



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión comunitaria y clima organizacional en la
Institución Educativa de educación básica especial “Don
José de San Martín” –Cusco**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Mg. Apaza Sara, Félix

ASESOR:

Dr. Zegarra Salas, Wilbert

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Marmanillo Manga Rosa María.

Presidente

Dr. Cusihuaman Hermoza Melquiades

Secretario

Dr. Wilbert Zegarra Salas

Vocal

DEDICATORIA

A mis padres Francisco, Celestina en el recuerdo de siempre.

A mi esposa Celia mi compañera por su apoyo incondicional para lograr mis objetivos. A mis hijos Karol, Russel y Alex quienes me enseñaron a saber vivir y crecer en la luz que es signo de vida y de esperanza para lograr el éxito.

A mis hermanos Wilber, Sonia Ruth, Javier, Betsy, Flavia, Michael y Edwin es mi razón de superarme

A la comunidad Educativa CEBE Don José De San Martín
Por haberme permitido realizar el presente trabajo de
Investigación, donde se gratifiquen sus actividades
diarias de cada uno de los integrantes, se consolide la
Solidaridad, el respeto a la vida, a la libertad y lograr el éxito

El autor

AGRADECIMIENTO

Mi reconocimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” reconocimiento al programa que permitió fortalecer nuestras capacidades profesionales las mismas que posibilitarán aportar en los contextos que laboramos.

Al Dr: Wilbert Zegarra Salas por su aporte en el asesoramiento, preparación metodológico para la construcción y lograr informe final de la tesis.

Y finalmente por su preocupación y ocupación, a los señores doctores, magísteres y docentes de la Institución Educativa CEBE don José de San Martín, estudiantes y padres de familia, quienes apoyaron para la recolección del cuestionario sobre la gestión comunitaria y Clima Organizacional.

A mis asesores, amigos y compañeros de trabajo por sus acertadas orientaciones, así lograr el desarrollo de dicho trabajo a fin de que sea un estudio confiable científicamente. Mi gratitud y agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, que contribuye y promueve a los maestros su preparación, su proyecto es la extensión educativa, ser parte como estudiante y tener un sentido claro de la realidad. A todos ustedes muchas gracias

El autor

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS.

Yo, FELIX APAZA SARA, estudiante (de la escuela profesional de posgrado de la universidad Cesar Vallejo), egresado (2014), docente (), del Doctorando. GESTION EDUCATIVA de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 23876346, con el artículo titulado

“Gestión comunitaria y clima organizacional en la Institución Educativa de educación básica especial “Don José de San Martín” –Cusco

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

TRUJILLO, 01 de DICIEMBRE de 2018


FELIX APAZA SARA
DNI 23876346



PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Gestión comunitaria y clima organizacional en la institución educativa educación básica especial don José de San Martín – Cusco, con la finalidad de determinar la intensidad de la relación entre Gestión comunitaria y el clima organizacional en la institución educativa educación básica especial don José de San Martín – Cusco.

El presente trabajo de investigación se presenta en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Doctor en administración de la educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACIÓN.....	v
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
SOMMARIO	xii
I. INTRODUCCION	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.1.1. Educación Básica Especial en el Perú	15
1.1.2. Centro de Educación Básica Especial (CEBE)	16
1.2. Trabajos previos.....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. Gestión Comunitaria.....	21
1.3.1.1. Gestión Educativa	21
1.3.1.2. Comunidad Educativa	21
1.3.1.3. La comunidad.....	24
1.3.1.4. Gestión Educativa	25
1.3.1.5. Procesos de la gestión educativa	26
1.3.1.6. Planificación	26
1.3.1.7. Ejecución	27

