



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del director y el clima organizacional en el I.E.S.

Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de

Miraflores – 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en administración de la educación.

AUTOR:

Br. Wilder Blas navarro.

ASESOR:

Dr. José Luis Valdez Asto.

SECCIÓN

Educación e Idiomas.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad educativa.

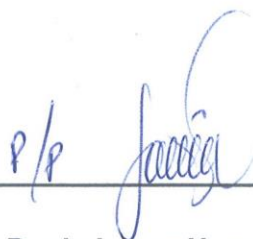
PERÚ – 2017

Página del Jurado.



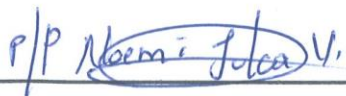
Dr. Delgado Arenas Raúl

Presidente



Dr. Prado López Hugo Ricardo

Secretario



Dr. José Luis Valdez Asto.

Vocal

Dedicatoria.

A mis padres y queridos hermanos, amigos mi gratitud infinita por su apoyo incondicional y la confianza depositada en mi persona.

Agradecimiento

Doy gracias a dios y a la universidad por darme la oportunidad de conseguir un logro importante en mi vida.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Wilder Blas navarro estudiante del Programa de Maestría en administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 40174999 Con la tesis titulada. "Gestión del director y el clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado S.J.M. 2017"

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 autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se 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.

San de Lurigancho, 08 de abril del 2017

Wilder Blas navarro

DNI N°40174999.

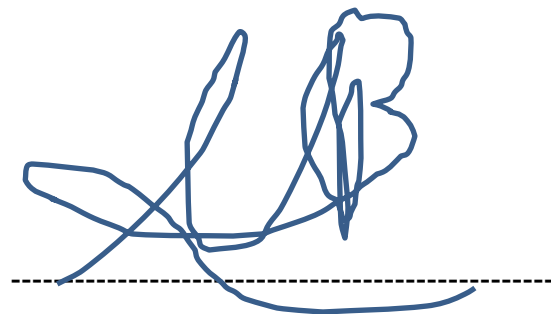


Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación, presentamos la Tesis titulada “Gestión del director y el clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado S.J.M. 2017”

La investigación tiene por finalidad determinar la relación que existe entre Gestión del director y el clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado S.J.M. 201. Señores miembros del jurado, pongo a vuestra disposición esta investigación para ser evaluada esperando merecimiento de aprobación.



El Autor

INDICE

Contenidos	página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	13
1.2 Fundamentación científica	16
Variable dimensiones.	17
Variable dimensiones.	24
1.3 Justificación	29
1.4 Problema	30
1.5 Hipótesis	33
1.6 Objetivos	33
II. MARCO METODOLÓGICO	35
2.1. Variables	36
2.2. Operacionalización de variables	36
2.3. Metodología	37
2.4. Tipo de estudio	38
2.5. Diseño	38
2.6. Población, muestra y muestreo	39
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
Validez y confiabilidad	40
2.8 Métodos de análisis de datos	44
III. RESULTADOS	45
IV. DISCUSIÓN	56
V. CONCLUSIONES	62
VI. RECOMENDACIONES	65

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	67
VIII. ANEXOS	73

Lista de Tablas

Tabla 1	Operacionalización de variable Gestión del director	36
Tabla 2	Operacionalización de la variable Clima organizacional	37
Tabla 3	Validación de expertos	41
Tabla 4	Presentación del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach en instituto educativo superior: Gilda Liliana Ballivián Rosado de San Juan de Miraflores	41
Tabla 4	Presentación del coeficiente de Alfa de Cronbach en el análisis de confiabilidad de la escala clima organizacional en instituto educativo superior Gilda Liliana Ballivián Rosado de San Juan de Miraflores.	43
Tabla 5	Niveles de la variable Gestión del director en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Miraflores 2017”	46
Tabla 6	Niveles de la variable el clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Miraflores 2017”	48
Tabla 7	Coeficiente de Kolmogorov Smirnov en la prueba de normalidad de las variables gestión del director y clima organizacional	49
Tabla 8	Coeficiente de correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables Gestión Director y Clima Organizacional	50
Tabla 9	Coeficiente de correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre la dimensión Gestión institucional y Clima organizacional	51
Tabla 10	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre la dimensión gestión pedagógica y clima organizacional	52
Tabla 11	Coeficiente de correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre la dimensión Gestión administrativa y Clima organizacional	53
Tabla 12	Coeficiente de correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre la dimensión Gestión comunitaria y Clima organizacional.	54

Lista de figuras

- | | | |
|-----------|---|----|
| Figura 1. | Distribución porcentual de los niveles de la variable gestión del director en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Miraflores 2017” | 47 |
| Figura 2. | Figuras Distribución porcentual de los niveles de la variable clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Miraflores 2017” | 48 |

Resumen

Esta investigación de Gestión del director y el clima organizacional en el que se desarrolló en el Instituto educativo superior: Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Lurigancho-2017, se ha determinado como resultado de todas las actividades metodológicas y procedimentales. Tiene el objetivo el de determinar la relación que existe entre la variable independiente que es gestión del director y la variable dependiente que es el clima organizacional al ser analizada, ponderada, y medida se ha determinado, que las dimensiones de ambas variables son de excelencia y con bajo margen de error. Este resultado significa que la relación entre las dos variables que conforman el problema de investigación es positiva. En el desarrollo de la metodológica se desarrolló es de tipo de estudio descriptivo, con un diseño no experimental – correlacional transeccional. La muestra podemos mencionar que se constituyó por 90 docentes en general de la institución educativa Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores; de los turnos mañana y noche entre nombrados y contratados , con una técnica censal.

Para tomar los datos de se utilizó la técnica de encuesta, con dos instrumentos tipo likert. La confiabilidad en la prueba de gestión del director es alfa de Cronbach = .925, que determina alta confiabilidad; y para la prueba clima organizacional el alfa de Cronbach = .869, determina una fuerte confiabilidad. Los datos se analizaron a través de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, Los datos fueron cuantificados y ordenados por el software del SPSS-23.

Concluyendo con los resultados de las variables Gestión del director y Clima organizacional, se puede observar que los datos de la variable Gestión del director el coeficiente de kolmogorov smirnov = .093, tiene una significación estadística de .053, para 90 dato analizados. Dado que p valor = .053 es mayor a $\alpha = .05$ se determina que los datos de la variable Gestión del director proceden de una distribución normal, en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017”.

Palabras claves: Gestión del director y clima organizacional, tesis.

Abstract

This investigation of Management of the director and the organizational climate in which it was developed in the Higher Education Institute: Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Lurigancho-2017, has been determined as a result of all the methodological and procedural activities. Its objective is to determine the relationship that exists between the independent variable that is management of the director and the dependent variable that is the organizational climate when analyzed, weighted, and measured has been determined, that the dimensions of both variables are of excellence and with low margin of error. This result means that the relationship between the two variables that make up the research problem is positive. In the development of the methodological was developed is a type of descriptive study, with a non-experimental design - transectional correlation. The sample can be mentioned that it was constituted by 90 teachers in general of the educational institution Gilda Liliana Ballivian Rosado of San Juan de Miraflores; of shifts morning and night between appointed and hired, with a census technique.

To take the data from the survey technique was used, with two likert-like instruments. The reliability in the director's management test is Cronbach's alpha = .925, which determines high reliability; and for the organizational climate test the Cronbach's alpha = .869, determines a strong reliability. The data were analyzed through descriptive statistics and inferential statistics. The data was quantified and ordered by the SPSS-23 software.

Concluding with the results of the variables Management of the director and organizational climate, it can be observed that the data of the variable Management of the director the coefficient of kolmogorov smirnov = .093, has a statistical significance of .053, for 90 data analyzed. Given that p value = .053 is greater than $\alpha = .05$, it is determined that the data of the manager's variable comes from a normal distribution, in the I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado from San Juan de Miraflores 2017 ".

Keywords: Management of the director and organizational climate, thesis..

I. INTRODUCCIÓN

Antecedentes

Antecedentes internacionales

Colón (2013), en Yaracuy, Venezuela; realizó la investigación titulada: “El liderazgo transformacional en la gestión educativa de los directores de las escuelas básicas estatales del municipio independencia estado Yaracuy”, El objetivo fue caracterizar el liderazgo transformacional en la gestión educativa de los directores. La población se constituye con 61 docentes de tres escuelas y. En la muestra participan el 50% de los docentes, escogidos al azar. Se aplicó una encuesta de escala con cinco alternativas, la confiabilidad en el alfa de Cronbach= 0.83. Se concluye que existe poca capacidad para promover la participación, ni se comunica decisiones en forma oportuna, no se aprecia un sistema de relaciones horizontales, se carece de incentivo a la acción pedagógica, ausencia de estimulación al uso de estrategias en la resolución de problemas pedagógicos. Así mismo; no existe facilidad para la formación y actualización del personal, ni se hace seguimiento y evaluación de la gestión.

Sierra (2015) en Colombia realizó el estudio titulado: “Satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur”; para optar el grado de maestría. El objetivo es relacionar las variables satisfacción laboral y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa. La metodología fue descriptiva correlacional, participaron 109 docentes. En la conclusión afirma que los docentes están satisfechos, existe un buen clima organizacional; y que los docentes de nivel primario presentan un nivel de satisfacción laboral mayor que los docentes de educación secundaria.

Luengo (2013) en Venezuela realizó la investigación: “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial”. Para optar el grado de magíster scientiarum en educación mención gerencia de organizaciones educativas; universidad del Zulia – Venezuela, facultad de humanidades. La investigación fue de tipo descriptivo–correlacional, con diseño no experimental,

transversal y de campo. La población se constituye con 49 sujetos, 5 directores y 44 docentes como muestra su total. Se utiliza la encuesta y como instrumento dos cuestionarios con 36 ítems, uno para los docentes y otro para directivo. con selección de escala tipo Likert sus respuestas, siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. La validación por cinco (05) expertos y confiabilidad en la prueba de Alpha de Cronbach = .87), para cada instrumento, es altamente confiable. El análisis de los resultados, se calculó medias aritméticas, frecuencias y porcentajes. En la correlación el coeficiente Rho de Spearman = 0,726, indica que hay una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables.

Ulises y López (2013) en México, realizan la investigación “clima organizacional” para obtener el título profesional de ingeniero en negocios y gestión empresarial, en la Universidad Tecnológica Tula Tepeji. El objetivo fue detectar en el ambiente laboral situaciones para un buen desarrollo de las actividades para conocer la percepción del capital humano en el entorno laboral. Se aplica un cuestionario de 60 preguntas a 55 personas, del área de recursos humanos del Servicio de Administración Tributaria (SAT) para el estudio de clima organizacional de administración de Pachuca. La investigación de enfoque cuantitativo, exploratorio descriptivo, diseño correlacional, La conclusión fue que como tema el clima organizacional es de importancia en la organización, que busca mejoramiento continuo del ambiente, para aumentar la productividad y mejorar la percepción de la organización,.

Antecedentes nacionales

Guillen (2016) en Ica, Perú realizó la investigación: “Gestión directiva y clima institucional en la autoridad administrativa del agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015”. La población es de 38 trabajadores de la autoridad administrativa del agua de Chaparra Chíncha. Con el objetivo de relacionar la variable gestión directiva y el clima institucional La investigación fue no experimental, el diseño descriptivo correlacional, el muestreo no probabilístico, intencional. En la recolección de datos se aplicó la encuesta para evaluar la gestión directiva sobre el clima institucional con 24 ítems para cada variable. La muestra es igual a la población. La conclusión

se determinó que entre las variables gestión directiva y clima institucional existe correlación de $r = 0,787$; indica que la correlación es positiva, directa y moderada.

Amador y León (2015) en Comas, Lima; realiza la investigación "Clima Organizacional y Estilo de liderazgo" para optar el grado de magíster. La investigación es no experimental, con diseño correlacional causal bivariado, transversal., la población y muestra son 27 sujetos docentes y administrativo de la I.E. N° 5170 "Perú Italia" de Puente Piedra – UGEL 04 de Comas. En la recolección de datos se elabora dos cuestionarios estructurados, con dos aspectos: relaciones intrapersonales, interpersonales, estilo gerencial e inteligencia emocional. El liderazgo del director, liderazgo transformacional, gestión pedagógica, comunicación y trabajo en la comunidad, cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. La conclusión afirma que el clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa. El coeficiente de Pearson de 0,912 y el p_ valor es de 0,000; con un nivel de significancia del 95%. Se establece que existe un nivel de correlación muy alta; y aceptan la hipótesis alternativa.

Damián (2014) en San Juan de Lurigancho, Lima, hizo la investigación: " Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Red N° 08 – UGEL 05, distrito de San Juan de Lurigancho - 2014." Para optar el grado de doctor en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, el objetivo fue determinar la relación entre gestión educativa y desempeño docente en la RED N° 08 – UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2014. El diseño fue no experimental - Correlacional. Se aplica dos cuestionarios tipo Likert, uno para cada variable. La población fue constituida por el personal docente de la RED N° 08 – UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2014, con 431 personas; y la muestra es 203 personas. Se concluyó que el Rho = ,847 determinó una correlación directa, alta entre gestión educativa y el desempeño docente en la RED N° 08 – UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2014, el índice de correlación 84.7%, confirma. Se obtuvo en Gestión Educativa una escala valorativa de "regular"; y en desempeño docente la escala valorativa de "regular", confirman la correlación directa al 84.7%. (p. 101).

1.2 Fundamentación científica

La inserción de la gestión educativa.

El ministerio de educación del Perú , atendiendo su normatividad, explica que la gestión educativa es una función dirigida al centro educativo en sus estructuras administrativas y pedagógicas, como procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, para que niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos puedan desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo. (RM 168-2002-ED). En relación a la necesidad de este enfoque Gómez (2011) comentó que, el Perú está incurso en los cambios que se tiene en el mundo y América Latina, pues se modifica el eje de articulación estado y sociedad civil con una orientación a los mercados; lo cual, en la educación aún son limitados y complejos.

