



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN**

Gerencia Educativa Estratégica y el Clima Organizacional en la Red
05-UGEL 02 San Martín de Porres-2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Administración

AUTOR:

Mgtr. Lino Gamarra, Edgar Laureano (ORCID: 0000-0002-4627-6336)

ASESORA:

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (ORCID: 0000-0002-9453-9810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

En principio al padre divino, por haberme guiado en todo momento de mi vida, y sobre todo en lo profesional.

A mi familia querida, por su apoyo moral y espiritual. En especial a Bianka, Edgar y Aracely, mis hijos.

A los Docentes del programa de Doctorado en Administración, por su apoyo incondicional durante el proceso de mi formación Académica.

AGRADECIMIENTO

Al profesorado y personal de la Escuela de Postgrado del Programa de Doctorado en Gestión los conocimientos impartidos en todo mi proceso. Gracias Dra. Luzmila Lourdes Gallo Alberto por su apoyo como Asesora para esta investigación. Para los responsables de la consulta de las unidades de investigación universitarias, este trabajo sería invisible sin ellas. En general, para todas las personas que directa o indirectamente contribuyeron a la realización de este trabajo.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	01
II.MARCO TEÓRICO	07
III.METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y Operacionalización	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV.RESULTADOS	25
V.DISCUSIÓN	35
VI.CONCLUSIONES	40
VII.RECOMENDACIONES	41
VIII. PROPUESTAS (DOCTORADO)	42
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1	Muestra de Docentes	20
Tabla 2	Opinión de los Jueces	22
Tabla 3	Estadísticos de fiabilidad para las variables: Gerencia Educativa Estratégica y Clima	23
Tabla 4	Resultado total por niveles de la variable Gerencia educativa estratégica	25
Tabla 5	Distribución de frecuencia por Dimensiones de gerencia educativa estratégica	26
Tabla 6	Resultado total por niveles de Clima organizacional	27
Tabla 7	Resultado total por Dimensiones del clima organizacional	28
Tabla 8	Prueba de normalidad	29
Tabla 9	Correlación entre gerencia educativa estratégica y clima organizacional	30
Tabla10	Correlación entre planificación estratégica y clima organizacional	31
Tabla 11	Correlación entre organización y clima organizacional	31
Tabla 12	Correlación entre dirección y clima organizacional	32
Tabla 13	Correlación entre Supervisión pedagógica y clima organizacional	33
Tabla 14	Correlación entre Supervisión pedagógica y clima organizacional	33

Índice de Figuras

Figura1. Distribución porcentual de Gerencia educativa estratégica	25
Figura 2. Distribución porcentual de las Dimensiones de la gerencia educativa estratégica	26
Figura 3. Distribución porcentual por niveles de Clima organizacional	27
Figura 4. Distribución porcentual de las Dimensiones del clima organizacional	28

RESUMEN

La investigación desarrollada tuvo como propósito describir en qué medida la Gerencia Educativa Estratégica se relaciona con el Clima Organizacional en las Instituciones educativas de la Red 05 de la UGEL02. El tipo de estudio fue básico, diseño no experimental y correlacional de corte transversal. La población y muestra de estudio fue de 99 entre docentes y directivos de las Instituciones educativas mencionadas. La fiabilidad representó un resultado de 0,956 y 0,976 para cada variable. Los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis mediante Rho de Spearman En la prueba de normalidad se observa el p valor =0,007 y 0,000 y p valor < 0,05. Esto corresponde a la prueba no paramétrica del estadístico de Rho de Spearman. Para la primera hipótesis específica, el coeficiente de correlación fue de 0,977y un Sig. (Bilateral)= 0,000; Para la segunda hipótesis específica, el coeficiente de correlación fue de 0,736 y un Sig. (Bilateral)= 0,000; Para la tercera hipótesis específica, el coeficiente de correlación fue de 0,940 y un Sig. (Bilateral)= 0,000; Se concluye que existe relación entre las variables de estudio Gerencia Educativa estratégica y el clima Organizacional.

Palabras clave: *Gerencia Estratégica, Planificación, Clima Organizacional, calidad educativa*

Abstract

The purpose of the research carried out was to describe the extent to which the Strategic Educational Management is related to the Organizational Climate in the educational Institutions of the 05 Network of UGEL02. The type of study was basic, non-experimental and correlational cross-sectional design. The study population and sample were 99 among teachers and directors of the mentioned educational institutions. Reliability represented a result of 0.956 and 0.976 for each variable. The results obtained in the hypothesis test using Spearman's Rho. In the normality test, p value = 0.007 and 0.000 and p value <0.05 are observed. This corresponds to the nonparametric test of Spearman's Rho statistic. For the first specific hypothesis, the correlation coefficient was 0.977 and a Sig. (Bilateral) = 0.000; For the second specific hypothesis, the correlation coefficient was 0.736 and a Sig. (Bilateral) = 0.000; For the third specific hypothesis, the correlation coefficient was 0.940 and a Sig. (Bilateral) = 0.000; It is concluded that there is a relationship between the study variables Strategic Educational Management and the Organizational climate.

Keywords: Strategic Management, Planning, Organizational Climate, educational quality

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, en los altos cargos de la educación, se observa como la preocupación mayor en todas las organizaciones y en particular en la Instituciones Educativas. Vemos que la Unesco en la presentación anual del 2019, nos indican que existen partes débiles en las Instituciones Educativas, sobre todo en la parte administrativa de la gerencia y el centralismo de funciones, toda vez que hace diez años atrás, elevó la propuesta que para lograr el crecimiento el sistema de descentralización. En Educación se establecen los fines y objetivos en las disposiciones legales donde se delegan a los responsables en la administración, técnicos y operativos de la más alta jerarquía se asignan a los cargos de gerencia de mayor nivel, con el compromiso y la colaboración plena de toda la comunidad educativa.

En América Latina se observa que sistemáticamente viene mejorando la Gestión educativa, la educación viene siendo un reto muy grande que no haya deserción de estudiantes, proponiéndose siempre estar mejorando la calidad de enseñanza- aprendizaje, asimismo generar un buen clima en la organización, armónico como también la Gerencia educativa juega un rol protagonista en la aplicación de sus competencias gerenciales acorde a los objetivos institucionales, que repercutirán en la satisfacción de la sociedad. Este proceso involucra un cambio en la gerencia. Promocionar que se aplique un modelo de gerencia estratégica , con la participación plena, con dinamismo e innovación, tiene que ser la orientación de los centros educativos ,ya que impulsaría de una educación de calidad contribuyendo al desarrollo integro de todos los componentes del proceso educativo , con el compromiso de toda la comunidad educativa institucional con la práctica de valores, la visión y la misión de la institución, profesores comprometidos en la enseñanza, e innovación orientados a la calidad educativa, sistematizar las prácticas, relacionarse con la comunidad y las complicaciones; en ciudadanos pendientes, que participan en la gestión de las instituciones y el compromiso para una verdadera transformación educativa. Según la Unesco (2017), en los estados en vías de progreso, como Perú, se han dado luces sobre el rol de la Gerencia en educación, se observa un deterioro de la gestión llevando a muchas instituciones a tener una época muy endeble, en donde la gestión del director no convence a los estudiantes.

Es urgente verificar a la gerencia educativa los procesos desarrollados en la función de solucionar los problemas que el país tiene en un momento no adecuado en la política, culturalmente, socialmente y económicamente. Se plantea en el sistema educativo peruano nuevos paradigmas que rompe el tradicionalismo de como encara la gerencia a las instituciones educativas: la Gerencia y la equidad educativa. Este reto nuevo promueve mejoras en la alta gerencia, es decir del director como jefe principal de los educadores, el área administrativa y de servicio y hasta los Padres de los alumnos y figuras que representan al proceso de educación. Fundamentalmente la gerencia educativa es la que indica lo que hay que hacer, conduciendo a sus objetivos, para responder a la exigencia de la sociedad peruana. La intención es mejorar la educación peruana en su estructura, planificación, tutela, evaluación y práctica pedagógica, para tal extremo determinar la condición de la calidad escolar considerando los juicios en el entorno de la planificación curricular, esto es un cambio racional, teórico y práctico para mejorar la didáctica; basado en los apoyos de ductilidad, contextualización, interculturalidad, jurisprudencia, e integración y guiado a partir de la metodología de deber que implica lo interdisciplinario y el cambio del ajuste estratégico. La Gerencia es pues una disciplina científica cuyo objeto de estudio se orienta a las formas de gestión y/o administración de las organizaciones sociales, utilizando una metodología racional de gestión y liderazgo (Covey,2015).

El clima de estas organizaciones educativas, requieren de integrantes con potencial energético, emocional y profesional, de igual manera una dinámica acción gerencial, dotados de competencias comunicacionales, de liderazgo, y principios. Por lo tanto, para un buen trabajo, las obligaciones con el medio ambiente y la infraestructura son demasiado numerosas para enumerarlas, ya que esto proporciona ganancias para la reorganización de cada organización, satisfacción y motivación escolar, y logro de las metas propuestas. Es por eso que, para tener un ambiente divertido, el personal debe estar de acuerdo. En primer lugar, lo anterior se trata de la altura de la dirección educativa, la importante espera y el rol del líder para poder llamar la atención de los subordinados y tener un ambiente organizacional efectivo. El eje principal de todos sus socios se basa incluso en un buen plan educativo. Según el análisis, cuando la investigación involucre la existencia de funciones de gestión de muchos organismos públicos en el Perú (especialmente organismos públicos en el Perú), este asesoramiento se verá beneficiado en la Red 05 de la Unidad de Gestión

educativa 02 de SMP.; y sus impactos sobre el espacio organizacional. Las tácticas convierten la tesis en desempeño, de allí que su fin está en que la estructuración efecto los resultados deseados desde lo planificado. Dentro de estas logísticas se encuentran rotundamente juiciosos los canales y deseos de afirmación que facilitan los arrestos para mejorar la clase gerencial en el marco adonde se ubique y orientar su influencia hacia la postura en práctica de las mismas para ingresar los objetivos propuestos.

Para Bentle (2015), es “un enjuiciamiento indispensable por el cual los miembros que dirigen la estructuración prevén al corto plazo y efectúan medios y transacciones indispensables para el logro del propósito”, de esta posición se deduce que la gerencia es importante tiene un sentido holístico sistémico y medular para precisar las veces necesarias. Asimismo, la logística es la energía que caracteriza determinado acto organizacional, desde las resoluciones ante un ambiente cambiante y competitivo. La organización permite adelantar a las alturas del ambiente externo o endógeno de la gerencia adonde con frecuencia se desarrolla el problema al no alinearse la misma en calidad de una obligación muy importante para sobrevivir y el éxito de la estructura en la Institución.

Chiavenato (2016), refiere que las resoluciones tácticas influyen en las listas de otorgamiento, la política y los apuros entre cualesquiera y órdenes de la dirección. Esto Significa congruencia y reunión de los agentes de la entidad con la logística desde un cambio continuo de aprendizaje. El artículo está referido a la interferencia deliberada correctamente sea en faceta activa o pasiva de un habitante o comunidad cuya finalidad es mejorar a una de las partes para el lucimiento de sus objetivos al disfrutar para ello el mando impidiendo el adelanto de la disposición. La presente investigación se fundamenta en las citas, conversaciones hechas con los Directivos, personal Docente , administrativo y de servicio, existen elementos como: Insuficiente motivación, mala comunicación, incentivos ajustados para nombramientos permanentes de todos los empleados, bajo o incluso nulo sentido de pertenencia a la sociedad, sin aviso previo en beneficio de los estudiantes, sin prueba para autorizar supervisores negativos, sin personal Participar en la toma de decisiones; negociadores comparables, que interrumpen el buen ambiente se refiere a temas entre todas las etapas de hacer historia en las instituciones mencionadas. El propósito de esto es que los profesores no deben llevar demasiadas demostraciones, y siempre están

maneja varias contraseñas, que distorsionarán las condiciones laborales y dificultarán su comprensión. Por otro lado, todos los integrantes de estas instituciones educativas, para asegurar su desarrollo y la paz global en particular, deben tener un período de alta motivación al trabajar en grupo, y no lo hagan durante o junto con el proceso de construcción. La integración y las reuniones entre la facultad y los administradores y el órgano de gobierno no parecían tener lugar.

Las interrogantes de la investigación se establecen de acuerdo a todo lo planteado, formulación general: ¿Cuál es la relación entre la Gerencia Educativa estratégica y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020? Formulaciones específicas: ¿Cuál es la relación entre la Planificación y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020?, ¿Cuál es la relación entre la organización y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020?, ¿cuál es la relación entre la Dirección y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020?, ¿cuál es la relación entre la supervisión y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020?, ¿Cuál es la relación entre el control y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020?

Luego la Justificación teórica de la educación peruana necesita profundos cambios, en el seno de la institución educativa integrada por Directivos, y los demás miembros de la comunidad educativa, cuyas actividades cubran las necesidades e intereses de los estudiantes. Existiendo en la actualidad una reforma integral orientado a mejorar la dinámica administrativa y pedagógica, que articule y dinamice las acciones en favor de los educandos. La disposición de un medio adecuado de una organización que permite a las Instituciones alimentar una aprobación entre los casos de las mismas, puesto que al acarrear el ensimismamiento organizacional a la fundación se está permitiendo la aportación activa de los educadores en su totalidad, bajo el liderazgo del administrador. Siendo accesible esto, es más sencillo que se involucre a la armonía interiormente de las energías de los estudiantes, y llevar a la práctica las laboriosidades controladas entre multitud e Institución. En cuanto a la Justificación metodológica los educadores sugieren una reestructuración o cambios en el proceso de la enseñanza y aprendizaje, nuevas formas de pensar y de actuar a través de la

gerencia educativa se reconoce su labor propuesta, en sus procesos, asumiendo la gerencia educativa (director) que son de mucha importancia, que le permite ser capaz de apoyar , escuchar, instruir y capacitar a sus colaboradores, cuya información se traduzca en comunicación y comprensión proponiéndose en la toma de decisiones sea más viable. De igual manera la Justificación práctica indica que la Gerencia educativa en la actualidad busca mantener la buena calidad en los diferentes niveles educativos. De allí que Los gerentes de capacitación deben ascender a puestos que anteriormente enfrentaban la gestión organizacional y la gestión del cambio en el centro de la interacción constructiva para lograr la naturaleza de la educación. Para las tácticas escolares, la graduación y la retención del entorno organizacional es muy importante porque puede mejorar significativamente el desempeño. Muchos artículos sugieren que el entorno organizacional puede hacer que una buena institución educativa sea diferente de una institución educativa ineficaz. Una vez más, esta investigación es una herramienta de toma de decisiones que se utiliza para los exámenes de empresas educativas. Frente a esta nueva etapa en el desarrollo del sector educativo, propusieron diversas emergencias similares, como la mejora de la calidad del profesorado y el personal, una interacción más cercana con estudiantes y docentes, y la naturaleza y talento del personal administrativo, de servicios y directivos.