1.3.1.8. Evaluación y monitoreo	28
1.3.1.9. Dimensiones de la gestión educativa	28
1.3.1.10. Dimensión Gestión Institucional	29
1.3.1.11. Dimensión Gestión Pedagógica	29
1.3.1.12. Dimensión Gestión Administrativa.....	30
1.3.1.13. Dimensión Gestión Comunitaria	31
1.3.2. Clima Organizacional	31
1.3.2.1. Aproximación conceptual sobre Clima Organizacional	31
1.3.2.2. El clima organizacional en el contexto de la gestión de recursos humanos.....	32
1.3.2.3. Características del clima organizacional.....	35
1.3.2.4. Teorías sobre el clima organizacional	35
1.3.2.5. Medición del clima organizacional	39
1.4. Formulación del problema	39
1.4.1. Problema General	39
1.4.2. Problemas Específicos	39
1.5. Justificación del estudio	40
1.6. Hipótesis	40
1.6.1. Hipótesis General.....	40
1.6.2. Hipótesis Específicas	40
1.7. Objetivos	40
1.7.1. Objetivo General	40
1.7.2. Objetivos Específicos	41
II. MÉTODO	42
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Variables, Operacionalización	43
2.2.1. Variables de estudio.....	43

2.2.2. Operacionalización de variables	43
2.3. Población y muestra.....	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.4.1. Técnicas e instrumentos	46
2.4.2. Validez y confiabilidad.....	47
2.5. Métodos de análisis de datos	48
III. RESULTADOS.....	49
3.1. Resultados descriptivos por variables	49
IV. DISCUSIÓN.....	68
V. CONCLUSIONES.....	70
VI. RECOMENDACIONES.....	71
VII. PROPUESTA	73
VIII. REFERENCIAS	75
ANEXOS.....	77

RESUMEN

El propósito del presente trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar la correlación de gestión comunitaria y clima organizacional, para lo cual se realizó el estudio con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, siendo de tipo descriptivo correlacional por su temporalidad la investigación fue transversal.

La población estuvo constituida por 100 integrantes de la comunidad educativa del centro educativo básica especial Don José De San Martín –Cusco. De la cual se extrajo una muestra de 84 integrantes de la comunidad, de los cuales 46 son directivos, docentes, administrativos y 38 son padres de familia. Para su recolección de datos, se usó la técnica de la encuesta como instrumento y el cuestionario sobre la gestión comunitaria y el cuestionario sobre clima organizacional. Las cuales fueron validadas por los jueces expertos, han sido sometidas a un análisis de fiabilidad. Los resultados del presente trabajo de investigación nos permite también concluir que las variables y sus dimensiones de la gestión comunitaria y clima organizacional guardan una relación entre sí, la misma que se expresa el coeficiente correlacional, Probar las hipótesis, la prueba de independencia chi cuadrado y la prueba de asociación Rho de Spearman están correlacionadas en el nivel moderado cuyo coeficiente de asociación es de 0,569. es significativa estadísticamente..

Palabras Clave: Gestión comunitaria, clima organizacional

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the correlation of community management and organizational climate, for which the study was conducted with a quantitative approach and a non-experimental design, being descriptive correlational by its temporality the research was cross-sectional. The population was constituted by 100 members of the educational community of the special basic educational center Don José De San Martín -Cusco. From which a sample of 84 members of the community was extracted, of which 46 are managers, teachers, administrators and 38 are parents. For data collection, the survey technique was used as an instrument and the questionnaire on community management and the organizational climate questionnaire. Which were validated by the expert judges, have been subjected to a reliability analysis. The results of this research work also allow us to conclude that the variables and their dimensions of community management and organizational climate are related to each other, the same as the correlation coefficient, test the hypothesis, the test of chi square independence and the Spearman's Rho association test are correlated at the moderate level whose association coefficient is 0.569. statistically significant.

Keywords: Community management, organizational climate

SOMMARIO

Lo scopo di questo lavoro di ricerca era di determinare la correlazione tra la gestione della comunità e il clima organizzativo, per il quale lo studio era condotto con un approccio quantitativo e un progetto non sperimentale, essendo correlativo descrittivo per la sua temporalità la ricerca era trasversale. La popolazione era costituita da 100 membri della comunità educativa del centro educativo di base speciale Don José De San Martín -Cusco. Da cui è stato estratto un campione di 84 membri della comunità, di cui 46 manager, insegnanti, amministratori e 38 sono genitori. Per la raccolta dei dati, la tecnica di indagine è stata utilizzata come strumento e il questionario sulla gestione della comunità e il questionario sul clima organizzativo. Che sono stati convalidati dai giudici esperti, sono stati sottoposti ad un'analisi di affidabilità. I risultati di questo lavoro di ricerca ci permettono anche di concludere che le variabili e le loro dimensioni della gestione della comunità e del clima organizzativo sono correlate tra loro, come il coefficiente di correlazione, Testare l'ipotesi, il test dell'indipendenza del chi quadrato e il test di associazione Rho dello sperman è correlato a un livello moderato il cui coefficiente di associazione è 0,569, statisticamente significativo..