La teoría organizacional contemporánea involucra a las instituciones en el compromiso de la finalidad de su producto y la satisfacción en el trabajo, con atención en el liderazgo, la satisfacción, la calidad de las relaciones ente las personal, la comunicación, el clima, temas que conducen al desarrollo de las capacidades de adaptación a los cambios. Sin embargo, los ensayos practicados en la política del sistema educativo pasaron de la descentralización a la centralización, con reglas que en su ejecución provocó desequilibrio entre la política y la práctica, realidad que afectó el nivel de dirección, la burocracia y los roles de los actores en la institución escolar.

En el ámbito educativo, el concepto de gestión tiene su soporte en la dinámica misma de la institución educativa a través de su actividad; donde la disciplina para coordinar el cumplimiento de las normas del proceso no ha contribuido en la práctica de la gestión. Eso ocurre porque existen limitaciones para llevar a cabo el proceso de acuerdo a la teoría de la gestión, donde los procesos se formalizan en las funciones de planificación, gestión financiera, gestión de recursos humanos y la vinculación con los usuarios para su aplicación en la gestión educativa.

Variable 1 Gestión del director.

Es preciso tomar en cuenta la conceptualización de Alvarado (1990) quien define la gestión del director como: "El conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del sistema educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad a la cual sirve" (p. 27). La misión de la gestión es generar cambios conducentes a resolver la inviabilidad, limitación u obstáculo para lograr un objetivo. Con la finalidad de propiciar el mejoramiento continuo de las prácticas educativas, como proceso organizador de la dirección de las instituciones. Fayol proponía que "en relación a la gestión, se deben tener en cuenta las acciones: prever, planificar, organizar, mandar, coordinar y controlar" (p.35)

Menguzzato (1993), conceptualiza la gestión eficaz en las organizaciones afirmando que: "Es sólo a través de una gestión eficaz que las empresas logran el desarrollo y ejecución de sus políticas de negocio y estrategias para maximizar sus beneficios y ofrecer a sus clientes los mejores productos y servicios"; donde la gestión debe ser eficaz con funcionalidad para obtener resultados en sus productos y servicios de mayor calidad para clientes o usuarios. (p 19-27). Para Salgueiro (2.001), la gestión es un "conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente establecidos", el concepto está orientado al propósito de una acción para lograr y desarrollar objetivos. (p. 24-30) Pero es Chiavenato (2002) quien define a la gestión como "La disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado". Esto autores han centrado su conceptualización en la eficacia para el logro de objetivos. En cambio para la visión de Hernández (2001) "Es evidente que la gestión es un proceso creativo, con un flujo sistemático de conocimientos que se aplican para obtener resultados en la experiencia humana, y otros recursos de una manera eficaz" (p.14-25). Así, se puede concluir que en el proceso de gestión están involucrados los miembros de las instituciones, quienes cumplen funciones con la finalidad de lograr las metas institucionales.

Para la UNESCO, tanto la teoría organizacional, como la gestión educativa son un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales; las acciones son desarrolladas por los gestores de los espacios organizacionales. La síntesis de su conocimiento es capaz de integrar; conocimiento, acción, ética, eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; la exploración y explotación de todas las posibilidades; e innovación permanente como proceso sistemático que sirven para articular la gestión educativa institucional y la gestión pedagógica. (IIPE, UNESCO, 2000, p.16)

La administración educativa y la gestión del director.

Desde finales de la década de 1980, la administración aplicada a la educación, forma el concepto de administración educativa, y que en América Latina, se reconoce como “gestión educativa o gestión del director”.

De acuerdo a las disposiciones normativas del sector educación, la gestión del director tiene el propósito de generar y sostener las estructuras administrativas y pedagógicas, como procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo.” (R.M. 168-2002-ED, p.7). Desde una perspectiva operativa de las funciones institucionales Gallegos (2004) define la gestión educativa institucional como: “...conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica, necesarios para cumplir los planes estratégicos” (p.60).

La Unidad de Capacitación en Gestión (UCG), en sus guías de capacitación, incorpora el conocimiento y entrenamiento para los procesos de gestión institucional, administrativa y pedagógica. También, señala los lineamientos para trabajar con ellas sin llegar a definir las, pero señala que el objetivo del Programa de Capacitación en Gestión es: *“Contribuir a mejorar la gestión de los centros educativos públicos, en gestión institucional, administrativa y pedagógica,*

capacitando a los directores de educación primaria y secundaria de las zonas urbanas y rurales de todo el país". (UCG, 1999)

Modelo de gestión y dirección educativa.

En el año 2002; la unidad de capacitación docente del ministerio de educación UCAD definió el modelo de gestión como conjunto de estrategias para solucionar problemas.

[...] entendemos como modelo de gestión educativa a ese conjunto de estrategias diferenciadas dirigidas a la solución de problemas, que deben ser claramente identificados y caracterizados. A diferencia de la planificación que tiende a realizar previsiones más a largo plazo, el modelo de gestión que proponemos aspira a objetivos de corto y mediano plazo; proponer un mayor número de alternativas posibles para un futuro más remoto debido a la incertidumbre; propone un mayor margen para las acciones de ajuste y la de un gran paso a las prioridades en la medida en que éstas indican dónde iniciar las acciones a corto plazo. (UCAD, 2002)

El Manual de Redes Educativas Rurales (UDECE, 2001), define la gestión escolar como: "capacidad de dirigir la organización de los recursos en los centros educativos y la aplicabilidad de herramientas, técnicas y métodos para el logro eficaz de resultados". (UDECE, 2001)

La gestión se sobrepone a los problemas, obstáculos y dificultades que obstaculizan el conocimiento como experiencia sensible, el que parte de la realidad para abordar e intervenir sobre ella, gestiona la escuela para describir, interpretar e intervenir; determina el estilo de gestión y la calidad de los procesos en las entidades educativas, responde a la idea de los docentes y del aprendizaje en la construcción de esta experiencia. Se trata de conducir al grupo humano para lograr los objetivos institucionales, con características propias a la práctica pedagógica.

Casassus (2000) identifica los siguientes estilos de gestión: Estilo normativo; desarrolla su influencia en los años 1950 al 1970; depende del gobierno central, es un sistema tradicional, la cultura es vertical. Las funciones se orientan a la planificación, proyectos y programas para el crecimiento cuantitativo, crecimiento de la cobertura, incremento de burocracia.

Estilo prospectivo; se presenta a finales de los años 1960, se manifiesta con el criterio de construcción de escenarios, manejo financiero, y centrado en el estudio costo-beneficio.

Estilo estratégico; se estructura a partir de los últimos años del 1970, orienta la gestión para articular y planificar recursos, predomina el criterio de proteger instituciones en contextos cambiantes. La finalidad es prepararse para el futuro, pone atención en medios y normas. Aparecen conceptos con perspectiva competitiva reconociendo aliados y enemigos. Enfocado en la solución de problemas, y el análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, (FODA), como la concurrencia de la programación presupuestaria.

Estilo estratégico situacional; aparece como una consecuencia del contexto de la crisis de 1980. La gestión es parte del proceso de resolución de problemas y las creaciones prolíficas de entidades para afrontar como acciones de ajuste, define prioridades y acciones de corto plazo. La planificación estratégica se orienta hacia la viabilidad. Los actores enuncian diversidad de intereses.

La calidad total; no solo es un concepto, representa un enfoque tecnológico. Se consolida que entre los años 1980 y 1990.; determina principios para la gestión educativa con esfuerzo sistémico de revisión para mejorar los procesos educativos. Se identifica estándares y normas de medición de la calidad: en el aprendizaje, la productividad y la creatividad. El criterio rige, cero defectos, bajo costo, reconoce derechos a los usuarios y disminución de la burocracia.

La reingeniería; emerge como consecuencia de la observación del reordenamiento o reconstrucción de los procesos, cobra presencia en los años 1990. La gestión da atención a la reconceptualización y el rediseño radical de procesos que mejora el desempeño; recomienda la descentralización para dar

apertura del sistema a los usuarios, les concede mayor poder y exigencia de los usuarios, atendiendo el tipo y calidad de educación esperados.

La comunicacional; toma presencia a partir del años 1990, conceptualiza la gestión como compromiso de acción. La gestión se conduce como actos de comunicación, por redes comunicacionales, afirmaciones, declaraciones, ofertas, peticiones y promesas.

La inserción de las funciones en los procesos de gestión.

Cassasus (2001) considera que relacionado al concepto de gestión, también se relaciona como sinónimo el concepto de administración, en los que se integran otros conceptos de capacidad para generar una relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, personas y objetivos superiores de la organización (P. 21). Entonces; es necesario también, abordar una definición básica de administración como la de Koontz-Wehrich (1998), que la definen como “el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos” (p. 4)

Como concepto más genérico que el termino administración, se incluyen como componente básico en el proceso los de: planificación, organización, ejecución y control; que al aplicarse en diferentes niveles y funciones, de acuerdo al propósito que persigue se identifican como: la gestión educativa, dirigida a políticas, métodos y medios para la producción del servicio educativo; la gestión pedagógica; relacionada a los docentes, diseño curricular, metodología didáctica, evaluación educativa, investigación, innovación para generar aprendizajes en el alumno.

Gimbert (2001) identifica dos tipos de gestión: La gestión estratégica; que aborda objetivos a mediano y largo plazo como producto. La actitud prospectiva, de visión en la organización; frente a incertidumbre observa la dinámica del entorno, y la relatividad de las consecuencias. Y la gestión operativa, enfocada en respuesta

de corto plazo en el día a día frente a problemas, conflictos y su proceso. Procesos reactivos; propios en función de la organización. Cuantitativa observa lo interior, por la inercia, las decisiones autor regenerativas. (Pp. 68).

Es importante observar que la gestión educativa fortalece, integra y retroalimenta el sistema; en acción que integra los aspectos pedagógicos y sociales; práctica de aula, dirección, supervisión, evaluación y gobierno. Los juicios de valor en las decisiones técnicas. Establece principios de acción; para los actores, en espacios de diversos. En las relaciones de tiempo considera lo personal, grupal y social; tanto en forma yuxtapuestas, como articulada.

Dimensión gestión del director.

Frigerio, Poggio, Aguerro (1992), señalan sobre las dimensiones : que el concepto de gestión educativa refiere una organización sistémica relacionada a diversos aspectos de la vida cotidiana de la escuela; y la comunidad educativa conformada por el director, los docentes, estudiantes, administrativos, de mantenimiento, padres de familia, comunidad local, etc. La relación, temas y preocupaciones tratan y comparten el contexto cultural para acciones, normas, reglas, principios que propicien el ambiente y las condiciones de aprendizaje necesarios. Interactúan para la coexistencia, y articulación agrupada. Estos elementos, interactúan y articulan como internos y externos, coexisten, para poder agruparse según naturaleza lo indique. Como podremos mencionar a las siguientes que son: pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria.

Dimensiones en la gestión institucional

Lo institucional; es la forma cómo los miembros de la comunidad educativa organizan el funcionamiento de la institución, que sistematiza acciones de la estructura en el centro educativo. En la estructura formal: organigramas, tareas, división del trabajo, uso del tiempo y los espacios; y la estructura informal: vínculos,

hábitos, costumbre, y estilos cotidianos, ritos y ceremonias que identifican a la institución.

- a.** Dimensión institucional; encargada de promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales, de grupo, facilita el desarrollo de la institución, con autonomía, competencia y flexibilidad, con disposición de responder a exigencias y cambios del contexto.
- b.** Dimensión pedagógica; caracteriza el quehacer institucional y de sus miembros en la enseñanza-aprendizaje, diversificación curricular, proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas; comprende la evaluación de aprendizajes, uso de materiales y recursos didácticos; incorporando el desempeño docentes, la práctica pedagógica, los planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, la formación y actualización docente.
- c.** Dimensión administrativa: comprende la acción y estrategia en recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, tiempo, seguridad, higiene, y control de información con los miembros de la institución; incluye la normatividad y supervisión de funciones, que favorece procesos de enseñanza-aprendizaje. Concilia intereses individuales e institucionales, la toma de decisiones en los objetivos institucionales. (p. 37)
- d.** Dimensión comunitaria: que relaciona la comunidad, en sus condiciones, necesidades y demandas. Integración y participación en la cultura comunitaria. La institución educativa involucra el entorno social externo, padres de familia y organizaciones de la comunidad, municipal, estatal, organizaciones civiles, eclesiásticas, etc. que permitan alianzas estratégicas hacia el objetivo de calidad.

Variable 2. Clima organizacional.

La organización. En la conceptualización de la organización Schein (1991) la define como: “la coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objetivo o propósito explícito y común, a través de la división del trabajo y las funciones, y a través de la distribución jerárquica de la autoridad y la responsabilidad” (p.14). Para Schlemenson (1992) la organización es un sistema socio-técnico integrado, construido para la realización de un proyecto concreto, tendiente a la satisfacción de necesidades de sus miembros y población o audiencia externa, que les otorga sentido. A pesar que no se dejan ver o tocar la organización representa una construcción social donde hay un orden simbólico y preceptos a partir de los cuales el sujeto le da sentido a lo que percibe. (p. 34, .69). Dávila (2001) entiende por organización: “el ente social, creado intencionalmente para el logro de determinados objetivos mediante el uso de recursos materiales como tecnología, equipos, maquinaria, instalaciones físicas, recursos financieros y recursos humanos” (p.6). y para él poseen ciertos componentes que son: “el poder, el control, la división del trabajo, las comunicaciones, el liderazgo, la motivación, la fijación y el logro de objetivos” (p.6).