En lo que respecta al objetivo general, responde a la interrogante general de investigación, constituyéndose de la siguiente manera: Determinar que la Gerencia educativa estratégica se relaciona con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020. Mientras que los objetivos específicos responden a los problemas específicos, con las dimensiones de la primera variable. Identificar que la Planificación se relaciona con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020. Identificar que la organización se relaciona con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020. Determinar que la Dirección se relaciona con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020. Determinar que la supervisión se relaciona con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020. Determinar que el control se relaciona con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020. La hipótesis de trabajo general esta concatenado con el problema general, considerándose la relación entre las variables

del estudio: Si existe relación directa entre la Gerencia Educativa Estratégica y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020. y en el caso de las hipótesis específicas: Si existe relación de la Planificación con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020. Si existe relación de la organización con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020. Si existe relación de la Dirección con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020. Si existe relación de la supervisión con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020. Si existe relación del control con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020.

II. MARCO TEÓRICO.

Mencionamos los Antecedentes Internacionales Torcal y Tabernero (2016) realizaron una exploración con el cartel: Liderazgo gerencial y desempeño alianza estratégica importante para el funcionamiento de los Centros de Educación Inicial del Estado Nueva Esparta. Fue una retentiva de índole trascendental, con claro y con un diseño correlacional, de tipo transversal. El objetivo fue construir la exposición que hay entre el liderazgo que asume la diligencia educativa del conjunto director y el desarrollo escolar de los docentes. Es una persecución con acoplamiento cuantitativo y se empleó como regla la pesquisa a través del control. Según los resultados se verifica, que existe una variedad positiva entre el liderazgo que tienen los gestores de la gracia educativa y el desempeño de los profesores de productividad de la organización educativa. luego, según el estudio, se requiere un fuerte fortalecimiento en los docentes para la práctica pedagógica a fin de que puedan, sus estudiantes, apoderarse mejoras en el provecho de inteligencias y competencias.

Borjas y Vera (2018) realizaron una investigación con el título Funciones gerenciales del administrador de las academias Bolivarianas. La averiguación fue descriptiva con borrador no experimental, de sitio transversal y corte correlacional. La manifestación estuvo conformada por 12 directivos y 84 docentes. El objetivo fue asimilar la relación entre la gerencia de la institución y la calidad que existe en las sociedades educativas bolivarianas. Según los resultados del estudio se reporta la carrera de una afirmación positiva y tolerante entre la persistencia de las representaciones del conjunto apoderado y la sangre educativa en la anterior agrupación educativa. Es decir, para la insistencia prudente de las escrituras importancias hay un moderado peldaño de función de la supervisión. Concluyó que los personales gerentes cumplen sus naturalezas mayormente en cuanto a la extensión ejercicio, no obstante, se presenta desemejanzas en las respuestas emitidas por los docentes con respecto a las emitidas por los gerentes, lo que se manifiesta en un indicio que puede agobiar el común restablecimiento de la construcción educativa si es que no se soluciona a través de la prosperidad del cumplimiento de las gestiones glorias.

Díaz (2016) realizó un estudio nombrado El Desempeño Gerencial del director escolar y su alcance en el ambiente organizacional en la Unidad Educativa Colegio

Calasanz Venezuela, estableciendo como objetivo de gratitud atar el desempeño del gerente del atrevimiento escolar y su ámbito en el aspecto de la organización de la construcción, el mismo se fundamentó en la necesidad de determinar el problema organizacional que se presenta en la concurrencia. Sustento la gestión en las Teorías de Liderazgo y de Relaciones Humanas, de la Motivación, la Comunicación y de Likert, la manifestación la conformaron 8 Directivos y 49 Docentes, estuvo diseñada bajo un programa de campo de pesquisa prototipo descriptivo. Se obtuvo como resultado la honestidad de oposiciones entre los comentarios dados por los gerentes y las cedidas por los educadores, concluyendo que existe un éter organizacional acabado y razonable, por lo que propone tener un liderazgo progresista y encaramar la energía gerencial. Comparativamente con la proporción actual, de encuesta contar el líder organizacional influyente en la construcción educativa, a través de un examen de ententes. Tomando en nota que la similitud de la unión de todos los colaboradores es oficial y como antecedente es de jerarquía carente. Resaltando la animación de intendentes con un alto desempeño que tengan como junta perfeccionar la autoridad educativa.

A continuación, mencionamos los antecedentes Nacionales: Pérez (2018) "Estrategias Gerenciales Para Mejorar La Dirección Educativa En La Institución Educativa N° 16462 "San Juan Bosco" Del Distrito de San Ignacio, San Ignacio - Cajamarca" Los gerentes ahora deben tener ciertas habilidades que les permitan brindar un espacio de discusión para desarrollar alternativas basadas en la calidad basadas en las necesidades de las instituciones educativas. La educación de calidad requiere de la gestión de profesionales, directores, docentes y administradores. Deben actuar con una actitud trascendente. Esto garantiza una educación de calidad para que los alumnos unidos y productivos sean universales, reflexivos, críticos, estratégicos y satisfactorios para los participantes del aula. Necesidades, intereses y expectativas. El propósito de este estudio es diseñar estrategias de gestión para el mejoramiento de la institución educativa N ° 16462 Institución educativa "San Juan Bosco", Distrito San Ignacio, Provincia San Ignacio, Cajamarca.

Utilizamos pautas de observación, encuesta, entrevista y recomendación. Después de completar esta parte, continuamos desarrollando teorías determinadas por el problema de investigación, a saber, la teoría del clima organizacional de Rensis Likert, la teoría

de la calidad general de Edwards Deming y la teoría administrativa de Henry Fayol. Estas teorías son estrategias de gestión sugeridas para mejorar la dirección de la educación. Los resultados confirmaron que en la institución educativa "San Juan Bosco" No. 16462, no existen suficientes procedimientos de dirección y control para incidir en la gestión administrativa, que se puede planificar, organizar, dirigir, controlar, decidir, negar y negar procedimientos No es suficiente para expresar. No solo recursos materiales, sino también recursos humanos.

El sistema de producción educativa en desarrollo es ineficaz e ineficaz, la mala gestión educativa genera básicamente un derroche de recursos, situación que afecta directamente a estudiantes y docentes. Llegamos a la conclusión, como resultado de la investigación, describimos y describimos el problema de investigación y formulamos recomendaciones teóricas.

Bautista (2018) Percepción de la gerencia estratégica y el desempeño docente en la Institución Educativa "José María Arguedas" de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2018" El título de esta investigación es "Percepción de la gestión estratégica y el desempeño docente en las instituciones educativas", José María Arguedas, "Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2013". La gestión estratégica y el desempeño docente, responden a la problemática educativa institucional. La investigación sigue tipos básicos y diseños no experimentales, transversales y de correlación, y utiliza cuestionarios y listas de verificación como herramientas de recopilación de datos, y se aplica a una muestra no probabilística con $Rho = .344$ representada por 97 profesores. La relación es baja. Tras analizar, procesar e interpretar los resultados de la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se extraen las siguientes conclusiones: la visión de gestión estratégica es positiva y la relación con el desempeño docente es muy baja en Tablada de Lurín (Tablada de Lurín) En la institución educativa N ° 6024 "José María Arguedas", Villa María del Triunfo (Villa María del Triunfo) recibió un coeficiente de correlación bajo ($r_s = 0.344$) en 2013.

Delgado (2018) Estrategia de liderazgo transformacional para mejorar el clima organizacional de las instituciones educativas, No. 10054, expansión secundaria de menores, Chacupe Bajo, Distrito Victoria de la provincia de Chiclayo, Región Lambayeque, en las instituciones educativas de nuestro país generalmente El clima

laboral actual es inadecuado. La relación entre el docente y el gerente-director es en cierta medida tensa, y no se les permite interactuar armoniosamente; todo esto se debe a la insatisfacción del docente con el tipo de gestión y la relación con el ambiente de la organización. La estrategia de gestión utilizada es uno de los factores más importantes para lograr el mejor clima y bienestar en la organización.

En este sentido, la gestión es un estándar clave, que es un estándar que perfila el concepto social de una organización que busca la integración, operación y participación a partir del concepto de intereses comunes. Los comportamientos que adopten los docentes dependen directamente de la gestión del sistema y de las condiciones organizativas que perciban, por lo que la respuesta dependerá de la organización y gestión de los propios docentes. El uso de estrategias de gestión tradicionales o convencionales está relacionado con el ambiente negativo de la organización y la insatisfacción del trabajo de los docentes.

En este sentido, este tipo de estrategias afectarán las relaciones interpersonales y el clima organizacional del Instituto de Educación de Extensión Secundaria Menor No 10054 Chacupe Bajo en Chacupe Bajo, Distrito La Victoria, Provincia Chiclayo, Región Lamboyek. Para comprender mejor este problema, es necesario apoyarse en métodos teóricos a partir del nivel epistemológico, complementados con aportes teóricos de la pedagogía y aportes teóricos relacionados con las estrategias de gestión de sistemas. El diseño de la propuesta se basa en el liderazgo transformacional de Burns y Bass, la teoría del liderazgo de objetivos finales de Robert House y el modelo de diagnóstico de organización de seis marcos de Marvin Weisbord.

Las bases teóricas para el propósito de esta investigación es verificar las diferentes teorías que se enfatizan frente a la realidad problemática presentada. Esto proporcionará una verificación integral del punto de partida y el conocimiento de la aplicación para continuar nuestro aprendizaje. Tamayo y Tamayo (2010); González (2011) citaron; señalando que “cuando el agente elige un método representativo de su fuente, esto afectará el contenido a investigar, y se requiere conocimiento previo para brindar contenido” (página 85). En este sentido, para sustentar el objetivo de la búsqueda, se debe hacer referencia a la información teórica que suele estar directa e importante relacionada con ella, lo que genera muchos problemas, que pueden determinar los criterios desde otro aspecto.

Según “Gestión de la educación” de los últimos autores como Lugo y Luque (2016); dijo que la gestión de la educación puede ser considerada como la ciencia que

orienta y conduce la labor docente y administrativa de la institución y su desarrollo en el campo con el fin de traspasar el clima de compromiso de todos los integrantes. Aceptar los objetivos de la organización, con el fin de ganar el apoyo de la división, y vincular las diversas habilidades y representantes de los líderes para lograr un plan común. En este caso, las instituciones educativas brindan conocimientos y métodos para capacitar a directores y profesores de diferentes instituciones educativas, confiando en su naturaleza como expertos en educación para elogiar de manera justa sus habilidades de liderazgo.

Al respecto, Alonzo y Sánchez (2017) señalaron que se puede decir que la gestión educativa es una gestión que permite a los docentes aceptar y brindar su prosperidad y desarrollo integral, promover el potencial inagotable de los factores de simpatía y adecuar las negociaciones escolares. La situación restringe dónde se encuentran. Por lo tanto, quienes dirigen el cambio educación-educación pueden simplemente administrar el negocio de la educación siempre que se limiten a un plan estricto de acoso.

Desde esta perspectiva, Martínez (2010) afirmó que los directivos están de acuerdo con el contenido principal de la gestión moderna, que menciona fuerza, coordinación e integración. Por tanto, hoy, formalizar las instituciones educativas significa aceptar una de las tareas más serias que pueden realizar los docentes a la hora de formar sus profesiones sindicales. Por tanto, es urgente reiterar que el departamento administrativo educativo no puede considerar a la institución como un objeto, debe tener siempre claro los fines sociales que persigue y debe asegurar la absoluta armonía entre el departamento administrativo de la institución y el departamento escolar, porque todos los planes son universales. La gestión e implementación debe estar orientada a la educación y formación y al desarrollo de la excelencia escolar, y exigir el cumplimiento de las siguientes normativas. Dimensiones imprescindibles, mundialmente considerados en el ámbito de la orientación educativa: (a) la planificación; (b) la Dirección; (c) la organización; (d) la supervisión pedagógica y (e) el control.

Según Chiavenato (2009) plantea las dimensiones de la Gerencia Educativa estratégica : Planeación como la primera jerarquía, luego la organización orientado a reunir los recursos humanos y materiales para la institución, también la dirección donde el Director o Gerente debe aplicar las competencias gerenciales, tales como: la motivación, el liderazgo, una buena comunicación con el personal, además la

supervisión pedagógica, dedicado a verificar la acción docente en las aulas, previo monitoreo y orientando oportunamente de las debilidades del docente y por último el control encargado de medir cuantitativamente o cualitativamente el desempeño de los actores educativos.

Como señaló Ocaña (2007), el enfoque estratégico se ha convertido en una posición amigable, voluntaria, anticipatoria, crítica y abierta en el proceso, lo cual se ha visto en estrategias, planes e importantes conocimientos entrantes que constituyen una base importante. Esto no deja obsoleta toda la ruta tradicional, pero proporciona comunicación entre el liderazgo y la administración. Las características de la política estratégica de construcción educativa son: 1. Tener un espíritu social y abierto. 2. Sea puntual y señale posibles futuros. 3. Apoyar el principio y el coraje de la elocuencia como punto de partida de la teoría del valor. 4. Cambie de reacción a reacción positiva, deseo y resalte el cambio. 5. La singularidad del alumno satisface el miedo a las alturas del consentimiento educativo. 6. Darse cuenta de la relación entre los componentes inteligentes y el centro. 7. Explore el destino de la verdad y vea el informe de estrategia. 8. Ajuste la dirección de la entidad y conozca la dirección de la entidad. 9. Promover la buena ayuda, el compromiso y el progreso individual y grupal. 10. El monasterio se propone redondear audazmente de una manera atrevida y singular. 11. Visualice los tipos de oportunidades de integración que son parte del mismo proceso. 12. Establecer un compromiso con documentos extensos, sin embargo, nunca llegó en la dirección actual. El director; como practicante de la institución, debe aclarar las herramientas personales y temporales para atraer el carácter social de la empresa educativa, por lo que el director puede ser el gerente o gerente de la empresa. La capacidad del administrador de educación en el hogar debe demostrarse en una amplia gama de campos para que pueda desempeñar su papel en el trabajo de logística en el que participa. Esto va más allá de la capacitación básica para representantes administrativos y se convierte en una carrera que realmente guía las habilidades y el potencial de cualquier persona que tenga dificultades en todos los aspectos de la licencia.

De igual forma, Manes (2008) considera que, dado que se ha dicho que la sociedad en la que se pone en práctica, el plan estratégico debe jugar un papel protagónico de manera oportuna porque: A) la sociedad que mejor pueda atender sus necesidades urgentes. B) La mejor calidad de baño. C) Aquellos que ganan valentía y se apoyan en la base para alcanzar metas reales. D) Personas que utilizan resúmenes

durante mucho tiempo. E) Hacer frente a la montaña con mayor eficacia. F) Quienes aceptan su pereza como una batalla, aceptan sus fortificaciones como una utilidad. De acuerdo con la estrategia desarrollada por Serna (2010); señaló que la logística es un plan global de alto nivel para lograr metas adecuadas a largo plazo. Las estrategias tácticas pueden enfocarse, y generalmente lo hacen, en muchas áreas únicas de gestión. De manera similar, para que una organización sea dolorosa, debe ser consistente con las metas de la organización y, cuando sea conveniente, debe ser consistente con el propósito de la estrategia.