Parole chiave: Gestione della comunità, clima organizzativo

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

La presente investigación tuvo por objetivo contribuir al proceso de la gestión comunitaria y del clima organizacional en la institución educativa CEBE Don José de San Martín, la misma que por diversas razones atraviesa por problemas de comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa. Se aprecia que existen limitaciones en el reconocimiento de las diferencias individuales, la participación en la comunidad, la aceptación mutua, así como otorgar el lugar que cada quien se merece dentro de una organización, un ámbito educativo, comunitario y recreativo.

En los últimos tiempos existe un interés creciente, por mejorar la gestión educativa, basándose en uno de desarrollo de la gestión comunitaria, la misma que propicia una mejora del clima organizacional.

En este enfoque se defiende que la institución debe de tomar en cuenta al entorno cuando se realiza la gestión educativa y no solamente a las personas que la integran di directamente.

Un buen clima organizacional persigue dos objetivos, por un parte lograr una mejora en la gestión comunitaria la misma que va dirigida a mejorar las capacidades y las habilidades de las personas. Asimismo, se orienta a modificar no sólo el espacio, sino también las actitudes de las personas, las prestaciones sociales que brindan los miembros de la organización.

Uno de los objetivos generales para la presente investigación es determinar la medida en la cual la gestión comunitaria tiene un vínculo con el clima organizacional, y el implica poder proveer información acerca de las relaciones que se dan entre la gestión comunitaria a través de sus dimensiones y las dimensiones por su parte del clima organizacional, estas relaciones por supuesto tienen que ver con los maestros, los Padre de familia, los estudiantes y los planes y proyectos de innovación que se desarrollan en la institución.

Aquí lo que es importante no es sólo, si la persona lo hace, sino la manera en que lo hace. Es así que, en el contexto organizacional, importa mucho la

voluntad con que los trabajadores realizan su labor, las relaciones que mantienen con el entorno comunitario.

Y cuando hablamos del entorno comunitario, en una institución educativa, nos estamos refiriendo a las relaciones que tienen entre sí los trabajadores, sean tanto docentes como administrativos, y las relaciones que éstos tienen con los padres de familia y por supuesto con los estudiantes.

Es en este contexto que es muy importante, la comunicación, que se presenta entre los docentes, y de los docentes a los alumnos, comunicación que debe ser clara abierta, sencilla y en la que debe primar la amabilidad, el buen trato y la cortesía.

La comunidad educativa es considerada como una empresa es capaz de lograr el éxito, al mismo tiempo que crear un impacto positivo en la sociedad. Ya desde los años 80 ochenta se tiene una visión que es muy peculiar y diferente, en la cual se pone énfasis en la gestión comunitaria, y ello trasciende a todas las dimensiones de la administración pública, todo ello con el fin de mejorar la calidad educativa. es así que hoy en día se prioriza el fortalecimiento las instituciones educativas, teniendo en cuenta, la importancia de la descentralización en la gestión, buscando una mayor participación y la transparencia de los resultados obtenidos. Es así que cobra importancia el concebir la dirección escolar como un sistema organizado de componentes o elementos que garantizan la consecución de los propósitos planteados dentro del marco del buen desempeño docente y dentro del marco del buen desempeño del director, todo ello dentro de los avances que se da en nuestro país, basado en el enfoque por resultados.

Es cierto que muchos de los directivos no están preparados para llevar a las instituciones educativas al éxito y al cumplimiento de los resultados esperados, pues muchas de las decisiones no son las más acertadas, Puesto que muchos de los directores no están capacitados o no tienen las habilidades necesarias para realizar una buena toma de decisiones.

hoy en día se ve con mucha frecuencia una gestión heterogénea, en el que el docente es el protagonista de las clases y de la enseñanza, es se tiene una enseñanza basada más en lo rutinario, en lo administrativo y desligada de los aprendizajes.