En el comportamiento de las organizaciones, las relaciones entre la estructura y sus componentes han propiciado una concepción ambiental atmosférica con visión casi ecológica que da argumento a la expresión de clima organizacional. Al respecto Alvarado, (2003) define el clima como: “la percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral según el grado favorable de aceptación o desfavorable de rechazo del entorno laboral para los que integran la organización”. (p. 95). Así para la visión de García (2009). nace de la idea que los sujetos viven en ambientes complejos y dinámicos, como las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades generan comportamientos diversos y lo afectan (p.45). La visión sociológica de Méndez (2006) expone que el origen del clima organizacional está en la sociología; dentro de la teoría de las relaciones humanas; da énfasis al hombre en el trabajo y su

participación en un sistema social. (p.45). Lo cierto es que el clima organizacional visto desde la óptica de la institución educativa es la forma cómo las personas se adecúan a la organización y al medio ambiente institucional para convivir en ella, y que tiene una firme relación con los procesos de interacción social de las personas y la influencia de un sistema de valores, actitudes y creencias.

Importancia del clima organizacional.

La importancia del estudio del clima organizacional según Méndez (2006) está en la gestión de las personas, que lo conduce a un rol protagónico como objeto de estudio (p.46). Sin embargo; en la visión de Goncalves (2000), los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar al clima, en función a las percepciones de los miembros, que induce al comportamiento en los individuos que inciden en la organización y el clima, como un solo circuito (p.48). La conceptualización de García (2003) afirma que en las percepciones del individuo se forma la idea de la organización y la opinión de ella como variables o factores, como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras. (p.48). Anderson y West (1998), Mathisen y Einarsen (2004), Reichers y Schneider (1990) señalan que “se refiere a la evaluación del entorno laboral, desde el punto de vista de los trabajan en ella; es una percepción compartida”.

Al extrapolar estas concepciones contextualizadas para al ámbito educativo el clima organizacional es el resultado de cómo los actores educativos de una institución educativa aprecian el ambiente educativo tomando en cuenta: organización, la relación entre los diferentes actores; docente–alumno, docente-directivos, docente-padres de familia, etc.

En relación al estudio del clima organizacional Isaksen y Ekvall, (2007) lo describen como: patrones recurrentes de comportamientos, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en organización; es decir, diferentes formas de comportamiento, actitudes y sentimientos que demuestran los integrantes de la institución educativa, mediante la

disciplina, el desenvolvimiento de los actores de la institución educativa, la forma de proceder, de actuar, de participar y desarrollar sus actividades. (p. 26). En la apreciación de Stephen (1989), el "Clima Organizacional es el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, relacionado a la motivación de los empleados". (p. 217). La integración de las conceptualizaciones antecedentes el clima se expresa como las actitudes y la motivación de las personas que pertenecen a una organización.

El sentido corporativo de la expresión lo encontramos en Sweedelan y Smith (2002) que señalan: "El clima Organizacional es el atributo de la organización como fotografía de lo que ocurre dentro de la escuela. Son saludables y abiertos cuando existe buena relación entre los maestros, maestros-director, maestros-alumnos, maestros-padres de familia". (p.142); expresa en sí la forma de convivencia que se exterioriza en prejuicios, estereotipos y otras expresiones propias del entorno organizacional.

En la actualidad el estudio del clima organizacional tiene vigencia tanto en las organizaciones productivas como en las de servicios, a través de la estrategia de mejoramiento continuo, al establecer equilibrio para un adecuado clima, aspecto útil en el posicionamiento del mercado.

El estudio del clima organizacional como instrumento de cambio, sirve para impulsar el logro de las metas organizacionales a través del compromiso de convivencia. Por ello la afirmación de Hernández (1996), al sostener que clima organizacional "es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se percibe o experimenta por los miembros de la organización y que incluye su comportamiento." (p.47)

Cuando observamos que Baguer (2001) señaló que: el clima organizacional es el ambiente en el que desarrolla su actividad los trabajadores de una organización cuando la persona trabaja en un entorno

favorable, y por tanto, puede aportar y desarrollar conocimientos y habilidades. Lo que hace diferente a una organización de otra, es que cada una tiene su propia visión, misión y entorno (p. 143). Y en la visión de Fernández (2000) afirma que “es el trasfondo de sentidos compartidos, sobre el cual los actores, en este caso profesores, administrativos y alumnos, realizan sus tareas cotidianas, inician discusiones sobre distintos aspectos de la que tienen los alumnos de aprender y de avanzar.” (p.370). Se encuentra mayor objetividad Valeria (2000); que afirma: “El clima organizacional es el conjunto de percepciones globales, como constructo personal y psicológico que el trabajador tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos; lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno sin tener en cuenta cómo lo perciben otros. Por lo tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización” (p. 40).

Podemos afirmar que el clima organizacional de una escuela es la interacción entre todos los actores de la educación con el propósito de que los estudiantes aprendan y progresen como personas. Este comentario se puede complementar la perspectiva humanista de Rubio (2004) cuando señala que: “El clima organizacional es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y, en la productividad. Se relaciona con el saber hacer del directivo, en el comportamiento de las personas, la forma manera de trabajar y de relacionarse, con la empresa, las máquinas y con la propia actividad de cada uno”. (p. 32).

Reuniendo las visiones de los autores, el clima organizacional es el contexto donde se relacionan los actores educativos, es el ambiente humano y físico donde desarrollan su labor; ambiente humano constituido por las interacciones que se dan dentro de la institución educativa entre los diferentes actores, ambiente físico conformado por la infraestructura educativa: aulas, patio, auditorios, laboratorios, talleres, servicios higiénicos, etc. donde cada actor educativo desarrolla su propia labor cotidiana.

El análisis de las conceptualizaciones que alcanzan el medio educativo y su actividad educacional nos compromete en la afirmación que; es importante abordar el estudio del clima organizacional como una variable interviniente que media entre los factores de la institución educativa y los procesos motivacionales que afectan el progreso de los objetivos educacionales en cuanto: productividad, satisfacción, rotación, etc. En una visión corporativa el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que, perciben o experimentan los miembros de la organización e Influyen en su comportamiento. Por lo tanto; se comprende que la percepción de los miembros de la comunidad educativa proyecta la dinámica del clima institucional u organizacional de los centros educativos, reflejando las características de medio ambiente laboral institucional

Elementos del Clima Organizacional

Mcada y Sandes. (2004, p. 35) reconocen entre los elementos del clima organizacional la generación de espacios para la innovación. Entre las dinámicas y acciones del trabajo: relaciones de influencia, trabajo en equipo, satisfacción, deseo de cambio y responsabilidad, los que aportan al conocimiento de integración de recursos humanos. Así mismo; motivación, compromiso, actitudes, valores, cultura organizacional, el estrés, y el conflicto son aspecto de los comportamiento interno de la institución que aportan a la dinámica de conjunto e individualidad. Integrando los aspectos conceptuales se puede tomar en cuenta los siguientes criterios:

El Clima son características del medio ambiente en la institución educativa, percibidas directa o indirectamente por los actores de la educación. Repercute en el desempeño del docente. Es una variable interviniente en los diversos factores del sistema organizacional y el comportamiento individual que puede ser una variable independiente e interviniente.

Las características su permanencia en el tiempo, es relativa, se diferencia de acuerdo a la realidad del espacio organizacional, la sección, u otra dentro unidad

de observación en una misma institución. Ocurre porque en la organización forman un sistema interdependiente altamente dinámico. Las percepciones y respuestas del clima tienen origen en una gran variedad de factores:

El liderazgo, dirección, supervisión o conducción de los relacionados del sistema formal y la estructura de la organización aportan a la comprensión del comportamiento personal o grupal.

Consecuencias del Clima Organizacional.

La buena o mala función del clima organizacional, afecta la organización a en forma positiva o negativa, por la percepción que los miembros se forman: . Entre las consecuencias positivas podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación etc. Y en las negativas se tiene: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad etc. Estas manifestaciones hacen variar las escalas de climas organizacionales según como lo afecten. El clima organizacional, se incorpora en una relación muy intensa con estructuras, características organizacionales e individuos que la componen, como sistema interdependiente altamente dinámico.

El clima organizacional positivo, fomenta una cultura organizacional establecida sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y reflejadas por los miembros de la institución expresada como conducta o comportamiento compartidos.

1.3 Justificación

Teórica: el estudio permite conocer el tipo de relación entre las variables con la finalidad de tomar decisiones de orientación y asesoría de la gestión del director y la conducción del clima organizacional, para mejorar la calidad educativa en los centro educativos se justifica de manera teórica para ratificar o actualizar las explicaciones teóricas sobre el proceso de desarrollo del clima institucional.

Práctica: el conocimiento adquirido permitirá establecer las características de la relación entre las variables, sus características y permitirá tomar decisiones de cambio y mejora en el contexto donde se desarrolló el estudio. Así; pude tomarse decisiones sobre las implicaciones de la gestión del director y el clima organizacional en la RED N° 14 – UGEL 05, El Agustino, 2014. Solución de problemas, implementar estrategias, ampliar estudios en otros factores o variables concomitantes, en relación a la gestión y el estilo d dirección.

Metodológica: La experiencia empírica permite intervenir con el conocimiento construido en la experiencia del desempeño de la gestión del directo y la propiedad del clima institucional, elaborando instrumentos propicios para la intervención en realidades similares donde se puede replicar el estudio,

1.4 Problema

El cambio conceptual y operativo del proceso organizativo y de dirección de las organizaciones de los últimos años ha traído consigo un cambio en la perspectiva que se orienta de la administración a la de gestión; y las entidades educativas no han sido ajenas a dichos cambios. En éstas, las realidades han pasado de un régimen de sistemas educativos centralizados, que se ha superado el predominio de dos corrientes: la de planificación y la de administración, la visión autoritaria o verticalista de la gestión, personalidades encargados de planificar y otros encargados de administrar o ejecutar los planes; hacia el sentido de la institución integrativa, participativa y de la experiencia de solucionar problemas con su entorno.

Las organizaciones de niveles corporativos gubernamentales como la Conferencia de Ministros de Educación sobre el Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe llamada PROMEDLAC IV, en Quito (22-25 abril, 1991); recomendaron dar inicio a la nueva etapa educativa de producir cambios en la gestión del sistema, con la transformación institucional, el discurso económico postula que la acción social se da en la organización y se es regulada por ella misma. Las distintas formas de organizar y regular la acción social, generan distintas

prácticas sociales; estimula el pensamiento de diseñar formas alternativas de organización, acción con políticas diferentes. En las políticas educativas de las reformas educativas de la década del 1990 tiene predominio el pensamiento de la organización y de su gestión, para facilitar la dirección gestión a través de unidades más pequeñas que el sistema en su contenido, la redistribución del poder, que se caracterizaron por: a) La descentralización a través de entrega de competencias a unidades administrativas menores, transfiere el manejo de las escuelas y la contratación de docentes, y rediseño de competencias al nivel central; establece el sistemas nacional y estatal de evaluación, con capacidad de intervención en las escuelas. b) Mayor conectividad entre la escuela y la comunidad; s da permeabilidad a la relación entre el sistema y la sociedad, con apertura de nuevas formas de concertación con el nivel macro social y político.

La descentralización, propone una política de manejo en las escuelas, la contratación docente, el desarrollo de proyectos educativos específicos, manejo financiero autónomo, adaptaciones curriculares contextualizadas; e innovaciones para dinamizar la educación. Sin embargo, esta actitud tiene poca vigencia porque ser retornó a la política de centralización, sin la atención analítica o pública correspondiente.

El aprendizaje se encuentra confinado a prácticas rutinarias y mecánicas que privan a los estudiantes de lograr realmente las competencias que requieren de manera efectiva, creativa y crítica.

En el I. E. S. Gilda Liliana Ballivian Rosado del distrito de San Juan de Miraflores, los problemas del ámbito educativo se asemejan, cambios permanentes en las direcciones de las escuelas, gestiones con déficit, niveles de respuesta muy bajos en la evaluación etc.; por ello, se ha decidido estudiar la gestión del director y el clima organizacional, asimismo, analizar en qué medida en la institución educativa, la gestión del director y el clima organizacional son considerados un factor de influencia para mejorar la calidad educativa

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre gestión del director y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017?

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión gestión institucional y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión gestión pedagógica y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Miraflores 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión gestión administrativa y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión gestión comunitaria y clima organizacional en el I. E. S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Miraflores 2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre gestión del director y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la dimensión gestión institucional y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la dimensión gestión pedagógica y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la dimensión gestión administrativa y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la dimensión gestión comunitaria y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017

1.6 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del director y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Objetivos Específicos 1

Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión institucional y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Objetivos Específicos 2

Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión pedagógica y el clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Objetivos Específicos 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión administrativa y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Objetivos Específicos 4

Determinar la relación que existe entre dimensión gestión comunitaria y el clima organizacional la gestión del director y la comunicación en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

V1: Gestión del director.

Alvarado (1990) define la gestión del director como: “El conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del sistema educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la cual sirve” (p. 27).

V2: Clima organizacional.

Baguer (2001) El Clima Organizacional es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad los trabajadores de una organización cuando la persona trabaja en un entorno favorable, y por tanto, puede aportar y desarrollar sus conocimientos y habilidades. Cada organización es distinta, ya que cada una tiene su visión, su misión y su entorno. (p. 143)

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variable Gestión del director

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Institucional.	Organización de la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores.	2	Escalamiento Likert.	Alto
	Formas de relacionarse	3		Medio
	Normas explícitas e implícitas.	5	1= Nunca.	Bajo
Pedagógica	Opciones educativas metodológicas	2	2= Casi nunca	
	Planificación, evaluación y certificación.	2	3= Algunas veces	
	Desarrollo de prácticas pedagógicas.	2	4= Casi siempre	
Administrativa.	Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	2	5= Siempre	
	Económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información.	3		
	Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones.	3		
Comunitaria	Necesidades de la comunidad.	2		
	Relaciones de la escuela con el entorno.	1		
	Padres y madres de familia.	1		
	Organizaciones de la localidad.	1		
	Redes de apoyo.	1		

Tabla 2

Operacionalización de la variable Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	niveles y rango
Liderazgo	Influencia del líder.	3	5 -Siempre	Alto
	Visión del líder.	2	4 -Casi Siempre	Medio
	Reglamentación.	1	3 -A Veces	Bajo
	Organización.	1	2-Casi Nunca	
	Confianza.	1	1-Nunca	
	Tranquilidad.	1		
Motivación	Medios y condiciones que llevan al logro de resultados.	2		
	Premios otorgados.	1		
	Sanciones acatadas.	1		
	Salario justo por algún trabajo.	1		
Reciprocidad	Solidaridad.	1		
	Perfidia.	1		
	Deseo de transformación y/ cambio permanente.	1		
	Actitud crítica y reflexiva ante resultados.	1		
Comunicación	Asertiva.	1		
	Ascendente.	1		
	Descendente.	2		

2.3. Metodología

El presente estudio utilizo el enfoque cuantitativo hipotético deductivo. La investigación se realizó bajo el esquema del método hipotético deductivo; Cegarra (2011), indica que “este método consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas” (p. 69).

