



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión educativa y clima organizacional en los Colegios
Emblemáticos del distrito del Rímac Ugel 02 - 2017**

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

AUTORA:

Br. Haydee Velarde Flores

ASESORA:

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad y Gestión Educativa

PERÚ - 2017

Dr. Luis Núñez Lira

Presidente

Mg. Mercedes Nagamine

Secretaria

Dra. Estrella Esquiagola Aranda

Vocal

Dedicatoria

Está dedicado a mis padres por ser siempre mi ejemplo de fortaleza, mi inspiración para una constante superación. A mi esposo e hijos por su paciencia y apoyo permanente para consolidar mis metas.

Haydee

Agradecimiento

En primer lugar mi agradecimiento a nuestro Padre creador por su bendición al permitirme seguir creciendo profesionalmente a fin de brindar un mejor servicio en mi comunidad.

En segundo lugar a mis maestros de la Universidad Cesar Vallejo de la Maestría de Administración de la Educación por sus enseñanzas y consejos que han contribuido en estos dos años a mi formación profesional y personal haciendo de mi un profesional integro.

Una agradecimiento especial a la Dra. Estrella Esquiagola por sus orientaciones en el proceso de desarrollo de la presente investigación, por su paciencia y comprensión en los momentos difíciles y su estímulo para seguir adelante.

Finalmente a los Directores y maestros de las diversas instituciones en las que se realizó el trabajo por su acogida y buena disposición para colaborar y hacer posible el presente trabajo.

La autora

Declaración de Autoría

Yo, Haydee Velarde Flores, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Gestión educativa y clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac Ugel 02 – 2017” presentada, en 102 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de octubre del 2017

Haydee Velarde Flores

DNI: 08140894

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación educativa.” La gestión educativa y el clima organizacional en los colegios emblemáticos del Rímac Ugel -02 2017”, con el propósito de optar el grado de Maestra en esta Casa Superior de Estudios. Esperando que el contenido del siguiente trabajo de investigación atienda las expectativas puestas en toda la estructura y planificación de acciones ejecutadas en este estudio de carácter científico, se ha podido analizar la relación de la gestión educativa y el clima organizacional en los colegios emblemáticos del Distrito del Rímac –UGEL 02,2017”.

Se consideró los antecedentes nacionales e internacionales, la fundamentación, la justificación, la formulación del problema de Investigación, se plantearon las hipótesis, así como los objetivos de la misma, el marco metodológico con las variables, la operacionalización de las variables, el tipo y diseño de investigación las estrategias para contrastar la prueba de la hipótesis; se identificaron: la población, la muestra y el sistema de recolección de datos, así como los aspectos éticos. Finalmente, se exponen los resultados obtenidos a partir de las diversas técnicas utilizadas, se presentan los análisis e interpretación y discusión de los resultados. Detallando las conclusiones, las sugerencias, la bibliografía referida al tema que fue base para el trabajo de mi investigación.

La autora

Lista de contenidos

Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
RESUMEN	xii
ABSTRAC	xi
I. Introducción	
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	34
II. Método	
2.1. Diseño de investigación	36
2.2. Variables operacionables	37
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas y recolección de datos, validez y confiabilidad	39
III. Resultados	43
IV. Discusión	59
V. Conclusiones	63
VI. Recomendaciones	65
VIII Referencias bibliográficas	68
ANEXOS	
Anexo 1 Matriz de consistencia	
Anexo 2 Validación del Instrumento	

Anexo 3 Instrumento

Anexo 4 Constancia emitida por la I.E. por la realización del estudio

Anexo 5 Base de datos

Lista de tablas		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Gestión educativa	37
Tabla 2	Operacionalización de la variable Clima Organizacional	38
Tabla 3	Población y muestra	39
Tabla 04	Niveles y rangos de la variable gestión educativa	40
Tabla 05	Niveles y rangos de la variable clima organizacional	41
Tabla 06	Validación de expertos	43
Tabla 07	Interpretación de valores de Alfa de cronbach variable gestión educativa y clima organizacional	42
Tabla 08	Distribución de frecuencia de la percepción de los docentes sobre la gestión educativa de los colegios emblemáticos del Rímac UGEL02 – 2017	43
Tabla 09	Distribución de frecuencia de la percepción de los docentes sobre el clima organizacional de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017	45
Tabla 10	Distribución de frecuencia de la percepción de los docentes de la dimensión institucional de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017	46
Tabla 11	Distribución de frecuencia de la percepción de los docentes de la dimensión administrativa de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL02 - 2017	47
Tabla 12	Distribución de frecuencia de la percepción de los docentes de la dimensión pedagógica de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017	48
Tabla 13	Distribución de frecuencia de la percepción de los docentes de la dimensión comunitaria de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL02 - 2017	49
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes de la percepción de los docentes de la variable gestión educativa por cada institución educativa	51

Tabla 15	Distribución de frecuencias y porcentajes de la percepción de los docentes de la variable clima organizacional por cada institución educativa.	52
Tabla 16	Coeficiente de correlación entre gestión educativa y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017	54
Tabla 17	Coeficiente de correlación entre la dimensión institucional y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017	55
Tabla 18	Coeficiente de correlación entre la dimensión administrativa y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017	56
Tabla 19	Coeficiente de correlación entre la dimensión pedagógica y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017	57
Tabla 20	Coeficiente de correlación entre la dimensión comunitaria y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017	58

Lista de figuras

	Pag.
Figura 1 Distribución porcentual de la percepción de los docentes sobre la gestión educativa de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017	44
Figura 2 Distribución porcentual de la percepción de los docentes sobre el clima organizacional de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017	45
Figura 3 Distribución porcentual de la percepción de los docentes sobre la dimensión institucional de la variable gestión educativa de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017	47
Figura 4 Distribución porcentual de la percepción de los docentes sobre la dimensión administrativa de la variable gestión educativa de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017	48
Figura 5 Distribución porcentual de la percepción de los docentes sobre la dimensión pedagógica de la variable gestión educativa de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017	49
Figura 6 Distribución porcentual de la percepción de los docentes sobre la dimensión comunitaria de la variable gestión educativa de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017	50
Figura 7 Distribución porcentual de la percepción de los docentes sobre la variable gestión educativa por cada colegio emblemático del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017	51
Figura 8 Distribución porcentual de la percepción de los docentes sobre la variable clima organizacional por cada colegio emblemático del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017	52

Resumen

La presente tesis buscó determinar la relación existente entre la Gestión Educativa y el Clima Organizacional en las instituciones Emblemáticas del distrito del Rímac-2017.

La investigación es de tipo básica, de diseño no experimental descriptivo correlacional, siendo su población 304 profesores tomando en cuenta los tres Colegios Emblemáticos del Rímac: Mercedes Cabello, Ricardo Bentín y María Parado de Bellido. La muestra de trabajo seleccionada es de 172 profesores. Para la recolección de datos de aplico la técnica de la encuesta y el instrumento la encuesta para evaluar ambas dimensiones: Gestión Educativa y Clima Organizacional, ambas con un número de 24 ítems.

Los resultados demuestran que existe una relación moderada entre la Gestión Educativa y el Clima Organizacional, presentando un coeficiente de correlación de: 0,514, es decir a una eficiente Gestión educativa le corresponde un buen Clima organizacional. Se concluye señalando que existe una relación moderada entre la Gestión Educativa y el clima organizaciones en las instituciones Emblemáticas del distrito del Rímac.

Palabras Clave: Gestión Educativa, Clima Organizacional, motivación, confianza, participación.

Abstract

The present thesis sought to show the relationship between Educational Management and Organizational Climate in the Emblematic institutions of the district of Rímac-2017.

The research is of basic type, non-experimental descriptive correlative design, being its population 304 professors taking into account the three Emblematic Colleges of Rímac: Mercedes Cabello, Ricardo Bentín and Maria Parado de Bellido. The selected work sample is of 172 teachers. For the collection of data, I applied the survey technique and the survey instrument to evaluate both dimensions: Educational Management and Organizational Climate, both with a number of 24 items.

The results show that there is a moderate relationship between Educational Management and Organizational Climate, presenting a correlation coefficient of: 0.514, that is to say an efficient educational management corresponds to a good organizational climate. It concludes by pointing out that there is a moderate relationship between the Educational Management and the climate organizations in the Emblematic institutions of the Rimac district.

Key Words: Educational Management, Organizational Climate, motivation, trust, participation.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

El concepto de gestión proviene del entorno de la empresa y corresponde a la gerencia, en la actualidad este concepto ha cobrado mayor importancia. Trasladado también al campo educativo estos planteamientos también se han incorporado a la gestión institucional educativa por ser de importancia porque sus lineamientos conllevan al desarrollo de un papel estratégico frente a las debilidades de la gestión tradicional.

La Gestión Educativa, consiste en utilizar los principios generales de la gestión al campo netamente de la educación, es decir llevar a la práctica los lineamientos gerenciales a la labor educativa. Por lo tanto, la gestión educativa debe tener en cuenta las teorías generales de la gestión y los de la educación. “Se caracteriza por enfocar de manera amplia las posibilidades de una institución, en el sentido de resolver situaciones o el de alcanzar un propósito en cuestión” (Unesco 2011). Por ello es importante reorientar la conducción de la institución educativa en determinadas metas comunes partiendo de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios poseer saberes, habilidades y experiencias respecto a lo que se pretende aplicar, un objetivo común así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas en un clima organizacional adecuado. Lo que debemos tomar en cuenta primordialmente es que la gestión educativa, está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos. En sí la gestión educativa es un proceso sistemático que tiene dimensiones establecidas para fortalecer lo que son las instituciones educativas.

Sin embargo se presenta un problema en la gestión educativa y es que se trabaja con seres humanos y no se pueden aplicar los conceptos de gestión solo de manera administrativa, es necesario desarrollar la dimensión pedagógica sobre las cuestiones de administración de recursos, ya que la dimensión pedagógica es la que demanda mayor atención de parte de los docente, es la razón de ser de una institución educativa.

En América Latina la gestión educativa viene pasando por un proceso de transformación de ser una simple administración a una gestión más compleja,

como lo plantea Casassus (2000) que nos dice que la gestión educativa es muy especial debido que el objeto de estudio son seres humanos y por ello, en el ámbito de la educación, el contexto interno, o al menos parte del contexto interno (los alumnos) tiende a mezclarse conceptualmente con el fin de la organización. Esta es una situación propia de la educación que no se da en otras organizaciones. Lo dicho por Casassus exige una evaluación de las recetas de gestión para un replanteamiento que atienda a los diversos elementos con los que se relaciona una entidad educativa sin perder su objetivo central.

En el Perú, el Minedu ha planteado la importancia de reforzar la gestión educativa a través del liderazgo del director considerando que en una Institución Educativa es de vital importancia la presencia de un líder ya que se cree que dicha persona, puede guiar a un determinado grupo de personas, como son los maestros, estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa, a la consecución de los objetivos y metas de manera más rápida y efectiva que si cada una de estas lo hiciera por si sola.

El clima organizacional es un aspecto positivo dentro de la organización o dependiendo del caso puede convertirse en un obstáculo que dificulte el desempeño. Los factores internos y externos de la organización afectan en el clima organizacional y por lo tanto en el desempeño de los integrantes de la empresa. Esto es así porque todos los aspectos son percibidos por los trabajadores de forma directa o indirecta influyendo de tal manera en su comportamiento y rendimiento en el trabajo. Por lo tanto hoy el mundo la gestión educativa ha orientado diversos esfuerzos para mejorar el clima organizacional aplicando políticas de motivación y estímulo constante a sus trabajadores.

En América Latina en el año 2014 se realizó un estudio por el equipo de Ascenso en el que se evaluaron 447 compañías de América Latina, según los resultados se muestran una mejoría entre los colaboradores en el sentido que las empresas se preocupan cada vez más preocupados por evaluar su clima organizacional sin embargo aún hay mucho por hacer y lograr de esta manera en los colaboradores mayor eficiencia laboral. Una de las dimensiones que presenta un mayor porcentaje es el sentido de pertenencia de los trabajadores y el menor sería la motivación y capacitación constante.

En el caso del Perú se encuentra ubicado entre los tres últimos países junto con Chile y Uruguay en desarrollar un buen clima organizacional manifestando además una necesidad de mejorar las condiciones de trabajo así como sus espacios.

La presente Investigación se desarrolla en las Instituciones emblemáticas del distrito del Rímac- UGEL 02. Las instituciones por ser emblemáticas son consideradas como referentes para otras instituciones por su larga trayectoria y prestigio ganado a lo largo del tiempo, sin embargo presenta una serie de dificultades en su gestión que podría relacionarse con el clima organizacional de la institución.

Por lo tanto, esta investigación se realiza con la intención de relacionar la gestión educativa con el clima organizacional a través de las conclusiones encontradas en la presente investigación, que permita liderar y orientar adecuadamente a los directivos así como también mejorar el clima organizacional de toda la institución.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos Internacionales

Nieves (2015) *La gestión educativa para el desarrollo de la dimensión Pedagógica- Curricular*, investigación realizada con el personal de la Unidad Educativa “Rafael Álvarez”. El presente trabajo tiene un enfoque cuantitativo, investigación descriptiva y de campo, se tomó como población objeto de estudio a todo el personal que labora en la institución. El objetivo fue determinar el efecto de las supervisiones de las actividades pedagógicas en la labor docente. El resultado obtenido en esta investigación determina que la supervisión de las actividades pedagógicas es adecuada, pero existe debilidad en los programas de capacitación y actualización para los maestros, se manifiesta una falta de apoyo con los casos de los estudiantes que presentan problemas de aprendizaje y comportamiento y poca motivación al personal docente

Rojas (2015), investigación elaborada para obtener el grado de Maestría, titulado *Estrategia de Gestión Educativa para transformar la convivencia en el Colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad octava de Kennedy*. Esta

investigación presenta un enfoque cualitativo y su diseño es la Investigación Acción. Como toda propuesta de investigación acción es necesario diagnosticar la realidad de la muestra donde se va a intervenir para luego como parte central implementar la intervención e ir observando los resultados que se van obteniendo. El trabajo se realizó en base a un diagnóstico aplicado a los estudiantes. Finalmente para obtener los resultados se realizó la evaluación de la propuesta que se contrasta con el trabajo de campo permitiendo apreciar una necesidad de aplicar proyectos que permitan la mejora en el interior de la escuela para transformar la convivencia.

Gómez (2013), *Incidencia del Estilo de Gestión Escolar en el clima institucional*, se llevó a cabo en una institución educativa de la provincia de Buenos Aires, teniendo como muestra a todo el equipo directivo y docente de la institución. La metodología utilizada es la indagación descriptiva con abordaje cualitativa. Su diseño se establece sobre la comparación de resultados. Técnica usada fue la entrevista. Objetivo es demostrar la incidencia de los estilos de Gestión Escolar en el clima de la institución. Los resultados demostraron que hay aspectos relevantes en la gestión escolar que condicionan el clima institucional entre ellos la organización, claridad de normas, delegación de tareas, conducción de equipos de trabajo y los procesos comunicativos. La investigación es un aporte para las instituciones que desean implementar estrategias innovadoras para el fortalecimiento de la Gestión escolar y la eficacia del clima institucional.

Williams (2013) *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*, investigación que desarrolló un diseño metodológico ex post facto transversal descriptivo. El objetivo de la investigación es conocer las características de cómo se desarrolla la tendencia general de la percepción del talento humano sobre el clima laboral dentro de la institución municipal. El instrumento de trabajo fue aplicado a 20 empleados, una encuesta de clima laboral, que agrupa ítems en cinco dimensiones dirigidas a evaluar los procesos de comportamiento organizacional, como: liderazgo, comunicación, motivación, espacio físico y trabajo en equipo. Como resultado de este estudio se detecta las fortalezas y oportunidades que posee el personal a fin de ser consideradas en una nueva reestructuración del personal y cada quien de acuerdo a sus características ocupe el lugar que mejor provecho se pueda obtener. Además se

pudo conocer que el clima laboral se encuentra en un 46% dentro del cual la dimensión con mejor resultado fue el trabajo en equipo que obtuvo un 74 %, resultado que puede ser aprovechado para potenciar el clima favorable en la institución. La dimensión que exige una mayor atención y medidas para potenciarlo es la motivación con un 17%.

Alvarez (2013) *La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural*, investigación que posee un diseño cuantitativo, la metodología empleada tiene un enfoque descriptivo par el estudio de la gestión educativa. El instrumento se aplicó a una muestra de 25 trabajadores de la UIAM obteniendo como resultado que el 75% ha percibido los beneficios que tiene la mejora de la gestión educativa dentro de las actividades permanentes de la institución Se trabaja como objetivo el demostrar que la Gestión educativa es un factor en la calidad de una Universidad. En esta investigación analiza la gestión educativa en sus cuatro dimensiones: pedagógica, organizacional, comunitaria y administrativa; y como ello interviene en la mejora de toda la institución.

1.2.2 Trabajos previos Nacionales

Ramirez (2010) el trabajo de investigación: *Gestión educativa y la deserción escolar del nivel primario en la institución educativa Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos, Lima* tiene por objetivo explicar la influencia que tiene la calidad educativa con la deserción escolar. Es una investigación cuantitativa de tipo descriptivo de diseño correlacional. Para el recojo de información se usaron instrumentos diversos aplicados a diversos actores de la educación tomando en cuenta conceptos básicos de gestión educativa y deserción escolar. El grupo de trabajo fue seleccionado de la siguiente forma: a través del muestreo no probabilístico se eligió una muestra de 03 directivos 10 docentes del nivel primario, 28 docentes del nivel secundaria, 08 personal administrativos, 265 estudiantes del nivel primario y 550 estudiantes del nivel secundaria a quienes se les aplicó mediante la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Los resultados determinaron que los factores básicos de la gestión educativa influyen en la deseción de los alumnos por lo que se recomienda a las autoridades tomar las medidas que corresponden.