Por su parte la organización educativa adolece de una buena estructura, la cual está atomizada en sus funciones, en la que los instrumentos de gestión cumplen un papel meramente normativo o administrativo, La participación de la familia y la comunidad se ven reducidos a una participación meramente proveedora de algunos recursos, y no como parte integrante de la institución educativa, sino con un ente que coordina en un marco de subordinación y políticas verticales.

La gestión comunitaria se caracteriza porque en muchos colegios, se da en un contexto problemático en el que se encuentra con mucha antipatía entre docentes y padres de familia, porque no se dan políticas adecuadas que permitan que las relaciones de coordinación y comunicación se desarrollen de una manera constructiva y siguiendo una sola dirección que es el bienestar del educando y su aprendizaje.

1.1.1. Educación Básica Especial en el Perú

En el Perú la Educación Básica Especial se constituye en una parte de la educación que tiene por objetivo atender a personas que presentan necesidades educativas especiales, las cuales están asociadas a discapacidad ya sea esta severa o también a multidiscapacidad.

Esta educación busca contribuir al desarrollo de la potencialidad de quienes la padecen y está contemplada en la Ley General de Educación N°28044, en la que se valora la diversidad como un elemento que enriquece nuestra cultura y nuestra comunidad y se base en el respeto y la tolerancia a las diferentes que puedan existir entre las personas. Como un derecho esta normado por la ley de la persona son discapacidad Ley N° 29973.

Considera el tema de la Educación Básica Especial el ministerio de educación regula, promueve, supervisa, controla y garantiza en las instituciones educativas públicas y privadas de las diferentes etapas, modalidades y niveles del sistema educativo nacional conlleva a abordar aspectos de la inclusividad en educación, a tener en cuenta la equidad como componente importante de la calidad, y que se entiende en proporcionar a cada quien lo que le corresponde. Asimismo, es tarea de la EBE, identificar a las personas que son accesorias a esta educación y determinar las políticas que permitan lograr los objetivos que la misma se propone, a través de la

formulación de indicadores que permitan evaluar el desarrollo de la misma y de actividades que hagan posible el cumplimiento de los mismos. Cuando hablamos de los indicadores, nos referimos por ejemplo a las tasas de matrícula, que en estos programas se registra.

Todo ello con el propósito de lograr que los estudiantes que participan en la EBE, logren permanecer en el programa y no solo permanecer sino lograr el éxito deseado.

Es así que uno de los aspectos importantes de la EBE es identificar a los estudiantes con necesidades educativas especiales NEE, para que puedan acceder de forma adecuada a los programas que ofrece la EBE. No podemos perder de vista además que este grupo está formado por dos tipos de estudiantes, a saber, aquellos estudiantes que presentan deficiencias o discapacidades en el aprendizaje y aquellos estudiantes que presentan talentos especiales y que son superdotados para el aprendizaje, no obstante es cierto que en nuestro país se prioriza a aquellos estudiantes que presentan deficiencias en su aprendizaje y el Estado desarrolla un enfoque inclusivo que hace posible que ellos estudien en condiciones que les garanticen el derecho de educarse en igualdad de condiciones que sus pares.

1.1.2. Centro de Educación Básica Especial (CEBE)

Este centro CEBE, Don José De San Martín, se ocupa de atender a estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad severa y multidiscapacidad. Contribuirán en el desarrollo de sus potencialidades de los estudiantes con discapacidad, que presentan discapacidades para aprender y al mismo tiempo presentan discapacidad severa que les impide realizar actividades básicas como son el vestirse o alimentarse en forma autónoma, así mismo atiende a estudiantes con multidiscapacidad, que dada la naturaleza de los problemas que presentan no pueden ser atendidos en instituciones educativas y otras modalidades.