El estudio es cuantitativo Hernández, Fernández y Baptista (2010) refieren “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p:5).

2.4. Tipos de estudio

El tipo de estudio es básico.

Según Sánchez, (2006), los estudios descriptivos son aquellos que se orientan a “describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporo-espacial determinada”. (p.17).

2.5. Diseño

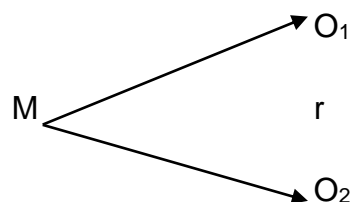
El diseño es No Experimental – descriptivo Correlacional Transeccional, porque está orientado a establecer solo la relación entre gestión del director y el clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de S.J.M.2017.

El tipo de estudio es descriptivo porque solo se limitará a describir las características de las variables tal cual es manifiesta la gestión del director y el clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de S.J.M. 2017.

Al respecto Carrasco, (2009), señala: “que en este tipo de estudios, se debe tomar en cuenta a las preguntas: ¿Cómo son?, ¿dónde están?, ¿cuántos son?, etc.; es decir, nos dice y refiere a las características, cualidades internas y externas, propiedades y rasgos esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad, en un momento y tiempo histórico concreto y determinado” (p.42)

Al respecto Sánchez (2002), señalan: “El diseño Correlacional se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”. (p. 122). Transeccional, porque se recogerá los datos en un solo momento.

Dónde:



M = Es la muestra

O₁= Observación a la variable (1) (Gestión del director)

O₂= Observación a la variable (2) (Clima organizacional)

r = Relación existente entre las variables

2.6. Población, muestra y muestreo

La población se constituyó por 90 docentes de los turnos: diurnos y nocturnos en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de S.J.M., 2017

Los criterios de inclusión y exclusión que fueron considerados para la delimitación poblacional son los siguientes:

Criterios de Inclusión:

- a) Docentes contratados (as) y nombradas de ambos sexos.

Muestra

Fueron encuestados 90 docentes de los turnos: diurnos y nocturnos en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de S.J.M., 2017

Muestreo:

El muestreo se define como una técnica censal que comprende a la totalidad de los docentes de la institución educativa.

2.7. Técnicas en instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para el recojo de datos de las dos variables se utilizará la técnica de la encuesta a través de dos instrumentos tipo Likert de respuesta múltiple.

Instrumentos

Ficha técnica

Nombre: escala de la Variable 1gestión del director

Autor: Wilder Blas navarro

Lugar: San Juan de Miraflores

Año: -2017

Administración: docentes

Duración: 35 minutos.

Objetivo: el instrumento mide la percepción acerca de las características de la gestión del director en las dimensiones gestión institucional (10 ítems) , gestión pedagógica(8 ítems), gestión administrativa (6 ítems) y gestión comunitaria(6 ítems)

Tipo: Método de Rensis Likert

Validez y confiabilidad

Para Hernández, et al (2014) la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir(p.201).

La validez de los instrumentos, para la presente investigación, se realizó mediante la técnica de —juicio de expertos. Consiste, como su nombre lo indica, en someter a juicio de expertos el instrumento de medición que se pretende emplear en la recolección de datos. el instrumento se analiza bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad. Si el instrumento cumple con las tres condiciones, el experto firma un certificado de validez indicando que hay Suficiencia

Tabla 3*Validación de juicio de expertos*

Experto	Especialidad	Dictamen
Mg. Dr. José Luis Valdez Asto	Metodólogo	Aplicable

Experto	Especialidad	Dictamen
Mg. Jim Andrew Palomares Anselmo.	Metodólogo	Aplicable

Experto	Especialidad	Dictamen
Mg. Jordán Felipe Cabrera Núñez.	Metodólogo	Aplicable

Experto	Especialidad	Dictamen
Mg. Delia Concepción, Huillca Atao.	Metodólogo	Aplicable

Tabla 4*Presentación del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach en instituto educativo superior: Gilda Liliana Ballivián Rosado de San Juan de Miraflores*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.925	30

Para interpretar los resultados del Alfa de Cronbach, Pino (2010, p. 380) quien establece la siguiente escala:

-1 a 0 No es confiable

0.01	a	0.49	baja confiabilidad
0.50	a	0.75	moderadamente confiable
0.76	a	0.89	fuertemente confiable
0.90	a	1	alta confiabilidad

La tabla 3 presenta el análisis de confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach de la prueba de gestión del director aplicada a los docentes del instituto de educación superior Gilda Liliana Ballivián Rosado de San Juan de Miraflores

El análisis de Alfa de Cronbach determinó un coeficiente $\alpha = .925$ para 30 elementos, en el estudio de una muestra de 15 sujetos pertenecientes a la población estudiada. El valor obtenido determina una muy alta confiabilidad para la aplicación del instrumento en el estudio propuesto.

Ficha técnica

Nombre: Escala de clima organizacional

Autor: Wilder Blas navarro

Lugar: San Juan de Miraflores

Año: -2017

Administración: docentes

Duración: 35 minutos.

Objetivo: El objetivo de este cuestionario es conocer las características del clima organizacional en las dimensiones liderazgo (8 ítems), motivación (6 ítems), reciprocidad (5 ítems) y comunicación (3 ítems)

Tipo: Método Rensis Likert

Validez y confiabilidad

Para Hernández, et al (2014) la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir(p.201).

La validez de los instrumentos, para la presente investigación, se realizó mediante la técnica de — juicio de expertos. Consiste, como su nombre lo indica, en someter a juicio de un experto el instrumento de medición que se pretende emplear en la recolección de datos. el instrumento se analiza bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad. Si el instrumento cumple con las tres condiciones, el experto firma un certificado de validez indicando que hay Suficiencia

Tabla 3

Validación de juicio de expertos

Experto	Especialidad	Dictamen
Mg. Dr. José Luis Valdez Asto	Metodólogo	Aplicable
Experto	Especialidad	Dictamen
Mg. Jim Andrew Palomares Anselmo.	Metodólogo	Aplicable
Experto	Especialidad	Dictamen
Mg. Jordán Felipe Cabrera Núñez.	Metodólogo	Aplicable
Experto	Especialidad	Dictamen
Mg. Delia Concepción, Huillca Atao.	Metodólogo	Aplicable

Tabla 4

Presentación del coeficiente de Alfa de Cronbach en el análisis de confiabilidad de la escala clima organizacional en instituto educativo superior Gilda Liliana Ballivián Rosado de San Juan de Miraflores.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.869	22

Para interpretar los resultados del Alfa de Cronbach, Pino (2010, p. 380) quien establece la siguiente escala:

- 1 a 0 No es confiable
- 0.01 a 0.49 baja confiabilidad
- 0.50 a 0.75 moderadamente confiable
- 0.76 a 0.89 fuertemente confiable
- 0.90 a 1 alta confiabilidad

La tabla 4 presenta el coeficiente de Alfa de Cronbach en el análisis de confiabilidad de la escala clima organizacional en instituto educativo superior Gilda Liliana Ballivián Rosado de San Juan de Miraflores.

El análisis de Alfa de Cronbach determinó un coeficiente alfa de Cronbach para 22 elementos, en el estudio de una muestra de 15 sujetos pertenecientes a la población estudiada. El valor obtenido determina una muy alta confiabilidad para la aplicación del instrumento en el estudio propuesto.

2.8. Método de análisis de datos

Los datos serán analizados a través de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, después de obtenidos los datos cuantificados y ordenados por el software del SPSS23; la prueba de Normalidad por el tamaño de muestra para precisar los tipos de variables no paramétricas; y teniendo en cuenta la significancia, la prueba de hipótesis se hará con la Rho de Spearman.

III. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Luego de obtener los datos a partir de los instrumentos descritos, el análisis de los mismos se lleva a cabo, en un primer momento se presentan los resultados generales según los niveles de cada una de las variables de estudio Gestión del director y clima organizacional de manera descriptiva; luego se procederá a contrastar las hipótesis correspondientes.

Niveles de la variable Gestión del director en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Miraflores 2017”

.Tabla 5

Niveles de la variable Gestión del director en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Miraflores 2017”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	61	67.8
	Medio	27	30.0
	Bajo	2	2.2
	Total	90	100.0

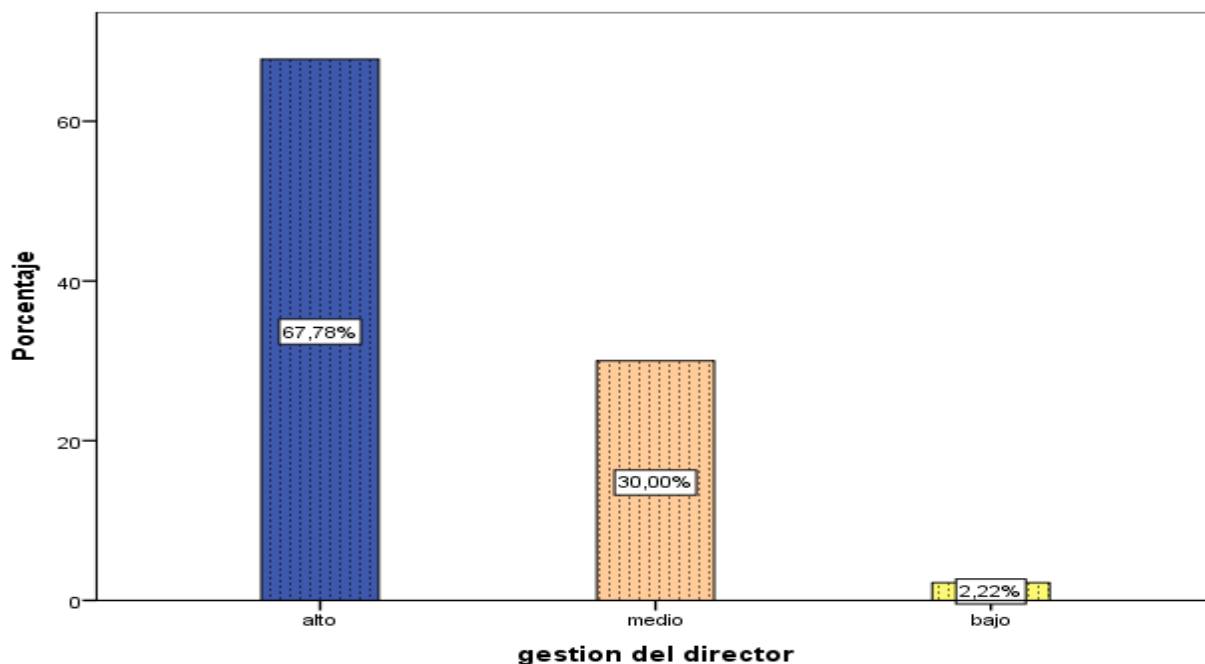


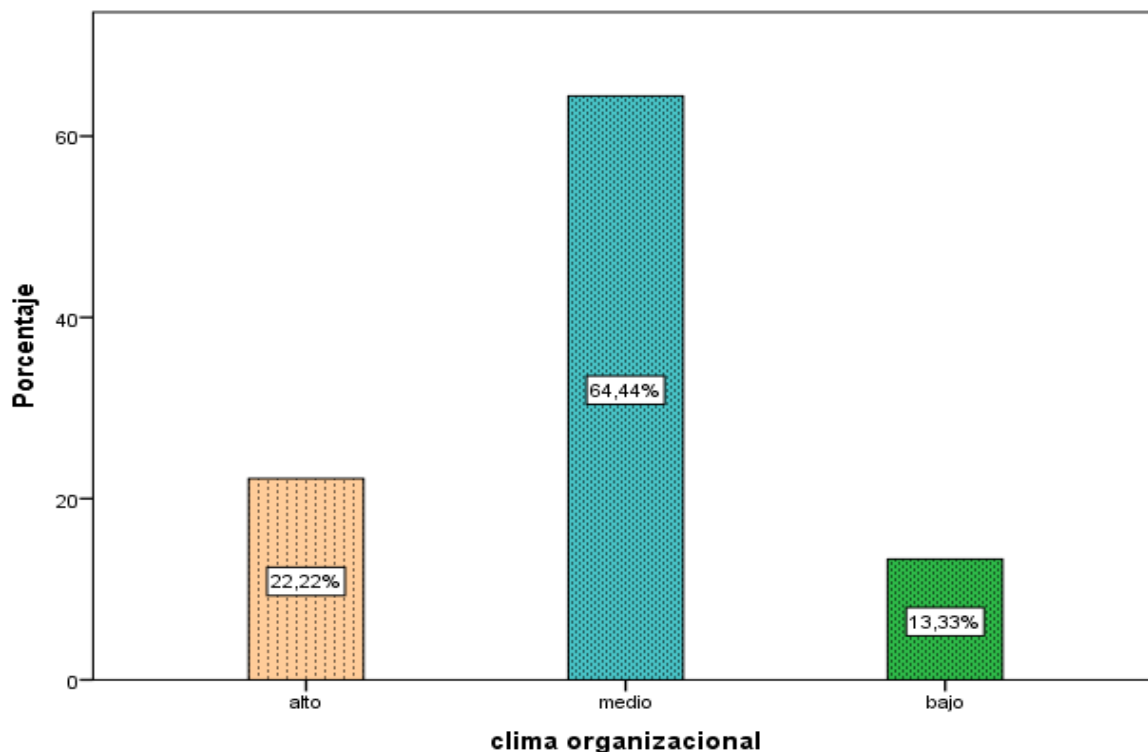
Figura 1. Distribución porcentual de los niveles de la variable gestión del director en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Miraflores 2017”

De los datos que se muestran en la tabla 5 y figura 1, los resultados de la investigación reportan en la percepción de los docentes sobre la gestión del director que el 67,78% lo percibe alto, el 30% lo percibe medio y el 2,2% lo percibe bajo en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Miraflores 2017”

Tabla 6

Niveles de la variable *el clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Miraflores 2017”*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	alto	20	22.2
	medio	58	64.4
	bajo	12	13.3
	Total	90	100.0



Figuras Distribución porcentual de los niveles de la variable clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Miraflores - 2017”.