En cuanto a las variables de clima organizacional, toda logística tiene las características de otras distribuciones, luego, cada una de ellas tiene estas características y una medida única de caudal. Por tanto, el entorno interno en el que se ubica la organización está formado por las personas que integran la organización, lo que se considera como el entorno organizacional. Según Chiavenato, 2011 (pág. 74), "la lucha del entorno sobre la motivación de los integrantes puede ser referida como las características o características del ambiente organizacional que los integrantes perciben o experimentan e influyen en su comportamiento. Su objetivo se materializa en la expansión de su propiedad de capital del entorno conjunto. La organización no es solo un concepto o fenómeno, su conocimiento nos ayudará a auto educar mejor la función de la organización, sino un concepto de intervención que puede mejorar los resultados organizacionales en términos de desempeño de los empleados y afluencia de talento".

Likert (2016) mencionó en las denuncias de los sitios organizacionales que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento de la gerencia y las consideraciones organizacionales que perciben a través de la confianza, la capacidad y el rostro. Por tanto, la respuesta la determina la comisión. Likert mide el comportamiento de los empleados en el desempeño de sus funciones en cinco aspectos: 1. Influir en el liderazgo de los empleados. 2. Motivación, es decir, la forma de motivar a los empleados y responder a sus necesidades. 3. Comunicación. Es decir, el tipo de comunicación con los empleados. 4. La influencia en la relación entre los miembros del mando, el personal administrativo, el personal docente y el personal de servicio 5. Decisiones que son muy importantes para determinar el comportamiento administrativo normativo en la organización.

Santlock (2016); afirmó que el entorno en las normas educativas es "el conjunto central de características psicosociales de la educación, el cual está

determinado por todos los creadores o estructuras sociales, conceptos personales y efectivos, que resultan particularmente atractivos para las instituciones educativas. Fuerza, factor condicional "(página 256). Por tanto, se puede decir que el espacio está determinado por todos estos medios. Interna y externa; determinar las características del entorno sindical en las instituciones educativas.

Según la definición del artículo "Qué es el entorno organizacional" (Soto, 2018), el foco es preguntarse constantemente por sus ricos cambios y mejoras, y el ambiente organizacional juega un papel muy importante en él. El entorno táctico incluye enunciados que llevan a coronar las distintas histonas de la tarea, y constituye un entorno en el que los empleados desarrollan su perseverancia. El clima organizacional incluye una comprensión interna positiva de la tecnología u obstáculos para su desempeño. En relación con el centro de organización, las cifras internas y externas especificadas afectarán el desempeño del componente de responsabilidad. La razón de esto es que los trabajadores perciben las características del sufrimiento del recuerdo de forma directa o irónica, lo que afecta su comportamiento y aumenta la carga de trabajo.

Toro (citado por Silva, 2005), considera el clima organizacional como "un representante de la suma de expectativas y valores de incentivo. Esta expectativa y valor de incentivo se genera ante una situación que cambiará el carácter o personalidad de la organización. " (página 5)). En otras palabras, el clima organizacional dependerá de las expectativas de los empleados de la organización y de los incentivos que se les den en determinadas circunstancias. No solo cambiará a nivel organizacional sino también a nivel de actitud. El propósito es optimizar las condiciones de trabajo dentro de la organización.

Clima organizacional (dimensiones)

Los factores necesarios a considerar en el entorno organizacional varían de una organización a otra, porque cada organización tiene sus propias características únicas. Según la investigación de Davis y Newstrom (2002) y Robbins (2002), son: motivación, satisfacción, participación, actitud, valores, cultura organizacional, presión y conflicto.

Motivación: La motivación se compone de todos los factores que pueden inspirar, mantener y orientar el comportamiento para lograr el objetivo. Hoy en día, se ha

convertido en una parte importante de la gestión de personal, por lo que es necesario comprenderlo, y no solo dominarlo, sino también más conocimientos. Solo así la empresa podrá formar una cultura organizacional sólida y confiable.

La motivación también se considera un impulso que hace que las personas elijan y actúen entre aquellas elecciones que surgen en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque la motivación puede mejorar la eficiencia de los esfuerzos colectivos, por ejemplo, los esfuerzos colectivos dirigidos a lograr los objetivos de la empresa, y motivar a las personas a buscar constantemente mejores situaciones para lograr logros profesionales y personales, e integrarlos en consecuencia. Sus acciones no tienen sentido en la comunidad.

Satisfacción: La satisfacción se refiere a satisfacer los requisitos establecidos para obtener un cierto grado de felicidad.

Involucramiento: Hoy en día, vemos que muchas organizaciones (públicas o privadas) se encuentran en un estado de estancamiento, lo que les impide responder a los cambios permanentes en el entorno. En respuesta a estos cambios, se formuló un plan estratégico, se plantearon metas y objetivos, y se plantearon muchos proyectos o planes, debido a la falta de compromiso y participación de la mayoría de los miembros, las intenciones de estos planes o planes siguen siendo muy buenas. La mayoría de las personas involucradas expresan permanentemente sus necesidades de cambios, procesos, cambios, paradigmas y otros aspectos, sus trabajos son tan entusiastas que inspiran a muchos otros a expresarse de la misma manera. Forma; al final, todos requieren la necesidad de cambio, y algunos fueron elegidos como representantes del grupo.

Actitud: La actitud puede definirse como una tendencia o tendencia aprendida, que más o menos generaliza e influye en el tono, y responde de una manera bastante persistente y característica, generalmente positiva o negativa (a favor o en contra). Situación, idea, valor, tipo de objeto u objeto material, o para una persona o grupo de personas.

Valores: Los valores son juicios morales sobre situaciones imaginarias o reales, por su utilidad personal y social, nos inclinamos más a juzgar que los valores de la empresa son el pilar más importante de cualquier organización. Con ellos, en realidad se define a sí misma, porque el valor de una organización es el valor de sus miembros,

especialmente el valor de su líder. En este orden de pensamiento, los empresarios deben desarrollar las virtudes de la templanza, la prudencia, la justicia y la fuerza para convertirse en verdaderos líderes.

Cultura Organizacional: La cultura organizacional, a veces llamada atmósfera o ambiente de trabajo, es un conjunto de supuestos, creencias, valores y normas compartidos por sus miembros. Crear un entorno humanístico en el que trabajen los empleados. La cultura puede existir en toda la organización o puede referirse al entorno de un departamento, sucursal, fábrica o departamento. Esta idea de cultura organizacional es algo intangible porque no podemos verla ni tocarla, pero siempre existe en todas partes.

Estrés: El entorno particularmente relacionado con el estrés es la empresa. La razón es que en este lugar existe un permanente conflicto entre la necesidad de resultados y los recursos (principalmente tiempo y dinero) necesarios para obtener esos resultados. Los empleados, gerentes y emprendedores están bajo una tremenda presión, necesitan invertir más tiempo y dinero para lograr resultados, tomar decisiones, hacer cambios para innovar, etc. Y esto no es nada cómodo para la naturaleza humana, producirá una variedad de síntomas debido a la alta presión que puede soportar.

Conflicto: En cualquier caso, dos o más partidos políticos expresaron su oposición. Este es un proceso de comunicación interpersonal que se deriva de las diferencias en los objetivos a alcanzar y los métodos utilizados para lograr esos objetivos. El proceso comienza cuando una parte se da cuenta de que la otra parte tiene un impacto negativo en ella o tendrá un impacto negativo en los intereses de una de las partes. La percepción ciertamente juega un papel. La prevención y gestión de conflictos se refiere a estrategias y actividades encaminadas a prevenir la escalada de tensiones y / o convertir las relaciones adversas en relaciones de colaboración y confianza para lograr una convivencia pacífica, justa y equitativa.

III. METODOLOGÍA

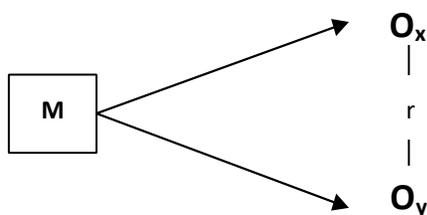
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.

Tipo de investigación: Es Básica, porque está direccionada a dar como resultado el conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) por los cuales se puede suplir una necesidad reconocida y específica. (Concytec 2018). La investigación fue de tipo básica ya que se utilizó y generó nuevos conocimientos teóricos para la variable, de esta forma actuar en base a los conocimientos. Según Sabino y Reyes (2014) “El esquema que se utiliza en este diseño es la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado.” (p. 20 (p. 36). Best (2009) manifiesta que está orientado en obtener solución a problemas que se formulan por las teorías permitiendo así resultados rápidos a los investigadores. (p. 30)

Diseño de investigación:

Según Hernández (2014) el método de esquema de investigación transversal o transaccional se obtiene de recolectar datos en un momento dado o espacio determinado con el propósito de representar las variables y realizar el estudio planteado. El autor mencionó que podemos obtener datos para que sean evaluados y que pueda resaltar la relación que existe entre las variables estudiadas al ser descritas brinda una información certera en lo que respecta a lo elaborado en el presente trabajo, por ende, los diseños elaborados dan una visión más amplia para una determinada concordancia entre ambas. El actual trabajo de investigación se encuadra en el tipo de diseño de exploración Descriptivo-Correlacional, donde se observa que el propósito y utilidad es de estar al corriente de cómo una variable se comporta conociendo el procedimiento de la otra variable relacionada, donde visualizamos como se analiza la realidad en un momento dado a todas las muestras estratificadas que se obtienen y en este punto se puede analizar los anómalos de la realidad (Variables de estudio), con esto podemos decir que en realidad se busca hallar la correlación de las variables que están siendo estudiadas.

También podríamos decir que es una investigación no experimental con lo cual determinamos que no hubo alguna modificación o cambios de las variables y verificamos que podemos observar los fenómenos en su contexto natural para luego examinarlos.



Dónde:

M: Representa la muestra

r: Establece la relación entre las variables.

O_x: Gerencia Educativa Estratégica

O_y: Clima Organizacional

Nivel de la Investigación

La investigación es de nivel **Correlacional-causal** porque se buscó conocer la relación que existe entre las variables de propuesta de gerencia educativa estratégica y el clima Organizacional Según Cazau (2006) un estudio correlacional causal permite realizar cuestionamientos, variables y conceptos con el fin de buscar las relaciones de las causas que resultan de las variables, especificando sus propiedades y causas del objeto de estudio. (p. 27)

Enfoque de la investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, ya que se anhela obtener las hipótesis formuladas, según Bonilla y Rodríguez (1997) según lo mencionado por los autores que los métodos estadísticos dan los resultados confiables según el estudio realizado, los aportes que brinda es para poder ver como la estadística es una ciencia que determina una respuesta adecuada y concreta son métodos eficaces para poder obtener un resultado favorable del estudio que realizamos y se obtenga una confiabilidad exacta de acuerdo al tipo de datos que obtengamos de la investigación que se realiza.

3.2. Variables y Operacionalización

Según Hernández et al (2010) La variable es un factor o elemento con características o propiedades que tienen posibilidad de estudio y pueden ser medibles. (p. 43), Según lo mencionado por el autor da a entender que las variables pueden tener factores que presenten diferentes alternativas el cual da opciones en la que modificamos adecuadamente los formatos establecidos para dar un mejor resultado a las decisiones que son determinante en una decisión tomada o dirigida que brinda las expectativas adecuadas y un mejor resultado. Las siguientes son las variables que muestra la presente investigación:

Variable 1. Gerencia Educativa Estratégica Para Lugo y Luque (2016); Significa que la gestión educativa puede ser considerada como la dirección de desarrollo de la labor docente y administrativa de la institución y sus similitudes en el entorno, con el objetivo de atribuir los fines de la institución a través del trabajo de todos los integrantes con el fin de brindar beneficios funcionales y capacitar a diferentes empresas y La calidad de otras empresas está más cerca de obtener un plan común. Según Robbins (Robbins, 2005), esta estrategia consiste en organizar adecuadamente un proceso en el que una organización es dueña y se beneficia de la logística organizacional adecuada. Por lo tanto, se asume que la organización adecuada es la organización que mejor puede cumplir con los requisitos estructurales en un tiempo específico.

Variable 2. Clima Organizacional, según Santrock (2006); El espacio de afirmación de la estrategia educativa es "el conjunto de características sociales y psicológicas del ámbito educativo, influenciado por la estructura del ejecutor o gerencia, las residencias individuales y efectivas, estas residencias tienen lenguaje específico, condiciones y sus artículos educativos heredados" (p.69). Por tanto, se puede concluir que el aire está determinado por todos estos actores. Jurisdicción y puntos externos; determinar las características del entorno institucional en la dirección de la educación.

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

Población: Consideró aspectos, propiedades y cualidades específicas que se encuentran en un mismo entorno. (Mendoza y Hernández & Sampieri, 2015, (p. 174). Cuando se habla de población se hace referencia a personas, objetos, viviendas y otros que habitan en un lugar determinado. También la población es la agrupación finita o infinita de componentes, individuos u objetos que tienen cualidades o propiedades

comunes, dispuestos a ser contemplados. Nuestra población de estudio está representada por 13 directivos 86 Docentes

Criterios de inclusión: Se tiene en consideración, en la presente tesis únicamente al personal Directivo y Docentes de la Red 5 de la UGEL 02 San Martín de Porres con su contribución voluntaria e incondicional apoyo que optaron en realizar con la mayor brevedad posible la encuesta.

Criterios de exclusión: No fueron tomados en cuenta, en la presente investigación los demás miembros de la institución tales como los padres de familia, personal de administración y de servicios.

Muestra: Según Mendoza y Hernández & Sampieri, (2014) “La muestra es el subconjunto de la población establecida y cada uno de los integrantes representan una unidad de análisis (p. 175). Es decir que es el conjunto o una parte de la población con características y cualidades semejantes. En este caso la muestra fue censal debido a que la población es menor a 100 unidades de análisis.

Muestreo: Lo indicado por Cordero (2015) El muestreo es un procedimiento que puede inferir el verdadero valor de la población a través de la experiencia obtenida de la muestra (p. 15). La presente investigación se eligió un muestreo de tipo no probabilístico, el resultado del muestreo represento un total de 13 Directivos y 86 Docentes, los cuales fueron escogidos de las I.E. de la Red. 5 de la UGEL02. Distrito de Independencia.

Tabla 1

Muestra de Docentes

Instituciones Educativas	Total de Directivos y Docentes
Institución Educativa 3049 Imperio del Tahuantinsuyo	39
Institución Educativa República de Colombia	30
<u>Institución Educativa Libertador San Martín</u>	<u>30</u>
TOTAL	99

Fuente: Elaboración propia del investigador

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se aplicó el instrumento del cuestionario con contenido de preguntas con respuestas múltiples, para así obtener información pertinente a la investigación y, es aquel conjunto de interrogantes que guardan relación con una o más variables que se pretenda medir.

(Hernández et al., 2014). De tal manera el autor comenta que se formuló preguntas relacionadas con el objeto de estudio de esa manera lograr obtener información que traten responder nuestros objetivos de investigación.

Instrumentos de la recolección de datos.

El cuestionario es el instrumento que contiene 60 preguntas a desarrollarse en la recolección de datos Behar, 2008, (p.64). Se empleó el método de Escala de Likert, el cual es un grupo de ítems que representan declaraciones o afirmaciones, que permite conocer las reacciones de las personas implicadas (Hernández et al., 2014, p. 238).