La permanencia de los estudiantes es un derecho que tienen los niños(as), adolescentes, jóvenes y adultos a recibir una educación de calidad que considere y respete su dignidad, así como sus diferentes capacidades y

necesidades educativas. Este proceso educativo se logra a través de apoyo y adaptaciones que posibiliten su aprendizaje, reconociendo la diversidad, pues la educación inclusiva está dirigida no solo a la atención a la discapacidad sino a realidades idiomas, culturas y edades distintas.

1.2. Trabajos previos

Millar y Troncoso (2005) presentan la investigación titulada la Autoestima profesional docente, un estudio comparativo entre profesores de sectores rurales y urbanos de la provincia de Valdivia, investigación que se desarrolla con un paradigma positivista y con un diseño observacional de tipo descriptivo y comparativo, la misma que se desarrolló sobre una muestra de 60 docentes que laboran en la provincia de Valdivia. Para la medición de la autoestima se empleó el Test de Arzola y Collarte para evaluar la autoestima.

Los resultados de la investigación permitieron concluir que son los docentes de la zona rural quienes poseen mejores resultados para la autoestima en comparación de los docentes de la zona urbana.

Asimismo, se resalta la importancia que tiene en los docentes poseer una autoestima alta pues es el docente quien proyecta a sus estudiantes una imagen además de los conocimientos que enseña y por ello requiere adquirir competencias que le permitan desenvolverse no solo de manera cognitiva sino también de manera afectiva, lo cual a de contribuir positivamente en su labor como docente.

Lomelí, López y Valenzuela (2016), desarrollan la investigación titulada Autoestima, motivación e inteligencia emocional: Tres factores influyentes en el diseño exitoso de un proyecto de vida de jóvenes estudiantes de educación media. Investigación desarrollada en la maestría en educación de la Universidad Tecnológica de Monterrey y tuvo por objetivo indagar acerca de los factores que están involucrados en la manera en que los jóvenes llevan a cabo sus proyectos de vida, para lo cual se empleó una población de jóvenes que se encontraban cursando al momento de la investigación sus estudios de preparatoria.

Los resultados de la investigación muestran que existen varios factores que son determinantes en el logro o fracaso que tienen los estudiantes en la consecución de sus proyectos de vida, sin embargo se pudo distinguir factores relevantes o que juegan un papel importante en la manera como los jóvenes vencen los obstáculos que se presentan en sus proyectos de vida, dichos factores son una alta autoestima, una adecuada motivación y contar con un nivel de inteligencia emocional que les permita afrontar con éxito los retos sociales, profesionales y personales.

Es así que dichos factores se comportan como variables predictoras del éxito en la consecución de los objetivos planteados por los jóvenes, pues en la actualidad la complejidad del mundo en el que se desarrollan las personas y en particular los jóvenes exigen la adquisición de competencias, destrezas y habilidades que permitan movilizar recursos psicosociales en cada contexto en particular que le toque enfrentar al joven.

Miranda (2005) desarrolla la investigación titulada La autoestima profesional: una competencia mediadora para la innovación en las prácticas pedagógicas investigación realizada bajo los auspicios del gobierno español y que tuvo por propósito analizar el impacto que tiene el programa de formación continua en el exterior que tienen los docentes, en las áreas de desarrollo profesional y en la autoestima profesional. La investigación se realizó en seis universidades españolas que prestan los servicios de formación continua en el extranjero a través de convenios y pasantías, haciendo uso de un diseño cuasi experimental.

Los resultados muestran que en cuanto se refiere al impacto del programa en la autoestima profesional, el programa permitió que los docentes logren una mejora importante en las áreas del yo físico que permite una mejor relación entre el profesor y el alumno, el yo ético-moral, que impacta en las relaciones profesor pares, asimismo el yo hago que involucra el yo personal, social y la autocrítica que permite que los docentes mejoren sus relaciones profesor autoridades, profesor apoderados y profesor vocación.

Asimismo, se pudo concluir que siendo la autoestima una competencia específica, esta comprende aspectos como son la imagen personal, el

autoconcepto, la percepción y la responsabilidad hacia sí mismo, así como hacia sus relaciones intra e interpersonales. Es así que la autoestima tiene una latencia que está presente en los docentes y que es relevante en su estructura socioafectiva, y desarrollar programas de formación continua con presencia de los profesores en otras realidades a través de pasantías y convenios permite una mejora importante de la autoestima profesional de los docentes.