Alarcón (2013) *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima metropolitana*. El objetivo fue conocer el papel de la gestión educativa y la calidad de la educación que logran las instituciones privadas. Esta investigación presenta un modelo correlacional aplicando dos variables importantes en la gestión de las organizaciones escolares y la calidad. Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la prueba de Spearman, en la que se demuestra que hay una significancia y relación entre la Gestión Educativa y la Calidad de la Educación. Asimismo, se contó con la ayuda con del software estadístico SPSS y Microsoft Excel

Munive (2010) *Clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes*, Este estudio fue realizado en una Institución Educativa Pública. La investigación como objetivo de plante demostrar la existencia de una relación clima organizacional y desempeño laboral. La investigación es cuantitativa de tipo no experimental y de carácter exploratorio utilizando la modalidad del estudio de caso. Para la recolección de la información se utilizó la entrevista semiestructurada. El objetivo de la investigación es describir la relación entre clima organizacional y desempeño laboral. Ambas variables se relacionan entre sí mediante las dimensiones como: comunicación, relaciones interpersonales, compromiso y satisfacción laboral. Esta investigación demuestra que el clima organizacional repercute en el desempeño laboral, busca demostrar la importancia de brindar un buen ambiente laboral que permitan el buen funcionamiento del desempeño laboral y brindar así una educación de calidad.

Pérez (2013) presenta la tesis *El nivel de clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, durante el periodo comprendido de Abril a Diciembre del 2013*. La citada investigación es Descriptiva y Correlacional, el diseño es No Experimental – Transeccional. Para la recolección de información se aplicaron los cuestionarios de Clima Organizacional a un total de 107 trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana en las ciudades de Iquitos y Pucallpa. La investigación tuvo como resultado la existencia de un predominio de Nivel Medio (57.9%), por lo cual se demuestra que el factor clima organizacional influye

en la satisfacción laboral entre los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, período 2013.

Pérez (2015) *Clima Organizacional y gestión institucional en las instituciones educativas de la red N° 09 del distrito de Ate*. El objetivo de esta tesis fue conocer la relación de la gestión institucional y el clima organizacional en las instituciones educativas de la red N| 09 de Ate-Lima 2014. La metodología trabajada fue de tipo básico, nivel correlacional con un diseño no experimental transversal. Utiliza el método hipotético deductivo porque se observa el problema, se formula la hipótesis y se realiza la prueba. La muestra utilizada fue de 60 docentes. El instrumento de recolección de datos, dos encuestas con 90 items de cinco alternativas. El resultado descriptivo e inferencial a través de la prueba de la prueba Spearman rechazó la hipótesis nula existiendo una relación significativa de 0,875 entre las dos variables.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Marco teórico de la variable: Gestión Educativa

El concepto de gestión, se relaciona con el mundo de la empresa y atañe a la gerencia. Según Azzerbomi (2004) “la gestión hace referencia a procesos; permite analizar la forma de las decisiones, la conformación de equipos, la delegación de funciones, la negociación, la distribución de espacios tiempos” (p.34)

El autor hace referencia a la importancia de tomar los diversos conceptos gerenciales y financieros del mundo empresarial al campo educativo a fin de lograr una mejor organización y planeación de la gestión educativa.

Otra definición para tomar en cuenta es la de Gómez 2011 dice:

“Es la función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces” (p.42).

El autor involucra en la definición la importancia de ser capaces de unir las estructuras de ambos campos la administrativa y la pedagógica sin perder la

esencia formativa que caracteriza a la labor educativa de formar personas responsables y comprometidas para lograr ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional

El Minedu (2016) presentó la siguiente definición sobre la Gestión Educativa: “Es el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permitan llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación (p.3)”. Este concepto está dirigido de manera muy especial al desarrollo de la dimensión pedagógica, todos los procesos deben y acciones deben apuntar a ello por ser el objetivo central de una institución educativa.

Según el marco del Buen Desempeño Directivo dice lo siguiente:

“La gestión educativa se refiere a las acciones ejecutadas por el director de la institución educativa, a fin de lograr la mejora pedagógica, institucional y administrativa; para lo cual debía estar preparado, con la finalidad de mejorar sus capacidades y asumir sus funciones de manera eficiente y eficaz”(p.p.6).

De esta manera el Minedu resalta la importancia del director como elemento importante del cambio educativo. El director de la institución educativa hoy tiene el imperativo de involucrarse más con la labor pedagógica de su institución.

Además la Ley de Educación en su art.63 sostiene:

“La gestión del sistema educativo nacional es descentralizada, simplificada, participativa y flexible. Se ejecuta en un marco de respeto a la autonomía pedagógica y de gestión que favorezca la acción educativa” Ley General de Educación Ley Nro. 28044.

La Ley General de Educación en este artículo enfatiza la capacidad que tienen las diversas autoridades educativas para la toma de decisiones a fin de determinar acciones que favorezcan la labor educativa.

Para Marconi (2012) afirma sobre gestión educativa que:

“La gestión educativa es denominada también gestión de procesos en la que toma en cuenta cómo la organización escolar desarrolla de manera sistemática e intencional los sub procesos institucionales que se implementan con el fin de alcanzar resultados de calidad en

la gestión curricular y pedagógica, el soporte administrativo de la gestión y así mismo la preocupación por el mejoramiento continuo” (p. 15).

Es decir la gestión educativa está dirigida a lograr un trabajo de calidad, con el trabajo en equipo, cuyo producto debe ser óptimo gracias al esfuerzo de los directivos, en lo pedagógico, académico, administrativo y con la comunidad.

La gestión educativa está en un proceso de transformación en el que se exige al director un mayor liderazgo que le permita impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, que permita abordar la problemática real de su institución con la participación plena del equipo que se dirige para lograr un verdadero compromiso de parte de cada uno de los integrantes de la institución, que cada miembro se convenza que cada uno es gestor de la institución en un marco de motivación constante para lograr un clima organizacional adecuado.

Para Azzerbomi 2004 la gestión educativa debe presentar las siguientes características:

“Presentar un perfil coherente unificado de decisiones. Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos. Definir acciones para extraer ventajas del futuro. Comprometer a todos los actores de la institución. Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece” (p.34).

Al analizar lo planteado por la autora podemos decir que lo primero que la gestión debe fortalecer en la institución es la identidad y dirigir a todos sus colaboradores a esa misma dirección con objetivos muy claros.

Para analizar esta variable Azzerbomi 2004 nos presenta tres dimensiones de esta variable:

Dimensión Administrativa:

Para Azzerbomi 2004 la gestión educativa debe presentar las siguientes características:

“Analiza las acciones de gobierno que incluyen estrategias de manejo de recursos humanos, financieros y tiempos requeridos, así como el manejo de la información significativa que, tanto desde el plano

retrospectivo como desde el prospectivo, contribuya con la toma de decisiones” (p.35).

Esta dimensión de la gestión educativa está muy ligada a al Plan Educativo Nacional, depende mucho de los recursos que el Estado brinda a las instituciones y como cada una de ellas lo adecua a sus necesidades. A fin de obtener el mayor provecho posible de los recursos humanos, materiales y financieros disponibles y poder alcanzar los objetivos de la institución atendiendo las diversas demandas. De esta manera la dimensión administrativa permite organizar la institución es una herramienta que ayuda a dar el mejor uso a los diversos recursos y tiempo..

Dimensión Pedagógica

En relación a esta dimensión Azzerbomi 2004 considera que:

“Se refiere a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados” (p.36).

Se refiere básicamente a todas las acciones ligadas directamente con ellos proceso y prácticas educativas tomando en cuenta la diversificación y la contextualización según la realidad y la necesidad de la institución. Para ello se deben planificar actividades de diagnóstico de la realidad. De donde debe parte el análisis la reflexión y la discusión de los miembros de la institución a fin de lograr acuerdos que mejoren la labor educativa.

Este conjunto de estrategias son las técnicas que permiten a los docentes desarrollar y mejorar las capacidades y la gestión pedagógica. Por otro lado, los procedimientos e instrumentos son los componentes básicos que se deben implementar para apoyar el desarrollo de las estrategias básicas.

Dimensión Comunitaria

En relación a la Dimensión Comunitaria nos dice :

“Es el conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro. Se incluye también el modo o las perspectivas culturales en que cada institución considera las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno” (p.37)

Por lo expuesto dimensión es importante analizar y reflexionar la relación con cada uno de los agentes miembros de la comunidad para identificar las características, organizaciones y necesidades en el interior y exterior de la escuela. Es conveniente tener en cuenta el tiempo y el espacio al que corresponde la institución para reforzar en la identidad institucional la identidad de la comunidad. Para tal fin es importante considerar la cultura de las comunidades que se han construido y desarrollado tomando en cuenta el tiempo y espacio determinado.

Dimensiones de la variable Gestión Educativa

Para el desarrollo de esta investigación se toma como base el trabajo presentado por el Minedu de la mano con la Unesco (2011) en una investigación en el Perú, tomando los aportes de Juan Casassus estableció las siguientes Dimensiones de la Gestión Educativa:

Dimensión institucional: Minedu 2011 dice:

“Esta dimensión contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento” (p.34).

De esta manera se refiere a diversos aspectos relacionados con organigramas funcionales, distribución de tareas el buen uso del tiempo y de los ambientes en la institución. Además se puede agregar el buen manejo para identificar y estimular las diversas capacidades y habilidades personales y de grupo a fin de una mejor proyección en la tarea diaria.

Dimensión pedagógica

En relación a esta dimensión Minedu (2011) considera:

Se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos (p.35).

Esta dimensión está dirigida exclusivamente a los docentes, a la planificación, práctica y evaluación pedagógica con todas las acciones que esto comprende. Se puede agregar también la relación con los estudiantes y la capacitación constante del personal. Docente.

Dimensión administrativa

En esta dimensión Minedu (2011) afirma:

“Incluye acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje” (p.35).

Esta dimensión se ocupa de la maximización de los recursos materiales y humanos a fin de que prevalezcan los objetivos institucionales. Se puede señalar como algunas de las acciones que comprende la administración del personal, la designación de funciones, control y evaluación de su labor. También se puede agregar la adquisición, la distribución y el mantenimiento de los bienes además del manejo financiero de la institución.

Dimensión comunitaria

Con relación a esta dimensión Minedu (2011) dice:

”Hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus

condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria” (p.37).

También se considera las relaciones de la institución educativa con las diversas instituciones de su entorno como municipales, estatales, organizaciones civiles, eclesiales, etc. La relación con estas instituciones se convierte en una fortaleza al establecer alianzas que permiten reforzar la labor de la institución. Finalmente es importante también mantener una relación armoniosa y muy participativa con los padres de familia.

1.3.2 Marco teórico de la variable: Clima organizacional

Inicialmente definimos el término clima institucional según Gairin 2014 “Es la atmósfera o ambiente que se percibe como consecuencia de la interacción de los diferentes componentes organizativos” (p. 361).

Según Farjat 1998:

“El clima organizacional es el que se refiere a la administración y que incluye las normas convencionales y no convencionales que se acuerdan por consenso desde el ideario. Está relacionado con el modelo de gestión” (p.192).

Para Brunet (2004)

“Es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias y el ambiente interno”.

De esta manera establece que el clima organizacional desarrollado con eficiencia en una institución se puede convertir en un elemento importante para el buen desempeño institucional debido a que la atmósfera de trabajo se vuelve un ambiente grato que influye en el comportamiento y rendimiento de los trabajadores.

En relación a las dimensiones del clima institucional muchos autores han trabajado la variable determinando una serie de dimensiones incluso Silva (1996) identificó 25 dimensiones para esta variable.

A pesar de la diversidad de propuestas que existen en torno al estudio de esta variable Brunet (2004) y Silva (1996) rescatan el trabajo realizado por

Campbell y establecen que el estudio de esta variable debe considerar las siguientes dimensiones consideradas elementales::

1. Autonomía individual
2. Grado de estructura del puesto
3. Recompensa
4. Consideración, agradecimiento y apoyo

Dimensiones de la variable Clima Organizacional

Para el presente trabajo se mantendrá la propuesta de Brunet que desarrolla las dimensiones mencionadas:

Dimensión 1: Autonomía individual

Esta dimensión según Brunet 2004 considera:

“El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y conservar y conservar para sí mismo cierto poder de decisión. La autonomía individual es una de las cualidades humanas que nos permite actuar por nosotros mismos, donde es capaz de desarrollar y evaluar acciones o proyectos individuales y colectivos con creatividad, confianza y responsabilidad. La autonomía es el grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas” (p.12).

En resumen considera el autor que la personalidad de los miembros para asumir cada situación, la independencia del individuo frente a las normas de la institución forman un elemento importante en el desarrollo del clima organizacional

Dimensión 2: Grado de estructura del puesto

Sobre esta dimensión dice:

“Mide el grado al que los objetivos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de sus superiores que apunta a la forma en que se establecen y transmiten los objetivos y métodos de trabajo al personal”.

Se refiere entonces a la labor que realizan cada miembro en la institución según su determinado puesto que debe ser ganado por una serie de requisitos

que cumpla para desempeñarse adecuadamente. Por lo tanto la estructura organizacional está conformada por Reglamentos, deberes y normas que la organización que establecen el desenvolvimiento en la institución educativa.

Dimensión 3: Recompensa

Brunet sostiene que esta dimensión está referida a los aspectos económicos y a las posibilidades de promoción. El reconocimiento económico se entrega por una variedad de razones como el cumplir con los objetivos, lograr un alto rendimiento académico, realizar algo excepcional o un proyecto especial. Los reconocimientos no económicos se entregan no monetarios se entregan por exceder las expectativas como miembro de un grupo, asistencia perfecta o por aportes en nuevas áreas. “Las recompensas mantienen y promueven el éxito organizacional, logrando un mayor compromiso del personal “(p.51).

Dimensión 4: Consideración, agradecimiento y apoyo

Con respecto a la última dimensión Brunet 2004

“Se refiere a la confianza en los empleados de parte de la dirección, la toma de decisiones se dan en toda la organización. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica. El apoyo son las percepciones que tienen los miembros de la organización de sentirse apoyados por su grupo de trabajo” (p.52).

Se considera por lo tanto a las formas establecidas para que el empleado pueda acceder a los estímulos y apoyo de sus superiores.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017?

1.4.2 Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿Qué relación existe entre la dimensión institucional y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017?

Problema Específico 2

¿Qué relación existe entre la dimensión administración y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017?

Problema Específico 3

¿Qué relación existe entre la dimensión pedagógica y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017?

Problema Específico 4

¿Qué relación existe entre la dimensión comunitaria y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017?

1.5. Justificación del estudio

Justificación práctica

El análisis de la relación de las variables gestión educativa y el clima organizacional permitirá al equipo directivo de las instituciones contar con nuevos lineamientos necesarios para la mejora de la gestión, donde todos los miembros de la organización contribuyan a la mejora de la calidad de las organizaciones a través de la superación de ciertas debilidades que se evidencian al final de la investigación. Por tal motivo, el desarrollo de la presente investigación contribuye con la educación al brindar un aporte a la problemática de la gestión educativa en relación al clima organizacional en instituciones emblemáticas referentes de los cambios en la educación pública, busca mejorar de esta manera el sistema educativo peruano.

Justificación teórica

El estudio contiene diversas posturas teóricas que sustentan cada una de las variables, con cada uno de sus componentes. Así también el ordenamiento de las mismas contiene un profundo análisis teórico debidamente referenciado. Los mismos que serán de utilidad como fuente y referencia para otro estudio y otro análisis en el tratamiento de las variables en mención.

Justificación metodológica

Es importante porque se está considerando dos variables que juegan un papel importante en el desarrollo de la educación. La presente investigación permite determinar si existe relación entre ambas. El método, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación luego de ser demostrada su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en posteriores trabajos de investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017

1.6.2 Hipótesis Específicos

Hipótesis Específico 1

Existe una relación significativa entre la dimensión institucional y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017

Hipótesis Específico 2

Existe una relación significativa entre la dimensión administrativa y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017

Hipótesis Específico 3

Existe una relación significativa entre la dimensión pedagógica y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017

Hipótesis Específico 4

Existe una relación significativa entre la dimensión comunitaria y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017

1.7.2 Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1

Determinar la relación que existe entre la dimensión institucional y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 – 2017.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación que existe entre la dimensión administrativa y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 – 2017.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión pedagógica y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017.

Objetivo Específico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión comunitaria y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017.

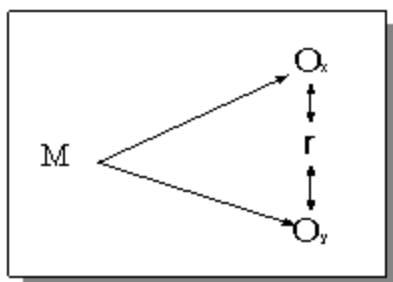
II. Metodología

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo de investigación Básica. Sobre ello Hernández, 2010 nos dice: “Básico o sustancial, ya que busca aumentar la teoría” (p.12).

La metodología es no experimental, según Hernández, Fernández y Batista (2010) “los estudios no experimentales se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (p.149).