De los datos que se muestran en la tabla 6 y figura 1, los resultados de la investigación reportan en la percepción de los docentes sobre la gestión del director que el 22,22% lo percibe alto, el 64,44% lo percibe medio y el 13,33% lo percibe bajo en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Miraflores 2017

Prueba de normalidad

Tabla 7

Coeficiente de Kolmogorov Smirnov en la prueba de normalidad de las variables gestión del director y clima organizacional.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl.	Sig.
Gestión director,	.093	90	.053
Clima Organizacional	.089	90	.078

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 7; presenta el coeficiente de kolmogorov smirnov en la prueba de normalidad de los datos de las variables Gestión del director y Clima organizacional, se puede observar que para los datos de la variable Gestión del director el coeficiente de kolmogorov smirnov = .093, tiene una significación estadística de .053, para 90 dato analizados. Dado que p valor =.053 es mayor a $\alpha = .05$ se determina que los datos de la variable Gestión del director proceden de una distribución normal.

Así mismo; en la variable clima organizacional el coeficiente de kolmogorov smirnov = .089, tiene una significación estadística de .078, para 90 dato analizados.

Dado que el p valor =.078 es mayor a α = .05 se determina que los datos de la variable proceden de una distribución normal.

Por lo tanto; demostrado que los datos de ambas variables proceden de una distribución normal, se puede realizar el análisis estadístico de prueba de hipótesis con la técnica paramétrica de Correlación de Pearson.

Se puede advertir que los datos proceden de una definición de muestra censal. Sin embargo; por tratarse de datos que no definen una muestra no probabilística se puede tomar la decisión de utilizar el coeficiente de la Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Hipótesis General.

Hg₀ no Existe relación entre gestión del director y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Hg_a Existe relación entre gestión del director y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Tabla 8

Coefficiente de correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre las variables Gestión Director y Clima Organizacional

		Gestión Director	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Director	Coefficiente de correlación	1.000
			,909**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	90
Clima Organizacional		Coefficiente de correlación	,909**
			1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	90

La tabla 8 presenta el coeficiente de correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis para determinar la relación entre las variables gestión del director y clima organizacional en el I. E. S. Gilda Liliana Ballivian de San Juan de Miraflores 2017.

Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman $=.909$, determina una correlación positiva y directa muy alta entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de $p=.000$, en una muestra de 90 sujeto encuestados.

Dado que el $p=.000$ valor es menor al $\alpha=.05$ se decide aprobar la Hipótesis general alternativa que dice: Existe relación entre gestión del director y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Prueba de Hipótesis específicas

Prueba de Hipótesis específica 1

Ho no Existe relación entre la dimensión gestión institucional y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Ha Existe relación entre la dimensión gestión institucional y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Tabla 9

Coeficiente de correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre la dimensión Gestión institucional y Clima organizacional.

			Gestión institucional	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestion institucional	Coeficiente de correlación	1.000	,588**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	90	90
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,588**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	90	90

La tabla 9 presenta el coeficiente de correlación de Spearman, en la prueba de hipótesis para determinar la relación entre la dimensión gestión institucional y clima organizacional en el I. E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017

Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman =.588, determina una correlación positiva y directa moderada entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de $p = .000$, en una muestra de 90 sujeto encuestados.

Dado que el $p = .000$ valor es menor al $\alpha = .05$ se decide aprobar la Hipótesis específica alternativa que dice: Existe relación entre la dimensión gestión institucional y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Prueba de Hipótesis específica 2

Ho No existe relación entre la dimensión gestión pedagógica y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Ha Existe relación entre la dimensión gestión pedagógica y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Tabla 10

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre la dimensión gestión pedagógica y clima organizacional.

		Gestión pedagógica	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	90
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	.481**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	90

La tabla 10 presenta el coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis para determinar la relación entre la dimensión dimensión Gestión pedagógica y clima organizacional en el I. E. S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017

Se observa que el coeficiente de Correlación Rho de Spearman =.481, determina una correlación positiva y directa moderada entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de $p= .000$, en una muestra de 90 sujeto encuestados.

Dado que el $p=.000$ valor es menor al $\alpha=.05$ se decide aprobar la Hipótesis específica alternativa que dice: Existe relación entre la dimensión gestión pedagógica y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Prueba de Hipótesis específica 3

Ho no Existe relación entre la dimensión gestión administrativa y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Ha Existe relación entre la dimensión gestión administrativa y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017

Tabla 11

Coefficiente de correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre la dimensión Gestión administrativa y Clima organizacional

			Gestión Administrativa	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	,309**
		Sig. (bilateral)		.003
		N	90	90
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,309**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	
		N	90	90

La tabla 11 presenta el coeficiente de correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis para determinar la relación entre la dimensión dimensión Gestión administrativa y Clima organizacional en el I. E. S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman $=.309$, determina una correlación positiva y directa BAJA entre las variables del estudio, así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de $p= .000$, en una muestra de 90 sujeto encuestados.

Dado que el $p=.000$ valor es menor al $\alpha=.05$ se decide aprobar la Hipótesis específica alternativa que dice: Existe relación entre la dimensión gestión administrativa y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017

Prueba de Hipótesis específica 4

H_0 No Existe relación entre la dimensión gestión comunitaria y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017

H_a Existe relación entre la dimensión gestión comunitaria y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Tabla N 12

Coeficiente de correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis entre la dimensión Gestión comunitaria y Clima organizacional

			Gestión Comunicación	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	,410**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	90	90
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,410**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	90	90

La tabla 12 presenta el coeficiente de correlación Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis para determinar la relación entre la dimensión dimensión

Gestión comunitaria y Clima organizacional en el I. E. S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Se observa que el coeficiente de Correlación Rho de Spearman $=.410$, determina una correlación positiva y directa moderada entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de $p= .000$, en una muestra de 90 sujeto encuestados.

Dado que el $p=.000$ valor es menor al $\alpha=.05$ se decide aprobar la Hipótesis específica alternativa que dice: Existe relación entre la dimensión gestión comunitaria y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

IV. DISCUSIÓN

Culminado el análisis de los resultados se puede observar que, para el análisis de los resultados obtenidos en la Prueba de hipótesis general, el coeficiente de Correlación Rho de Spearman $=.909$, determina una correlación positiva y directa muy alta entre las variables del estudio. En el análisis de la significación estadística bilateral el p valor $= .000$, es menor al $\alpha=.05$. Por lo tanto; se decide aprobar la hipótesis general alternativa que dice: “Existe relación significativa entre la gestión del director y el clima organizacional en el I. E. S. Gilda Liliana Ballivian de San Juan de Miraflores 2017”.

El resultado tiene relación de coincidencia con las conclusiones de Damián (2014) que, en San Juan de Lurigancho, Lima, hizo la investigación titulada: "Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Red N° 08 – UGEL 05, distrito de San Juan de Lurigancho - 2014." siendo el índice de correlación 84.7%, se confirma una correlación alta. La relación está referida a que se ha obtenido. Las conclusiones fueron que se ha demostrado con un Rho de $.847$ que determinó la existencia de una correlación directa alta entre las variables gestión educativa y el desempeño docente en la RED N° 08 – UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2014, en gestión educativa una escala valorativa de “regular”; y con respecto al desempeño docente una escala valorativa de “regular”, confirmando una vez más la correlación directa al 84.7%. (Damián, 2014, p. 101). En dichas conclusiones concurren también las de Lady y Sierra (2015) que en Colombia realizó el estudio titulado: “Satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la iglesia adventista del séptimo día de la unión colombiana del sur”; que utilizó el método descriptivo correlacional. Llega a la conclusión que los docentes están satisfechos, existe un buen clima organizacional y viceversa como también que los docentes de nivel primario presentan un nivel de satisfacción laboral mayor que los docentes de educación secundaria.

Así, este estudio se aproxima a la proyección teórica de Alvarado (1990) quien define la gestión del director como: “El conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del sistema educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad a la cual sirve”

En el análisis de los resultados obtenidos para la prueba de la primera hipótesis específica el coeficiente de correlación Rho de Spearman $=.588$, determina una correlación positiva y directa moderada entre las variables del estudio; En el análisis de la significación estadística bilateral el p valor $= .000$, es menor al $\alpha=.05$. Por lo tanto; se toma la decisión de aprobar la primera hipótesis específica alternativa que dice: Existe relación significativa entre la dimensión gestión institucional y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Dicho resultado tiene relación de coincidencia con las conclusiones de los siguientes autores:

Guillen (2016) que, en Ica, Perú realizó la investigación: “Gestión directiva y clima institucional en la autoridad administrativa del agua Chaparra Chincha, Ica – 2015”. Con el objetivo de relacionar la variable gestión directiva en relación con el variable clima institucional. En la conclusión se determinó que entre las variables gestión directiva y clima institucional existe una correlación de $r = 0,787$. Por lo tanto; es una correlación positiva, directa y moderada.

En el análisis de los resultados obtenidos en la prueba de la segunda hipótesis específica se observa que el coeficiente de Correlación Rho de Spearman $=.481$, determina una correlación positiva y directa moderada entre las variables del estudio, En el análisis de la significación estadística bilateral el p valor $= .000$; es menor al $\alpha=.05$. Por lo tanto; se toma la decisión de aprobar la hipótesis específica alternativa que dice:

Existe relación significativa entre la dimensión gestión pedagógica y Clima organizacional en el I. E. S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Miraflores 2017

El resultado obtenido tiene relación de coincidencia con las conclusiones de Luengo (2013) que en Venezuela realizó la investigación: “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial” La investigación fue de tipo descriptivo–correlacional el coeficiente de Spearman, $r= .726$ indica que hay

una relación alta y estadísticamente significativa. Por lo tanto, existe correlación alta y estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

			Gestión Comunicación	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	,410**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	90	90
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,410**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	90	90

Se puede observar que los resultados obtenidos se respaldan la visión de Salgueiro (2.001), que define que la gestión es un “conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente establecidos”, el concepto está orientado al propósito de una acción para lograr y desarrollar objetivos. (p. 24-30). Las mismas que para el caso recaen en el Director de la institución educativa,

En el análisis de los resultados obtenidos en la prueba de la tercera hipótesis específica se observa que el coeficiente de Correlación Rho de Spearman =.309, determina una correlación positiva y directa baja entre las variables del estudio. El análisis de la significación estadística bilateral el p valor = .000, es menor al $\alpha=.05$. Por lo tanto; se toma la decisión de aprobar la hipótesis específica alternativa que dice

Existe relación significativa entre la dimensión gestión administrativa y clima organizacional en el I. E. S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017

Los resultados tienen relación de coincidencia con las conclusiones de López (2013) que en México, realizó la investigación “clima organizacional” El propósito fue detectar en el ambiente laboral favorable o desfavorable situaciones para un buen desarrollo de las actividades que al finalizar permitió conocer la percepción que tiene el capital humano en el entorno laboral del personal. Se concluye que el clima organizacional es un tema de gran importancia en las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad y una mejor percepción de la misma.

Así, se corrobora la expectativa de la UNESCO, donde se considera que tanto la teoría organizacional, como la gestión educativa son un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales; las acciones son desarrolladas por los gestores de los espacios organizacionales.

En el análisis de los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis de la cuarta hipótesis específica se observa que el coeficiente de Correlación Rho de Spearman =.533, determina una correlación positiva y directa moderada entre las variables del estudio. El análisis de la significación estadística bilateral el p valor = .000, es menor al $\alpha=.05$ se decide aprobar la Hipótesis específica alternativa que dice:

Existe relación significativa entre la dimensión gestión comunitaria y clima organizacional en el I. E. S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

El resultado obtenido tiene afinidad con el estudio realizado por León (2015) en Comas Lima; realiza la investigación “Clima Organizacional y Estilo de liderazgo”. La investigación tiene diseño correlacional causal bivariado, transversal. no experimental, en la I.E. N° 5170 “Perú Italia” de Puente Piedra – de la UGEL 04 de

Comas, analiza de, Los resultados obtenidos aceptan la hipótesis alternativa con el coeficiente de correlación Pearson $r = .912$ y con el $p_valor = .000$; que establece que existe un nivel de correlación muy alta entre las variables de estudio, con relevancia en dos aspectos de la dimensión: relaciones intrapersonales, interpersonales, estilo gerencial e inteligencia emocional, por otro lado liderazgo del director, liderazgo transformacional, gestión pedagógica del director, comunicación y trabajo en la comunidad.

También en este nivel se puede apreciar coincidencia con los propósitos que menciona Casasús (2001) sobre la Gestión, que dentro del concepto de la capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada; se usa como sinónimo del concepto de Administración. Una definición básica de Administración es “el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos” (Koontz-Wehrich, 1998)

V. CONCLUSIONES

Finalizado el análisis de los resultados de los datos reunidos y la discusión se puede dejar establecido lo siguiente:

Primero

El estudio realizado permite determinar que existe una correlación muy alta en el tipo de relación que existe entre las variables gestión del director y clima organizacional es positiva directa y en el I. E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017. Como evidencia del coeficiente de Correlación Rho de Spearman = .909, cuyo p valor = .000 por ser menor que el $\alpha=.05$ permitió aprobar la hipótesis general alternativa del estudio.