Matalinares y col (2005) desarrollan la investigación titulada Inteligencia emocional y autoconcepto en colegiales de Lima Metropolitana, la investigación se desarrolló bajo el amparo de un enfoque cuantitativo, y con un diseño no experimental de tipo correlacional, y que tuvo como objetivo principal establecer la relación y la intensidad de la misma que se presenta entre la inteligencia emocional y el autoconcepto, para lo cual se empleó una muestra de 601 colegiales de ambos sexos y que tenían las edades comprendidas entre los 15 y 18 años.

Los resultados permitieron evidenciar que existe una relación positiva entre las variables de estudio, así mismo se encontraron diferencias en las relaciones de dichas variables según sexo, es así que las diferencias favorecieron a las mujeres en el componente académico, mientras que favorecieron a los varones en el componente emocional.

En cuanto a la inteligencia emocional los estudiantes que presentan mejores valoraciones para la misma, lograron conocer y manejar sus propias emociones, así como reconocer las emociones de los demás, mejoraron la capacidad para relacionarse con los demás y lograr una mejor automotivación, en tanto que valores altos en el autoconcepto supusieron una mejora de los factores relativos al yo, factores cognitivos vinculados con los pensamientos o autoconcepto propiamente dicho, factores afectivos vinculados con los sentimientos o lo que se conoce como autoestima y conativos o comportamentales.

Reyes (2010) desarrolla la investigación titulada Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje, en la Facultad

de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica, Ciclo 2010- I – 2010- II. La investigación tuvo por objetivo general buscar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. La investigación fue de tipo básica o sustantiva y se desarrolló en el marco de una investigación no experimental, con un diseño descriptivo y correlacional.

Entre las conclusiones a las que arribó la autora, se tiene que la inteligencia emocional es una variable, que, encontrándose en una categoría de buena para los docentes, es necesario potenciarla dado los exigentes retos que supone ser docente, así mismo es importante desarrollar habilidades emocionales como son la autoconciencia, las relaciones interpersonales y la empatía, habilidades que le han de permitir al docente realizar su labor de mejor manera. Asimismo, se logró encontrar una relación alta entre las variables de inteligencia emocional y desempeño docente y eso se da en virtud que una persona con una inteligencia emocional adecuada o alta puede o está capacitada para percibir con más acuciosidad las emociones ajenas y posee habilidades que le permiten percibir, comprender y manejar situaciones en las que están involucradas las emociones de uno mismo y de los demás.

Oros (2013) desarrolla la investigación titulada Habilidades sociales y autoestima de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú - Cusco – 2013, investigación presenta en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco y que tuvo como objetivo general determinar de qué manera las habilidades sociales se relacionan con la autoestima de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior de la Policía Nacional del Perú de Cusco – 2013.

En la investigación se llegó entre las conclusiones que con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las variables habilidades sociales y la autoestima de los estudiantes de la escuela técnica superior de la policía nacional del Perú – cusco., según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico tau-b de Kendall, resultando el valor “tau-b = 0.489 = 48.9%”, resultando también el p-valor = 0.001 = 0.1% en ambas variables siendo este

valor menor que el nivel de significancia 5%, hecho que nos lleva a aceptar la hipótesis del investigador, por tanto existe correlación entre las variables de estudio. se confirma que existe dependencia directa entre las variables estudiadas, además que las habilidades sociales son predictivas de la autoestima en el 48.9% de probabilidad.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión Comunitaria

1.3.1.1. Gestión Educativa

A.-Gestión educativa: Es entendida como la dirección que se ejerce en las instituciones educativas. En el Perú el tipo de gestión que más prevalece es la gestión estatal de las instituciones educativas, sin embargo existe otros tipos de gestión como es la gestión privada, la cooperativa, la parroquial, etc.

Es la dirección de una Institución Educativa asociada a la propiedad del mismo. En el Perú el principal tipo de gestión de las instituciones educativas es el estatal. Existe gestión de carácter no estatal, particular, parroquial, cooperativo, comunal, fiscalizado y de bien social o de beneficio.