Su diseño es descriptiva correlacional. Según Bernal (2010) “porque tiene su propósito es mostrar o examinar relaciones entre las variables “(p.114)



Donde: M = Muestra docentes de educación secundaria.

O1 = Variable Gestión educativa

O2 = Variable Clima organizacional

r = Relación entre variables.

Es decir los estudios correlacionales miden dos o más variables que se pretenden ver si.

Para Bernal : “la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables” (p.114).

Tomando en cuenta lo mencionado esta investigación mide solo la relación de las variables seleccionadas para el trabajo.

Es transversal, según Bernal nos dice sobre ello nos dice:” Estos estudios son especies de fotografías instantáneas del fenómeno objeto estudio”. Otros autores también denominan estas investigaciones como seccional.

2.2. Variables, operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles
Dimensión Institucional	Planificación y seguimiento de estrategias	1. 2. 3 4. 5. 6.		
	Uso del tiempo y espacio			
Dimensión Pedagógica	Programación de las áreas			
	Uso de recursos y tecnología	7, 8, 9, 10, 11, 12	Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca	Eficiente (89-120) Moderadamente Eficiente (57-88)
Dimensión Administrativa	RRHH y financieros			
	Control pedagógica	13, 14, 15.,16, 17		Deficiente (24-56)
Dimensión Comunitaria	Satisfacción de los usuarios			
	Convivencia	18, 19, 20, ,21, 22 ,23, 24		
	Inclusión			

Tabla 2

Operacionalización de la variable 02: Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de valores	Niveles
Autonomía individual	Organización	1, 2,3,4, 5,6		
	Responsabilidad			
Grado de estructura del puesto	Comunicación	7,8,9,10,11,12	Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca	Alto (89-120)
	Trabajo en quipo			
Recompensa	Confianza			Moderado (57-88)
	Ascensos			
Consideración, agradecimiento y apoyo	Consideración	13, 14. 15. 16. 17,		Bajo (24-56)
	Apoyo	18,19, 20, 21,22,23, 24		

2.3. Población y muestra

Según Bernal (2010) “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 161). El presente trabajo tiene como población los docentes de las instituciones emblemáticas del Rímac; es decir los docentes de los colegios emblemáticos: Ricardo Bentín, María Parado de Bellido y Mercedes Cabello.

La muestra dice Bernal (2010) “es la parte de la población que se selecciona, de la cual se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se desarrollará la medición y la observación de las variables, objeto de estudio” (p.161)

Para la determinación de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde:

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

En el caso de la investigación se trabaja con una muestra estratificada que es la siguiente:

Tabla 3

Población y muestra

Colegio	Población	Muestra
Mercedes Cabello	105	59
Ricardo Bentín	109	62
María Parado de Bellido	90	51
TOTAL	304	172

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La recolección de datos de antecedentes y marco teórico se realizó mediante la utilización de fuentes confiables de información, bases de datos, fuentes bibliográficas, etc.

Según Hernandez “La Recolección de datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con su propósito específico.

Para determinar la correlación entre la Gestión Educativa y Clima Institucional se elaboraron dos instrumentos de recolección de datos en forma de cuestionarios auto administrados (ambos cuestionarios constan de veinte y cuatro reactivos.) es decir, se proporciona directamente a los participantes de manera personal para que contesten objetivamente con escala Likert de frecuencias con cinco opciones de respuestas: Siempre, muy a menudo, normalmente, a veces, nunca.

Esta etapa es llamada también trabajo de campo. Los datos que se recogen esta etapa son confiables obedecen a un trabajo minucioso.

Instrumento 1: Cuestionario sobre Gestión Educativa

Ficha Técnica

Nombre : Gestión Educativa
 Autor : Haydee Velarde Flores
 Año : 2017
 Administración : Individual
 Tiempo de aplicación : Aproximadamente 10 a 15 minutos
 Ámbito de aplicación : Institución educativa
 Objetivo : Determinar el nivel de gestión en una institución educativa

Significación : Está referida a evaluar la relación de la gestión educativa con el clima organizacional.

Estructura:

La escala de apreciación cuenta con 24 ítems y cada ítem está estructurado con cinco clases de respuestas: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

Finalmente la escala de apreciación está conformada por tres niveles que son los siguientes:

Tabla 4

Niveles y rangos de la variable gestión educativa

Nivel	Rango
Eficiente	24 - 56
Moderadamente eficiente	57- 88
Deficiente	89 -120

Instrumento 2: Cuestionario sobre Clima organizacional

Ficha Técnica

Nombre : Clima organizacional
 Autor : Haydee Velarde Flores
 Año : 2017
 Administración : Individual
 Tiempo de aplicación : Aproximadamente 10 a 15 minutos
 Ámbito de aplicación : Institución educativa
 Objetivo : Determinar el nivel de clima organizacional que posee una institución educativa

Significación : Está referida a evaluar la asociación el clima organizacional con la gestión educativa.

Estructura:

La escala de apreciación cuenta con 24 ítems y cada ítem está estructurado con cinco clases de respuestas: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

Finalmente la escala de apreciación está conformada por tres dimensiones que son los siguientes: Muy eficiente, eficiente y deficiente.

Tabla 5

Niveles y rangos de la variable clima organizacional

Nivel	Rango
Bueno	24 - 56
Moderado	57- 88
Malo	89 -120

2.4.1 Validación

Hernández (2010), nos dice: “que se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir.

Para obtener datos confiables el instrumento fue sometido a una validación de expertos pasando de antemano por una observación y corrección de ítems. Cada uno de los expertos realizaron sus correcciones a fin de optimizar el trabajo. Cada uno de ellos pertenecen a diversas áreas entre metodólogos y especialistas del tema. A continuación los expertos que realizaron el trabajo de validación:

Tabla 6

Validación de expertos

Experto	Área	Opinión de la aplicabilidad
1.Felipe Guizado Osco	Metodólogo	Presenta suficiencia
2.Estrella A.. Esquiagola Aranda	Metodólogo	Presenta suficiencia
3. Denis Jaramillo Ostos	Temático	Presenta suficiencia

2.4. 2 Confiabilidad

Según Hernández (2010) dice: “que la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p.277) Se refiere a

que la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que producen resultados iguales.

Para la confiabilidad de los instrumentos de esta investigación estos fueron aplicados a una “prueba piloto” .Para reforzar el concepto cito a Hernández (2010) “La prueba piloto consiste en administrar el instrumento otras personas con características semejantes a la muestra objetivo de la investigación” (p.277).

Los resultados obtenidos fueron de alta confiabilidad, a continuación el detalle:

Tabla 7

Interpretación de valores de Alfa de cronbach de las variables gestión educativa y clima organizacional

Variables	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión educativa	,936	24
Clima Organizacional	,924	24

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Gestión Educativa

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la percepción de los docentes sobre la gestión educativa de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac Ugel 02 - 2017

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Deficiente	14	8,1
Moderadamente eficiente	132	76,7
Eficiente	26	15,1
Total	172	100,0

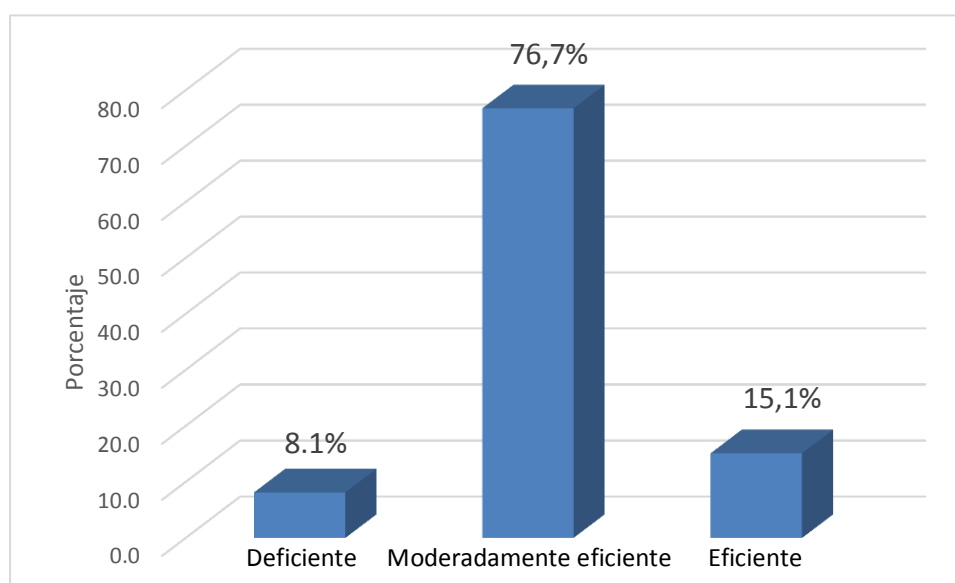


Figura 1. Distribución porcentual de la percepción de los docentes sobre la gestión educativa de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02-2017

Interpretación

De la tabla 8 y figura 1: Se aprecia que la mayor cantidad 76.7% consideran que la gestión pedagógica es de un nivel moderadamente eficiente, el 15,1 % es

considera que la gestión educativa es eficiente y el 8,1 % considera la gestión educativa como deficiente.

De los resultados obtenidos se concluye que para los docentes de las instituciones emblemáticas del Rímac, 2017 la gestión educativa tienen un nivel moderadamente eficiente

3.1.2. Clima Organizacional

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la percepción de los docentes sobre el clima organizacional de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02-2017

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
BAJO	20	11,6
MODERADO	113	65,7
ALTO	39	22,7
Válidos		
Total	172	100,0

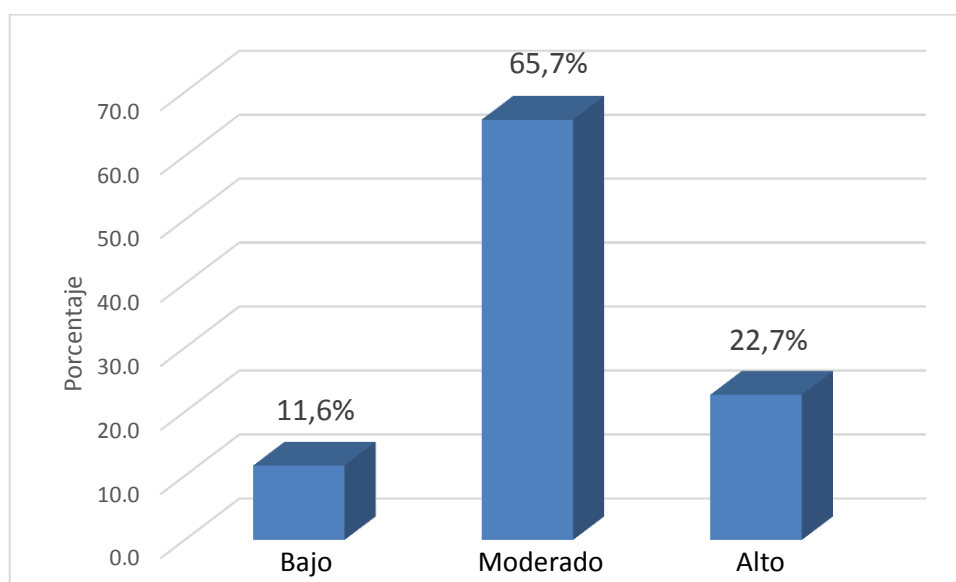


Figura 2. Distribución porcentual de la percepción de los docentes sobre el clima organizacional de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02-2017

Interpretación

De la tabla 9 y figura 2: Se aprecia que la mayor cantidad 65.7% consideran que el clima organizacional tiene un nivel moderado, el 22,7 % considera que el clima organizacional es alto y el 11,6 % considera el clima organizacional como deficiente.

De los resultados obtenidos se concluye que para los docentes de las instituciones emblemáticas del Rímac, 2017 el clima organizacional tienen un nivel moderado.

3.1.3. Dimensión Institucional

Tabla 10

Distribución de frecuencia de la percepción de los docentes de la dimensión institucional de la variable gestión pedagógica de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02-2017

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos		
Bajo	18	10,5
Medio	123	71,5
Alto	31	18,0
Total	172	100,0

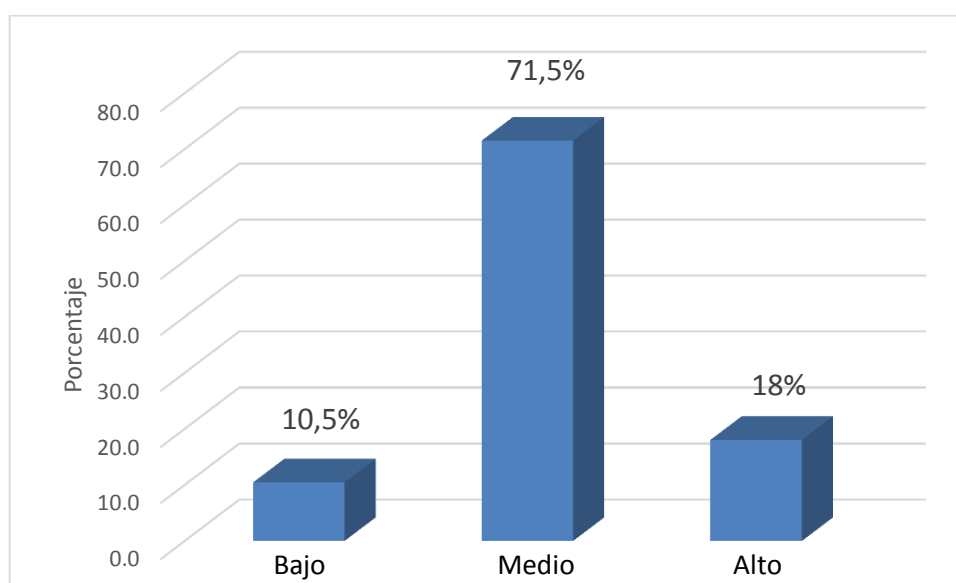


Figura 3. Distribución porcentual de la percepción de los docentes sobre la dimensión institucional de la variable gestión educativa de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02-2017

Interpretación

De la tabla 10 y figura 3: Se aprecia que la mayor cantidad 71.5.% consideran que la dimensión institucional tiene un nivel moderado, el 18, % considera que la dimensión institucional es alto y el 11,6 % considera lo considera como deficiente.

De los resultados obtenidos se concluye que para los docentes de las instituciones emblemáticas del Rímac, 2017 la dimensión institucional de la gestión educativa tienen un nivel moderado.

3.1.4. Dimensión administrativa

Tabla 11

Distribución de frecuencia de la percepción de los docentes de la dimensión administrativa de la variable gestión educativa de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02-2017

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos		
Bajo	25	14,5
Medio	114	66,3
Alto	33	19,2
Total	172	100,0

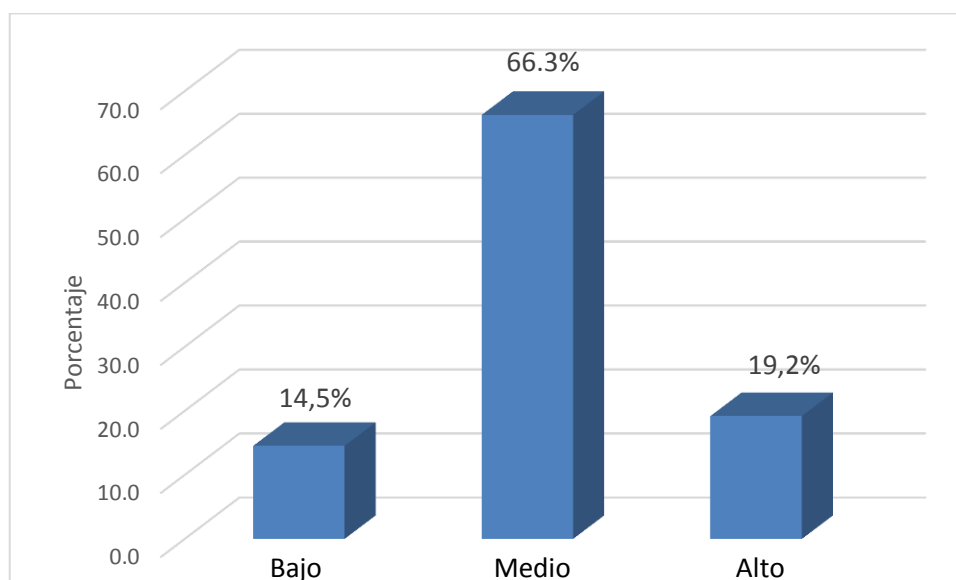


Figura 4. Distribución porcentual de la percepción de los docentes sobre la dimensión administrativa de la variable gestión educativa de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02-2017

Interpretación

De la tabla 11 y figura 4: Se aprecia que la mayor cantidad 66,3.% consideran que la dimensión administrativa tiene un nivel moderado, el 19,2 % considera que la dimensión administrativa es alto y el 14,5 % considera lo considera como deficiente.

De los resultados obtenidos se concluye que para los docentes de las instituciones emblemáticas del Rímac, 2017 la dimensión administrativa de la gestión educativa tienen un nivel moderado.