Segundo

El resultado obtenido en el coeficiente de Correlación Rho de Spearman = .588, cuyo p valor = .000 por ser menor que el $\alpha=.05$ permitió aprobar la primera hipótesis específica alternativa del estudio. Por lo tanto, se determina que existe una relación positiva, directa de nivel moderado entre la dimensión gestión institucional y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Tercero.

El resultado obtenido en el coeficiente de Correlación Rho de Spearman = .481, cuyo p valor = .000 por ser menor que el $\alpha=.05$ permitió aprobar la segunda hipótesis específica alternativa del estudio. Por lo tanto, se determina que existe una relación positiva, directa de nivel moderado entre la dimensión gestión pedagógica y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Cuarto

El resultado obtenido en el coeficiente de Correlación Rho de Spearman = 309, cuyo p valor = . 003 por ser menor que el $\alpha=.05$ permitió aprobar la tercera hipótesis específica alternativa del estudio. Por lo tanto; se determinar que existe una relación positiva, directa de nivel moderado entre la dimensión gestión administrativa y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Quinto

El resultado obtenido en el coeficiente de Correlación Rho de Spearman = 410, cuyo p valor = . 000 por ser menor que el $\alpha=.05$ permitió aprobar la cuarta hipótesis alternativa específica del estudio. Po lo tanto; se determina que existe una relación positiva, directa de nivel moderado entre la dimensión gestión comunicación y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

VI. RECOMENDACIONES

Primero.

El nivel de relación obtenido en el análisis de las variables propone el compromiso de diseñar actividades que mantengan un propósito de fidelización en la gestión del director y el cuerpo docente del plantel educativo, a través de talleres permanentes para formar y fortalecer la productividad de los equipos de trabajo homogéneos.

Segundo

Al observarse que existe una correlación moderada entre las variables gestión institucional y clima organizacional, es necesario fortalecer la imagen de la gestión del director a través de actividades de aproximación entre directivos o profesores de planta de la institución para mejorar la percepción de compromiso con las políticas de actuación en favor de la institución educativa.

Tercero

Es recomendable desarrollar la función de apoyo y acompañamiento pedagógico que permita mejorar el interés por los objetivos y actividades de la institución. en relación a la enseñanza aprendizaje de los estudiantes y sus maestros, propiciando un mayor acercamiento en las actividades pedagógicas del aula..

Cuarto.

Observando que existe una la percepción baja que es disminuida respecto a las anteriores se requiere poner mayor atención en aspectos normativos y transparentes sobre los procesos administrativo, para evitar el resquebrajamiento moral en la institución educativa y de sus miembros.

Quinto

La dimensión comunicación requiere fortalecerse a través de trabajo colectivo y de ayuda mutua con la finalidad de propiciar el compartir el mismo nivel y oportunidad de información sobre las actividades de docentes y directivos en relación al currículo y su administración de calidad, a traves de un calendario de sesiones institucionales de coordinación e instrucción de tareas y actividades.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Álvarez, H. (1995). *Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante*. Profesor. Universidad del Valle.
- Álvarez, O. (2008). *Cambios en la Gestión Educativa*. Lima: Editorial Arcabas.
- Barreda, H (2007). *Características Distintivas en la gestión del servicio educativo*. Universidad Nacional San Agustín. Arequipa.
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones.: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas
- Carrasco S. (2009) *Metodología de la Investigación Científica*. Edit. San Marcos Lima Perú.
- Casassus J. (2000): *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. UNESCO-Chile, p. 21.
- Casassus, J. (1999). *Marcos conceptuales de la gestión educativa en la gestión*.
- Casassus, J. (2000). *La gestión en busca del sujeto*. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. 8ª ed* Quinta edición. Mcgraw-hill Colombia.
- Contreras H. (2013), *Comunicación organizacional. Modelo de gestión de comunicación para el cambio organizacional y gestión comunicacional*: Buenos Aires.
- Díaz H. (2008). *Gestión Educativa: Crisis y Desafíos*. Lima: Consejo Nacional de Educación en Perú.
- Fayol h., Taylor F. y Lender H. (1987) . *Principios de la administración científica: Administración industrial y general*. Editorial El Ateneo, Buenos Aires. 1987. Páginas 39 – 50.
- Fernández Collado C. (1997) *La comunicación en las organizaciones*. México: Trillas.
- Fernández, Lidia, (1988) "*Instituciones educativas*" *Dinámicas institucionales en situaciones críticas*. Paidós

- Frigerio, G., Poggi, M. y. Aguerro, I. (1992) "*Las Instituciones educativas, Cara y ceca*. Serie FLACSO. Troquel. Buenos Aires.
- García N., C.R. (2005) *Habilidades sociales, clima social familiar y rendimiento académico en estudiantes universitarios*. Liberabit, N 11, págs. 63-74. Recuperado 2 de noviembre de 2012 en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2750694>
- García, M. (2003). Del Clima organizacional a la cultura organizacional. En: II Encuentro de Investigación y docencia en administración. Asociación Colombiana de facultades de Administración. ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle.
- García, M. y Bedoya, M (1997). Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante en la División de Admisiones y Registro Académico de la Universidad del Valle. Tesis de Grado Maestría. Universidad del Valle.
- Gilberto Giraldo Buitrago. *Clima Organizacional*. Departamento Administrativo de la Función Pública. www.dafp.gov.co; abril de 2001
- Gimbert, Xavier (2001). *El enfoque estratégico de la empresa: principios y esquemas básicos*. Biblioteca Empresarial Deusto. Editorial Deusto. Barcelona
- Goncalves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Extraído el 9 de enero de 2009, en www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)
- Hernández Meléndez E, Hernández Gómez L. (2004) *La comunicación en salud*. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública.
- Hernández M. (2001) El control de Gestión Empresarial. Criterios para la evaluación del desempeño. La Habana: Ed. Del ISPJAE.2001.-Pág. 14- 25.
- Hernández R; Fernández, y Baptista P. (2011) *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición Mc Graw Hill.

King Núñez KI. (2013) *Comunicación organizacional*. Tipos y forma. México: Instituto Tecnológico de Orizaba. [citado 31 may 2013]. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia-2/comunicacion-organizacional-formas-y-tipos.htm>

Luhman, N. (1978). *Organización y decisión*. Berlín: WestdeutscherundHumbolt.

Mayo, E. (1977). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Nueva York: Arno.

Dávila, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración: enfoque crítico* Bogotá: McGraw Hill

García, S. Mónica (2009). *Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual*. Cuadernos de Administración, Núm. 42, Julio-Diciembre, pp 43-61. Universidad del Valle. Colombia.

Schvarstein, L. (1992) *Psicología social de las organizaciones, nuevos aportes*. Buenos Aires. Paidós.

Schein, E. (1991). *La psicología de la organización*. (3ª. ed.). México: Prentice- Hall.

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.

Menguzzato, M. (1993) *La Dirección Estratégica "Un enfoque innovador del Managment"* Ed. Euroed. Valencia España. 1.993. Páginas 19 – 27

Minaya D. (2008). *La Gestión Educativa en el Perú*. *Revista Peruana de Investigación Educativa*. Lima.

MINEDU (1997). *Currículo básico de formación docente. Especialidad de Educación Primaria*. Lima: DINFOCAD-UFOD.

MINEDU (1999). *Guía del participante y pruebas autoadministradas*. Plan Nacional de Capacitación en Gestión para Directores (PLANCGED). Lima: OAAE-UCG.

MINEDU (1999). *Lineamientos de Política de Desarrollo Educativo*. Plan Nacional de Capacitación en Gestión para Directores (PLANCGED). Lima: OAAE-UCG.

MINEDU (2000). *Manual para directores de educación primaria*. Plan Nacional de Capacitación Docente (PLANCAD). Lima: DINFOCAD-UCAD.

MINEDU (2000). *Manual para directores regionales, sub-regionales, técnicos pedagógicos y especialistas de las direcciones regionales y sub-regionales del Perú*. Plan Nacional de Capacitación Docente (PLANCAD). Lima: DINFOCAD-UCAD.

MINEDU (2001). *Manual de Redes Educativas Rurales*. «Un modelo de gestión para la educación rural en el Perú». Lima: OAAE-UDECE, MECEP-BIRF.

MINEDU (2002). *Democratización y Descentralización de la Gestión Educativa. Las Redes Educativas Rurales*. Lima: OAAE UDECE.

MINEDU (2002). *Democratización y Descentralización de la Gestión Educativa. Las Redes Educativas Rurales*. Lima: OAAE- UDECE.

MINEDU (2002). *Democratización y Descentralización de la Gestión Educativa*. Lima: OAAE-UDECE.

MINEDU (2002). *Lineamientos de Política Educativa 2001-2006. Educación para la democracia*.

MINEDU (2002). Marco operatorio. Gestión Pedagógica. En Diseño Curricular Básico de Educación Secundaria de Menores (Adolescentes). Lima:

DINESST - UDECREES.

MINEDU (2002). *Redes Educativas Rurales. Experiencia de Descentralización y Democratización de la Gestión Educativa. Informe de Evaluación Interna*. Lima: OAAE-UDECE.

MINEDU (2002). *Resolución Ministerial 168-2002-ED*.

MINEDU (2011) *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas UNESCO*.

MINEDU (2012) *Marco del Buen Desempeño Docente R.M. N° 0547-2012-ED*. Lima Perú.

Organización Panamericana de la Salud (1988). *Inventario de clima organizacional: tema y técnicas de desarrollo organizacional. En: Programa regional de desarrollo de servicios de salud*. Washington: OPS; 1998.p. 1-7

Pérez L, Soler SF y Díaz L. (2009) *Ambiente laboral en los policlínicos universitarios*. Rev Educ Méd Sup.

Reyes Miranda D, Texidor Pellón R, Segredo Pérez AM. (2005) *La competencia comunicativa. Una herramienta para la formación del capital humano*. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública.

Sánchez C, H. (1987) *“Estudios descriptivos consisten fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporo-espacial determinada”*

Sánchez C, Hugo y Reyes M, Carlos, (2002), *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Ediciones Mantaro. Lima Perú.

- Sander B. (1994), *Gestión educativa y calidad de vida*, en *La educación*, No. 118.
- Sander B. (1996), “*Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad en La educación*” p. 123-125
- Salgueiro 2.001Amado. *Indicadores de Gestión y Cuadro de Mando*. Editorial Díaz de Santos. Madrid España,. Páginas 24 – 30.
- Seddon, T. (1997) *Markets and the English: Rethinking educational restructuring as institutional design* *British Journal of Sociology of Education* 165-85.
- Segredo Pérez AM, Díaz Rojas P. (2011) *Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana*.
- Segredo Pérez AM. (2011), *La gestión universitaria y el clima organizacional*. *Educ Med Super*. 2011 [citado 12 dic 2012]; 25(2): 164-77. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013&lng=es
- Távora M. (2007). *Reformas en la Gestión Educativa Latinoamericana*. Editorial Nuevo Mundo. México.
- Taylor, F. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Nueva York: Harper and Row.
- Tello, C. (2006): “*La escuela en tiempos de crisis de la modernidad. Notas de filosofía e historia de la educación*”, en: *Revista Desde el Fondo*, N.º 41.
- UNESCO (2006). *Calidad en la Gestión Educativa: Un Análisis del Sistema*
- UNESCO, (1991) *Cuarta Reunión del Comité Intergubernamental del Proyecto Principal*, Quito, Orealc.
- Weber, M. (1976). *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen: Mohr.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del director y el clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores – 2017

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: gestión del director				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
¿Cuál es la relación que existe entre gestión del director y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017?	Determinar la relación que existe entre la gestión del director y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.	Existe relación entre gestión del director y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.	G. Institucional.	Organiza la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores.	2	Siempre	Alto
				Formas de relacionarse. Normas explícitas e implícitas	3		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	G. Pedagógica.	Opciones educativas metodológicas.	5	Casi Siempre	Bajo
				Planificación, evaluación y certificación.	2	Algunas veces	
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión gestión institucional y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017?	Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión institucional y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.	Existe relación entre la dimensión gestión institucional y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.	G. Administrativa	Desarrollo de prácticas pedagógicas.	2	Casi Nunca	
				Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	2	Nunca	
			G. Comunitaria	Manejo de recursos económicos, materiales, humanos.	2		
				Cumplimiento normatividad y funciones.	2		
				Respuesta a necesidades de la comunidad.	2		
				Relaciones de la institución con el entorno.	3		
				Organizaciones de la localidad. - Redes de apoyo.	3		

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión gestión pedagógica y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Miraflores 2017?	Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión pedagógica y el clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.	gestión pedagógica y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017. Existe relación entre la dimensión					
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión gestión administrativa y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017?	Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión administrativa y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017	gestión administrativa y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017 Existe relación entre la dimensión	Variable 2: Clima organizacional.				
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión gestión comunitaria y clima organizacional en el I. E. S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San	Determinar la relación que existe entre dimensión gestión comunitaria y el clima organizacional la gestión del director	gestión comunitaria y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			1. Liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia del líder. • Visión del líder. • Reglamentación. • Organización. • Confianza. • Tranquilidad. 	(3) (1) (1) (1) (1) (1)	Siempre Casi Siempre Algunas veces Casi Nunca	Alto Medio Bajo
			2. Motivación.	<ul style="list-style-type: none"> • Medios y condiciones que llevan al logro de resultados. • Premios otorgados. • Sanciones acatadas. • Salario justo por algún trabajo. 	(2) (1) (1) (1) (1)	Nunca	
			3. Reciprocidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Solidaridad. • Perfidia. Hablas mal • Deseo de transformación y/ cambio permanente. 	(1) (1) (1)		

Juan de Miraflores 2017?	y la comunicación en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017		4. Comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud crítica y reflexiva ante resultados. • Asertiva. • Ascendente. • Descendente. 	(1) (1) (3)		
--------------------------	--	--	------------------	--	-------------------	--	--