Escala que permite medir las actitudes y el nivel o grado de aceptabilidad de cada encuestado quienes indicarán respuestas que posteriormente serán clasificados. Este método permitió crear una secuencia de preguntas enfocadas a analizar la propuesta de gerencia educativa estratégica en el clima organizacional en la Red 5. Para realizar el análisis de la información recopilada mediante las encuestas se hará uso del software SPSS versión 24. El Cuestionario para medir las variables Gerencia educativa estratégica y clima organizacional.

Ficha técnica del instrumento. Denominación del instrumento: Cuestionario de gerencia educativa estratégica y el clima organizacional en la Red 5. Aplicación: Personal e Individual

Ambiente de aplicación: El cuestionario se aplicó a 13 directivos y 86 Docentes entre mujeres y hombres los mismos que conforman el grupo de Docentes de la Red 5.

Materiales o útiles: Cuestionario debidamente impreso

Descripción de aplicación: Para el investigador, tiene la obligación de conocer la agrupación de personas a quienes va dirigido el cuestionario, asegurándose de que se establezcan elementos necesarios como los útiles de escritorio sean estos lapiceros o lápices.

Validez.

Un instrumento de medición puede ser válido cuando se realiza la validez del grado de las variables que se procura medir (Mendoza y Hernández & Sampieri, 2015, p.85). La amplitud de la escala de medición permite medir propiedades específicas más no semejantes. Donde una escala mezclada o confusa no puede dar resultados válidos, al

igual que una escala que mida indiscriminadamente otras variables incorporadas (Behar, 2015, p. 73). Se empleará mediante el juicio de expertos, el cual es el grado de dominio del contenido del cual se requiere medir. Por lo tanto, se consultará con docentes experto en metodología de la investigación quienes validarán el instrumento:

Tabla 2. Opinión de los Jueces

N°	Expertos	Calificación
1	- Mgtr. Miriam Aracely Ovalle Saldarriaga	Aplicable
2	- Dra. Maritza Elizabeth Zamora Centurión	Aplicable
3	- Dr. Hernán Cervantes Lino Gamarra	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad es el grado donde su aplicación reiterada al mismo objeto o elemento da iguales resultados los mismos que permiten conocer el grado de confiabilidad. (Mendoza y Hernández & Sampieri, 2014, p. 200).

La confiabilidad tiene la capacidad de discriminar de manera firme entre la valoración que tiene un resultado y otro. Donde se puede confiar cuando la escala obtiene resultados iguales al aplicarse en una muestra. (Behar, 2008, p. 73). Se entiende que si el resultado es repetitivo o constante al realizar la aplicación en las muestras indican o significan que es confiable. El estadístico del Alfa de Cronbach posee valores que son desde 0 hasta 1, en donde el valor 0 significa confiabilidad nula mientras que el valor 1 es lo opuesto por representar la confiabilidad total, la ejecución de este estadístico se realizará con la ayuda del programa SPSS. (Mendoza y Hernández & Sampieri. (2015), Para obtener un resultado de confiabilidad se procederá a calcular el valor de Alfa de Cronbach del cuestionario desarrollado mediante una muestra 20 Docentes de las I.E. de la Red 5 –UGEL 02 San Martín de Porres que al ser encuestados se podrá conocer el nivel de confiabilidad del presente trabajo de investigación, y para ello es necesario utilizar el software estadístico SPSS 24, cuyo resultado del Alfa de Cronbach deberá ser confiable cuando sea mayor a 0.7 – 1.00 y nada confiable si es menor

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad para las variables: Gerencia Educativa Estratégica y Clima organizacional

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gerencia educativa estratégica	0,956	30
Clima organizacional	0,976	30

De la tabla se tiene que ambas variables tienen alta confiabilidad y se aplicó a la muestra de estudios.

Escala de Rango de Confiabilidad

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 – 1,00	Muy Alta
0,61 - 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Media
0,21 – 0,40	Baja
0 – 0,20	Muy Baja

Fuente: Stracuzzi y Pestana 2006, citado por León (2011)

3.5 Procedimiento

Para este proyecto de investigación se realizó la aplicación del instrumento realizando 30 preguntas para cada variable a los 20 Docentes de las I.E. de la Red 5 – UGEL 02 San Martín de Porres. Para realizar dicha aplicación del instrumento solicitamos una autorización por parte de las Direcciones de las I.E. de la Red 5, el instrumento fue aplicado en el mes de julio del 2020. La misma que se identificó el problema, se buscó información ya desarrollada, y la elaboración de los instrumentos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para efectuar el análisis y proceso estadístico de los datos, se hizo uso de técnicas y métodos estadísticos de modelo descriptivo, los cuales pueden ser de dimensiones de tendencia central o modelos estadísticos inferenciales sean correlacionales o asociaciones. En este trabajo de investigación hemos desarrollado los siguientes métodos: Análisis Descriptivo Univariado, Análisis Descriptivo Bivariado, Análisis Inferencial Bivariado. Spearman.

3.7 Aspectos éticos

El actual proyecto de investigación será validado por el programa de turnitin de la Universidad Cesar Vallejo el cual permitirá la verificación, revisión y similitud del contenido para poder así evitar cualquier tipo de imitación, copia o plagio de algunas otras investigaciones, logrando probar la originalidad, singularidad y autenticidad de la elaboración y composición de la investigación. Se hace de conocimiento que las referencias bibliográficas y las citas que se mencionan en el contenido del presente trabajo de investigación se han empleado adecuadamente de acuerdo a las normas vigentes. Los recursos de las referencias se utilizaron para desarrollar la nueva investigación y serán verificados en los resultados como reflejo de la veracidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 4

Resultado total por niveles de la variable Gerencia educativa estratégica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	19	19,2
Regular	58	58,6
Bueno	22	22,2
Total	99	100,0

Fuente: Base de datos

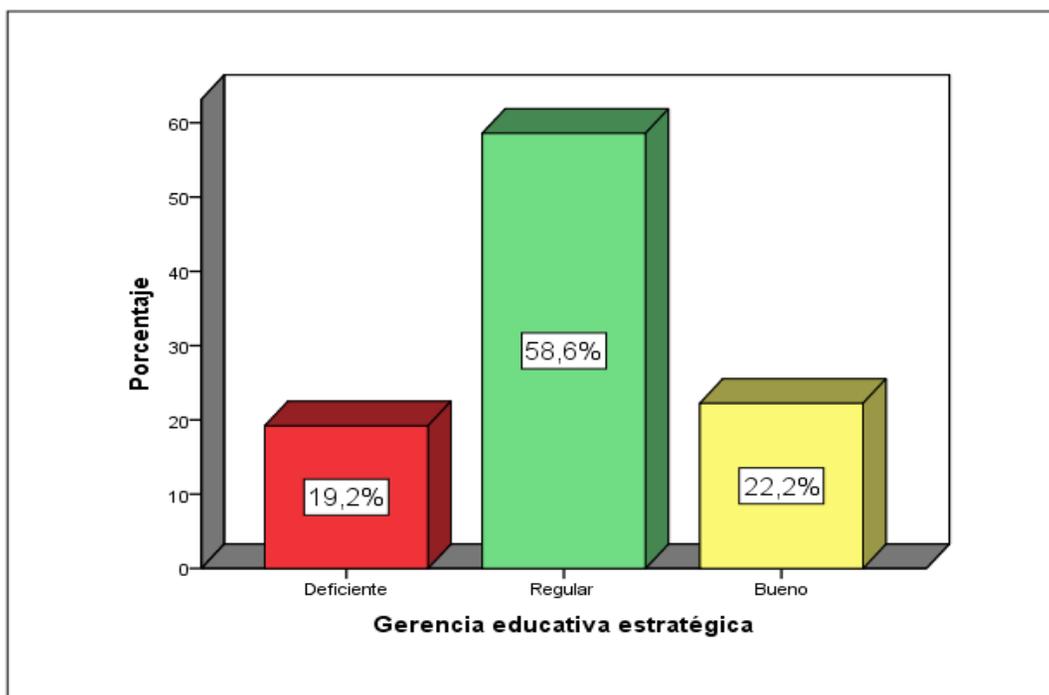


Figura1. Distribución porcentual de Gerencia educativa estratégica

De la tabla 4 y figura 1, en cuanto a la gerencia educativa estratégica se observa que los docentes manifestaron que se encuentran en el nivel deficiente con 19,2%; en el nivel regular con el 58,8% y en el nivel bueno con el 22,2%. De los resultados se infiere que la gerencia educativa estratégica se ubicó en el nivel regular.

Tabla 5

Distribución de frecuencia por Dimensiones de gerencia educativa estratégica

Niveles	Planificación estratégica		Organización		Dirección		Supervisión pedagógica		control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	21	21.2%	47	47.5%	25	25.3%	30	30.3%	18	18.2%
Regular	65	65.7%	39	39.4%	61	61.6%	29	29.5%	60	60.6%
Bueno	13	13.1%	13	13.1%	13	13.1%	40	40.4%	21	21.2%
Total	99	100%	99	100%	99	100%	99	100%	99	100%

Fuente: Base de datos

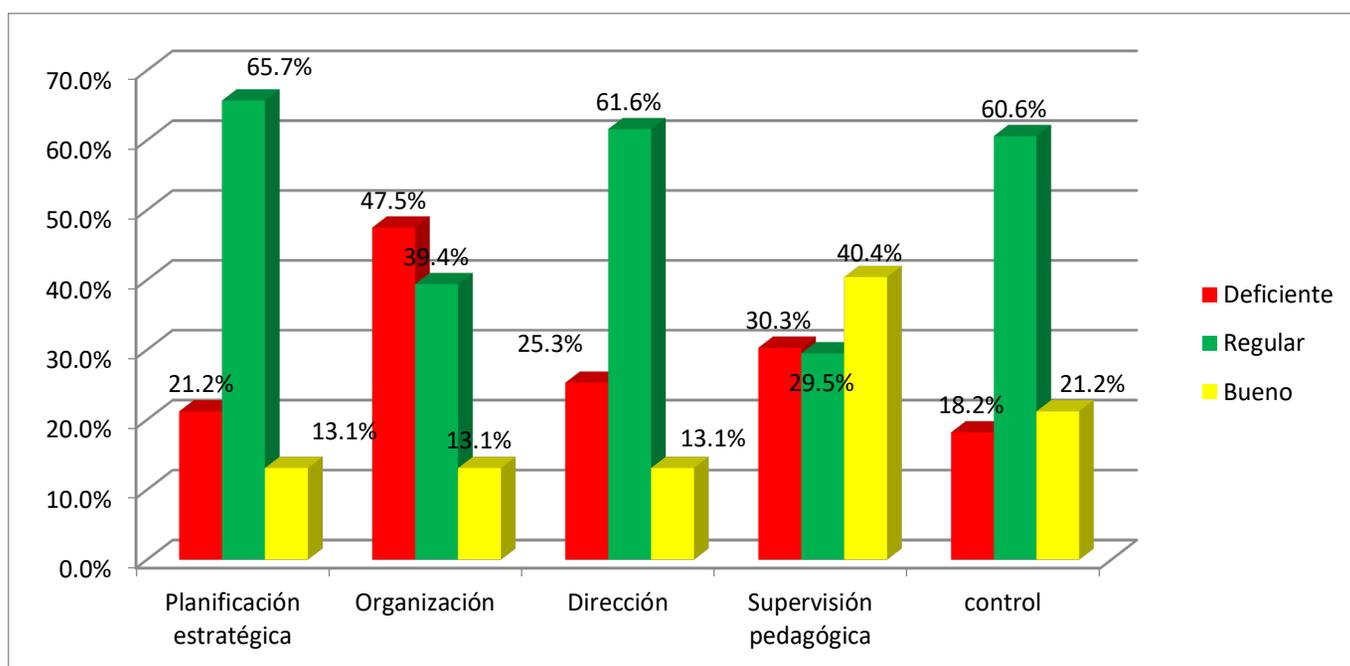


Figura 2. Distribución porcentual de las Dimensiones de la gerencia educativa estratégica

En la tabla 5 y figura 2 en la dimensión planificación estratégica de acuerdo a la opinión de los docentes mencionaron que el 21,2% se encuentran en el nivel deficiente, el 65,7% en el nivel regular y en el nivel bueno con el 13,1%. En la dimensión organización los docentes mencionaron que el 47,5% se encuentran en el nivel deficiente, el 59,4% en el nivel regular y en el nivel bueno con el 13,1%. En la dimensión dirección los docentes mencionaron que el 25,3% se encuentran en el nivel deficiente, el 61,6% en el nivel regular y en el nivel bueno con el 13,1%. En la dimensión supervisión los docentes mencionaron que el 30,3% se encuentran en el nivel deficiente, el 29,5% en el nivel regular y en el nivel bueno con el 40,4%. En la dimensión control los docentes mencionaron que el 18,2% se encuentran en el nivel deficiente, el 60,6% en el nivel regular y en el nivel bueno con el 21,2%.

Tabla 6

Resultado total por niveles de Clima organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	19	19,2
Adecuado	61	61,6
Muy adecuado	19	19,2
Total	99	100,0

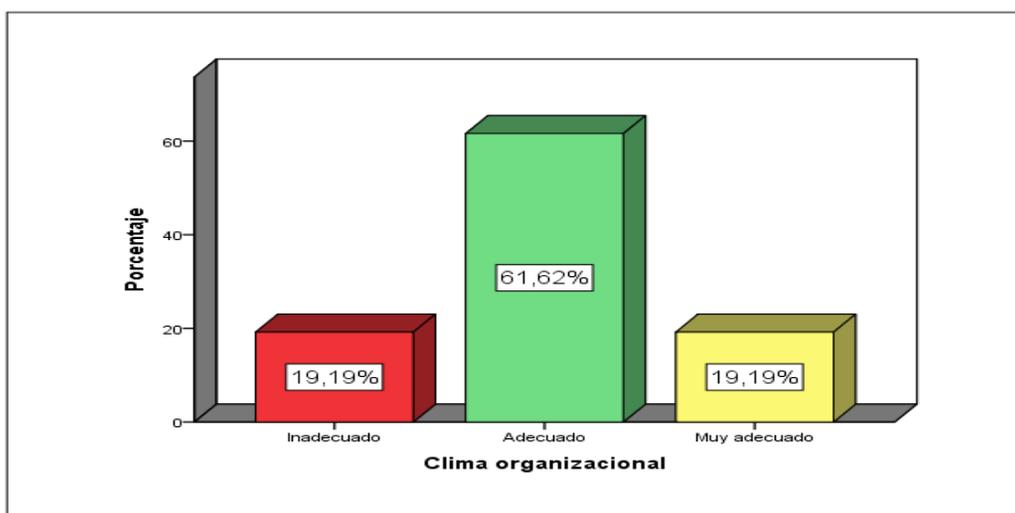


Figura 3. Distribución porcentual por niveles de Clima organizacional

De la tabla 6 y figura 3, en cuanto al clima organizacional los docentes mencionaron que se encuentra en el nivel inadecuado con el 19,2%, en el nivel adecuado con el 61,6% y en el nivel con el 19,2%. Se deduce que el clima organizacional se encuentra en el nivel adecuado.