3.1.5. Dimensión pedagógica

Tabla 12

Distribución de frecuencia de la percepción de los docentes de la dimensión pedagógica de la variable gestión educativa de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02-2017

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	Bajo	17	9,9
	Medio	97	56,4
	Alto	58	33,7
	Total	172	100,0

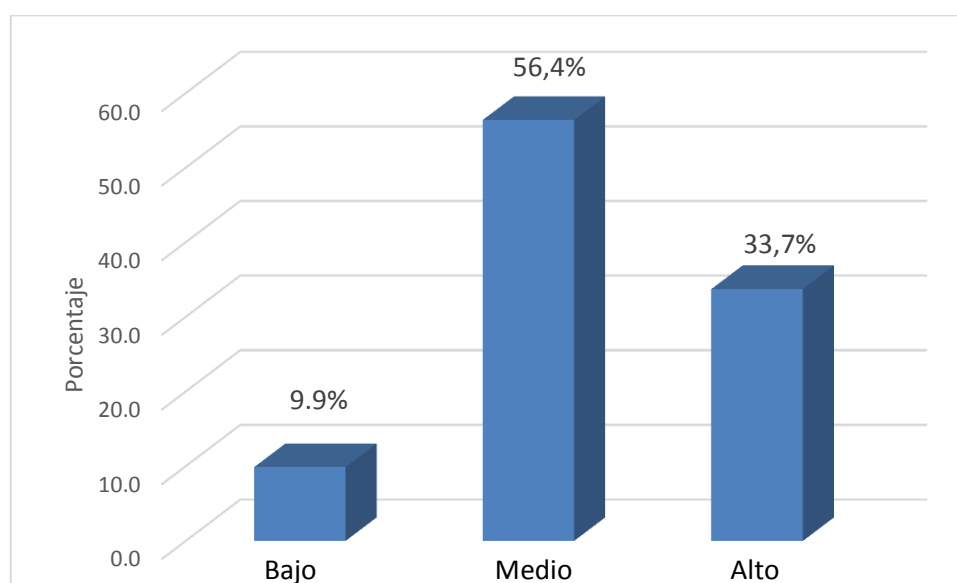


Figura 5. Distribución porcentual de la percepción de los docentes sobre la dimensión pedagógica de la variable gestión educativa de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02-2017

Interpretación

De la tabla 12 y figura 5: Se aprecia que la mayor cantidad 56,4.% consideran que la dimensión pedagógica tiene un nivel moderado, el 33,7 % considera que la dimensión pedagógica es alto y el 9,9 % considera lo considera como deficiente.

De los resultados obtenidos se concluye que para los docentes de las instituciones emblemáticas del Rímac, 2017 la dimensión pedagógica de la gestión educativa tienen un nivel moderado.

3.1.6. Dimensión comunitaria

Tabla 13

Distribución de frecuencia de la percepción de los docentes de la dimensión comunitaria de la variable gestión educativa de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02-2017

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos		
Bajo	23	13,4
Medio	126	73,3
Alto	23	13,4
Total	172	100,0

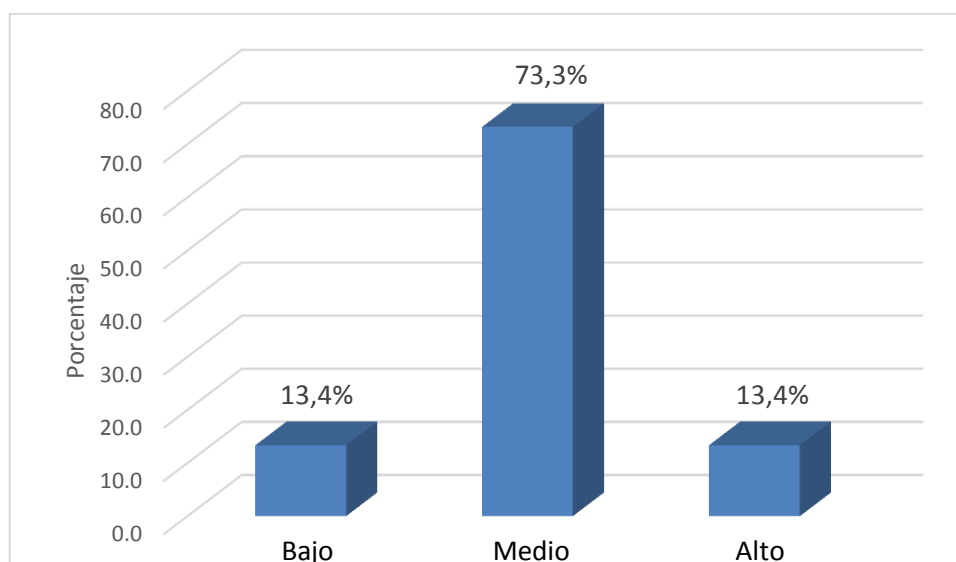


Figura 6. Distribución porcentual de la percepción de los docentes sobre la dimensión comunitaria de la variable gestión educativa de los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02-2017

Interpretación

De la tabla 13 y figura 6: Se aprecia que la mayor cantidad 73,3.% consideran que la dimensión comunitaria tiene un nivel moderado, el 13,4 % considera que la dimensión comunitaria es alto y el 13,4 % considera lo considera como deficiente.

De los resultados obtenidos se concluye que para los docentes de las instituciones emblemáticas del Rímac, 2017 la dimensión comunitaria de la gestión educativa tienen un nivel moderado.

3.1.7. Descripción de los resultados de la variable gestión educativa por cada institución educativa

Tabla 14

Distribución de frecuencia y porcentajes de la percepción de los docentes de la variable gestión educativa de cada colegio emblemático del distrito del Rímac Ugel 02-2017

Niveles de gestión educativa	IE Mercedes Cabello		IE Ricardo Bentín		IE María P. de Bellido	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	5	8,5	5	8,1	4	7,8
Moderadamente eficiente	44	74,6	52	83,9	36	70,6
Eficiente	10	16,9	5	8,1	11	21,6
Total	59	100.0	62	100.0	51	100.0

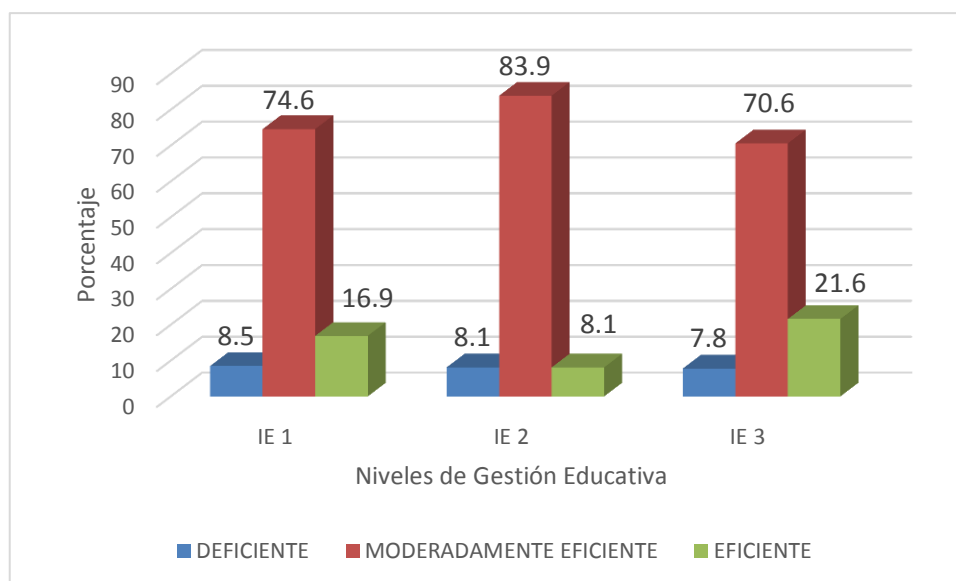


Figura 7. Distribución porcentual de la percepción de los docentes sobre la variable gestión educativa por cada colegio emblemático del distrito del Rímac UGEL 02-2017

Interpretación

De la tabla 14 y figura 7: Se aprecia que los resultados entre las tres instituciones educativas son bastantes similares predominando en las tres un nivel moderadamente eficiente que sobre pasa el 70%. El nivel eficiente con mayor porcentaje se encuentra en la institución María Parado de Bellido y el Ricardo Bentín se presenta el menor porcentaje en el nivel eficiente. El nivel deficiente se encuentra con porcentajes muy parecidos entre las instituciones Mercedes Cabello y Ricardo Bentín y el María Parado de Bellido posee el menor porcentaje en el deficiente.

De los resultados obtenidos se concluye que para los docentes de las tres instituciones emblemáticas del Rímac, 2017 la gestión educativa tienen un nivel moderadamente eficiente.

3.1.8. Descripción de los resultados de la variable clima organizacional por cada institución educativa

Tabla 15

Distribución de frecuencia y porcentajes de la percepción de los docentes de la variable clima organizacional de cada colegio emblemático del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017

Niveles de clima organizacional	IE 1		IE 2		IE 3	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	8	13,6	10	16,1	2	3,9
Moderado	38	64,4	47	75,8	28	54,9
Alto	13	22,0	5	8,1	21	41,2
Total	59	100.0	62	100.0	51	100.0

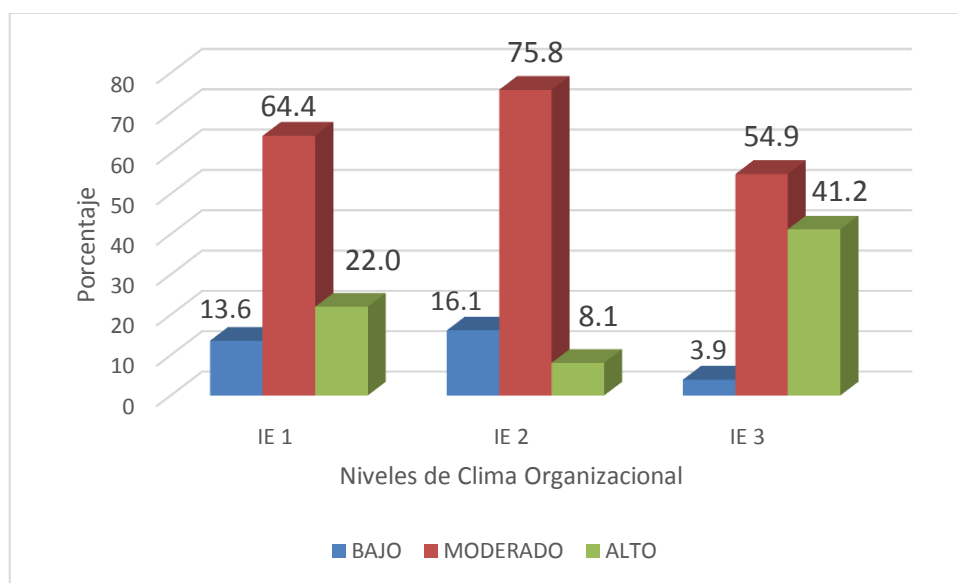


Figura 8. Distribución porcentual de la percepción de los docentes sobre la variable clima organizacional de cada colegio emblemático del distrito del Rímac UGEL 02-2017.

Interpretación

De la tabla 15 y figura 8: Se aprecia que los resultados entre las tres instituciones educativas son diversas, a pesar de ello predomina en las tres un nivel

moderado que sobre pasa el 50%. El nivel alto con mayor porcentaje se encuentra en la institución María Parado de Bellido y el Ricardo Bentín se presenta el menor porcentaje en el nivel alto. El nivel deficiente se encuentra con porcentajes muy parecidos entre las instituciones Mercedes Cabello y Ricardo Bentín y el María Parado de Bellido posee el menor porcentaje en el bajo.

De los resultados obtenidos se concluye que para los docentes de las tres instituciones emblemáticas del Rímac, 2017 la gestión educativa tienen un nivel moderado.

3.2 Resultados correlacionales

3.2.1 Gestión Educativa y Clima organizacional

Ho. No existe una relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017

H1. Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017

Regla de decisión:

Sig. > 0.05 ; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05 ; Se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16

Prueba de correlación entre gestión educativa y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017

Correlaciones			Gestión educativa	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,440**
		Sig. (bilateral)	172	,000
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,440**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	172	172

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

Interpretación

Según la tabla 16 de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de gestión educativa y clima organizacional se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,440$ correlación moderada, con nivel de significancia de 0.000, dentro del nivel permitido ($p < 0.01$), con la cual se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión pedagógica y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02-2017. Así mismo podemos señalar que el coeficiente de correlación obtenido es de una correlación moderada.

3.2.2 Gestión institucional y clima organizacional

- Ho. No existe una relación significativa entre la dimensión institucional y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 – 2017
- Ha. Existe una relación significativa entre la dimensión institucional y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 – 2017

Tabla 17

Prueba de correlación entre la dimensión institucional y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017

Correlaciones		Institucional	Clima organizacional
Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,310**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	172	172
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,310**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	172	172

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

Interpretación

Según la tabla 17 de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman aplicada a la dimensión institucional y clima organizacional se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,310$ correlación moderada, con nivel de significancia de 0.000, dentro del nivel permitido ($p < 0.01$), con la cual se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre dimensión institucional y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017. Así mismo podemos señalar que el coeficiente de correlación obtenido es de una correlación moderada.

3.2.3 Gestión administrativa y clima organizacional

- Ho. No existe una relación significativa entre la dimensión administrativa y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 – 2017
- Ha. Existe una relación significativa entre la dimensión administrativa y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 – 2017

Tabla 18

Coefficiente de correlación entre la dimensión administrativa y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017

Correlaciones		Administrativa	Clima organizacional
Rho de Spearman	Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,456**
	Clima organizacional	N	172
		Coeficiente de correlación	,456**
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	172

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

Interpretación

Según la tabla 18 de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman aplicada a la dimensión administrativa y clima organizacional se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,456$ correlación moderada, con nivel de significancia de 0.000, dentro del nivel permitido ($p < 0.01$), con la cual se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre dimensión administrativa y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017. Así mismo podemos señalar que el coeficiente de correlación obtenido es de una correlación moderada.

3.2.3 Gestión pedagógica y clima organizacional

- Ho. No existe una relación significativa entre la dimensión pedagógica y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017
- Ha. Existe una relación significativa entre la dimensión pedagógica y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017

Tabla 19

Coefficiente de correlación entre la dimensión pedagógica y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017

		Correlaciones	Pedagógica	Clima organizacional
Rho de Spearman	Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,215**
		Sig. (bilateral)	.	,005
	Clima organizacional	N	172	172
		Coeficiente de correlación	,215**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	172	172

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

Interpretación

Según la tabla 19 de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman aplicada a la dimensión pedagógica y clima organizacional se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,215$ correlación baja, con nivel de significancia de 0.000, dentro del nivel permitido ($p < 0.01$), con la cual se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre dimensión pedagógica y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017. Así mismo podemos señalar que el coeficiente de correlación obtenido es de una correlación moderada.

3.2.3 Gestión comunitaria y clima organizacional

Ho. No existe una relación significativa entre la dimensión comunitaria y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017

Ha. Existe una relación significativa entre la dimensión comunitaria y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 – 2017

Tabla 20

Coeficiente de correlación entre la dimensión comunitaria y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017

Correlaciones		Comunitaria	Clima organizacion al
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,413**
	Comunitaria Sig. (bilateral)	.	,000
	N	172	172
	Coeficiente de correlación	,413**	1,000
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	172	172

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

Interpretación

Según la tabla 20 de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman aplicada a la dimensión comunitaria y clima organizacional se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,413$ correlación moderada, con nivel de significancia de 0.000, dentro del nivel permitido ($p < 0.01$), con la cual se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre dimensión comunitaria y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017. Así mismo podemos señalar que el coeficiente de correlación obtenido es de una correlación moderada debido a que se encuentra entre el intervalo de $0,41 > r < 0,70$ (Prueba estadística de coeficiente de correlación de Spearman).

IV. Discusión

Discusión

En el trabajo de investigación titulado: “Gestión Educativa y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 -2017”, los resultados encontrados determinan que las variables trabajadas guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados. En los resultados descriptivos de la variable gestión educativa se muestran los resultados de los profesores encuestados en referencia a ésta variable: Gestión educativa. El 15,1% consideran que esta presenta un nivel deficiente; el 84,9% consideran que presenta un nivel moderadamente eficiente y el 8,1% consideran que presenta una gestión eficiente. En los resultados descriptivos de la variable dependiente Clima institucional se muestran los resultados de los profesores encuestados en referencia a ésta variable: clima organizacional. El 11,6% consideran que esta presenta un nivel inadecuado; el 77,3% consideran que presentan un nivel moderado y el 22,7% consideran que presenta un clima alto. El resultado refuerza la relación que tiene la gestión educativa en el clima institucional. Esta investigación demuestra que aquellas instituciones que no tienen una adecuada gestión educativa se relacionan con un clima inadecuado.

Después de haber realizado el análisis estadístico, en lo que respecta la hipótesis general, se puede afirmar que la gestión educativa se relaciona moderadamente con el clima institucional en las instituciones emblemáticas del distrito del Rímac. Mediante la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de gestión educativa y clima organizacional se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,514$. Estos resultados ratifican el resultado de otras tesis como la de Rojas (2015) que maneja las variables investigación “Estrategia de Gestión Educativa y la convivencia en el Colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad octava de Kennedy” y la de Gómez (2013), “Incidencia del Estilo de Gestión Escolar en el clima institucional” ambas investigaciones demuestran la incidencia de la Gestión Escolar en el clima de la institución. Los resultados demostraron que hay aspectos relevantes en la gestión escolar que condicionan el clima institucional entre ellos la organización,

claridad de normas, delegación de tareas, conducción de equipos de trabajo y los procesos comunicativos.