METODOLOGÍA**Tipo de investigación: básica****Diseño: No experimental Descriptiva Correlacional Método: Cuantitativa Descriptiva hipotético deductivo****Alcance:****Población:** : Personal docente del I.E.S.T.P. Gilda Liliana Ballivian Rosado Ugel 01 S.J.M.2017.
de 90 personas**Muestra:**

ANEXO 2

Instrumentos

Instrumento de la variable: Gestión del director

A continuación, se presenta diferentes frases relacionadas a la gestión del director. Se pide marcar con un aspa (X) en cada frase su acuerdo con la calificación de lo que observa como ocurrencia de acuerdo a las notaciones:

La información es personal, gracias por su colaboración

Dicha Información personal gracias por su colaboración.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

Gestión del director

N°	ITEMS	ESCALAS				
		5	4	3	2	1
	Dimensión: GESTIÓN INSTITUCIONAL					
1	El director organiza la institución para cumplir las metas y objetivos.					
2	El director gestiona recursos para la infraestructura de la institución.					
3	El director gestiona apoyo económico para el beneficio institucional.					
4	El director gestiona capacitaciones, para beneficiar del docente.					
5	El director promueve trabajo en equipo entre los integrantes de la institución					
6	El director promueve buen trato entre los integrantes de la institución.					
7	El director realiza diagnósticos antes de planificar los proyectos.					
8	El director enfatiza gestiones de proyectos tecnológicos para el beneficio institucional.					
9	El director planifica actividades institucionales con anticipación					
10	El director prioriza la solución de los problemas en la institución educativa.					
	DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA					
11	El director asesora adecuadamente los procesos pedagógicos.					
12	El director evalúa oportunamente los procesos metodológicos.					
13	El director apoya al docente para el desarrollo eficiente de la clase.					
14	El director reúne a docentes para mejorar de las prácticas metodológicas					
15	El director muestra actualización al capacitar a los docentes en la enseñanza aprendizaje					
16	El director planifica el proyecto educativo institucional con espíritu profesional					
17	El director supervisa el desarrollo continuo profesional de los docentes					
18	El director promueve actualización pedagógica a los docentes					
	DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					

19	El director muestra transparencia económica institucional.					
20	El director elabora presupuestos con ayuda de los docentes.					
21	El director cumple responsablemente los compromisos establecidos					
22	El director muestra experiencia en la gestión administrativa institucional					
23	El director crea estrategias de monitoreo de la enseñanza aprendizaje.					
24	El director muestra iniciativa de creatividad en la institución educativa.					
	DIMENSIÓN: GESTIÓN COMUNITARIA					
25	El director promueve ferias vocacionales en favor de instituciones educativas					
26	El director prioriza brindar un buen servicio en favor de la comunidad.					
27	Se gestiona asistir a competencias tecnológicas con otras instituciones					
28	El director organiza capacitaciones con participación de toda la comunidad.					
29	El director planifica y organiza para informar a los padres de familia					
30	El director establece alianzas de apoyo mutuo con autoridades locales					

Instrumento de la variable: Clima organizacional

A continuación, se presenta diferentes frases relacionadas al clima organizacional. Se pide marcar con un aspa (X) en cada frase su acuerdo con la calificación de lo que observa como ocurrencia de acuerdo a las notaciones:

La información es personal, gracias por su colaboración

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

N°	ITEMS	ESCALAS				
		5	4	3	2	1
	Dimensión: Liderazgo					
1	Ud. lidera y toma iniciativa de gestión en su área académica					
2	Le permiten a ud. liderar grupos de trabajo para la satisfacción de los estudiantes					
3	Ud. evidencia liderazgo del director en el campo pedagógico.					
4	Lidera ud. comisiones conjuntas para la acreditación institucional					
5	ud. percibe liderazgo frente a problemas judiciales en la institución educativa					
6	Ud. cree que se requiere un cambio de liderazgo en la institución.					
7	Ud. percibe actitud positiva del director, con experiencia profesional					
8	El docente percibe a los estudiantes con capacidad de liderazgo ético					
	Dimensión: Motivación					
9	Se siente ud. motivado para lograr los aprendizajes educativos					
10	Percibe ud. que existe motivación de los docentes en el trabajo					
11	Ud. se siente motivado para realizar clases en los talleres de práctica					
12	Existe motivación para laborar en los laboratorios satisfactoriamente					
13	Se siente motivado al organizar actividades cívicas en la institución					
14	Me siento motivado al laborar en otras áreas dentro de la institución					
	Dimensión: Reciprocidad.					
15	Existe reciprocidad en el trabajo entre la directiva y los docentes.					
16	Percibe reciprocidad y buenas relaciones entre los docentes					
17	Existe colaboración recíproca entre los integrantes de la institución					
18	Los docentes inculcan como valor la reciprocidad a los estudiantes					
19	Ud. percibe respeto recíproco entre alumnos y docentes					
	Dimensión: Comunicación					
20	Ud. recibe comunicación en forma asertiva a los cambios de trabajo por el director.					
21	Percibe comunicación organizada para el buen clima entre docentes					
22	Ud. prioriza a la comunicación, para descender un mal clima dentro de la institución					

Base de datos de la segunda variable: clima organizacional

	EFICIENCIA								MOTIVACION						RECIPROCIDAD				COMUNICACION									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		23	24			
1	3	3	3	4	3	2	2	3	24	3	2	3	3	4	3	18	3	2	3	2	18	3	2	3	1	43		
2	3	1	2	3	4	2	1	2	19	2	1	2	2	5	2	19	1	1	2	3	2	1	2	2	5	45		
3	3	3	4	3	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	19	4	5	5	14	87	
4	4	1	4	4	4	4	4	4	29	4	4	3	4	5	4	24	4	1	4	4	4	11	4	4	4	11	82	
5	4	3	4	2	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	5	4	26	4	4	4	11	84	
6	4	2	3	4	3	3	3	3	25	4	4	4	3	5	3	23	3	4	3	4	3	11	3	4	4	11	78	
7	5	2	3	5	4	3	3	3	29	4	4	4	3	4	2	21	2	3	3	4	5	11	3	3	3	8	78	
8	4	2	4	4	2	3	4	5	28	5	5	5	4	5	4	26	4	4	5	4	4	21	4	5	5	14	91	
9	3	2	3	5	3	3	2	2	23	3	4	4	3	4	3	21	2	2	3	4	2	11	3	3	2	8	65	
10	3	2	4	3	4	3	2	2	24	3	4	3	4	5	4	23	3	4	4	3	2	11	2	3	2	7	70	
11	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	21	3	4	4	11	86	
12	3	3	4	5	4	4	4	4	31	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	2	4	4	4	11	88	
13	4	4	1	4	2	4	4	3	26	4	4	4	1	4	2	19	4	4	4	1	1	14	4	4	4	11	71	
14	4	4	4	5	4	2	4	4	31	3	5	5	4	3	4	24	4	4	5	5	4	21	4	4	5	11	90	
15	3	3	3	4	5	3	2	4	27	3	4	4	3	4	3	23	3	3	3	3	2	14	2	4	4	10	71	
16	4	4	4	3	4	4	4	5	32	4	4	5	4	5	4	26	5	4	1	2	2	14	2	4	5	11	83	
17	5	4	4	2	5	4	4	1	29	4	4	2	4	4	4	23	2	4	4	2	2	14	4	4	4	11	77	
18	4	4	3	1	4	4	3	4	27	4	5	4	3	5	4	25	4	3	3	4	4	14	4	4	4	11	82	
19	2	5	3	5	3	3	2	2	25	4	4	1	4	1	4	15	4	4	3	4	2	11	5	5	3	11	74	
20	4	5	4	3	4	3	2	2	27	4	4	4	5	4	2	25	4	3	4	5	4	21	4	3	5	11	82	
21	2	1	2	5	4	2	1	2	19	2	1	2	5	4	2	16	3	2	2	3	3	11	1	4	4	5	57	
22	3	3	4	3	5	4	4	4	30	3	3	4	3	5	4	21	4	4	4	4	4	21	4	4	5	11	85	
23	4	1	4	4	4	4	4	4	29	4	1	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	5	21	4	3	4	11	82
24	4	3	4	2	4	4	4	4	29	4	3	4	2	4	4	21	4	4	3	1	4	16	3	3	4	11	76	
25	4	2	3	4	3	3	3	3	25	4	2	3	4	3	3	14	4	4	3	3	4	16	4	5	4	11	75	
26	5	2	3	5	4	3	3	4	29	5	2	3	5	4	3	21	4	3	3	3	4	11	2	3	4	11	77	
27	4	2	4	4	2	3	4	5	28	4	2	4	4	2	3	19	4	4	4	4	4	4	21	4	4	3	11	76
28	3	2	3	5	3	3	2	2	23	3	2	3	5	3	3	19	2	4	4	4	3	11	4	4	4	11	71	
29	3	2	4	3	4	3	2	2	23	3	2	4	3	4	3	19	3	4	3	3	4	11	4	4	4	11	71	
30	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	3	4	23	2	1	2	2	5	11	4	4	1	8	75	
31	3	3	4	5	4	4	4	4	31	3	3	4	5	4	4	23	4	3	4	4	4	16	4	5	5	14	87	
32	4	4	1	4	2	4	4	3	26	4	4	1	4	2	4	19	3	2	2	3	2	11	3	3	3	8	66	
33	4	4	4	5	4	2	4	4	31	4	4	4	5	4	2	22	3	4	4	1	3	16	4	1	1	7	77	
34	3	3	3	4	5	3	3	4	27	3	3	3	4	5	3	21	4	4	4	3	3	16	4	4	2	10	76	
35	1	2	2	5	4	4	5	4	27	2	2	2	4	3	3	16	4	4	2	3	3	19	3	3	4	10	66	
36	3	4	4	4	3	1	4	4	27	1	2	3	2	4	3	16	4	4	5	4	4	21	4	3	4	11	75	
37	2	2	3	2	3	3	4	4	23	4	4	2	3	4	4	21	4	4	3	3	5	12	3	5	5	12	75	
38	4	4	3	3	3	3	4	3	26	4	4	3	3	4	5	26	2	2	4	2	4	14	2	2	3	7	70	
39	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	2	3	3	4	4	20	4	2	4	3	3	14	4	4	4	11	76	
40	4	2	3	3	4	4	5	4	29	4	2	4	4	4	4	20	4	5	5	4	1	20	4	4	4	11	83	
41	4	5	4	4	3	1	4	4	29	4	3	3	5	4	4	20	4	3	2	3	2	14	4	3	1	8	74	
42	4	3	3	3	3	3	4	1	25	1	4	4	3	4	2	16	4	4	5	4	1	19	1	3	3	10	65	
43	3	4	2	4	3	3	4	3	25	1	4	3	3	3	3	16	1	2	3	2	1	13	2	2	3	9	65	
44	3	4	3	3	4	4	4	2	16	3	5	4	2	3	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	11	82	
45	5	3	4	2	4	4	3	3	30	3	2	3	4	3	3	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	11	86	
46	3	2	3	4	3	3	4	5	27	4	2	4	2	1	4	17	4	3	4	4	4	16	4	3	3	10	73	
47	4	5	4	2	2	2	2	5	4	28	2	2	2	2	1	16	3	3	3	3	4	16	1	2	2	5	59	
48	1	2	2	2	2	3	3	3	20	4	4	4	4	4	4	14	3	3	3	3	3	13	3	4	4	11	70	
49	4	4	4	4	4	3	3	4	30	4	4	4	4	3	4	23	3	4	3	4	4	16	2	2	3	7	79	
50	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3	4	4	4	3	1	19	3	2	3	3	3	14	4	4	2	10	72	
51	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	4	3	3	19	3	2	2	3	3	11	4	4	3	11	74	
52	3	3	3	4	4	4	4	5	30	3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	4	4	21	4	2	3	9	78	
53	3	3	3	3	4	3	1	4	24	4	3	4	4	3	4	21	4	4	4	4	5	21	4	5	4	11	80	
54	4	3	4	4	4	3	3	4	29	2	3	3	3	3	2	19	4	4	3	1	4	16	4	3	3	9	71	
55	2	3	3	3	3	3	3	4	24	1	2	3	3	2	1	13	4	4	3	3	4	11	2	4	2	8	63	
56	2	2	3	3	3	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	11	2	4	3	3	8	76	
57	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	5	5	4	14	90	
58	4	4	4	5	4	3	3	4	31	4	3	1	4	4	4	25	2	4	4	4	3	11	3	2	3	7	76	
59	4	3	1	4	3	2	2	5	22	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3	3	4	11	4	5	4	11	74	
60	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3	3	3	4	3	3	19	2	1	2	2	5	11	2	2	2	6	63	
61	3	3	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	2	4	21	2	3	3	3	3	14	4	4	4	11	77	
62	4	4	4	4	2	2	2	4	26	4	4	4	3	5	2	20	3	4	4	4	4	14	4	4	4	11	77	
63	4	4	4	3	2	2	3	2	24	4	3	3	4	5	4	23	3	2	2	2	4	11	3	4	4	11	71	
64	4	3	3	4	4	4	2	3	27	1	2	2	5	4	3	11	3	2	2	3	2	11	3	3	3	6	65	
65	1	2	2	5	4	4	3	3	24	3	3	3	3	3	3	16	3	4	4	2	3	14	3	3	3	6	67	
66	3	3	3	3	4	2	3	3	24	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	3	14	4	3	4	11	76	
67	4	4	4	4	4	5	4	4	33	2	2	2	4	3	3	16	4	4	2	3	3	14	2	3	3	6	73	
68	2	2	2	4	4	3	3	5	25	2	2	3	2	4	3	16	4	4	5	4	4	21						



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Artículo científico

**“Gestión del director y el clima organizacional en el
I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de
Miraflores-2017”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en administración educativa**

AUTOR:

Br. Las Navarro Wilder

ASESOR:

Dr. Valdez Asto José Luis

SECCIÓN

Educación e Idiomas.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad educativa

PERÚ - 2017

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Gestión del director y el clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Miraflores-2017.