B.-Gestión Educativa Escolar: Conducción de diversas actividades técnico pedagógicas a nivel de aula, planificadas con el propósito de lograr objetivos y competencias previstas en el PEI y el PCI, labor que recae de modo específico en el trabajo pedagógico del docente en el aula. Una buena gestión pedagógica busca lograr que cada uno de los educandos sean activos y protagonistas de sus propios aprendizajes, constructor y reconstructor de sus conocimientos.

C.-Gestión de calidad: la gestión de la calidad es la manera en que se gestiona una Institución Educativa a fin de lograr los objetivos de la misma teniendo en cuenta criterios de eficacia, eficiencia y efectividad, así como equidad.

1.3.1.2. Comunidad Educativa

A.- “El mundo educativo no está ajeno a la preocupación por la atención a la diversidad que caracteriza las sociedades modernas.”(Fernández Díaz

A. Pag 25). Se fundamenta la interrelación de la comunidad, la familia y los docentes para la atención a la educación de la diversidad en función de la calidad desde una concepción desarrollada de la persona.

Asimismo, se observa que en muchas instituciones a nivel nacional, regional y local que se presenta es deficiente y su gestión comunitaria no es trascendente puesto que se observa poca participación de los padres de familia y la comunidad. Esta última no sea incorporado al fortalecimiento de la interrelación de la comunidad en muchas de las instituciones educativas, no existe un trabajo en conjunto, su participación en algunas instituciones es mínima, existe en otras la exclusión, en la actualidad la revolución educativa es la inclusión social organizada, lo cual nos impulsa a ser protagónicos y fortalecer el liderazgo para impulsar un compromiso de mayor comunicación y un bienestar colectivo respetando su identidad social y cultural.

B.- Comunidad Educativa: Es un conjunto de actores que intervienen directa o indirectamente en objetivos comunes de una institución educativa. Está conformada por estudiantes, personal docente (personal directivo, coordinadores, jefes, docentes), personal no docente (administrativos y de servicio), padres de familia, ex alumnos las personas de la comunidad o localidad que tiene que ver con los hechos educativos.

C.-Comunidad Reflexiva de docentes:

El ingreso y la permanencia de los docentes de una institución educativa, debe darse en posibilidad de una realización personal profesional y colectiva, de crecimiento institucional. En este sentido es importante que exista un espacio de inclusión dentro del gremio docente, en el que el trato sea de carácter horizontal, en el que predomine la democracia, donde haya la capacidad de autocrítica y las propuestas creativas.

Es así que es importante tener en cuenta que para que exista un proceso de cambio, el debe partir por nosotros mismos, y de tener la confianza de que se puede ser capaces de responder a las exigencias de la sociedad y de la educación que vienen en un cambio permanente, implica tener autónoma pero que respete las leyes vigentes, Al mismo

tiempo que propicie las motivaciones internas como son el deseo de ascender, de sentirse realizado laboralmente, sin perder de vista las motivaciones externas como son las recompensas de salario y los incentivos no monetarios..

Reflexionemos un momento, aplicando los procesos de autoevaluación y la metacognición sobre nuestro trabajo institucional:

¿Cómo interactuamos los docentes en la Institución educativa?			
Aglomeración de docentes	Conjunto de docentes	Equipo de docentes	Comunidad de docentes
Una aglomeración de personas y no más	Un grupo de personas con características más o menos comunes, pero que no logran coordinar.	Un conjunto de personas organizadas y con responsabilidades asumidas, Se hace bien el trabajo, aunque no haya un clima emocional positivo	Un grupo de personas que se organiza y distribuye el trabajo, que valora la confianza, el respeto y la relación asertiva entre sus integrantes

Se debe fortalecer la construcción de comunidades docentes reflexivas para superar el trabajo aislado, aprender en comunidad es involucrarse en PEI, PCI y con el aprendizaje de cada docente permanentemente:

- Conocer al colega en diferentes situaciones y descubrir el lado humano que presenta
- La obtención de capacidades nuevas
- Lograr una mayor satisfacción laboral
- Tener como meta una superación personal permanente
- Tener un respeto y reconocimiento por parte de colegas, familiares y amigos

D. Comunidad Virtual: Es entendida como una agrupación con carácter social, que surge como resultado del contacto y en una red educativa

virtual, es decir al interior de un grupo de personas, que comparten su información, sus actividades e intereses.