En la prueba de hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre la dimensión institucional y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 – 2017 de la prueba de correlación de Spearman aplicada a la dimensión institucional y clima organizacional se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,443$ correlación moderada, con nivel de significancia de 0.000, dentro del nivel permitido ($p < 0.01$), con la cual se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre dimensión institucional y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02-2017. Así mismo podemos señalar que el coeficiente de correlación obtenido es de una correlación moderada. Los resultados coinciden con la investigación realizada por Pérez (2015) “Clima Organizacional y gestión institucional en las instituciones educativas de la red N° 09 del distrito de Ate” su objetivo fue conocer la relación de la gestión institucional y el clima organizacional en las instituciones educativas de la red N| 09 de Ate-Lima 2014. El resultado descriptivo e inferencial a través de la prueba de la prueba Spearman rechazó la hipótesis nula existiendo una relación significativa de 0,875 entre las dos variables.

Los resultados inferenciales de la Prueba de Hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre la dimensión administrativa y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 – 2017. de la prueba de correlación de Spearman aplicada a la dimensión administrativa y clima organizacional se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,321$ correlación moderada, con nivel de significancia de 0.000, dentro del nivel permitido ($p < 0.01$), con la cual se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre dimensión administrativa y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017. Alvarez (2013) “La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural”, investigación

se reflexiona sobre la gestión educativa en sus cuatro dimensiones: así como la articulación de estas para mejorar el funcionamiento de la institución.

Los resultados inferenciales de la prueba de hipótesis específica 3: Existe una relación significativa entre la dimensión pedagógica y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 – 2017. se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,479$ correlación moderada, con nivel de significancia de 0.000, dentro del nivel permitido ($p < 0.01$), con la cual se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre dimensión pedagógica y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02-2017. Esta dimensión ha sido trabajada en diversas investigaciones por ser esta la que marca la diferencia con cualquier otra institución y presenta una relación muy importante dado que los docentes requieren de un apoyo pedagógico en su labor. Menciono la investigación de: Nieves (2015) “La gestión educativa para el desarrollo de la dimensión Pedagógica- Curricular”. El resultado obtenido en esta investigación determina que la supervisión de las actividades pedagógicas es adecuada, pero existe debilidad en los programas de capacitación y actualización para los maestros y poca motivación al personal docente

La hipótesis específica 4: Existe una relación significativa entre la dimensión comunitaria y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 – 2017. de la prueba de correlación de Spearman aplicada a la dimensión comunitaria y clima organizacional se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,528$ correlación moderada, con nivel de significancia de 0.000, dentro del nivel permitido ($p < 0.01$), con la cual se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre dimensión comunitaria y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017. En la investigación de Alarcón (2013) Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima metropolitana permite conocer el papel de la gestión educativa y la calidad de la educación que logran las instituciones demostrando que el uso adecuado de diversas estrategias de gestión mejora la calidad de la educación en todas sus dimensiones.

V. Conclusiones

- Primera:** La gestión educativa se relaciona moderadamente con el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del distrito del Rimac UGEL 02 - 2017, Mediante la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de gestión educativa y clima organizacional se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,514$ el cual representa una correlación moderada.
- Segunda:** Existe una relación significativa entre la dimensión institucional y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 – 2017 de la prueba de correlación de Spearman aplicada a la dimensión institucional y clima organizacional se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,443$ correlación moderada, con nivel de significancia de 0.000, dentro del nivel permitido ($p < 0.01$) por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre dimensión institucional y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017.
- Tercera:** Existe una relación significativa entre la dimensión administrativa y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 – 2017. de la prueba de correlación de Spearman aplicada a la dimensión administrativa y clima organizacional se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,321$ correlación moderada, con nivel de significancia de 0.000, dentro del nivel permitido ($p < 0.01$), con la cual se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre dimensión administrativa y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017.
- Cuarta:** Existe una relación baja entre la dimensión pedagógica y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac

UGEL 02 – 2017. se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,479$ correlación moderada, con nivel de significancia de 0.000, dentro del nivel permitido ($p < 0.01$), con la cual se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre dimensión pedagógica y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017.

Quinta: Existe una relación significativa entre la dimensión comunitaria y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 – 2017. de la prueba de correlación de Spearman aplicada a la dimensión comunitaria y clima organizacional se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,528$ correlación moderada, con nivel de significancia de 0.000, dentro del nivel permitido ($p < 0.01$), con la cual se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre dimensión comunitaria y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Dentro de las sugerencias que se formulan, tenemos las siguientes:

- Primera:** Se sugiere al personal directivo realizar un diagnóstico real y plantearse retos para la mejora de la institución y asegurar un mejor logro de los aprendizajes mejorando las relaciones humanas propiciando un clima favorable practicando una adecuada comunicación.
- Segunda:** El director de la institución educativa debe delegar responsables con funciones claras para todo el equipo docente orientados a promover un clima institucional favorable para el desarrollo de las actividades que contribuyan a la mejora de los aprendizajes.
- Tercera:** Capacitar a los directivos para que apliquen el liderazgo pedagógico y de esa manera pueda mejorar su gestión en las instituciones educativas. Efectuar talleres donde se apliquen dinámicas grupales para integrar y motivar a los docentes.
- Cuarta:** Trabajar con los aliados estratégicos para desarrollar talleres de relaciones interpersonales con la finalidad de mejorar el diálogo, la comunicación y la participación activa de los docentes. Poniendo en práctica el liderazgo pedagógico del director.
- Quinta:** Promover la gestión comunitaria y buscar la participación de toda la comunidad educativa y comprometerlos a participar conjuntamente en las actividades culturales, pedagógicas e institucionales para de esta manera mejorar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y tener una convivencia sana.

VII. Referencias

Referencias

- Alarcón, S. (2013) *Gestión educativa y calidad de la Educación en instituciones privadas en Lima metropolitana*. Universidad San Martín de Porres
- Álvarez, I. (2013) *La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural*. Universidad Autónoma Indígena de México.
- Arroyo, C, Fernández, N, Sánchez, J., Villafana, C.(2011), *Rol de los egresados de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en Instituciones Odontológicas*. UNMSM, Lima, Perú.
- Azzerboni, D. (2004) *Conduciendo la escuela: Manual de Gestión Directiva y Evaluación Institucional*. Ed. Novedades Educativas. Buenos Aires.
- Bernal, T. (2010) *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Ed. Perarson. Colombia.
- Brunet, Luc. (2004) *“El clima de trabajo en las organizaciones”* Ed. Trillas. México
- Casassus, J. (2000) *“Gestión educativa en América Latina”* En *Boletín del Proyecto Principal*, N° Octubre 2000. Unesco, Santiago de Chile
- Casassus J. (1999) *Marcos conceptuales de la gestión educativa”* en *La Gestión: en busca del sujeto*. UNESCO Orealc, Santiago de Chile, 1999.
- Casassus J. (2000) *Poder, lenguaje y calidad de la educación”* En *Boletín del Proyecto Principal*. N° 50. Abril 2000. Unesco, Santiago de Chile
- Farjat L. (1998) *“Gestión educativa Institucional de las intenciones a las correcciones para transformar la realidad”*. Lugar editorial. Buenos Aires.
- Gairin J. (2014) *”La organización escolar : Contexto y texto de la actuación”*. Ed. La Muralla. España.
- Gómez G. (2011) *Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el S.XXI* en *Gestión Educativa* Vol.14 N° 26.
- Gómez V. (2013) *Incidencia del Estilo de Gestión Escolar en el clima institucional*. Universidad Abierta Interamericana. Buenos Aires.

- Hernández, S. (2010) *Metodología de la Investigación*. Ed. McGraw-Hill Interamericana Mexico-2010
- Jiménez, C. W. (1980) *Introducción a la Teoría Administrativa*. Fondo de Cultura Económica México
- Marconi (2012) *Planificación y Organización*. Administración Educativa. American Andragogi University, La Ceiba Honduras.
- Ministerio de Educación del Perú (2006) *Modulo de Planificación Estratégica*. Lima Perú.
- Ministerio de Educación del Perú (2011) *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación del Perú (2013) *Fascículo para la gestión de los aprendizajes Lima-Perú*
- Ministerio de Educación del Perú (2013) *“Manual del líder pedagógico*. Lima-Perú”.
- Ministerio de Educación del Perú (2016) *Currículo Nacional de Educación Básica*”. Lima-Perú
- Munive, G. (2010) *Clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Nieves, L. (2015) *La gestión educativa para el desarrollo de la dimensión Pedagógica- Curricular*. Universidad Central de Venezuela.
- Pérez, N. (2013) *El nivel de Clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonia peruana, durante el periodo comprendido de abril a diciembre del 2013*” Instituto de Investigaciones de la Amazonia. Iquitos
- Pérez (2015) *Clima organizacional y gestión institucional en las instituciones educativas de la red 09 del distrito de Ate*”
- Ramírez, C. (2004) *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. Editorial LUMUSA. México D.F.

- Ramírez, Y. (2010) *Gestión Educativa y la deserción Escolar en el nivel primario en la institución educativa Brígida Silva de Ochoa del distrito de Chorrillos, Lima*". Universidad Nacional mayor de San marcos. Lima.
- Rojas, N. (2015) *Estrategias de Gestión Educativa para transformar la convivencia en colegio Eduardo de Umaña Luna de la localidad octava de Kennedy*. Universidad Libre. Bogotá .
- Santana. C. (2014) *Clima laboral en América Latina*. Grupo Ascenso.
- Silva, M. (1996) *Clima en las Organizaciones: Teoría, Método e intervención*.
- Suxo, N. (1998) *Apuntes de Perfil de Tesis. Ed. Educación y Cultura. Lima- Perú*.
- Ramírez (2010) *"Gestión educativa y la deserción escolar del nivel primario en*
- Williams, L. (2013) *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública* ".Universidad Autónoma de Nueva León. México.

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión Educativa Institucional y el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del Rímac UGEL 02 – 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General. ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del Rímac UGEL 02 – 2017?..</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1: ¿Qué relación existe entre la dimensión institucional y el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del Rímac UGEL – 2017?.</p> <p>Problema específico 2: ¿Qué relación existe entre la dimensión organización y el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del Rímac UGEL – 2017 ?.</p> <p>Problema específico 3: ¿Qué relación existe entre la dimensión pedagógica y el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del Rímac UGEL – 2017?.</p> <p>▪ Problema específico 4: ▪ ¿Qué relación existe entre la dimensión pedagógica y el clima organizacional en los colegios emblemáticos del Rímac UGEL 02 Lima 2017?.</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del Rímac UGEL 02 – 2017</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la dimensión institucional y el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del Rímac UGEL 02 – 2017</p> <p>▪ Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la dimensión organización y el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del Rímac UGEL 02 – 2017</p> <p>Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la dimensión pedagógica y el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del Rímac UGEL 02 – 2017</p> <p>Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre la dimensión pedagógica y el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del Rímac UGEL 02 – 2017</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>▪ Existe una relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del Rímac UGEL 02 – 2017</p> <p>▪ Hipótesis específicos1 Existe una relación entre la dimensión institucional y el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del Rímac UGEL 02 – 2017</p> <p>Hipótesis específicos 2 Existe una relación significativa entre la dimensión organización y el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del Rímac UGEL 02 – 2017</p> <p>Hipótesis específicos1 Existe una relación significativa entre la dimensión pedagógica y el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del Rímac UGEL 02 – 2017</p> <p>▪ Hipótesis específicos1 Existe una relación significativa entre la dimensión pedagógica y el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del Rímac UGEL 02 – 2017</p>	<p>DISEÑO Descriptiva Correlacional</p> <p>MÉTODO Básico</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo</p>	<p>POBLACION La investigación ha sido aplicada en los docentes de los colegios emblemáticos del Distrito del Rímac</p> <p>MUESTRA Se ha seleccionado una muestra estratificada de cada institución</p>	<p>TECNICA La entrevista</p> <p>INSTRUMENTO Para determinar la correlación de las variables se aplican dos cuestionarios para medir cada variable de 24 ítems cada uno con una escala de Likert.</p>

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

A continuación encontrará una serie de afirmaciones acerca de la Institución en que Ud. labora. Frente a cada una de ellas tendrá cinco alternativas de respuestas que son las siguientes:

1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Ítems	Niveles o rangos				
	1	2	3	4	5
1. Se realiza una lista de todos los procesos (flujograma) y procedimientos que se realizan dentro de la Institución.					
2. La I. E. da a conocer a toda la comunidad educativa la forma como se encuentra organizada					
3. Se delega funciones de manera adecuada y oportuna en la Institución Educativa.					
4. Se distribuyen los ambientes según las necesidades de la institución					
5. Aprovecha el tiempo en forma efectiva al realizar tareas claramente definidas.					
6. Se informa oportunamente sobre los documentos y normas emitidas por el Ministerio.					
7. se orienta la diversificación curricular acorde con el perfil del educando.					
8. Se realiza el monitoreo de clases, realizando observaciones pertinentes para la mejora de la labor pedagógica.					
9. En la sesión se verifica el empleo de métodos de enseñanza adecuados al ritmo y estilo de aprendizaje de los alumnos					
10. Se promueve la implementación de proyectos de innovación					
11. Se comprueba el empleo de equipos y materiales educativos con que cuenta la Institución					
12. La institución educativa promueve la capacitación en cursos y/o seminarios relacionado con las TICs					
13. Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la Institución conforme a las normas y lineamientos establecidos					
14. Se promueve la adquisición de mobiliarios y equipos nuevos para mejorar el aprendizaje.					
15. Se incentiva el trabajo en equipo para la mejora de las distintas áreas de la Institución Educativa					
16. Se realiza monitoreo planificado del desempeño docente de acuerdo a un programa establecido					
17. Se tiene definido los indicadores para la evaluación y control de la labor docente					
18. Se evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación; mediante encuestas sobre trámites, calidad de los					

docentes y otros servicios					
19. Se registran y evalúan los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia					
20. La Institución Educativa establece relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios					
21. El colegio participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental					
22. Promueve proyectos y programas de carácter comunal					
23. Toda la población que ingresa a la IE recibe una atención que garantiza el aprendizaje, la participación, la convivencia y el avance de un grado a otro					
24. En la institución, los integrantes de la comunidad educativa colaboran entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos.					

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

A continuación encontrará una serie de afirmaciones acerca de la Institución en que Ud. labora. Frente a cada una de ellas tendrá cinco alternativas de respuestas que son las siguientes:

1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Ítems	Niveles o rangos				
	1	2	3	4	5
1. Goza de autonomía para planificar las actividades pedagógicas extracurriculares (visitas de estudio, el uso de ciertos ambientes) en la Institución Educativa.					
2. Toma la iniciativa en el planteamiento de propuesta de proyectos de innovación de mejora de la Institución Educativa.					
3. El Director anima al personal a tomar la iniciativa en relación a las actividades institucionales					
4. El Director asume con responsabilidad los acuerdos tomados en las reuniones de trabajo					
5. Asiste con puntualidad a reuniones laborales pedagógicas					
6. El Director garantiza la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones para la solución de conflictos					
7. El Director se interesa por mejorar continuamente la comunicación que genere un ambiente que favorezca el aprendizaje					
8. El Director comunica y soluciona los conflictos mediante la acción colectiva de sus miembros					
9. El Director informa oportunamente los eventos y reuniones que se realizan.					
10. El director promueve entre los docentes el trabajo en equipo.					
11. El Director delega funciones fomentando la participación colaborativa en todo el personal					
12. El director maneja un liderazgo adecuado incentivando al personal hacia el logro de los objetivos de la Institución Educativa.					
13. Los directivos promueven el trabajo docente para la obtención de los "Bonos Escuela"					
14. Los trabajadores se sienten satisfechos de trabajar en la institución					
15. Se percibe en el ambiente laboral lealtad con la institución					
16. Se destaca el trabajo bien hecho a través de diversos reconocimientos públicos y personales					
17. En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.					

