5	5	4	5	5	5	5	5	5
Experto 2	5	5	3	4	3	4	4	4	4
Experto 3	5	4	5	4	4	4	4	5	5

PROCESO DE V DE AIKEN

	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3	Indicador 4	Indicador 5	Indicador 6	Indicador 7	Indicador 8	Indicador 9
Experto 1	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Experto 2	1,00	1,00	0,50	0,75	0,50	0,75	0,75	0,75	0,75
Experto 3	1,00	0,75	1,00	0,75	0,75	0,75	0,75	1,00	1,00
Promedio	1,00	0,92	0,75	0,83	0,75	0,83	0,83	0,92	0,92

Valor mínim	1
Categorías	4
V Aiken	0,86

ALFA DE CROMBACH VARIABLE INDEPENDIENTE

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Suma
Sujeto 1	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	69
Sujeto 2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	67
Sujeto 3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	69
Sujeto 4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	67
Sujeto 5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	67
Sujeto 6	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	70
Sujeto 7	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	57
Sujeto 8	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	63
Sujeto 9	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	71
Sujeto 10	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	57
Sujeto 11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
Sujeto 12	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	57
Sujeto 13	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	57
Sujeto 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Sujeto 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Sujeto 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Sujeto 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Sujeto 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Sujeto 19	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	69
Sujeto 20	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	57
	0,21	0,19	0,45	0,10	0,21	0,23	0,19	0,45	0,16	0,16	0,23	0,23	0,50	0,19	0,19	25,46

SUMATORIA	
a=Alfa de Crombach	0,92
k= Número de Items	15
Vi=Varianza de cada Item	3,67
Vt=Varianza total	25,46

CÁLCULO DEL COEFICIENTE:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:
 K : Es el número de items.
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de varianzas de los items.
 S_T^2 : Varianza de la suma de los items.
 α : Coeficiente de Alfa de crombach.

ALFA DE CROMBACH VARIABLE DEPENDIENTE

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Suma
Sujeto 1	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	66
Sujeto 2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	70
Sujeto 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Sujeto 4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	73
Sujeto 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Sujeto 6	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	66
Sujeto 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Sujeto 8	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	66
Sujeto 9	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	65
Sujeto 10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	72
Sujeto 11	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	63
Sujeto 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Sujeto 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Sujeto 14	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	64
Sujeto 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Sujeto 16	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
Sujeto 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Sujeto 18	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	64
Sujeto 19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
Sujeto 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
	0,26	0,1275	0,24	0,23	0,13	0,13	0,29	0,13	0,16	0,16	0,21	0,21	0,19	0,16	0,13	18,04

SUMATORIA	
a=Alfa de Crombach	0,91
K= Número de Items	15
Vi=Varianza de cada Item	2,74
Vt=Varianza total	18,04

CÁLCULO DEL COEFICIENTE:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:
 K : Es el número de items.
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de varianzas de los items.
 S_T^2 : Varianza de la suma de los items.
 α : Coeficiente de Alfa de Crombach.