Tabla 7

Resultado total por Dimensiones del clima organizacional

Niveles	Liderazgo		Motivación		Influencia comunicación		Toma de decisión	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	23	23.2%	15	15.2%	19	19.2%	36	36.4%
Adecuado	57	57.6%	65	65.7%	61	61.6%	50	50.5%
Muy adecuado	19	19.2%	19	19.2%	19	19.2%	13	13.1%
Total	99	100%	99	100%	99	100%	99	100%

Fuente: Base de datos

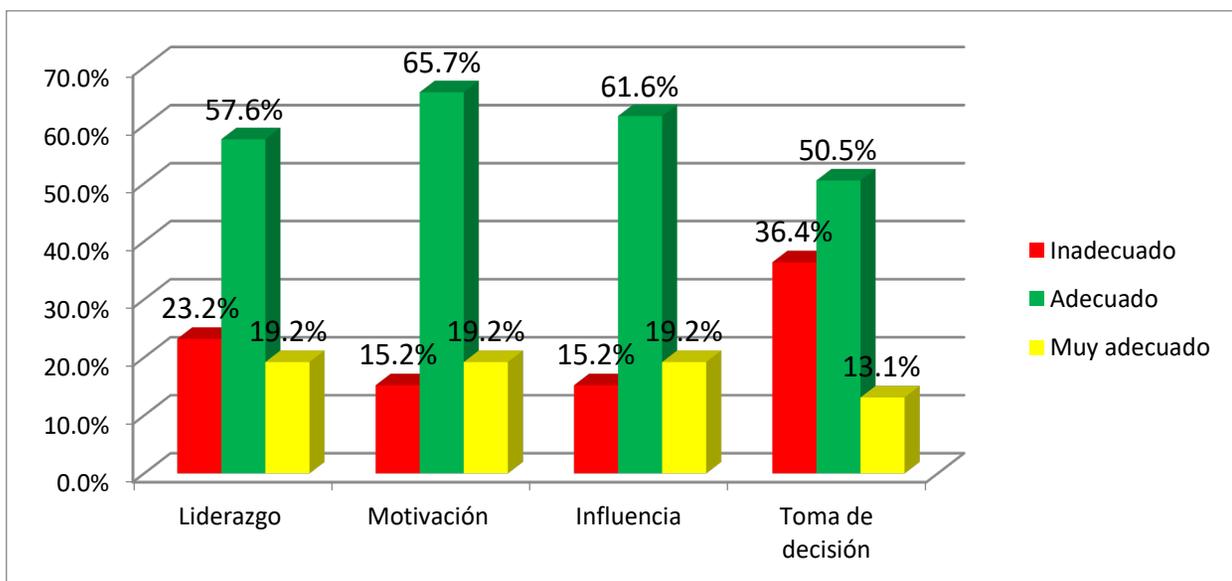


Figura 4. Distribución porcentual de las Dimensiones del clima organizacional

En la tabla 6 y figura 4 en la dimensión liderazgo de acuerdo a la opinión de los docentes mencionaron que el 23,2% se encuentran en el nivel inadecuado, el 57,6% en el nivel adecuado y en el nivel muy adecuado con el 19,2%. En la dimensión motivación los docentes mencionaron que el 15,2% se encuentran en el nivel inadecuado, el 65,7% en el nivel adecuado y en el nivel muy adecuado con el 19,2%. En la dimensión influencia de la comunicación los docentes mencionaron que el 19,2% se encuentran en el nivel inadecuado, el 61,6% en el nivel adecuado y en el nivel muy adecuado con el 19,1%. En la dimensión toma de decisión los docentes mencionaron que el 36,4% se encuentran en el nivel inadecuado, el 50,5% en el nivel adecuado y en el nivel muy bueno con el 13,1%.

4.2 Prueba Inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 8. Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gerencia educativa estratégica	,107	99	,007
Clima organizacional	,150	99	,000

En la prueba de normalidad se observa el p valor =0,007 y 0,000 y p valor < 0,05. Esto señala que no cumple con el supuesto de normalidad, entonces los datos provienen de una distribución que no es normal. Esto corresponde a la prueba no paramétrica del estadístico de Rho de Sperman.

Prueba de hipótesis general

H₀: Si no existe relación directa entre la Gerencia Educativa Estratégica y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020.

H_a: Si existe relación directa entre la Gerencia Educativa Estratégica y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020.

Parámetros estadísticos

$\alpha = 0,05$, significancia

Tabla

Regla de decisión:

Si $p - \text{valor} < \alpha$, se rechaza la hipótesis nula

Si $p - \text{valor} > \alpha$, se acepta la hipótesis nula

Tabla 9. Correlación entre gerencia educativa estratégica y clima organizacional

			Gerencia educativa estratégica	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gerencia educativa estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,957**
		Sig. (bilateral)		,000
	Clima organizacional	N	99	99
		Coeficiente de correlación	,957**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000		
	N	99	99	

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

De la tabla 9, se aprecia la existencia de una correlación muy buena entre la Gerencia Educativa Estratégica y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020. Entonces, se afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,957$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$).

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: Si no existe relación de la Planificación con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020.

H1: Si existe relación de la Planificación con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020.

Tabla 10. Correlación entre planificación estratégica y clima organizacional

		Planificación estratégica	Clima organizacional
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,977**
		N	99
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,977**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	99

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

De la tabla 10, se aprecia la existencia de una correlación muy buena entre la planificación y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020. Entonces, se afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,977$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$).

Hipótesis específica 2

H0: Si no existe relación de la organización con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020.

H2: Si existe relación de la organización con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020.

Tabla 11. Correlación entre organización y clima organizacional

		Organización	Clima organizacional
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,736**
		N	99
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,736**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	99

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

De la tabla 11, se aprecia la existencia de una correlación muy buena entre la organización y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5-UGEL 02-San Martín de Porres-2020. Entonces, se afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,936$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$).

Hipótesis específica 3

H0: Si existe relación de la dirección con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020.

H3: Si existe relación de la Dirección con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020.

Tabla 12: Correlación entre dirección y clima organizacional

			Dirección	Clima organizacional
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,940**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,940**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

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

De la tabla 12, se aprecia la existencia de una correlación muy buena entre la dirección y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020. Entonces, se afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,940$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$).

Hipótesis específica 4

H0: Si no existe relación de la supervisión con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020.

H4: Si existe relación de la supervisión con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020.

Tabla 13. Correlación entre Supervisión pedagógica y clima organizacional

			Supervisión pedagógica	Clima organizacional
Rho de Spearman	Supervisión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

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

De la tabla 13, se aprecia la existencia de una correlación muy buena entre la supervisión y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020. Entonces, se afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,940$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$).

Hipótesis específica 5

H0: Si no existe relación del control con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020.

H5: Si existe relación del control con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020.

Tabla 14. Correlación entre Supervisión pedagógica y clima organizacional

			Control	Clima organizacional
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,915**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	99	99
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,915**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	99	99

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

De la tabla 14, se aprecia la existencia de una correlación muy buena entre el control y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020. Entonces, se afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,915$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$)

V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados de la investigación, encontramos que el 58,6% de las personas dijo que la gestión estratégica de la educación es de rutina, mientras que el 61,62% de las personas dijo que el clima organizacional está en un nivel adecuado. Asimismo, agradecemos la buena conexión entre la gestión estratégica de la educación y el clima organizacional entre instituciones educativas en la red 5-UGEL 02-San Martín de Porres-2020. Entonces se puede decir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,957$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$)

Así lo refiere también la tesis de Bautista (2018), donde se deduce que hay un reducido vínculo entre el interés normativo y la buena labor en diligencias oficiales del desempeño del educador, con el resto de características. Con respecto a la tercera hipótesis específica, se observa una similitud positiva entre la buena gestión y las relaciones del personal de la comunidad Educativa de la Red 05 de la UGEL 02 S.M.P. A esto se suma la teoría de Otoniel Alvarado (1998) quien hace énfasis en tres planteamientos de la gestión educativa: el administrativo, el sistémico y el gerencial.

El método administrativo considera una organización social basada en la buena conciencia, que puede asegurar que los objetivos de la organización se logren de la manera más efectiva. Este método se basa en los siguientes principios: burocracia mediante la redacción de leyes, división ordenada y ventajosa del trabajo, establecimiento de puestos jerárquicos, gestión de los trabajadores según las competencias y debida capacidad, ponderación de los directivos profesionales, personalización de las relaciones y administración general. El establecimiento de reglas, especificaciones técnicas y procedimientos estándar. A través de estos principios se pueden prever las funciones de las organizaciones educativas. Este enfoque se caracteriza por presentar las siguientes ventajas: la eficacia y velocidad poder de decisión, la exactitud en la definición de cargos jerárquicos, la observancia de las leyes, la persistencia de los puestos sobre la base de la rotación y constancia en las decisiones. Por otro lado, este enfoque presenta las siguientes desventajas: es jerárquico, verticalista y demasiado estricto, el control es ejercido por una cúpula, existe demasiada burocracia, la persona es considerada un simple recurso, y la extremada verticalidad resulta contraria a la competitividad.

El enfoque sistemático se basa en la interrelación de los elementos del sistema educativo (profesores, libros de texto, estudiantes, cursos, etc.) para alcanzar las metas educativas. Al aplicar este método, es posible identificar los componentes de la educación y verificar cómo sus interrelaciones logran metas específicas y comunes. Finalmente, el método de gestión está íntimamente relacionado con el plan educativo, que incluye el uso y asignación de los recursos existentes para alcanzar las metas educativas, y la secuenciación racional y sistemática de actividades y proyectos. El proceso de planificación se basa principalmente en la racionalidad, porque responde a una secuencia lógica y es producto del razonamiento del planificador. En la presente investigación coincidimos con la teoría de Borjas y Vera (2018) quien precisa que la gerencia educativa constituye con la filosofía de la dirección la cual se enfoca de manera operativa en los cuadros de aprendizaje y en el desarrollo universal, impulsa el potencial del estudiante y del docente, y adapta la administración escolar a las necesidades del entorno.

Con respecto a la parte descriptiva de la hipótesis específica 1, se aprecia la existencia de una correlación muy buena entre la planificación y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martín de Porres-2020. Entonces, se afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,977$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$). De este modo, en concordancia con la tesis de Callo Mamani (2013) se concluye que la supervisión al docente influye significativamente en la labor del educador. El seguimiento al docente influye en gran medida en la gestión pedagógica del docente, lo cual se determina mediante un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.977 entre las variables del trabajo. Este acompañamiento al docente también influye considerablemente en su buen desempeño como docente, lo cual se verifica mediante un P valor 0.000 a un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.800 entre las variables del trabajo. Coincidimos con Senlle (1992), quien manifiesta que la gerencia de la institución educativa está representada por el accionar del directivo. Tales acciones implican orientar y dirigir el trabajo educativo y la administración escolar, gestionar sus vínculos con el ambiente, y coordinar las diversas labores y desempeños de los integrantes hacia la adquisición de sus planes generales. Todo ello con el fin de brindar un servicio de excelencia a la comunidad.

Por su parte, Borjas (2001) sostiene que el gerente de la entidad educativa es la única jurisdicción responsable de todo lo que ocurre dentro y fuera de la organización. Todo esto debe desarrollarse en cumplimiento de la normativa, el establecimiento de criterios, el fomento de capacitaciones, la optimización del desempeño de los docentes y estudiantes, entre otros. En la presente investigación, nos basamos en la teoría de Chiavenato (2009), la cual plantea que el planeamiento educativo es de vital importancia debido a que reduce la incertidumbre y el cambio. En otras palabras, mientras más lejanos sean los planes que se desean ejecutar, mayor será la incertidumbre con respecto a sus resultados. El planeamiento permite elegir la manera más eficiente para implementar una medida y alcanzar el resultado esperado con un costo mínimo. Asimismo, el planeamiento se centra en los objetivos empresariales, minimiza los costos y facilita el control.

En la hipótesis específica 2, se concluyó que el valor de correlación entre la organización y clima organizacional es de 0,736. Por tanto, se resuelve que coexiste una correlación positiva alta en medio de las dos. A su vez, se coincide con la tesis de Díaz (2018) donde se concluye que existe una gran significancia entre el buen manejo de la Gerencia educativa estratégica con la práctica del educador, con relación al clima organizacional, en otras palabras, la labor de los educadores en las aplicaciones de la institución, está estrechamente relacionada con la práctica del educador y la implicación de los representantes educacionales en las diligencias de la Institución Educativa Pública I.E. 3049 Imperio del Tahuantinsuyo, República de Colombia y Libertador San Martín. Considerando que el valor de P encontrado es menor que 0.005, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, se confirma la relación entre las variables. Al igual que Pérez (2018), creemos que las organizaciones educativas están compuestas por actividades, funciones y procedimientos de estructura y establecimiento, y deben ser desarrolladas dentro de las instituciones educativas para lograr las metas y objetivos propuestos. Estos objetivos deben centrarse principalmente en proporcionar a los estudiantes un trabajo docente adecuado y de alta calidad, y formular planes sociales adecuados. En este sentido, Chiavenato (2009) señaló que la organización significa coordinar las tareas de los ciudadanos individuales para comunicarse con el entorno.

La hipótesis específica 3 concluyó que el valor de correlación entre la dirección y el clima organizacional es de 0,940. Por tanto, se consolida que coexiste una correlación positiva alta entre ambas. Coincidimos con la tesis de Delgado (2018) quien establece que los conjuntos administradores llevan sus clases en su mayoría en cuanto a la calidad; sin embargo, estas diferencias entre los resultados obtenidos por los profesores en relación con las emitidas por los directores nos indica que se puede vincular el frecuente crecimiento de la construcción educativa si es que no hay solución por medio de la rectificación de las altas categorías. Conforme a la teoría de Cuervo (2015), se precisa que la dirección. Suponiendo que todos los elementos deben integrarse objetivamente en conceptos y esquemas lógicos, que pueden explicar el éxito o el fracaso de la empresa, y pueden racionalizar todos los conocimientos, experiencias y habilidades adquiridas implícitamente por los emprendedores, esto es un desafío y un administrador.

Adicionalmente, Guerra y Navas (2015) señalan que la dirección tiene como objetivo fundamental establecer una estrategia e implementarla. El proceso de gerencia educativa estratégica contempla la definición de las actividades que se necesitan para utilizar una nueva estrategia de la institución. En esa misma línea, Chiavenato (2009) indica que la dirección es el componente del desarrollo burocrático cuyo fin es organizar. Los factores humanos de la empresa, incluido el gerente con nivel de mando, deben convertirse en el liderazgo de otros miembros de la organización, modelo de motivación, comunicación, cambio organizacional y personal y creatividad.

En la Hipótesis Específica 4, las instituciones educativas que valoran la red 5-UGEL 02-San Martín de Porres-2020 tienen una buena correlación entre supervisión y ambiente organizacional. Luego, se determinó que se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis original ($Rho = 0.940$, $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$), y la conclusión fue que la correlación entre supervisión y clima organizacional fue 0.762. Por tanto, se determina que existe una correlación positiva moderada entre ambos. Esta hipótesis se sustenta en la teoría de Jara (2012), quien puntualiza que la supervisión se puede considerar como el desarrollo de evaluación que permite definir la efectiva aplicación del sistema de planeamiento total decretado para la institución. Claramente, dicho proceso de supervisión pueda tomar la forma circular donde se puede observar una acción continua entre sus fases y una permanente retroalimentación. Esta investigación se basa en la teoría de Chiavenato (2009), que insiste en que la supervisión es una función administrativa, es decir, es en esta etapa del procedimiento

administrativo para establecer y evaluar prácticas y tomar las medidas correctivas cuando corresponda.