18. El Director promueve nuevos liderazgos en la comunidad educativa, delegando confianza y responsabilidades a los coordinadores					
19. La institución se caracteriza por tener un ambiente cómodo y relajado					
20. El Director actúa de forma amistosa y colaborativa con el personal.					
21. El Director promueve el diálogo ante diversas situaciones de conflicto entre el personal de la institución					
22. La institución se esfuerza por conocer los problemas, intereses y aspiraciones de cada uno					
23. Ante una situación difícil se cuenta con el apoyo de los miembros de la institución					
24. Entre el personal de la institución predomina un ambiente de amistad					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL							
1	Realiza una lista de todos los procesos (flujograma) y procedimientos que se realizan dentro de la Institución	✓		✓		✓		
2	La I. E. da a conocer a toda la comunidad educativa la forma como se encuentra organizada.	✓		✓		✓		
3	Delega funciones de manera adecuada y oportuna en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
4	Se distribuyen los ambientes según las necesidades de la institución	✓		✓		✓		
5	Aprovecha el tiempo en forma efectiva al realizar tareas claramente definidas	✓		✓		✓		
6	Se informa oportunamente sobre los documentos y normas emitidas por el Ministerio	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se orienta la diversificación curricular acorde con el perfil del educando	✓		✓		✓		
8	Se realiza el monitoreo de clases, realizando observaciones pertinentes para la mejora de la labor pedagógica.	✓		✓		✓		
9	En la sesión se verifica el empleo de métodos de enseñanza adecuados al nivel de los alumnos	✓		✓		✓		
10	Se promueve la implementación de proyectos de innovación	✓		✓		✓		
11	Se comprueba el empleo de equipos y materiales educativos con que cuenta la Institución	✓		✓		✓		
12	La institución educativa promueve la capacitación en cursos y/o seminarios relacionado con las TICs.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se informa sobre los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la Institución conforme a las normas y lineamientos establecidos	✓		✓		✓		
14	Se promueve la adquisición de mobiliarios y equipos	✓		✓		✓		

	nuevos para mejorar el aprendizaje.						
15	Se incentiva el trabajo en equipo para la mejora de las distintas áreas de la Institución Educativa	✓		✓		✓	
16	Se realiza monitoreo planificado del desempeño docente de acuerdo a un programa establecido	✓		✓		✓	
17	Se tiene definido indicadores para la evaluación y control del plan estratégico de la Institución.	✓		✓		✓	
	DIMENSION COMUNITARIA						
18	Se evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación; mediante encuestas sobre trámites, calidad de los docentes y otros servicios	✓		✓		✓	
19	Se registran y evalúan los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia	✓		✓		✓	
20	La Institución Educativa establece relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios	✓		✓		✓	
21	El colegio participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental	✓		✓		✓	
22	Promueve proyectos y programas de carácter comunal.	✓		✓		✓	
23	Toda la población que ingresa a la IE recibe una atención que garantiza el aprendizaje, la participación, la convivencia y el avance de un grado a otro	✓		✓		✓	
24	En la institución, los integrantes de la comunidad educativa colaboran entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guizado Osorio Felipe DNI: 94461557

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 2017


FIRMA DEL EXPERTO

14	Los trabajadores se sienten satisfechos de trabajar en la institución	✓		✓		✓	
15	Se percibe en el ambiente laboral lealtad con la institución	✓		✓		✓	
16	Se destaca el trabajo bien hecho a través de diversos reconocimientos públicos y personales	✓		✓		✓	
17	En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	✓		✓		✓	
18	El Director promueve nuevos liderazgos en la comunidad educativa, delegando confianza y responsabilidades a los coordinadores	✓		✓		✓	
CONSIDERACIÓN, AGRADECIMIENTO Y APOYO							
19	La institución se caracteriza por tener un ambiente cómodo y relajado	✓		✓		✓	
20	El Director actúa de forma amistosa y colaborativa con el personal.	✓		✓		✓	
21	El Director promueve el diálogo ante diversas situaciones de conflicto entre el personal de la institución	✓		✓		✓	
22	En la institución la empresa se esfuerza por conocer los problemas, intereses y aspiraciones de cada uno.	✓		✓		✓	
23	Ante una situación difícil se cuenta con el apoyo de los miembros de la institución	✓		✓		✓	
24	Entre el personal de la institución predomina un ambiente de amistad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hoy suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guizado Osca Feliza DNI: 31464557

Especialidad del validador: Docente metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

de _____ del 2017

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AUTONOMIA INDIVIDUAL							
1	Goza de autonomía para planificar actividades pedagógicas extracurriculares (visitas de estudio, el uso de ciertos ambientes) en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	Toma la iniciativa en el planteamiento de propuesta de proyectos de innovación de mejora de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
3	El Director delega al personal la toma de iniciativa en relación a las actividades institucionales.	✓		✓		✓		
4	Asume con responsabilidad los acuerdos tomados en las reuniones de trabajo	✓		✓		✓		
5	Asiste con puntualidad a reuniones laborales pedagógicas	✓		✓		✓		
6	El Director garantiza la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones para la solución de conflictos	✓		✓		✓		
	GRADO DE ESTRUCTURA DEL PUESTO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El Director se interesa por mejorar continuamente la comunicación que genere un ambiente que favorezca el aprendizaje	✓		✓		✓		
8	El Director comunica y soluciona los conflictos mediante la acción colectiva de sus miembros	✓		✓		✓		
9	El Director informa oportunamente los eventos y reuniones que se realizan	✓		✓		✓		
10	El director promueve entre los docentes el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
11	El Director delega funciones fomentando la participación colaborativa en todo el personal	✓		✓		✓		
12	El director maneja un liderazgo adecuado incentivando al personal hacia el logro de los objetivos de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
	RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los directivos promueven el trabajo docente para la obtención de los "Bonos Escuela".	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL							
1	Realiza una lista de todos los procesos (flujograma) y procedimientos que se realizan dentro de la Institución	/		/		/		
2	La I. E. da a conocer a toda la comunidad educativa la forma como se encuentra organizada.	/		/		/		
3	Delega funciones de manera adecuada y oportuna en la Institución Educativa	/		/		/		
4	Se distribuyen los ambientes según las necesidades de la institución	/		/		/		
5	Aprovecha el tiempo en forma efectiva al realizar tareas claramente definidas	/		/		/		
6	Se informa oportunamente sobre los documentos y normas emitidas por el Ministerio	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN PEDAGOGICA							
7	Se orienta la diversificación curricular acorde con el perfil del educando	/		/		/		
8	Se realiza el monitoreo de clases, realizando observaciones pertinentes para la mejora de la labor pedagógica.	/		/		/		
9	En la sesión se verifica el empleo de métodos de enseñanza adecuados al nivel de los alumnos	/		/		/		
10	Se promueve la implementación de proyectos de innovación	/		/		/		
11	Se comprueba el empleo de equipos y materiales educativos con que cuenta la Institución	/		/		/		
12	La institución educativa promueve la capacitación en cursos y/o seminarios relacionado con las TICs.	/		/		/		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL							
13	Se informa sobre los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la Institución conforme a las normas y lineamientos establecidos	/		/		/		
14	Se promueve la adquisición de mobiliarios y equipos	/		/		/		

	nuevos para mejorar el aprendizaje.						
15	Se incentiva el trabajo en equipo para la mejora de las distintas áreas de la Institución Educativa	/		/		/	
16	Se realiza monitoreo planificado del desempeño docente de acuerdo a un programa establecido	/					
17	Se tiene definido indicadores para la evaluación y control del plan estratégico de la Institución.	/					
DIMENSION COMUNITARIA							
18	Se evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación; mediante encuestas sobre trámites, calidad de los docentes y otros servicios	/		/		/	
19	Se registran y evalúan los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia	/		/		/	
20	La Institución Educativa establece relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios	/		/		/	
21	El colegio participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental	/		/		/	
22	Promueve proyectos y programas de carácter comunal.	/		/		/	
23	Toda la población que ingresa a la IE recibe una atención que garantiza el aprendizaje, la participación, la convivencia y el avance de un grado a otro	/		/		/	
24	En la institución, los integrantes de la comunidad educativa colaboran entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Guillermo Andrés Echele* DNI: *09575909*

Especialidad del validador: *Ma en Didáctica de las Ciencias de Aprendizaje*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 2017

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AUTONOMIA INDIVIDUAL							
1	Goza de autonomía para planificar actividades pedagógicas extracurriculares (visitas de estudio, el uso de ciertos ambientes) en la Institución Educativa.	/		/		/		
2	Toma la iniciativa en el planteamiento de propuesta de proyectos de innovación de mejora de la Institución Educativa	/		/		/		
3	El Director delega al personal la toma de iniciativa en relación a las actividades institucionales.	/		/		/		
4	Asume con responsabilidad los acuerdos tomados en las reuniones de trabajo	/		/		/		
5	Asiste con puntualidad a reuniones laborales pedagógicas	/		/		/		
6	El Director garantiza la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones para la solución de conflictos	/		/		/		
	GRADO DE ESTRUCTURA DEL PUESTO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El Director se interesa por mejorar continuamente la comunicación que genere un ambiente que favorezca el aprendizaje	/		/		/		
8	El Director comunica y soluciona los conflictos mediante la acción colectiva de sus miembros	/		/		/		
9	El Director informa oportunamente los eventos y reuniones que se realizan	/		/		/		
10	El director promueve entre los docentes el trabajo en equipo.	/		/		/		
11	El Director delega funciones fomentando la participación colaborativa en todo el personal	/		/		/		
12	El director maneja un liderazgo adecuado incentivando al personal hacia el logro de los objetivos de la Institución Educativa	/		/		/		
	RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los directivos promueven el trabajo docente para la obtención de los "Bonos Escuela".	/		/		/		

14	Los trabajadores se sienten satisfechos de trabajar en la institución	/		/		/	
15	Se percibe en el ambiente laboral lealtad con la institución	/		/		/	
16	Se destaca el trabajo bien hecho a través de diversos reconocimientos públicos y personales	/		/		/	
17	En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	/		/		/	
18	El Director promueve nuevos liderazgos en la comunidad educativa, delegando confianza y responsabilidades a los coordinadores	/		/		/	
CONSIDERACIÓN, AGRADECIMIENTO Y APOYO							
19	La institución se caracteriza por tener un ambiente cómodo y relajado	/		/		/	
20	El Director actúa de forma amistosa y colaborativa con el personal.	/		/		/	
21	El Director promueve el diálogo ante diversas situaciones de conflicto entre el personal de la institución	/		/		/	
22	En la institución la empresa se esfuerza por conocer los problemas, intereses y aspiraciones de cada uno.	/		/		/	
23	Ante una situación difícil se cuenta con el apoyo de los miembros de la institución	/		/		/	
24	Entre el personal de la institución predomina un ambiente de amistad	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Genoveva Grande Espillo DNI: 09975505

Especialidad del validador: Mg. en Psicología de la Universidad de Piura

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

de del 2017

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL							
1	Realiza una lista de todos los procesos (flujograma) y procedimientos que se realizan dentro de la Institución	✓		✓		✓		
2	Presenta de manera clara de los objetivos del tema y estructura de la clase.	✓		✓		✓		
3	Delega funciones de manera adecuada y oportuna en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
4	Se distribuyen los ambientes según las necesidades de la institución	✓		✓		✓		
5	Aprovecha el tiempo en forma efectiva al realizar las tareas asignadas	✓		✓		✓		
6	Se informa oportunamente sobre los documentos normas emitidas por el Ministerio	✓		✓		✓		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN PEDAGOGICA							
7	Se realiza diversificación curricular acorde con el perfil que incluye el desarrollo de competencias	✓		✓		✓		
8	Se presenta de manera clara de los objetivos del tema y estructura de la clase.	✓		✓		✓		
9	En la sesión se verifica el empleo de métodos de enseñanza adecuados al nivel de los alumnos	✓		✓		✓		
10	Presenta proyectos de innovación.	✓		✓		✓		
11	Se comprueba el empleo de equipos y materiales educativos con que cuenta la Institución	✓		✓		✓		
12	Se capacita en cursos y/o seminario relacionado con las TICs.	✓		✓		✓		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL							
13	Se coordina la operación de los procesos relacionados con el ejercicio del presupuesto de la Institución conforme a las normas y lineamientos establecidos	✓		✓		✓		
14	Se promueve la adquisición de mobiliarios y equipos	✓		✓		✓		

	nuevos para mejorar el aprendizaje.	✓		✓		✓	
15	Se incentiva el trabajo en equipo para la mejora de las distintas áreas de la Institución Educativa	✓		✓		✓	
16	Se realiza monitoreo constante del desempeño docente	✓		✓		✓	
17	Se tiene definido indicadores para la evaluación y control del plan estratégico de la Institución.	✓		✓		✓	
	DIMENSION COMUNITARIA	✓		✓		✓	
18	Se evalúa la satisfacción de los usuarios respecto a la calidad de la educación; mediante encuestas sobre trámites, calidad de los docentes y otros servicios	✓		✓		✓	
19	Se registran y evalúan los reclamos y quejas de los docentes, alumnos y padres de familia	✓		✓		✓	
20	La Institución Educativa establece relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios	✓		✓		✓	
21	El colegio participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental	✓		✓		✓	
22	Promueve proyectos y programas de carácter comunal.	✓		✓		✓	
23	Toda la población que ingresa a la IE recibe una atención que garantiza el aprendizaje, la participación, la convivencia y el avance de un grado a otro	✓		✓		✓	
24	En la institución, los integrantes de la comunidad educativa colaboran entre sí para facilitar el aprendizaje, la participación y la convivencia de todos	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador:

Temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

... de Temático del 20017

Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
Cátedra Universitaria
FIRMA DEL EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AUTONOMIA INDIVIDUAL							
1	Goza de autonomía para planificar las actividades de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
2	Toma la iniciativa en el planteamiento de propuesta de mejora de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
3	El Director anima al personal a tomar la iniciativa en relación a las actividades institucionales	✓		✓		✓		
4	Asume con responsabilidad los acuerdos tomados en las reuniones de trabajo	✓		✓		✓		
5	Asiste con puntualidad a reuniones laborales pedagógicas	✓		✓		✓		
6	El Director garantiza la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones	✓		✓		✓		
	GRADO DE ESTRUCTURA DEL PUESTO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El Director se interesa por mejorar continuamente la comunicación que genere un ambiente que favorezca el aprendizaje	✓		✓		✓		
8	El Director comunica y soluciona los conflictos mediante la acción colectiva de sus miembros	✓		✓		✓		
9	El Director informa oportunamente los eventos y reuniones que se realizan	✓		✓		✓		
10	. El director promueve entre los docentes el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
11	El Director delega funciones fomentando la participación colaborativa en todo el personal	✓		✓		✓		
12	El director maneja un liderazgo adecuado incentivando al personal hacia el logro de los objetivos de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
	RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los directivos muestran comprensión cuando se cometen errores	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores se sienten satisfechos de trabajar en la institución	✓		✓		✓		
15	Se percibe en el ambiente laboral lealtad con la	✓		✓		✓		

	institución	/		/		/	
16	Se destaca el trabajo bien hecho a través de diversos reconocimientos públicos y personales	/		/		/	
17	En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	/		/		/	
18	El Director promueve nuevos liderazgos en la comunidad educativa	/		/		/	
	CONSIDERACIÓN, AGRADECIMIENTO Y APOYO	/		/		/	
19	La institución se caracteriza por tener un ambiente cómodo y relajado	/		/		/	
20	El Director actúa de forma amistosa y colaborativa con el personal.	/		/		/	
21	El Director felicita a los trabajadores con documentos pertinentes	/		/		/	
22	En la institución la empresa se esfuerza por conocer los problemas, intereses y aspiraciones de cada uno.	/		/		/	
23	Ante una situación difícil se cuenta con el apoyo de los miembros de la institución	/		/		/	
24	Entre el personal de la institución predomina un ambiente de amistad	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de JUNIO del 2017

 Mgtr. Dennis Fernando Jaramillo Ostos
 Cátedra Universitaria

Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación de
Lima Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 02

I.E.E. "Ricardo Bentín"
Inicial - Primaria - Secundaria



CONSTANCIA:

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "RICARDO BENTIN" UGEL-02 DEL DISTRITO DEL RIMAC, QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que la profesora Haydee Velarde Flore con D.N.I. 08140894 , ha aplicado una encuesta a los docentes de la Institución Educativa , para la elaboración de su tesis para optar el Grado de Maestría en la Universidad "César Vallejo", la encuesta mide las variables :GESTION EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL, fueron aplicados durante el mes de julio del 2017.

Se expide la presente a petición de la interesada para los fines convenientes.

Rímac, 16 de agosto del 2017



LIC. MAXIMO F. LOZANO ESQUIVEL
DIRECTOR GRAL I.E.E. "RICARDO BENTIN"

MAXIMO LOZANO ESQUIVEL
DIRECTOR

I.E. Emblemático "Ricardo Bentín"

ieericardobentin_ugel02@hotmail.com

Av. Ricardo Bentín s/n
Urb. Villacampa
Rímac, Lima 25, Perú
Telf. 482-8342 Nivel Secundaria
Telf.: 342-9241 Nivel Primaria - Inicial



I.E. “MERCEDES CABELLO DE CARBONERA”
SECUNDARIA DE MENORES
 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 UGEL 02

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

CONSTANCIA DE TRABAJO

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
 “MERCEDES CABELLO DE CARBONERA” UGEL. 02 DEL
 DISTRITO DEL RÍMAC, QUIEN SUSCRIBE :**

HACE CONSTAR :

Que, la profesora Haydee VELARDE FLORES, con D.N.I. No.08140894, ha aplicado una encuesta a los docentes de la Institución Educativa, para la elaboración de su tesis para optar el grado de Maestría en la Universidad “César Vallejo”, la encuesta mide las variables : GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL, fueron aplicados los días 21, 22 y 23 de Junio del 2017.

Se expide la presente, a petición de la interesada para los fines convenientes.

Lima, 10 de Agosto del 2017.



Manuel Poclin Torrejón
 MANUEL POCLIN TORREJÓN
 Director



“ AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO “
 “ EDUCACIÓN LIBRE DE CORRUPCIÓN “



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “ MARÍA PARADO DE BELLIDO ” DE LA UGEL 02 - SAN MARTÍN DE PORRES, QUIEN SUSCRIBE :

HACE CONSTAR

Que, la estudiante del Programa de Maestría doña **HAYDEE VELARDE FLORES**, aplicó sus Instrumentos de Evaluación correspondiente al Trabajo de Investigación para Proyecto de Tesis “ Gestión Educativa y Clima Institucional en Primaria y Secundaria “ en ésta Institución Educativa Emblemática, el mismo que se desarrolló con normalidad y eficiencia, del 02 al 08 - AGOSTO - 2017.

Se expide la presente Constancia a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.

Rímac, 18 de AGOSTO del 2017.



Jorge Alberto Pascual Castillo
JORGE ALBERTO PASCUAL CASTILLO.

Director.
 I. E. Emblem. “ María Parado de Bellido ” - R.