2. AUTOR

Br. Blas Navarro, Wilder.

Correo electrónico: wildernavarro58@gmail.com.

3. RESUMEN

La investigación "Gestión del director y el clima organizacional en el Instituto de educación superior Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Lurigancho-2017"; tiene el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables gestión del director y el clima organizacional. El tipo de estudio es descriptivo, con un diseño no experimental – correlacional transeccional. La muestra se constituyó por 90 profesores con una técnica censal.

Se utilizó la técnica de encuesta, con dos instrumentos tipo likert. La confiabilidad en la prueba de gestión del director es alfa de Cronbach = .925, que determina alta confiabilidad; y para la prueba clima organizacional el alfa de Cronbach = .869, determina una fuerte confiabilidad. Los datos se analizaron a través de la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Concluyendo con los resultados que presenta el coeficiente de kolmogorov smirnov en la prueba de normalidad de los datos de las variables Gestión del director y Clima organizacional, se puede observar que para los datos de la variable Gestión del director el coeficiente de kolmogorov smirnov = .093, tiene una significación estadística de .053, para 90 dato analizados. Dado que p valor = .053 es mayor a $\alpha = .05$ se determina que los datos de la variable Gestión del director proceden de una distribución normal, en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017".

4. PALABRAS CLAVE

Gestión del director y clima organizacional, tesis.

5. ABSTRACT

The research "Management of the director and the organizational climate in the Institute of higher education Gilda Liliana Ballivian Rosado San Juan de Lurigancho-2017 "; Has the objective of

determining the relationship that exists between the variables manager of the director and the organizational climate. The type of study is descriptive, with a non - experimental - correlational transectional design. The sample consisted of 90 teachers with a census technique.

The survey technique was used, with two likert type instruments. The reliability of the director's management test is Cronbach's alpha = .925, which determines high reliability; And for the organizational climate test the Cronbach alpha = .869, determines a strong reliability. Data were analyzed through descriptive statistics and inferential statistics.

Concluding with the results that presents the kolmogorov smirnov coefficient in the normality test of the data of the variables Management of the director and Organizational Climate, it can be observed that for the data of the variable Management of the director the coefficient of kolmogorov smirnov = .093 , Has a statistical significance of .053, for 90 data analyzed. Since p value = .053 is greater than $\alpha = .05$, it is determined that the data of the manager's variable comes from a normal distribution, in the I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Liliana de San Juan de Miraflores 2017 Iphone 3 Covers ".

6. KEYWORDS

Management of the director and organizational climate, thesis.

7. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo que corresponde a la Línea de Investigación: Gestión y Calidad Educativa, se justifica por el criterio de conveniencia porque trató sobre una problemática que actualmente se está viviendo en las instituciones de educación superior, como es en la gestión del director y el clima organizacional, lo cual es muy notorio y frente a ello no podemos mostrarnos permisivos ni indiferentes porque afecta a toda la comunidad educativa y la sociedad. Este trabajo pretende hacernos reflexionar para actuar sobre esta realidad. Desde el criterio de relevancia social se justifica porque ayudó a fomentar relaciones interpersonales saludables entre los docentes y área jerárquica como es el director en el instituto de educación superior Gilda Liliana Ballivian Rosado de san Juan de Miraflores -2017.

En el caso específico en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian el interés por mejorar el desarrollo en lo institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria enfocada a la calidad en el servicio está condicionado por el crecimiento que ha tenido esta institución y por consiguiente incrementa significativamente la complejidad de su gestión. Y el clima organizacional garantizará el éxito.

En las organizaciones de muchas sociedades actuales, existe una necesidad de profesionales capacitados y con gran responsabilidad para poder manejar, dirigir y guiar organizaciones establecidas ya sean estatales o privadas, en nuestro anchuroso del país. Esto sucede con el avance acelerado de la ciencia y la tecnología lo cual obliga a competir dentro de un mercado cuya dinámica está pautada.

Desde el criterio de relevancia social se justifica porque ayudó a fomentar relaciones interpersonales saludables entre los docentes y director con ello se benefició no solo los estudiantes del I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado, sino también toda la comunidad educativa, la familia de los mismos estudiantes, la sociedad y el medio ambiente. Desde el criterio de implicancias prácticas se justifica porque permitió analizar el buen clima organizacional y con ello entender y a la vez saber qué temas podremos trabajar con ellos, de modo que contribuya en la mejora de las relaciones interpersonales y esto se reflejará en la práctica de valores como son : Liderazgo, Motivación, Reciprocidad, Comunicación.

Desde el criterio de utilidad metodológica se justifica porque la información que ofrece contribuyó en implementar estrategias para favorecer las relaciones interpersonales y a su vez fortalecer el desarrollo de valores de docentes y gestión del director. Hay que tener presente que un clima organizacional positivo, una óptima gestión institucional, favorece el logro de los de gestión. Desde el criterio de gestión comunitaria se justifica porque ofreció una información que permitió conocer en mayor medida de comunicación de las variables: relaciones interpersonales, y esto nos conllevará a analizar temas que permitirán entender el modo de cómo los integrantes se interrelacionan, y conociendo los resultados podemos tomar medidas que favorezcan las relaciones y la mejora en la práctica de valores. Las “relaciones interpersonales son aquellas donde las personas evidencian conductas sanas y productivas para vivir en amor, paz, armonía y progreso, hay intercambio de afecto reciproco para enfrentar conflictos interpersonales, armonizando el propio derecho y el de los demás en busca del bien común.

Las relaciones dentro de una institución educativa dirigidos por un gerente que es el director nos relaciona con el siguiente autor que propone en sus investigaciones de gestión y nos dice

Fayol proponía que "en relación a la gestión, se deben tener en cuenta las acciones: prever, planificar, organizar, mandar, coordinar y controlar" (p.35).

Y como consecuencia nos responde en sus investigaciones en organizaciones humanas, Rubio (2004) cuando señala que: "El clima organizacional es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y, en la productividad. Se relaciona con el saber hacer del directivo, en el comportamiento de las personas, la forma manera de trabajar y de relacionarse, con la empresa, las máquinas y con la propia actividad de cada uno". (p. 32). De lo expuesto nace el interés por relacionar estas dos variables: gestión del director y el clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores -2017.

8. METODOLOGÍA

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al enfoque cuantitativo. El presente estudio utilizó el método cuantitativo hipotético deductivo. La investigación se realizó bajo el esquema del método hipotético deductivo; El estudio es cuantitativo El tipo de estudio es básico. Con diseño es No Experimental – descriptivo Correlacional Transeccional, porque está orientado a establecer solo la relación entre gestión del director y el clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de S.J.M.2017.

El tipo de estudio es descriptivo porque solo se limitará a describir la realidad. Transeccional, porque se recogerá los datos en un solo momento.

La población se constituyó por 90 docentes de los turnos: diurnos y nocturnos

Muestra, 90 docentes y el muestreo comprende a la totalidad de los docentes de la institución educativa, con una técnica censal.

Objetivo: el instrumento midió la percepción acerca de las características de la gestión del director en las dimensiones gestión institucional (10 ítems), gestión pedagógica(8 ítems), gestión administrativa (6 ítems) y gestión comunitaria(6 ítems) Tipo: Likert.

Obteniendo una fiabilidad de:

Primera variable gestión del director

Segunda variable clima organizacional

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach

9. RESULTADOS

El análisis de los mismos se lleva a cabo, en un primer momento se presentan los resultados generales según los niveles de cada una de las variables de estudio Gestión del director y clima organizacional de manera descriptiva; luego se procederá a contrastar las hipótesis correspondientes. Presenta el coeficiente de kolmogorov smirnov en la prueba de normalidad de los datos de las variables Gestión del director y Clima organizacional, se puede observar que para los datos de la variable Gestión del director el coeficiente de kolmogorov smirnov = .093, tiene una significación estadística de .053, para 90 dato analizados. Dado que p valor=.053 es mayor a $\alpha = .05$ se determina que los datos de la variable Gestión del director proceden de una distribución normal. Así mismo; en la variable clima organizacional el coeficiente de kolmogorov smirnov = .089, tiene una significación estadística de .078, para 90 dato analizados. Dado que el p valor =.078 es mayor a $\alpha = .05$ se determina que los datos de la variable proceden de una distribución normal. El coeficiente de correlación Rho de Spearman =.909, determina una correlación positiva y directa muy alta entre las variables del estudio, Así mismo; la significación estadística bilateral define el valor de p= .000, en una muestra de 90 sujeto encuestados.

Dado que el p=.000 valor es menor al $\alpha=.05$ se decide aprobar la Hipótesis general alternativa que dice: Existe relación entre gestión del director y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

10.DISCUSIÓN

Los resultados se puede observar que, para el análisis de los resultados obtenidos en la Prueba de hipótesis general, el coeficiente de Correlación Rho de Spearman =.909, determina una correlación positiva y directa muy alta entre las variables del estudio. En el análisis de la significación estadística bilateral el p valor = .000, es menor al $\alpha=.05$. Por lo tanto; se decide aprobar la hipótesis general alternativa que dice: “Existe relación significativa entre la gestión del director y el clima organizacional en el I. E. S. Gilda Liliana Ballivian de San Juan de Miraflores 2017”. Dicho resultado tiene relación de coincidencia con las conclusiones del siguiente autor.

Guillen (2016) que, en Ica, Perú realizó la investigación: “Gestión directiva y clima institucional en la autoridad administrativa del agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015”. Con el objetivo de relacionar la variable gestión directiva en relación con el variable clima institucional. En la conclusión se determinó que entre las variables gestión directiva y clima institucional existe una correlación de $r = 0,787$. Por lo tanto; es una correlación positiva, directa y moderada.

En el análisis de los resultados obtenidos en la prueba de la segunda hipótesis específica se observa que el coeficiente de Correlación Rho de Spearman $= .481$, determina una correlación positiva y directa moderada entre las variables del estudio, En el análisis de la significación estadística bilateral el p valor $= .000$; es menor al $\alpha = .05$. Por lo tanto; se toma la decisión de aprobar la hipótesis específica alternativa.

11. CONCLUSIONES

Finalizado el análisis de los resultados de los datos reunidos y la discusión se puede dejar establecido lo siguiente:

Primero: El estudio realizado permite determinar que existe una correlación muy alta en el tipo de relación que existe entre las variables gestión del director y clima organizacional es positiva directa y en el I . E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017. Como evidencia del coeficiente de Correlación Rho de Spearman $= .909$, cuyo p valor $= .000$ por ser menor que el $\alpha = .05$ permitió aprobar la hipótesis general alternativa del estudio.

Segundo: El resultado obtenido en el coeficiente de Correlación Rho de Spearman $= .588$, cuyo p valor $= .000$ por ser menor que el $\alpha = .05$ permitió aprobar la primera hipótesis específica alternativa del estudio. Por lo tanto, se determina que existe una relación positiva, directa de nivel moderado entre la dimensión gestión institucional y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Tercero: El resultado obtenido en el coeficiente de Correlación Rho de Spearman $= .481$, cuyo p valor $= .000$ por ser menor que el $\alpha = .05$ permitió aprobar la segunda hipótesis específica alternativa del estudio. Por lo tanto, se determina que existe una relación positiva, directa de nivel

moderado entre la dimensión gestión pedagógica y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Cuarto: El resultado obtenido en el coeficiente de Correlación Rho de Spearman = 309, cuyo p valor = .003 por ser menor que el $\alpha=.05$ permitió aprobar la tercera hipótesis específica alternativa del estudio. Por lo tanto; se determinó que existe una relación positiva, directa de nivel moderado entre la dimensión gestión administrativa y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

Quinto: El resultado obtenido en el coeficiente de Correlación Rho de Spearman = 410, cuyo p valor = .000 por ser menor que el $\alpha=.05$ permitió aprobar la cuarta hipótesis específica alternativa del estudio. Por lo tanto; se determina que existe una relación positiva, directa de nivel moderado entre la dimensión gestión comunicación y clima organizacional en el I.E.S. Gilda Liliana Ballivian Rosado de San Juan de Miraflores 2017.

12.REFERENCIAS

La uniformidad de las referencias bibliográficas tendrá como patrón las normas internacionales para que el artículo sea publicado y sea sometido a arbitraje.

Fayol (1911) "en relación a la gestión, se deben tener en cuenta las acciones: prever, planificar, organizar, mandar, coordinar y controlar" (p.35).

Casassus J.(2000): Problemas de la gestión educativa en América Latina. UNESCO-Chile, p. 21.

Casassus, J. (1999). Marcos conceptuales de la gestión educativa en la gestión.

Casassus, J. (2000). La gestión en busca del sujeto. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO.

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. 8ª ed Quinta edición. Mcgraw-hill Colombia.

Contreras H. (2013), Comunicación organizacional. Modelo de gestión de comunicación para el cambio organizacional y gestión comunicacional: Buenos Aires.

Díaz H. (2008). Gestión Educativa: Crisis y Desafíos. Lima: Consejo Nacional de Educación en Perú.

Fayol h., Taylor F. y Lender H. (1987) . Principios de la administración científica: Administración industrial y general. Editorial El Ateneo, Buenos Aires. 1987. Páginas 39 – 50.

Fernández Collado C. (1997) La comunicación en las organizaciones. México: Trillas.

Fernández, Lidia, (1988) “Instituciones educativas” Dinámicas institucionales en situaciones críticas. Paidós

Frigerio, G., Poggi, M. y. Aguerro, I. (1992) “Las Instituciones educativas, Cara y ceca. Serie FLACSO. Troquel. Buenos Aires.

García N., C.R. (2005) Habilidades sociales, clima social familiar y rendimiento académico en estudiantes universitarios. Liberabit, N 11, págs. 63-74. Recuperado 2 de noviembre de 2012 en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2750694>

García, M. (2003). Del Clima organizacional a la cultura organizacional. En: II Encuentro de Investigación y docencia en administración. Asociación Colombiana de facultades de Administración. ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle.