Hipótesis específica 5, La gente aprecia la muy buena relación entre control y ambiente organizacional en las instituciones educativas de la red 5-UGEL 02-San Martín de Poles-2020. Entonces, se puede decir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,915$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$).

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis estadístico descriptivo e inferencial, se puede concluir las siguientes proposiciones:

Primero. De acuerdo a la estadística descriptiva de la variable Gerencia Educativa estratégica, del 100% de los datos procesados indican que el 58,6% de encuestados consideran que la percepción es regular y el 22,2% indican que es bueno también el 19,2 % indican que es deficiente de los cuales establecemos que la Gerencia estratégica aplicados a las I.E. de la red 05 serían muy adecuadas en otras Instituciones educativas.

Segundo. De acuerdo a la estadística descriptiva de la variable clima organizacional, del 100% de los datos procesados indican que el 61,6% de encuestados consideran que es muy adecuado, también el 19,2 % indican que hay coincidencia don la óptica de muy adecuado y también es inadecuado. Es decir, el clima organizacional en éstas I.E. deben capacitar al personal las competencias más adecuadas de comportamiento organizacional con la finalidad de tener identificados con la organización y comprometidos en las actividades o funciones que desarrolla.

Tercero. Se encuentra que en las instituciones educativas de la red 05-UGEL 02 San Martín de Porres 2020, la relación entre las variables estratégicas de gestión educativa y el clima organizacional es muy buena, con una correlación de 0.957%, la cual es altamente significativa. Es decir, a mayor capacidad de ejecución del líder de gestión estratégica, mayor capacidad técnica profesional generada en la institución educativa. El valor Sig. (Bilateral), y luego determinar que si existe una relación significativa entre las variables, se puede aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula ($Rho = 0.957$, valor $p = 0.000 < 0.05$).

Cuarto. Se encuentra que la relación entre las dos variables es significativa al nivel positivo de 0.957. Por tanto, se puede considerar que existe una correlación. Si es un valor positivo, indica que la curva de tendencia es positiva, por lo que se puede concluir que la relación es proporcional. En otras palabras, cuanto más sólido sea el desempeño de la gestión educativa estratégica, mayores serán las posibilidades de crear un ambiente organizacional ideal en las instituciones educativas. Valor sig (ambos lados). Luego, se determina que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0.957$, $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

Planteada las conclusiones de las variables, se procede a plantear las recomendaciones propuestas, a partir del análisis cuantitativo:

Primero. La implementación de la gestión estratégica de la educación es muy importante, porque solo así se puede desarrollar adecuadamente el clima organizacional del sector educativo institucional. Esta debe jugar un papel protagónico, aunque requiere mucha más democracia, y lo más importante, identificar los problemas de su institución educativa y jugar un papel al servicio de los demás.

Segundo. Si el clima organizacional requiere un rol determinado, debe comenzar con una buena comunicación entre los gerentes y el profesorado. Debe haber suficientes canales para respetar y prestar atención a las necesidades relevantes y la coordinación de manera oportuna. Y las regulaciones establecidas por el Ministerio de Educación que se aplican en un rango estrecho.

Tercero. El departamento de gestión estratégica de la educación juega un papel protagónico, debe ser asumido no solo por el director, sino también por todo el profesorado, de esta manera se mejorarán las responsabilidades profesionales y se brindará educación y servicios de calidad a toda la comunidad educativa.

Cuarto. Las competencias Gerenciales tales como la comunicación son fundamental en cualquier institución pública o privada como estrategia de interacción entre el gerente y los colaboradores. El gerente debe conocer la postura de todos los integrantes de la organización bajo la premisa de conocer el aporte de cada uno de ellos.

VIII. PROPUESTAS

1. Datos de identificación

Título: Plan de Acción Gerencial Estratégica, promoviendo nuevo enfoque Estratégico, dirigido a todo el personal directivo de las I.E. de la RED 05 de Tahuantinsuyo- Independencia UGEL02.

Ámbito de atención: Auditorio de la I.E. N° 3049 "Imperio del Tahuantinsuyo"- Independencia- Lima.

2. Presentación

La propuesta es un plan de acción de gestión estratégica diseñado para promover el establecimiento de un ambiente organizacional efectivo para el personal adscrito a las instituciones educativas (República de Colombia, Libertador de San Martín y N ° 3049 Imperio del Tahuantinsuyo, de la red 05-UGEL02. de San Martín de Porres.

La gestión de la educación corresponde al personal directivo, es decir, los gerentes (directores, subdirectores, gerentes de laboratorio, coordinadores administrativos) a los procedimientos administrativos. Por ello, para toda la organización educativa, es importante que defina la estrategia, se refiera a la toma de decisiones direccional básica y acciones importantes y necesarias para implementar y comprender la forma de llegar a la meta final. De esta manera, evitar improvisaciones que conduzcan a resultados negativos. resultado. Es necesario entender que los instructores buscan y promueven la gestión educativa estratégica para inspirar el trabajo en equipo.

El clima organizacional incide directamente en la satisfacción y mejor desempeño de los docentes y de toda la comunidad educativa. El entusiasmo juega un papel clave en la satisfacción laboral de los empleados, estimulando así el desarrollo social y emocional de las siguientes formas para ganar reconocimiento y recompensas en el desarrollo de actividades.

Finalmente, los aspectos anteriores muestran que el "Plan de Acción de Gestión Estratégica" constituye el eje básico; no solo para cumplir con los objetivos y contenidos organizacionales, sino también para promover y / o asegurar un mejor clima laboral, fortalecer las relaciones interpersonales, el liderazgo común, el trabajo en equipo y la continuidad Sistema mejorado, que ayuda a mejorar la excelencia educativa.

3. Objetivos

General. - Capacitar al personal directivo de las I.E. de la Red 05 de la UGEL 02 San Martín de Porres” en el desarrollo de la Acción Gerencial estratégica para la promoción de un clima organizacional efectivo.

Específicos.

- Proporcionar a todos los ejecutivos una orientación teórica y práctica sobre la aplicación de la gestión estratégica de la educación para que sirva como una herramienta de transformación para lograr las metas de las organizaciones educativas.
- Fomentar el liderazgo compartido y el trabajo en equipo con un enfoque estratégico como parte básica de la gestión educativa.
- Optimizar el entorno organizacional mediante la implementación de planes estratégicos, que es una herramienta básica para lograr los objetivos organizacionales.
- Promover la mejora continua del círculo estratégico como estrategia de evaluación y medición del clima de la organización.

Estructura del Plan de Acción Gerencial Estratégica

El plan de acción de gestión de políticas estratégicas para todo el personal del departamento de educación "Simón Rodríguez" consta de cuatro fases. Estas fases proponen cambios para todo el personal y su entorno de trabajo. Las recomendaciones son las siguientes:

Fases

1. Comprender un nuevo método de gestión: la gestión estratégica de la educación, en esta etapa todos los participantes conocerán la teoría y orientación práctica de este nuevo método de gestión educativa a través de la experiencia.
2. Trabajo en equipo, nos convertimos en líderes, en el proceso de desarrollo en esta etapa, las personas involucradas en el plan de acción experimentarán los cambios que trae la acción conjunta a la organización educativa.
3. Plan estratégico: habilidades efectivas para educar a las organizaciones y ambiente organizacional; en esta etapa, el personal relevante tendrá la capacidad de planificar estrategias para lograr los elementos del plan estratégico, logrando así la meta propuesta de coordinar el clima laboral.

4. Analizar el clima organizacional de desarrollo y crecimiento de nuestra organización, en la etapa final se considerará el círculo estratégico de mejora continua como una estrategia de evaluación y medición del clima laboral.

1. CONOCIENDO UN NUEVO ESTILO DE GERENCIA: LA GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA

Objetivo: Brindar a todos los empleados orientación teórica y práctica sobre la aplicación de la gestión estratégica de la educación como herramienta de transformación para lograr los objetivos de las organizaciones educativas.

ESTRATEGIA	TEMÁTICA	ACTIVIDADES
<p>Conferencia</p> <p>Fecha estimada: lunes 18/12/2020</p> <p>Hora de Inicio: 8:00a.m. Hora de finalización: 5:00 p.m.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia - Gerencia Educativa - Tipos de Gerencia - Enfoques en la Gerencia Educativa - Gerencia Educativa Estratégica - Elementos Estratégicos en la Gerencia Educativa - Planificación Estratégica - Formulación de Estrategias - Matriz DOFA 	<p>Actividades</p> <p>Bienvenida de los participantes</p> <p>Entrega de materiales</p> <p>Presentación de los Ponentes:</p> <p>Mgr. Gerardo Pages, Dra. Victoria Huaylinos Directora de la I.E. 3049</p>

RECURSOS: Humanos: Información de todos los participantes (invitados especiales, instrucciones, personal docente, administrativo y ambiental): pupitre de cámara, silla, Carpetas, hojas de trabajo, sonidos, etc.

RESPONSABLES. - Director Coordinador: Lcdo. Ronald Álvarez Comité Organizador Docentes de Educación Secundaria, personal Administrativo.

Duración: De 8.00 am. A 17 .00 pm.

2: TRABAJANDO EN EQUIPO NOS CONVERTIMOS EN LIDERES

Objetivo: Promover el liderazgo compartido y el trabajo en equipo con enfoque estratégico como habilidad básica en la gestión educativa.

ESTRATEGIA	TEMÁTICA	ACTIVIDADES
Taller Virtual Fecha estimada: viernes 19/12/20 Hora de Inicio: 8:00a.m. Hora de finalización: 12:00 m.	<ul style="list-style-type: none">- Liderazgo- Tipos de Liderazgo- Liderazgo Compartido- Trabajo en Equipo	Bienvenida de los participantes Entrega de materiales Presentación del Facilitador Mgtr. Oswaldo Rodríguez, Coordinador de Orientadores Expectativas del taller Desarrollo de las dinámicas Continuación de las dinámicas Cierre / Evaluación

RECURSOS: Humanos: Información de todos los participantes (invitados especiales, instructores, personal docente, administrativo y ambiental): mesas de video, sillas, carpetas, pliegos, sonidos, etc.

RESPONSABLES. - Director Coordinador: Lcdo. Ronald Álvarez Comité Organizador Docentes de Educación Secundaria, personal Administrativo.

Duración: De 8.00 am. A 17 .00 pm.

3. ANALIZANDO EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE MI INSTITUCION PARA CRECER Y MEJORAR

Objetivo: El círculo estratégico que promueve la mejora continua como estrategia de evaluación y medición del clima de la organización.

Estrategia	Contenido	Actividades
<ul style="list-style-type: none"> - Conformación de los Círculos Estratégicos de Mejoramiento Continuo (CEMC) - Fecha estimada: lunes 20/12/2020 - Hora de Inicio: 8:00a.m. Hora de finalización: 12:00 m. 	<p>La Evaluación como Mejora Continua</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Medición</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>Los CEMC y su importancia</p>	<p>Bienvenida de los participantes</p> <p>Entrega de materiales</p> <p>Presentación de los Facilitadores</p> <p>Lcda. Rosa Carlomagno, Coordinadora de Educación</p> <p>Lcdo. Juan Vargas, Ponente. (Personal perteneciente a las I.E.).</p> <p>Expectativas del taller</p> <p>Desarrollo de las dinámicas</p>

RECURSOS: Humanos: Información de todos los participantes (invitados especiales, instructores, personal docente, administrativo y ambiental): mesas de video, sillas, carpetas, pliegos, sonidos, etc.

RESPONSABLES. - Director Coordinador: Comité Organizador Docentes de Educación Secundaria, personal Administrativo y de Ambiente.

Duración: De 8.00 am. A 17 .00 pm.

REFERENCIAS

- Ander M. (2007). *Introducción a la planificación estratégica*. Grupo editorial Lumen Humanitas. Buenos Aires, República Argentina.
- Aramayo, R. (2005). *Gerencia Estratégica: para dirigir mejor y evitar errores comunes*. [Documento en línea] disponible en <http://www.quality-consultant.com> consultado en fecha 13/05/2013
- Aranda, M. (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica (MGE)*. Secretaria de Educación Pública de México D.F.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. Quinta edición. Caracas- Venezuela. Editorial Texto C.A.
- Bautista Ñaupari, J. C. (2013). Percepción de la gerencia estratégica y el desempeño docente en la Institución Educativa "José María Arguedas" de Tablada de Lurín, Villa María del Triundo, Lima - 2013.
- Benthey, D. (2005). *Evaluación y la calidad educativa*. Bogotá. Editorial Cooperativa Magisterio.
- Chiavenato, I. (2016). *Comportamiento organizacional*. Editorial Mc Graw Hill. México. 8va. Ed.
- Chiavenato, I. (2016). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mc. Graw-Hill.
- Davenport, T. (2000). *Capital Humano*. México: Mc. Graw-Hill. Davis, K. y Newstrom
- Davis y Newstrom. (2004). *El comportamiento humano en el trabajo*. 11ava Edición. Editorial Mc Graw Hill Interamericano S.A. México.

- Davis y Newstrom. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill. México
- Delgado Zamora, Y. (2018). *Estrategias Metodológicas de Liderazgo Transformacional para mejorar el Clima Organizacional de la Institución Educativa N° 10054*, Ampliación Secundaria de Menores, Chacupe Bajo, Distrito la Victoria, Provincia de Chiclayo, Región Lambayeque.
- Díaz J. (2008) *Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM*. Gac Sanit. 2008 [citado 31 may 2013]; 19 (2):127-34. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es/revistas/gaceta-sanitaria-138/variables-relacionadas-satisfaccionlaboral-un-estudio-transversal-13074369-originales-2005>
- Dordelly S. (2006). *Gerencia Educativa*. [Documento en línea] disponible en http://www.articulos.com/colegios-articulos/gerencia-educativa_507070.html consultado en fecha 19/03/2013
- Drucker, P. (2004). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Grupo editorial Norma. Bogotá Colombia.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. Mc Graw Hill. México D.F.
- Herrera, A. (2012). *Plan estratégico basado en actividades no formales para el desarrollo de un clima organizacional satisfactorio*. Tesis de Maestría. Dirección de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Hurtado, J. (2007). *El proyecto de investigación*. Ediciones Quirón 6ta edición. Caracas, Venezuela.
- Hurtado, M. y Toro (1997). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempo de cambios*. Editorial Exísteme consultores. Venezuela.