Item	GESTION PEDAGÓGICA																		TOTAL	NIVEL	NIVEL								
	DIMENSION 1					DIMENSION 2					DIMENSION 3					DIMENSION 4													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	OTAT				
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	Eficiente	EFICIENTE	
2	3	3	3	4	4	3	20	2	4	4	3	3	21	4	4	5	5	23	4	3	3	3	3	3	3	87	Eficiente	EFICIENTE	
3	3	3	3	4	4	4	21	5	5	2	3	23	4	4	4	5	4	21	4	4	4	3	2	4	4	90	Muy eficiente	UY EFICIENTE	
4	3	4	5	5	5	4	26	5	5	5	4	27	3	4	5	5	22	4	5	5	5	5	5	5	5	108	Muy eficiente	UY EFICIENTE	
5	2	2	3	2	3	3	15	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	14	3	2	2	3	2	4	18	65	Eficiente	EFICIENTE	
6	2	2	3	3	3	3	15	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	17	5	3	3	3	3	3	23	73	Eficiente	EFICIENTE	
7	2	2	3	3	2	2	14	2	2	3	2	2	13	3	2	2	3	14	2	3	2	3	3	3	19	60	Eficiente	EFICIENTE	
8	2	2	2	2	3	2	13	2	3	4	2	2	15	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	4	17	55	Deficiente	DEFICIENTE
9	2	2	3	2	3	1	13	3	3	2	2	2	15	1	2	3	3	12	3	2	1	2	2	2	3	15	55	Deficiente	D EFICIENTE
10	2	2	2	1	3	3	13	2	3	2	1	3	14	3	2	2	2	11	2	2	3	2	2	3	4	18	56	Deficiente	UY EFICIENTE
11	3	5	3	5	5	5	26	5	4	5	4	2	5	25	5	2	4	3	18	5	3	2	5	2	5	27	96	Muy eficiente	UY EFICIENTE
12	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	2	2	18	2	2	4	4	16	3	3	3	3	3	3	3	21	73	Eficiente	UY EFICIENTE
13	4	5	4	5	4	4	26	5	5	4	3	4	25	4	3	5	3	18	3	4	4	4	4	4	4	27	96	Muy eficiente	UY EFICIENTE
14	1	1	2	3	5	2	14	4	5	5	4	2	2	22	1	1	4	5	1	3	2	2	1	1	2	12	63	Eficiente	UY EFICIENTE
15	2	1	2	3	3	1	12	5	5	4	3	2	5	27	1	1	2	3	4	11	3	1	3	2	3	15	70	Eficiente	EFICIENTE
16	1	1	2	3	3	3	13	4	4	3	2	3	16	3	4	4	4	19	3	3	3	4	4	3	3	23	61	Eficiente	UY EFICIENTE
17	4	3	4	3	3	3	20	3	2	3	2	3	16	3	4	4	4	19	3	3	3	4	4	3	3	23	78	Eficiente	UY EFICIENTE
18	3	5	3	4	5	4	24	4	4	5	4	5	4	26	4	4	5	4	21	3	3	4	4	4	4	25	96	Muy eficiente	UY EFICIENTE
19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	26	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	29	100	Muy eficiente	UY EFICIENTE
20	4	5	4	5	4	4	26	4	4	3	5	4	24	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	27	97	Muy eficiente	EFICIENTE
21	4	4	5	4	4	5	26	5	4	4	4	4	26	4	5	4	3	21	5	2	3	4	5	5	5	29	102	Muy eficiente	EFICIENTE
22	5	4	2	5	4	4	24	4	4	5	3	5	4	25	3	3	5	19	4	5	4	4	3	5	5	30	98	Muy eficiente	UY EFICIENTE
23	1	2	2	3	3	2	13	3	5	5	3	5	26	2	3	3	4	16	2	2	3	4	3	2	3	19	74	Eficiente	UY EFICIENTE
24	3	3	4	3	4	4	21	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	18	3	4	2	3	3	4	3	22	81	Eficiente	UY EFICIENTE
25	3	3	3	4	4	4	21	5	4	2	3	2	20	4	2	4	4	19	3	3	4	4	3	5	4	26	86	Eficiente	UY EFICIENTE
26	2	3	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	19	3	3	2	4	3	15	3	2	3	4	3	2	21	71	Eficiente	UY EFICIENTE
27	1	2	2	2	3	1	11	3	3	4	2	2	16	2	1	4	2	11	2	4	1	3	1	3	3	17	55	Deficiente	EFICIENTE
28	4	3	3	4	4	2	20	3	4	4	3	2	18	2	2	3	4	15	3	3	3	3	3	3	4	22	75	Eficiente	EFICIENTE
29	2	2	3	3	4	3	17	4	4	4	4	3	22	3	3	2	3	14	2	2	2	3	2	4	3	18	71	Eficiente	EFICIENTE
30	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	19	3	3	3	3	15	2	3	4	4	2	4	3	22	74	Eficiente	EFICIENTE
31	2	3	3	3	4	4	19	5	4	3	3	4	24	2	2	3	2	12	2	3	3	3	3	3	3	20	75	Eficiente	EFICIENTE
32	3	3	3	4	1	4	18	2	4	4	5	3	1	19	3	3	1	11	4	3	1	3	1	4	4	20	68	Eficiente	EFICIENTE
33	2	3	2	2	3	14	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	14	3	2	2	3	3	3	3	19	64	Eficiente	EFICIENTE
34	2	2	3	3	2	3	15	3	2	3	2	3	16	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	2	3	20	61	Eficiente	EFICIENTE
35	2	2	3	3	3	2	15	3	2	3	3	2	16	3	2	3	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	58	Eficiente	EFICIENTE

72	1	2	1	2	4	1	11	4	5	4	2	4	4	2	4	4	23	1	2	2	4	2	11	1	2	1	2	4	3	1	14	59	Eficiente
73	3	3	2	4	4	4	3	19	4	4	4	2	21	3	2	2	3	2	2	2	2	3	12	2	2	2	3	2	4	2	17	69	Eficiente
74	5	4	4	4	4	4	4	25	5	4	4	3	25	3	3	3	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	21	87	Eficiente	
75	2	1	2	3	1	11	4	4	5	4	2	3	22	2	3	3	4	15	2	1	2	4	15	2	1	2	1	3	1	11	59	Eficiente	
76	1	2	2	3	3	1	12	2	2	3	3	1	13	1	3	1	3	2	10	1	2	2	10	1	2	2	3	2	3	1	14	49	Deficiente
77	1	1	4	4	4	18	3	5	4	4	3	6	25	3	3	2	4	3	15	3	3	15	3	3	1	3	1	2	1	14	72	Eficiente	
78	3	3	3	2	3	2	16	2	3	4	3	5	3	20	2	3	2	4	3	14	2	2	4	2	2	2	3	3	4	3	19	69	Eficiente
79	3	2	3	3	4	2	17	4	4	4	2	3	21	1	2	2	2	4	11	1	2	4	11	1	2	1	2	2	3	2	13	62	Eficiente
80	3	3	4	5	3	23	4	4	5	3	4	3	23	4	5	4	5	23	4	4	4	5	23	4	4	4	5	4	5	5	31	100	Muy eficiente
81	2	3	2	4	4	3	18	4	4	4	3	4	22	4	3	2	4	3	16	3	2	4	3	16	3	2	2	3	3	18	74	Eficiente	
82	3	1	4	4	5	3	20	4	4	5	2	4	23	5	2	1	3	3	14	4	4	2	3	14	4	2	3	1	4	4	22	79	Eficiente
83	2	2	3	3	3	1	14	2	3	3	1	2	12	1	2	3	2	2	10	1	1	2	10	1	1	1	2	1	3	2	11	47	Deficiente
84	1	1	3	2	5	3	15	4	3	5	3	2	19	1	2	4	3	1	11	1	2	2	11	1	2	2	3	3	3	2	16	61	Eficiente
85	2	2	3	4	5	4	20	3	2	2	3	3	15	3	3	3	3	15	2	2	3	3	15	2	2	3	3	3	3	3	19	69	Eficiente
86	3	5	2	3	3	4	20	4	4	3	3	4	21	3	2	3	4	16	2	2	2	4	16	2	2	2	3	3	3	3	18	75	Eficiente
87	1	1	2	3	4	4	15	4	4	2	3	4	2	19	1	3	1	3	2	10	1	3	2	10	1	3	3	3	2	1	16	60	Eficiente
88	1	1	3	1	4	1	11	4	2	2	3	1	15	1	2	3	5	2	13	2	2	2	13	2	2	2	3	3	2	17	56	Deficiente	
89	3	3	2	2	4	4	18	4	4	4	4	5	2	23	2	4	3	5	19	2	5	3	5	19	2	5	3	4	3	4	25	85	Eficiente
90	2	2	3	3	2	3	15	1	3	3	3	1	14	4	1	1	2	3	11	3	2	1	3	11	3	2	1	2	2	3	15	55	Deficiente
91	4	5	4	5	3	4	25	5	4	4	4	3	2	22	1	3	3	5	17	3	2	1	3	17	3	2	1	3	2	2	14	78	Eficiente
92	3	2	3	4	4	3	19	4	5	3	5	2	24	4	4	3	4	3	18	2	4	3	18	2	4	5	4	4	4	4	28	89	Muy eficiente
93	2	2	3	2	4	2	3	14	2	4	3	4	2	18	3	2	4	3	2	14	2	2	14	2	2	2	3	2	3	3	17	63	Eficiente
94	2	3	3	2	4	1	15	5	4	5	3	4	1	22	1	2	3	5	2	13	3	22	3	2	3	3	3	3	3	2	39	89	Muy eficiente
95	3	4	3	4	3	4	21	3	3	3	4	3	19	3	3	3	4	16	4	3	3	4	16	4	3	3	3	3	3	4	23	79	Eficiente
96	4	3	3	4	4	4	22	3	4	4	3	4	22	3	4	4	3	4	18	4	3	4	18	4	3	4	4	3	4	4	26	88	Eficiente
97	3	3	3	3	4	4	20	2	2	4	2	2	16	3	3	3	4	4	17	5	5	3	4	17	5	5	3	2	1	5	26	79	Eficiente
98	3	3	3	3	4	4	20	4	4	2	4	4	20	2	2	4	4	5	17	3	3	4	5	17	3	3	4	4	3	24	81	Eficiente	
99	2	2	3	3	2	2	14	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	2	14	2	2	2	14	2	2	2	3	3	3	18	65	Eficiente	
100	2	2	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	19	3	4	4	3	3	17	4	3	3	17	4	3	3	2	3	2	19	70	Eficiente	
101	3	3	4	2	2	3	17	3	4	3	3	4	20	5	3	3	4	19	3	3	4	19	3	3	3	4	2	2	2	19	75	Eficiente	
102	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	4	3	18	3	2	2	1	2	10	4	2	2	10	4	2	2	3	2	3	3	19	64	Eficiente
103	3	3	3	3	2	2	16	3	4	3	4	3	20	3	2	2	1	2	10	4	2	2	10	4	2	2	2	3	4	2	19	65	Eficiente
104	3	4	3	3	2	2	17	3	3	4	3	3	19	3	2	2	1	2	10	4	2	1	2	10	4	2	3	2	2	18	64	Eficiente	
105	3	4	2	3	2	3	17	3	4	3	4	3	20	2	3	2	2	3	12	4	2	3	12	4	2	3	3	3	4	4	23	72	Eficiente
106	2	4	2	3	2	3	16	3	4	2	3	3	1	16	2	3	2	3	13	3	3	1	13	3	3	3	1	2	2	2	16	61	Eficiente
107	3	3	2	2	2	3	15	1	3	2	3	2	13	2	3	3	3	3	14	3	3	3	14	3	3	3	3	4	1	19	61	Eficiente	

39	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	16	3	1	2	2	2	2	12	2	4	4	3	3	4	20	65	Regular
40	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	14	2	4	3	3	2	14	2	4	4	4	4	4	4	22	67	Regular
41	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	17	4	4	4	3	3	3	21	3	4	4	4	4	4	4	23	80	Regular
42	3	3	2	2	2	14	3	3	4	4	4	20	4	3	4	4	4	23	4	3	3	2	17	74	66	Regular			
43	3	3	3	3	2	2	16	3	3	2	2	15	2	2	3	2	3	14	3	3	4	4	4	4	4	21	66	Regular	
44	3	3	2	2	3	15	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	3	3	15	63	Regular	
45	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	2	15	2	3	3	3	17	3	2	2	3	3	4	17	65	Regular		
46	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	4	24	2	3	3	3	3	17	3	2	2	3	4	4	18	76	Regular		
47	2	2	3	3	3	17	3	4	3	2	2	17	3	4	2	2	3	17	4	2	2	2	2	2	2	14	65	Regular	
48	3	4	4	3	2	20	2	3	4	3	3	18	1	2	3	3	3	15	3	4	5	5	5	26	79	Regular			
49	3	3	3	4	4	20	4	4	4	3	3	21	2	3	4	4	4	19	4	5	5	4	5	28	88	Regular			
50	4	4	4	3	3	21	3	4	4	4	3	21	3	4	4	3	3	20	3	4	5	4	4	25	87	Regular			
51	3	4	4	4	4	23	5	4	4	3	3	24	2	2	3	4	5	21	4	5	5	5	5	29	97	Bueno			
52	2	3	3	3	2	17	2	2	2	4	4	16	2	2	2	3	4	17	4	4	4	4	4	4	24	74	Regular		
53	2	2	2	3	3	14	4	4	4	3	2	19	3	4	4	4	4	23	3	3	3	3	3	3	18	74	Regular		
64	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	3	20	2	3	3	3	3	18	4	3	4	3	4	5	24	80	Regular		
55	3	3	4	4	4	22	4	4	3	3	2	19	2	3	3	3	3	17	4	4	5	4	5	4	26	84	Regular		
56	3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	4	22	4	4	4	5	5	4	27	93	Bueno		
57	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	3	22	2	3	3	3	4	19	4	4	5	4	4	5	26	86	Regular		
58	3	3	3	3	4	19	4	4	3	3	4	21	2	3	3	3	4	18	3	4	4	4	5	5	25	83	Regular		
59	3	3	3	4	4	20	4	4	3	3	3	20	2	3	3	3	4	18	4	4	4	4	4	5	26	84	Regular		
60	4	4	4	4	4	23	3	4	4	3	20	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	90	Bueno		
61	4	4	3	3	4	21	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	23	81	Regular		
62	3	3	1	5	4	3	19	4	5	1	3	2	18	2	2	3	2	14	2	4	5	3	2	2	22	73	Regular		
63	2	3	2	4	4	2	17	1	2	1	2	3	11	3	3	3	2	17	2	3	3	1	2	2	13	58	Regular		
64	5	4	4	4	3	23	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	16	3	5	4	4	4	4	24	81	Regular		
65	3	3	2	2	3	15	3	3	2	2	1	13	2	3	2	1	3	12	3	3	3	1	5	3	18	58	Regular		
66	1	3	1	4	3	15	1	2	1	2	1	9	1	3	2	1	2	10	2	1	2	2	1	9	43	Malo			
67	2	3	3	3	3	17	3	4	2	2	18	3	3	2	3	2	3	16	4	4	3	2	3	4	20	71	Regular		
68	3	3	1	2	2	13	2	2	2	3	1	12	1	2	2	2	2	11	2	3	2	2	3	15	51	Malo			
69	3	3	4	4	3	20	3	4	4	3	4	21	3	4	3	4	3	20	3	3	3	3	3	4	19	80	Regular		
70	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	22	4	4	3	4	4	23	4	3	3	3	3	4	20	89	Bueno		
71	3	5	4	5	5	27	5	5	5	3	5	28	4	4	4	5	4	25	5	4	3	3	4	23	103	Bueno			
72	5	3	1	5	5	1	20	1	3	1	1	3	10	1	4	1	4	13	2	2	3	1	3	2	13	56	Malo		
73	2	3	4	4	2	17	1	2	2	2	1	10	1	2	4	2	1	11	2	3	2	1	4	4	16	54	Malo		
74	4	4	3	5	3	23	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	2	16	3	2	4	3	3	17	73	Regular			
75	2	2	1	5	5	2	17	2	2	1	1	2	9	2	2	1	1	9	1	1	3	1	2	9	44	Malo			
76	2	4	1	2	5	1	15	1	2	1	1	8	1	2	1	1	2	8	2	3	2	1	2	3	13	44	Malo		
77	2	2	3	4	5	3	19	2	2	3	3	4	17	5	3	3	5	21	5	4	5	1	4	20	77	Regular			
78	3	3	3	4	3	19	3	2	2	3	3	15	2	3	2	1	3	12	5	3	2	3	2	3	18	64	Regular		
79	3	3	2	3	4	2	17	2	2	2	2	3	13	2	3	2	1	12	3	2	2	3	3	4	17	59	Regular		
80	1	1	4	5	5	4	20	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	27	4	5	4	5	4	5	27	79	Regular		

122	4	2	2	4	4	5	21	4	5	5	5	5	5	29	2	2	5	4	5	5	23	4	5	5	4	4	27	Bueno	
123	2	2	4	4	4	3	19	4	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	3	16	Regular	
124	3	2	3	4	4	2	18	3	3	4	5	4	19	3	2	3	3	3	3	18	2	1	2	3	3	3	13	Regular	
125	2	4	3	4	5	21	4	5	3	2	2	19	1	4	3	3	2	3	16	3	3	2	3	2	2	16	72	Regular	
126	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	18	Regular	
127	3	4	4	3	4	5	23	5	5	5	4	29	5	4	2	3	5	23	3	3	3	3	3	3	4	20	95	Bueno	
128	3	3	4	4	5	4	23	3	3	4	5	23	3	3	3	4	3	19	5	4	4	3	3	4	3	4	23	88	Regular
129	4	4	4	4	3	4	23	3	4	4	3	21	2	3	4	4	5	4	22	3	4	4	4	4	4	4	23	89	Bueno
130	3	3	3	4	4	5	22	4	4	3	4	23	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	3	3	4	4	20	85	Regular
131	4	3	3	5	4	23	4	4	5	4	23	4	4	4	5	4	5	23	4	4	4	5	3	3	23	95	Bueno		
132	2	3	3	3	4	4	19	3	4	4	5	4	24	4	4	4	5	4	25	4	3	4	4	3	4	4	22	90	Bueno
133	3	3	3	3	4	4	20	4	4	3	4	22	3	4	4	3	4	5	23	4	5	4	5	4	4	4	26	91	Bueno
134	3	3	3	3	3	4	19	4	4	2	4	20	4	4	4	4	4	3	23	3	4	5	3	4	4	4	23	85	Regular
135	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	4	24	3	5	4	5	4	25	3	3	3	3	3	4	4	3	20	89	Bueno
136	3	3	4	4	3	3	20	2	3	4	4	4	21	3	4	4	4	22	3	3	4	4	22	3	4	3	21	84	Regular
137	3	4	4	3	3	4	21	4	4	3	5	23	2	3	3	4	3	19	3	4	3	4	3	4	5	3	22	85	Regular
138	2	3	4	5	4	4	22	3	4	5	4	5	25	3	4	3	4	5	22	4	5	4	5	3	4	4	25	94	Bueno
139	2	3	4	4	4	4	20	3	4	3	4	21	4	4	4	4	3	22	4	3	4	4	4	4	4	4	23	86	Regular
140	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	3	3	20	4	4	3	3	22	4	4	4	4	4	4	4	4	23	85	Regular
141	3	3	4	4	4	4	21	4	4	3	3	21	4	4	4	3	3	22	3	3	4	4	4	4	4	4	22	86	Regular
142	3	3	4	4	4	4	22	3	3	5	4	22	4	4	4	5	5	27	4	4	4	5	5	4	5	5	27	98	Bueno
143	4	4	5	5	5	27	4	4	5	5	5	27	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	4	3	4	4	22	96	Bueno
144	3	3	3	4	4	20	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	21	3	3	3	3	3	4	4	4	21	82	Regular
145	4	4	5	5	27	3	4	4	5	23	4	4	5	4	5	4	5	26	3	3	3	3	3	4	4	4	20	96	Bueno
146	3	3	3	4	4	20	4	4	4	5	4	26	3	4	4	5	4	24	3	3	4	4	4	4	4	4	21	91	Bueno
147	3	3	4	4	4	21	5	4	4	5	5	28	3	4	4	4	4	22	3	3	3	3	4	4	4	4	21	92	Bueno
148	2	3	3	2	2	14	2	3	2	3	4	18	2	3	4	2	3	4	18	2	3	4	4	4	4	4	21	71	Regular
149	3	2	3	2	4	3	17	3	3	3	4	20	2	2	3	3	4	17	3	3	3	3	3	3	3	3	18	72	Regular
150	4	4	5	3	5	26	3	3	4	4	5	24	3	3	4	5	4	23	3	4	5	3	4	5	4	4	23	96	Bueno
151	2	3	3	4	4	19	2	3	4	4	4	21	4	4	5	5	4	27	3	4	4	4	4	4	4	4	23	90	Bueno
152	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	20	3	3	4	3	3	20	3	4	5	2	3	4	5	3	21	81	Regular
153	2	3	4	3	4	3	19	3	4	3	5	22	3	3	5	2	3	4	20	3	3	4	4	3	3	3	20	81	Regular
154	2	2	3	2	2	13	1	2	3	2	1	11	2	3	2	2	3	15	2	3	2	3	2	3	4	3	17	56	Malo
155	2	2	3	4	3	2	16	2	3	2	3	15	2	3	2	3	2	14	2	4	3	4	3	4	2	18	63	Regular	
156	2	2	3	4	2	2	15	3	4	4	3	2	19	2	3	4	2	16	2	3	2	3	3	4	3	3	17	67	Regular
157	3	3	4	4	4	3	21	3	4	4	3	4	22	3	4	3	4	21	3	4	3	4	3	4	3	3	20	84	Regular
158	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	5	23	4	4	5	4	26	3	3	3	3	3	4	4	4	20	90	Bueno
159	4	4	4	3	4	22	3	4	4	3	4	21	3	3	4	5	23	3	4	21	3	4	5	4	5	4	25	91	Bueno
160	4	4	4	4	5	25	3	3	4	3	4	20	4	4	4	5	4	26	4	4	5	4	5	4	5	4	27	98	Bueno
161	3	3	4	4	5	22	4	4	3	5	23	4	4	4	5	4	4	25	3	3	4	4	5	4	5	4	24	94	Bueno
162	3	3	4	4	4	5	23	4	4	4	5	26	4	4	5	4	3	23	2	3	3	4	3	4	3	4	18	90	Bueno
163	3	3	4	4	5	24	3	3	3	3	5	20	3	3	4	3	3	19	3	2	3	3	3	3	3	3	17	80	Regular

164	3	3	4	3	4	5	2	2	3	20	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	17	2	2	3	3	3	3	4	17	72	Regular
165	3	3	3	4	3	3	3	4	4	20	2	3	4	4	4	4	21	2	3	4	3	5	4	21	3	3	4	4	4	4	22	84	Regular	
166	3	3	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	5	5	26	1	3	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	4	20	88	Regular		
167	3	3	3	3	3	3	3	3	4	18	3	4	3	3	3	19	2	2	1	1	1	1	9	3	3	3	3	3	3	18	64	Regular		
168	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	1	1	8	2	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	43	Malo		
169	3	3	4	5	4	5	4	5	5	24	3	4	5	3	5	27	4	5	5	5	5	5	29	4	3	4	3	4	22	102	Bueno			
170	3	4	3	4	3	4	2	3	3	21	3	2	2	3	3	17	4	3	2	3	3	3	17	4	3	2	3	3	17	72	Regular			
171	3	4	3	4	3	4	3	2	3	21	3	2	3	3	4	18	4	4	3	3	3	3	20	4	3	2	2	3	17	76	Regular			
172	4	4	3	4	2	4	2	4	3	21	3	2	4	3	4	19	4	5	3	3	3	3	21	4	3	2	2	3	17	78	Regular			

Gestión educativa y clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac 2017

Haydee Velarde Flores piscis2911@hotmail.com

Resumen

La presente investigación demuestra la relación existente entre la Gestión Educativa y el Clima Organizacional en las instituciones Emblemáticas del distrito del Rímac-2017.

La investigación es de tipo básica, de diseño no experimental descriptivo correlacional. Los resultados demuestran que existe una relación moderada entre la Gestión Educativa y el Clima Organizacional. A partir de la investigación se plantea a los directivos realizar un diagnóstico que les permita plantear nuevos retos para la mejora de la institución mejorando las relaciones humanas y propiciando un clima organizacional favorable.

Palabras Clave: Gestión Educativa, Clima Organizacional, gestión pedagógica, gestión comunitaria, gestión institucional, gestión administrativa, motivación, participación.

Abstrac

This research demonstrates the relation between Educational Management and Organizational Climate in the Emblematic institutions of the Rimac-2017 district.

The research is of basic type, non-experimental descriptive correlational design. The results show that there is a moderate relation between Educational Management and Organizational Climate. From the research, managers are asked to make a diagnosis that allows them to pose new challenges for the improvement of the institution, improving human relations and fostering a favorable organizational climate.

Key Words: Educational Management, Organizational Climate, pedagogical management, community management, institutional management, administrative management, motivation, participation.

Introducción

El presente artículo tiene como temas de investigación la Gestión educativa y el Clima institucional. En América Latina la gestión educativa viene pasando por un proceso de transformación de ser una simple administración a una gestión más compleja, como lo plantea Casassus (2000) que nos dice que el caso de la gestión educativa presenta un problema especial ya que el objeto de la gestión es la formación de seres humanos. Lo dicho por Casassus exige una evaluación de las recetas de gestión para un replanteamiento que atienda a los diversos elementos con los que se relaciona una entidad educativa sin perder su objetivo central.

En el Perú, el MINEDU ha planteado la importancia de reforzar la gestión educativa a través del liderazgo del director. La necesidad de un líder es vital en la institución para guiar a cada grupo de la comunidad educativa a la consecución de los objetivos y metas de manera más rápida y efectiva que si cada una de estas lo hiciera por si sola.

En relación al Clima organizacional en América Latina según investigaciones realizadas en los últimos años se muestran una mejoría en el sentido de que las empresas se muestran cada vez más preocupados por evaluar su clima organizacional sin embargo aún hay mucho por hacer y lograr de esta manera en los colaboradores mayor eficiencia laboral. Una de las dimensiones que presenta un mayor porcentaje es el sentido de pertenencia de los trabajadores y el menor sería la motivación y capacitación constante.

En el caso del Perú se encuentra ubicado entre los tres últimos países junto con Chile y Uruguay en desarrollar un buen clima organizacional manifestando además una necesidad de mejorar las condiciones de trabajo así como sus espacios.

La presente Investigación se desarrolla en las Instituciones emblemáticas del distrito del Rímac- UGEL 02. Las instituciones por ser emblemáticas son consideradas como referentes para otras instituciones por su larga trayectoria y prestigio ganado a lo largo del tiempo, sin embargo presenta una serie de dificultades en su gestión que podría relacionarse con el clima organizacional de la institución.

Por lo tanto, esta investigación se realiza con la intención de relacionar la gestión educativa con el clima organizacional a través de las conclusiones encontradas en la presente investigación, que permita liderar y orientar adecuadamente a los directivos así como también mejorar el clima organizacional de toda la institución.

El análisis de la relación de las variables gestión educativa y el clima organizacional permitirá al equipo directivo de las instituciones contar con nuevos lineamientos necesarios para la mejora de la gestión, donde todos los miembros de la organización contribuyan a la mejora de la calidad de las organizaciones a través de la superación de ciertas debilidades que se evidencian al final de la investigación. Por tal motivo, el desarrollo de la presente investigación contribuye con la educación al brindar un aporte a la problemática de la gestión educativa en relación al clima organizacional en instituciones emblemáticas referentes de los cambios en la educación pública, de esta manera busca contribuir con la mejora el sistema educativo peruano.

Según Nieves (2015) “La gestión educativa para el desarrollo de la dimensión Pedagógica- Curricular”, investigación realizada con el personal de la Unidad Educativa “Rafael Álvarez”. Esta investigación enfatiza la importancia de potenciar la dimensión pedagógica para mejorar la gestión educativa y como consecuencia mejorar la labor docente. Alarcón (2013) en la tesis “Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima metropolitana” refuerza esta conclusión con respecto a una mejora de la Gestión Educativa y calidad del servicio educativo.

Munive (2010) “Clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes”, estudio que permite demostrar la existencia de una relación clima organizacional y desempeño laboral. Finalmente la gestión educativa y el clima organizacional se relación entre sí con respecto a una mejora de la calidad educativa.

El objetivo general es determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac

Metodología

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo de investigación Básica. Su diseño es descriptiva correlacional transversal. Tiene como población los docentes de las instituciones emblemáticas del Rímac; es decir los docentes de los colegios emblemáticos: Ricardo Bentín, María Parado de Bellido y Mercedes Cabello se trabaja con una muestra estratificada que es la siguiente:

Tabla 01

<población y muestra

Colegio	Población	Muestra
Mercedes Cabello	105	59
Ricardo Bentín	109	62
María Parado de Bellido	90	51
TOTAL	304	172

Se pone de manifiesto la necesidad de elevar el nivel de la gestión educativa a fin de mejorar el clima organizacional y como consecuencia mejorar la labor de la institución educativa.

La recolección de datos de antecedentes y marco teórico se realizó mediante la utilización de fuentes confiables de información, bases de datos, fuentes bibliográficas, etc.

Para determinar la correlación entre la Gestión Educativa y Clima Institucional se elaboraron dos instrumentos de recolección datos en forma de cuestionarios auto administrados (ambos cuestionarios constan de veinte y cuatro reactivos.) es decir, se proporciona directamente a los participantes de manera personal para que contesten objetivamente con escala Likert de frecuencias con cinco opciones de respuestas: Siempre, muy a menudo, normalmente, a veces, nunca.

Instrumento 1: Cuestionario sobre Gestión Educativa

Ficha Técnica

Nombre : Gestión Educativa
 Autor : Haydee Velarde Flores
 Año : 2017
 Administración : Individual
 Tiempo de aplicación : Aproximadamente 10 a 15 minutos
 Ámbito de aplicación : Institución educativa
 Objetivo : Determinar el nivel de gestión en una institución educativa
 Significación : Está referida a evaluar la relación de la gestión educativa con el clima organizacional.

Estructura:

La escala de apreciación cuenta con 24 ítems y cada ítem está estructurado con cinco clases de respuestas: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. Finalmente la escala de apreciación está conformada por tres niveles que son los siguientes:

Tabla 2

Niveles y rangos de la variable gestión educativa

Nivel	Rango
Eficiente	24 - 56
Moderadamente eficiente	57- 88
Deficiente	89 -120

Instrumento 2: Cuestionario sobre Clima organizacional

Ficha Técnica

Nombre : Clima organizacional
 Autor : Haydee Velarde Flores
 Año : 2017
 Administración : Individual
 Tiempo de aplicación : Aproximadamente 10 a 15 minutos
 Ámbito de aplicación : Institución educativa

Objetivo : Determinar el nivel de clima organizacional que posee una institución educativa

Significación : Está referida a evaluar la asociación el clima organizacional con la gestión educativa.

Estructura:

La escala de apreciación cuenta con 24 ítems y cada ítem está estructurado con cinco clases de respuestas: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. Finalmente la escala de apreciación está conformada por tres dimensiones que son los siguientes: Muy eficiente, eficiente y deficiente.

Tabla 3

Niveles y rangos de la variable clima organizacional

Nivel	Rango
Bueno	24 - 56
Moderado	57- 88
Malo	89 -120

Para obtener datos confiables el instrumento fue sometido a una validación de expertos pasando de antemano por una observación y corrección de ítems. Cada uno de los expertos realizaron sus correcciones a fin de optimizar el trabajo.

Para la confiabilidad de los instrumentos de esta investigación estos fueron aplicados a una “prueba piloto”. Los resultados obtenidos fueron de alta confiabilidad, a continuación el detalle:

Tabla 4

Interpretación de valores de Alfa de cronbach variable gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	24

Tabla 5

Interpretación de valores de Alfa de cronbach variable clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	24

Resultados

Se aprecia que los resultados entre las tres instituciones educativas son diversas, a pesar de ello predomina en las tres un nivel moderado que sobre pasa el 50%. El nivel alto con mayor porcentaje se encuentra en la institución María Parado de Bellido y el Ricardo Bentín se presenta el menor porcentaje en el nivel alto. El nivel deficiente se encuentra con porcentajes muy parecidos entre las instituciones Mercedes Cabello y Ricardo Bentín y el María Parado de Bellido posee el menor porcentaje en el bajo. De los resultados obtenidos se concluye que para los docentes de las tres instituciones emblemáticas del Rímac, 2017 la gestión educativa tienen un nivel moderado.

Se observa que existe un grupo representativo de docentes que perciben una gestión educativa moderadamente eficiente y un moderado clima organizacional. De los resultados descriptivos presentados se interpreta que la relación es moderada.

Según resultados de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de gestión educativa y clima organizacional se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,514$ correlación moderada, con nivel de significancia de 0.000, dentro del nivel permitido ($p < 0.01$), con la cual se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión pedagógica y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02-2017. Así mismo podemos señalar que el coeficiente de correlación obtenido es de una correlación moderada.

Discusión

En el trabajo de investigación titulado: “Gestión Educativa y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 -2017”, los resultados encontrados determinan que las variables trabajadas guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados. En los resultados descriptivos de la variable gestión educativa se muestran los resultados de los profesores encuestados en referencia a ésta variable: Gestión educativa. El 15,1% consideran que esta presenta un nivel deficiente; el 84,9% consideran que presenta un nivel moderadamente eficiente y el 8,1% consideran que presenta una gestión eficiente. En los resultados descriptivos de la variable dependiente Clima institucional se muestran los resultados de los profesores encuestados en referencia a ésta variable: clima organizacional. El 11,6% consideran que esta presenta un nivel inadecuado; el 77,3% consideran que presentan un nivel moderado y el 22,7% consideran que presenta un clima alto. El resultado refuerza la relación que tiene la gestión educativa en el clima institucional. Esta investigación demuestra aquellas instituciones que no tienen una adecuada gestión educativa relacionan con un clima inadecuado.

Después de haber realizado el análisis estadístico, en lo que respecta a la hipótesis general, se puede afirmar que la gestión educativa se relaciona moderadamente con el clima institucional en las instituciones emblemáticas del distrito del Rímac. Mediante la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de gestión educativa y clima organizacional se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,514$. Estos resultados ratifican el resultado de otras tesis como la de Rojas (2015) que maneja las variables investigación “Estrategia de Gestión Educativa y la convivencia en el Colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad octava de Kennedy” y la de Gómez (2013), “Incidencia del Estilo de Gestión Escolar en el clima institucional” ambas investigaciones demuestran la incidencia de la Gestión Escolar en el clima de la institución. Los resultados demostraron que hay aspectos relevantes en la gestión escolar que condicionan el clima institucional entre ellos la organización, claridad de normas, delegación de tareas, conducción de equipos de trabajo y los procesos comunicativos.