- Lugo y Luque (2008). *Gerencia Educativa*. [Documento en línea disponible] en <http://gerenciayeducacion.blogspot.com> consultado en fecha 21/02/2013
- Morán, C. (2008). Taller de liderazgo colaborativo. México: Instituto de liderazgo y calidad A. C.
- Morín, E. (2007). *Los siete saberes necesarios de la educación del futuro*. UNESCO/IESALC. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Central de Venezuela. ISBN: 980-00-1707-0. Caracas, Venezuela
- Unesco (2017). *El derecho a una educación de calidad para todos en América Latina y El Caribe*. Revista electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación. (REICE) [Documento en línea] disponible en <http://www.rinace.net> consultado en fecha 29/01/2017
- Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Educación (Unesco) (2018). Informe anual sobre calidad de la educación. París Francia.
- Parra R. (2005). *Nueva visión de la Gerencia*. Madrid: Editorial Caracol.
- Prieto, Z. (2005). *Perspectivas de la Gerencia Organizacional*. Caracas: Limusa.
- Torres. (2007). Nuestro sistema educativo entre los más caros y malos del mundo. Madrid: Caracol
- Robbins, S. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta edición. México. Prentice Hall.
- Robbins, S. y Decenzo, D. (2005). *Administración*. 8va edición. Prentice Hall. México.
- Robbins, S. (1999). *La administración en el mundo de hoy*. Barcelona. Prentice Hall.
- Tamayo y Tamayo, M. (2010). El proceso de la investigación científica. México. Editorial Limusa. 3ra. Ed.

- Tineo Gómez AT. *Análisis de variables que influyen en el clima organizacional en la administración de la empresa Basurven C.A.* Caracas: Instituto Universitario de Tecnología de Administración Industrial; 2007 [citado 31 may 2013]; Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos59/clima-organizacional/clima-organizacional2.shtml>
- Tovar, E. (2010). *Problemas actuales de la Educación Básica Venezolana*. [Documento en línea disponible] en http://www.monografias.com/trabajos_82/problemas-actuales-basica/problemas-actuales-educacion-basica2.shtml consultado en fecha 09/02/2013
- Vera, C. (2007). *Cambio e innovación como una constante gerencial en las instituciones educativas*. [Documento en línea] disponible <http://buenastareas.com/ensayos/El-Proceso-Gerencial/476364.html> consultado en fecha 12/06/2013
- Bentley, D. (2005). *Evaluación y la calidad educativa*. Bogotá. Editorial Cooperativa Magisterio.
- Camisón, C. (2006). *Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. España: Editorial Prentice Hall. CARREÑO, G. (2005). *Concepto de administración estratégica*. México: Editorial Trillas.
- Correa, L. (2005). *Instituciones educativas*. Caracas: Editorial Paidós.
- Fernández, S. (2005). *Administración. Una perspectiva global*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Ferrer, A. (2006). *Las organizaciones. Comportamiento, estructura, procesos*. España: Mc Graw Hill.
- Guiot, F. (2005). *Nuevos aportes a la teoría del conflicto social*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Maubert, A. (2006). *Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas*. Buenos Aires: Editorial Kepelusz.

Parra, G. (2005). *Nueva visión de la Gerencia*. Madrid: Editorial Caracol.

Pérez Díaz, Y. (2018). *“Estrategias Gerenciales Para Mejorar La Dirección Educativa En La Institución Educativa N° 16462 “San Juan Bosco” Del Distritode San Ignacio, San Ignacio - Cajamarca”*.

Prieto, Z. (2005). *Perspectivas de la Gerencia Organizacional*. Caracas: Limusa.

Torres, U. (2007). *Nuestro sistema educativo entre los más caros y malos del mundo*. Madrid: Caracol.

Sallanave, J. (2007). *Gerencia y Planeación Estratégica*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de Operacionalización

Variable I: Gerencia Educativa Estratégica

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gerencia Educativa Estratégica	Para Lugo y Luque (2016); indican que la administración educativa, se concibe desde el proceso con el cuál se orienta la labor docente y administrativa de la escuela, y las relaciones con el alumnado, para lograr los objetivos de toda institución Educativa, con el trabajo de toda la comunidad, a fin de tener un buen servicio educativo, y dar tareas y funciones a cada miembro de la comunidad.	Para analizar específicamente la variable de Gerencia Educativa Estratégica de tomará las siguientes dimensiones -Planificación Estratégica -Organización -Dirección -Supervisión -Control	Planificación Estratégica	Planificación Metas Objetivos Escolarización Profesorado	1-2 3-4 5-6 7-8	Ordinal El instrumento está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre =4 Siempre = 5
			Organización	Estructura Orgánica Estructura funcional Información	9-10 11-12 13-14	
			Dirección	Liderazgo Comunicación Autoridad	15-16 17-18 19-20	
			Supervisión Pedagógica	Desempeño Criterios Programas	21-22 23-24 25-26	
			Control	Monitoreo Evaluación	27-28 29-30	

Fuente: adaptado de Ruíz (2017)

Matriz de Operacionalización

Variable II: Clima Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Clima Organizacional	Likert (2016) en su teoría de clima organizacional menciona que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción.	Para analizar específicamente la variable de Clima Organizacional se tomará las siguientes dimensiones -Liderazgo -Motivación -Comunicación -Influencia -Toma de decisiones	Liderazgo	Ética motivación Autoridad Estilos	1-2 3-4 5-6 7-8	Ordinal El instrumento está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre =4 Siempre = 5
			Motivación	Solución de conflictos compromiso promoción	9-10 11-12 13-14	
			Comunicación	Medios Uso de las TIC Efectividad	15-16 17-18 19-20	
			Influencia	Orientación Desarrollo personal diálogo	21-22 23-24 25-26	
			Toma de decisiones	Evaluación Rotación	27-28 29-30	

Fuente: adaptado de Ruíz (2017)

ANEXO 2: PRUEBA PILOTO

Detalle de confiabilidad: Variable Gerencia Educativa Estratégica

S U J E T O S	Liderazgo								Motivación						Comunicación						Influencia						Toma de decisiones			
	Ética		Motivación		Autoridad		Estilos		Solución de conflictos		compromiso		promoción		Medios		Uso de las tic		Efectividad		Orientación		Desarrollo personal		Diálogo		Evaluación		Rotación	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	5	5	2	3	4	5	5	3	5	5	2	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3
3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	2	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
6	3	5	4	4	5	4	5	2	4	5	1	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
7	3	4	5	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
8	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
9	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5
10	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
11	1	1	1	1	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	4	1	2	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2
12	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
13	5	5	2	3	4	5	5	3	5	5	2	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3
14	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	2	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5
15	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
16	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
17	3	5	4	4	5	4	5	2	4	5	1	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
18	3	4	5	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
19	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
20	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5

ANEXO 3: Detalle de confiabilidad: Variable Clima Organizacional

S U J E T O S	Liderazgo								Motivación						Comunicación						Influencia						Toma de decisiones				
	Etica		Motivación		Autoridad		Estilos		Solución de conflictos		compromiso		promoción		Medios		Uso de las TIC		Efectividad		Orientación		Desarrollo personal		Diálogo		Evaluación			Rotación	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30
1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	
2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	
6	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	
7	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
11	3	2	3	4	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	1	4	3	2	3	3	1	
12	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	
13	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	
17	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	
18	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	

ANEXO 4: Resultado de la confiabilidad de Gerencia Educativa Estratégica

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	105,9000	304,200	,674	,954
VAR00002	105,2000	297,747	,769	,953
VAR00003	106,1000	312,200	,323	,957
VAR00004	105,7500	305,882	,592	,955
VAR00005	105,5000	303,000	,771	,953
VAR00006	105,7500	296,618	,753	,953
VAR00007	105,2500	306,197	,709	,954
VAR00008	106,4000	325,200	,002	,959
VAR00009	105,4500	313,524	,459	,955
VAR00010	105,5000	304,474	,621	,954
VAR00011	107,3500	336,345	-,278	,963
VAR00012	105,4500	301,313	,743	,953
VAR00013	105,9500	301,734	,755	,953
VAR00014	105,5000	308,895	,560	,955
VAR00015	106,3000	304,326	,634	,954
VAR00016	105,9500	296,366	,827	,952
VAR00017	105,7000	301,905	,730	,953
VAR00018	105,7500	313,355	,417	,956
VAR00019	105,8500	307,187	,684	,954
VAR00020	105,7000	290,747	,930	,951
VAR00021	105,6500	294,871	,868	,952
VAR00022	106,1000	309,674	,595	,955
VAR00023	105,9500	302,682	,853	,953
VAR00024	105,4000	302,358	,688	,954
VAR00025	105,8500	307,187	,684	,954
VAR00026	105,7000	290,747	,930	,951
VAR00027	105,6500	294,871	,868	,952
VAR00028	106,1000	309,674	,595	,955
VAR00029	105,9500	302,682	,853	,953
VAR00030	105,4000	302,358	,688	,954

ANEXO 5: Resultado de la confiabilidad de Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	109,7000	265,484	,818	,975
VAR00002	109,6500	259,082	,802	,975
VAR00003	109,5500	265,524	,810	,975
VAR00004	109,4000	262,147	,550	,977
VAR00005	109,6000	255,621	,896	,975
VAR00006	109,6500	252,766	,908	,974
VAR00007	109,8000	265,642	,523	,976
VAR00008	109,6000	266,358	,923	,975
VAR00009	109,9000	251,568	,894	,975
VAR00010	109,8000	262,168	,686	,976
VAR00011	109,7000	265,484	,818	,975
VAR00012	109,8000	252,800	,861	,975
VAR00013	109,6000	255,516	,822	,975
VAR00014	109,7000	252,432	,787	,975
VAR00015	109,8000	255,432	,669	,976
VAR00016	109,7000	265,484	,818	,975
VAR00017	109,6500	259,082	,802	,975
VAR00018	109,5500	265,524	,810	,975
VAR00019	109,4000	262,147	,550	,977
VAR00020	109,6000	255,621	,896	,975
VAR00021	109,6500	252,766	,908	,974
VAR00022	109,8000	265,642	,523	,976
VAR00023	109,6000	266,358	,923	,975
VAR00024	109,9000	251,568	,894	,975
VAR00025	109,4000	262,147	,550	,977
VAR00026	109,6000	255,621	,896	,975
VAR00027	109,6500	252,766	,908	,974
VAR00028	109,8000	265,642	,523	,976
VAR00029	109,6000	266,358	,923	,975
VAR00030	109,9000	251,568	,894	,975

ANEXO 6: BASE DE DATOS

Variable 1: Gerencia educativa estratégica.

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	5	2	5	5	5	5	2	1	5	2	5	5	5	5	2	1	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	1	5
4	5	2	2	4	5	4	3	4	5	2	2	4	5	4	3	4	5	2	2	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5
4	5	2	3	5	5	5	4	4	5	2	3	5	5	5	4	4	5	2	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
2	2	2	3	4	5	5	4	2	2	2	3	4	5	5	4	2	2	2	3	4	5	5	4	4	5	5	4	2	2
3	4	1	1	5	5	5	4	3	4	1	1	5	5	5	4	3	4	1	1	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4
3	3	1	4	4	5	4	4	3	3	1	4	4	5	4	4	3	3	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3
3	4	1	2	4	5	4	2	3	4	1	2	4	5	4	2	3	4	1	2	4	5	4	2	4	5	4	2	3	4
4	5	1	1	4	4	2	4	4	5	1	1	4	4	2	4	4	5	1	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5
5	3	3	3	5	1	4	5	5	3	3	3	5	1	4	5	5	3	3	3	5	1	4	5	5	1	4	5	5	3
1	2	2	2	5	3	1	5	1	2	2	2	5	3	1	5	1	2	2	2	5	3	1	5	5	3	1	5	1	2
3	3	4	4	4	5	2	2	3	3	4	4	4	5	2	2	3	3	4	4	4	5	2	2	4	5	2	2	3	3
3	5	1	3	5	5	4	5	3	5	1	3	5	5	4	5	3	5	1	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5
3	5	2	4	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5
2	3	2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5	3	5	5	5	3	5	5	2	3
3	4	2	4	2	5	4	5	3	4	2	4	2	5	4	5	3	4	2	4	2	5	4	5	2	5	4	5	3	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	2	2	4	5	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2
4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
4	5	1	4	4	5	5	4	4	5	1	4	4	5	5	4	4	5	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	5	2	2	3	3	4	4	4	5	2	2	3	3	4	4	4	5	2	2	4	5	2	2	3	3
3	5	1	3	5	5	4	5	3	5	1	3	5	5	4	5	3	5	1	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5

3	3	4	4	4	5	2	2	3	3	4	4	4	5	2	2	3	3	4	4	4	5	2	2	4	5	2	2	3	3	
3	5	1	3	5	5	4	5	3	5	1	3	5	5	4	5	3	5	1	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	
3	5	2	4	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	
2	3	2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5	3	5	5	5	3	5	5	2	3	
3	4	2	4	2	5	4	5	3	4	2	4	2	5	4	5	3	4	2	4	2	5	4	5	2	5	4	5	3	4	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	2	2	2	4	5	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	
3	4	1	1	5	5	5	4	3	4	1	1	5	5	5	4	3	4	1	1	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	
3	3	1	4	4	5	4	4	3	3	1	4	4	5	4	4	3	3	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	
3	4	1	2	4	5	4	2	3	4	1	2	4	5	4	2	3	4	1	2	4	5	4	2	4	5	4	2	3	4	
4	5	1	1	4	4	2	4	4	5	1	1	4	4	2	4	4	5	1	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	
5	3	3	3	5	1	4	5	5	3	3	3	5	1	4	5	5	3	3	3	5	1	4	5	5	1	4	5	5	3	
1	2	2	2	5	3	1	5	1	2	2	2	2	5	3	1	5	1	2	2	2	5	3	1	5	5	3	1	5	1	2
3	3	4	4	4	5	2	2	3	3	4	4	4	5	2	2	3	3	4	4	4	5	2	2	4	5	2	2	3	3	
3	5	1	3	5	5	4	5	3	5	1	3	5	5	4	5	3	5	1	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	
3	5	2	4	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	
2	3	2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5	3	5	5	3	5	5	2	3	3	
3	4	2	4	2	5	4	5	3	4	2	4	2	5	4	5	3	4	2	4	2	5	4	5	2	5	4	5	3	4	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	2	2	2	4	5	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	5	2	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	
4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	
4	5	1	4	4	5	5	4	4	5	1	4	4	5	5	4	4	5	1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	4	4	4	5	2	2	3	3	4	4	4	5	2	2	3	3	4	4	4	5	2	2	4	5	2	2	3	3	
3	5	1	3	5	5	4	5	3	5	1	3	5	5	4	5	3	5	1	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	
3	5	2	4	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	
2	3	2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5	3	5	5	3	5	5	2	3	3	
3	4	2	4	2	5	4	5	3	4	2	4	2	5	4	5	3	4	2	4	2	5	4	5	2	5	4	5	3	4	

2	2	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	5	2	2	2
3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3
1	4	4	5	5	4	4	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	1
3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
2	2	4	5	4	3	4	5	2	2	4	3	4	5	4	3	4	5	2	2	4	3	4	5	4	3	4	5	2
2	3	5	5	5	4	4	5	2	3	5	4	5	5	5	4	4	5	2	3	5	4	5	5	5	4	4	5	2
2	3	4	5	5	4	2	5	2	3	5	4	4	5	5	4	2	2	2	3	5	4	4	5	5	4	2	2	3
1	1	5	5	5	4	3	5	1	1	5	4	5	5	5	4	3	4	1	1	5	4	5	5	5	4	3	4	1
1	4	4	5	4	4	3	5	1	4	4	4	4	5	4	4	3	3	1	4	4	4	4	5	4	4	3	3	1
1	2	4	5	4	2	3	5	1	2	4	2	4	5	4	2	3	4	1	2	4	2	4	5	4	2	3	4	1
1	1	4	4	2	4	4	4	1	1	2	4	4	4	2	4	4	5	1	1	2	4	4	4	2	4	4	5	1
3	3	5	1	4	5	5	1	3	3	4	5	5	1	4	5	5	3	3	3	4	5	5	1	4	5	5	3	3
2	2	5	3	1	5	1	3	2	2	1	5	5	3	1	5	1	2	2	2	1	5	5	3	1	5	1	2	2
4	4	4	5	2	2	3	5	4	4	2	2	4	5	2	2	3	3	4	4	2	2	4	5	2	2	3	3	4
1	3	5	5	4	5	3	5	1	3	4	5	5	5	4	5	3	5	1	3	4	5	5	5	4	5	3	5	1
2	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5	4	4	4	5	3	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3	5	2
2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5	5	5	3	5	5	2	3	2	3	5	5	5	3	5	5	2	3	2
2	4	2	5	4	5	3	5	2	4	4	5	2	5	4	5	3	4	2	4	4	5	2	5	4	5	3	4	2
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	2	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	2	2
3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3
1	4	4	5	5	4	4	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	1
3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	5	2	2	3	5	4	4	2	2	4	5	2	2	3	3	4	4	2	2	4	5	2	2	3	3	4
1	3	5	5	4	5	3	5	1	3	4	5	5	5	4	5	3	5	1	3	4	5	5	5	4	5	3	5	1
2	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5	4	4	4	5	3	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3	5	2
2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5	5	5	3	5	5	2	3	2	3	5	5	5	3	5	5	2	3	2

2	4	2	5	4	5	3	5	2	4	4	5	2	5	4	5	3	4	2	4	4	5	2	5	4	5	3	4	2	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
2	2	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2
1	1	5	5	5	4	3	5	1	1	5	4	5	5	5	4	3	4	1	1	5	4	5	5	5	4	3	4	1	1
1	4	4	5	4	4	3	5	1	4	4	4	4	5	4	4	3	3	1	4	4	4	4	5	4	4	3	3	1	4
1	2	4	5	4	2	3	5	1	2	4	2	4	5	4	2	3	4	1	2	4	2	4	5	4	2	3	4	1	2
1	1	4	4	2	4	4	4	1	1	2	4	4	4	2	4	4	5	1	1	2	4	4	4	2	4	4	5	1	1
3	3	5	1	4	5	5	1	3	3	4	5	5	1	4	5	5	3	3	3	4	5	5	1	4	5	5	3	3	3
2	2	5	3	1	5	1	3	2	2	1	5	5	3	1	5	1	2	2	2	1	5	5	3	1	5	1	2	2	2
4	4	4	5	2	2	3	5	4	4	2	2	4	5	2	2	3	3	4	4	2	2	4	5	2	2	3	3	4	4
1	3	5	5	4	5	3	5	1	3	4	5	5	5	4	5	3	5	1	3	4	5	5	5	4	5	3	5	1	3
2	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5	4	4	4	5	3	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3	5	2	4
2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5	5	5	3	5	5	2	3	2	3	5	5	5	3	5	5	2	3	2	3
2	4	2	5	4	5	3	5	2	4	4	5	2	5	4	5	3	4	2	4	4	5	2	5	4	5	3	4	2	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
2	2	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2
3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3
1	4	4	5	5	4	4	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	1	4
3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	4	4	5	2	2	3	5	4	4	2	2	4	5	2	2	3	3	4	4	2	2	4	5	2	2	3	3	4	4
1	3	5	5	4	5	3	5	1	3	4	5	5	5	4	5	3	5	1	3	4	5	5	5	4	5	3	5	1	3
2	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5	4	4	4	5	3	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3	5	2	4
2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5	5	5	3	5	5	2	3	2	3	5	5	5	3	5	5	2	3	2	3
2	4	2	5	4	5	3	5	2	4	4	5	2	5	4	5	3	4	2	4	4	5	2	5	4	5	3	4	2	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
2	2	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2
3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3
1	4	4	5	5	4	4	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	1	4

3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5		
2	2	4	5	4	3	4	5	2	2	4	3	4	5	4	3	4	5	2	2	4	3	4	5	4	3	4	5	2	2
2	3	5	5	5	4	4	5	2	3	5	4	5	5	5	4	4	5	2	3	5	4	5	5	5	4	4	5	2	3
1	1	5	5	5	4	3	5	1	1	5	4	5	5	5	4	3	4	1	1	5	4	5	5	5	4	3	4	1	1
1	4	4	5	4	4	3	5	1	4	4	4	4	5	4	4	3	3	1	4	4	4	4	5	4	4	3	3	1	4
1	2	4	5	4	2	3	5	1	2	4	2	4	5	4	2	3	4	1	2	4	2	4	5	4	2	3	4	1	2
1	1	4	4	2	4	4	4	1	1	2	4	4	4	2	4	4	5	1	1	2	4	4	4	2	4	4	5	1	1
3	3	5	1	4	5	5	1	3	3	4	5	5	1	4	5	5	3	3	3	4	5	5	1	4	5	5	3	3	3
2	2	5	3	1	5	1	3	2	2	1	5	5	3	1	5	1	2	2	2	1	5	5	3	1	5	1	2	2	2
4	4	4	5	2	2	3	5	4	4	2	2	4	5	2	2	3	3	4	4	2	2	4	5	2	2	3	3	4	4
1	3	5	5	4	5	3	5	1	3	4	5	5	5	4	5	3	5	1	3	4	5	5	5	4	5	3	5	1	3
2	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5	4	4	4	5	3	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3	5	2	4
2	3	5	3	5	5	2	3	2	3	5	5	5	3	5	5	2	3	2	3	5	5	5	3	5	5	2	3	2	3
2	4	2	5	4	5	3	5	2	4	4	5	2	5	4	5	3	4	2	4	4	5	2	5	4	5	3	4	2	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
2	2	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2
3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3

GERENCIA	Clima	planificación	Organización	Dirección	Supervisión	Control	Liderazgo	Motivación	Influencia	Toma
113	116	30	23	20	27	13	30	24	44	13
112	107	29	22	20	25	16	29	20	43	13
127	125	33	24	23	29	18	33	24	51	14
103	110	27	18	18	27	13	30	23	45	9
110	106	28	19	18	29	16	29	21	46	9
107	111	28	20	19	26	14	30	22	44	11
97	93	25	19	16	24	13	26	18	37	10
98	89	25	19	17	22	15	24	16	37	11
110	112	29	20	23	21	17	27	21	47	14
80	82	21	15	13	22	9	22	18	33	7
100	103	27	23	18	22	10	29	21	35	14
120	118	31	22	21	29	17	31	23	49	12
118	120	31	22	23	25	17	30	23	49	14
107	112	28	18	20	26	15	28	23	48	10
110	116	29	20	22	23	16	30	22	47	13
147	151	39	29	29	30	20	39	29	59	19
116	119	30	20	21	28	17	33	23	50	11
126	130	33	23	23	30	17	35	26	53	13
123	123	32	23	23	27	18	32	23	50	14
144	147	38	28	28	30	20	38	28	58	18
100	103	27	23	18	22	10	29	21	35	14
120	118	31	22	21	29	17	31	23	49	12
118	120	31	22	23	25	17	30	23	49	14
107	112	28	18	20	26	15	28	23	48	10
110	116	29	20	22	23	16	30	22	47	13
147	151	39	29	29	30	20	39	29	59	19

116	119	30	20	21	28	17	33	23	50	11
126	130	33	23	23	30	17	35	26	53	13
123	123	32	23	23	27	18	32	23	50	14
144	147	38	28	28	30	20	38	28	58	18
112	107	29	22	20	25	16	29	20	43	13
127	125	33	24	23	29	18	33	24	51	14
103	110	27	18	18	27	13	30	23	45	9
110	106	28	19	18	29	16	29	21	46	9
107	111	28	20	19	26	14	30	22	44	11
97	93	25	19	16	24	13	26	18	37	10
98	89	25	19	17	22	15	24	16	37	11
110	112	29	20	23	21	17	27	21	47	14
80	82	21	15	13	22	9	22	18	33	7
100	103	27	23	18	22	10	29	21	35	14
120	118	31	22	21	29	17	31	23	49	12
118	120	31	22	23	25	17	30	23	49	14
107	112	28	18	20	26	15	28	23	48	10
110	116	29	20	22	23	16	30	22	47	13
147	151	39	29	29	30	20	39	29	59	19
116	119	30	20	21	28	17	33	23	50	11
126	130	33	23	23	30	17	35	26	53	13
123	123	32	23	23	27	18	32	23	50	14
144	147	38	28	28	30	20	38	28	58	18
144	147	38	28	28	30	20	38	28	58	18
100	103	27	23	18	22	10	29	21	35	14
120	118	31	22	21	29	17	31	23	49	12
118	120	31	22	23	25	17	30	23	49	14
107	112	28	18	20	26	15	28	23	48	10

110	116	29	20	22	23	16	30	22	47	13
147	151	39	29	29	30	20	39	29	59	19
116	119	30	20	21	28	17	33	23	50	11
110	106	28	19	18	29	16	29	21	46	9
107	111	28	20	19	26	14	30	22	44	11
97	93	25	19	16	24	13	26	18	37	10
98	89	25	19	17	22	15	24	16	37	11
110	112	29	20	23	21	17	27	21	47	14
80	82	21	15	13	22	9	22	18	33	7
100	103	27	23	18	22	10	29	21	35	14
120	118	31	22	21	29	17	31	23	49	12
118	120	31	22	23	25	17	30	23	49	14
107	112	28	18	20	26	15	28	23	48	10
110	116	29	20	22	23	16	30	22	47	13
147	151	39	29	29	30	20	39	29	59	19
116	119	30	20	21	28	17	33	23	50	11
126	130	33	23	23	30	17	35	26	53	13
123	123	32	23	23	27	18	32	23	50	14
144	147	38	28	28	30	20	38	28	58	18
100	103	27	23	18	22	10	29	21	35	14
120	118	31	22	21	29	17	31	23	49	12
118	120	31	22	23	25	17	30	23	49	14
107	112	28	18	20	26	15	28	23	48	10
110	116	29	20	22	23	16	30	22	47	13
147	151	39	29	29	30	20	39	29	59	19
116	119	30	20	21	28	17	33	23	50	11
126	130	33	23	23	30	17	35	26	53	13
123	123	32	23	23	27	18	32	23	50	14

144	147	38	28	28	30	20	38	28	58	18
112	107	29	22	20	25	16	29	20	43	13
127	125	33	24	23	29	18	33	24	51	14
110	106	28	19	18	29	16	29	21	46	9
107	111	28	20	19	26	14	30	22	44	11
97	93	25	19	16	24	13	26	18	37	10
98	89	25	19	17	22	15	24	16	37	11
110	112	29	20	23	21	17	27	21	47	14
80	82	21	15	13	22	9	22	18	33	7
100	103	27	23	18	22	10	29	21	35	14
120	118	31	22	21	29	17	31	23	49	12
118	120	31	22	23	25	17	30	23	49	14
107	112	28	18	20	26	15	28	23	48	10
110	116	29	20	22	23	16	30	22	47	13
147	151	39	29	29	30	20	39	29	59	19
116	119	30	20	21	28	17	33	23	50	11
126	130	33	23	23	30	17	35	26	53	13

2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1
3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1
2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1
3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1

2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1
2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1
3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1
3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1
3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2

Título: Matriz de consistencia: Gerencia Educativa Estratégica y su relación con el Clima Organizacional en la Red 5-UGEL 02 San Martin de Porres-2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la Gerencia Educativa estratégica y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020?</p> <p>Problemas Específicos 1.-¿Cuál es la relación entre la Planificación y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020?, 2.- ¿Cuál es la relación entre la organización y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020?, 3.,¿cuál es la relación entre la Dirección y el clima</p>	<p>Objetivo General Determinar que la Gerencia educativa estratégica se relaciona con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020.</p> <p>Objetivos Específicos 1.Identificar que la Planificación se relaciona con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020. 2.Identificar que la organización se relaciona con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020. 3.Determinar que la Dirección se relaciona con el clima</p>	<p>Hipótesis General Si existe relación directa entre la Gerencia Educativa Estratégica y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020.</p> <p>Hipótesis Específicos 1.Si existe relación de la Planificación con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020. 2.Si existe relación de la organización con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020. 3. Si existe relación de la Dirección con el clima</p>	Variable 1: Gerencia Educativa Estratégica				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Planificación Estratégica	Planificación Metas Objetivos Escolarización Profesorado	1-2 3-4 5-6 7-8	Ordinal El instrumento está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre =4 Siempre = 5	Correlación-causal
			Organización	Estructura Orgánica Estructura funcional Información	9-10 11-12 13-14		
			Dirección	Liderazgo Comunicación Autoridad	15-16 17-18 19-20		
			Supervisión Pedagógica	Desempeño Criterios Programas	21-22 23-24 25-26		
Control	Monitoreo Evaluación	27-28 29-30					

<p>organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020?,</p> <p>4.- ¿cuál es la relación entre la supervisión y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020?,</p> <p>5.- ¿Cuál es la relación entre el control y el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020?</p>	<p>organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020. 4.Determinar que la supervisión se relaciona con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020. Determinar que el control se relaciona con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020</p>	<p>organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020.</p> <p>4. Si existe relación de la supervisión con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020.</p> <p>5. Si existe relación del control con el clima organizacional en las Instituciones educativas de la Red 5- UGEL 02-San Martin de Porres-2020.</p>	Variable 2: Clima Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Liderazgo	Ética motivación Autoridad Estilos	1-2 3-4 5-6 7-8	Ordinal El instrumento está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre =4 Siempre = 5	Correlacional-causal
			Motivación	Solución de conflictos compromiso promoción	9-10 11-12 13-14		
			Comunicación	Medios Uso de las TIC Efectividad	15-16 17-18 19-20		
			Influencia	Orientación Desarrollo personal diálogo	21-22 23-24 25-26		
Toma de decisiones	Evaluación Rotación	27-28 29-30					
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA POR UTILIZAR				
<p>TIPO: Aplicada</p> <p>DISEÑO: Correlacional-causal</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo</p>	<p>POBLACIÓN: 99 unidades de análisis.</p> <p>Muestra: 20 unidades de análisis.</p>	<p>Variable 1: Gerencia Educativa Estratégica Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario Autor: Edgar Lino Gamarra</p> <p>Variable 2: Clima Organizacional Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Autor: Edgar Lino Gamarra</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se utilizará el software estadístico SPSS versión 4.0. para medir la fiabilidad de las preguntas se utilizará el Alfa de Cronbach</p> <p>INFERENCIAL: La estadística inferencial argumenta sus resultados a partir de las muestras de una población.</p>				



**ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LINO GAMARRA EDGAR LAUREANO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gerencia Educativa Estratégica y el Clima Organizacional en la Red 05-UGEL 02 San Martín de Porres-2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LINO GAMARRA EDGAR LAUREANO DNI: 32650876 ORCID 0000-0002-4627-6336	Firmado digitalmente por: ELINO el 05-02-2021 11:33:23

Código documento Trilce: INV - 0041701