Cuando se observa la educación de un pueblo, ésta se presenta en reciproca relación e influencia con la vida social, como una necesidad que exista la interrelación de la comunidad, que se extiende a todos los dominios de la cultura. Hay una organización en la vida científica, en la vida artística, en la vida moral, en la vida religiosa, en la vida económica, en la vida política.

Como se sabe, es el derecho positivo (conjunto de leyes vigentes en un país) el órgano por excelencia que orienta, regula, norma la organización de la vida humana, así se trate de los vínculos educativos, familiares, de las relaciones obrero-patronales, del planteamiento económico de las relaciones internacionales de los países y de la vida educativa. Es el derecho, por su carácter normativo, vinculatorio y democrático, el medio propio y eficaz (natural, también se ha dicho) para salvaguardar toda organización social.

Ahora bien, la comunidad, a fin de cuentas, no es la misma en el tiempo. Evoluciona, tiende a determinadas metas, lo que trae consigo, muchas veces, un constante progreso. Sin lugar a duda, es la educación la palanca del progreso social. En efecto, es el hombre, el hombre educado, quien, con su vida moral, su vida intelectual, artística, religiosa, conserva o acrecienta ininterrumpidamente las instituciones educativas.

Las comunidades modernas organizan la vida educativa de un pueblo. Su acción se endereza las más de las veces a concebir y precisar jurídicamente, los organismos encargados de llevar a cabo las tareas educativas con miras al progreso continuo de la comunidad y la cultura. La organización de las instituciones educativas se traduce en sistemas de educación pública,

1.3.1.3. La comunidad

La comunidad siempre ha sido asociada con un grupo de personas que llegan a convivir y presentan interacción, ya sea con el grupo familiar o con otros grupos, es decir el termino comunidad hace referencia a un grupo de

personas las mismas que guardan dependencia una de otras en diferentes contextos y roles que asumen

Respecto a la comunidad, el historiador Carleto Coon señala que “antes del descubrimiento del fuego, nuestros antecesores deben haber aprendido a vivir en grupos de familias que compartían el alimento, educaban a sus hijos juntos y regulaban los matrimonios de sus descendientes mediante reglas confirmadas por el tiempo (pag.3, 104). Es evidente que los unía la necesidad de satisfacer cada una de sus necesidades no solamente los materiales, de grupos, sino también las espirituales.

La sociedad ha ido sufriendo transformaciones de tal manera que ha pasado de ser una sociedad rígida con parámetros establecidos a una sociedad más flexible y abierta, en la cual se presentan ajustes constantes en función de las nuevas demandas de la sociedad.

Así es que el cambio constante en un proceso que afecta a todo el sistema en su globalidad, es decir a las personas y las organizaciones. Es así que en este contexto la gestión se constituye en una actividad bastante compleja, que requiere implementarse en función a un modelo teórico, que permita llevar a la práctica la conducción de una organización desde una perspectiva organizada de ver el problema en global.

1.3.1.4. Gestión Educativa

La gestión educativa es una disciplina que se constituyo como tal aproximadamente a principios de los años 70 del siglo pasado, en los Estados Unidos y en América Latina a partir de los años 80.

La gestión educativa busca aplicar los principios de la gestión en general al campo de la educación con todos los cambios y adaptaciones que ello supone, constituyéndose por ende en una disciplina aplicada, es decir una disciplina que se construye desde la cotidianidad y la práctica, y que en los últimos años a incorporado a su teoría la política educativa.

La gestión educativa en sus inicios, al provenir de una teoría empresarial buscaba gestionar la educación como si fuese una organización productiva y no de servicios, hoy en día la gestión educativa pone énfasis en los

esfuerzos necesarios que hagan que la misma se centre en los aprendizaje de los estudiantes.

Es así que en la actualidad se trabaja en dos planos como son el administrativo y el pedagógico, que tienen por propósito final lograr una educación de calidad que garantice que los aprendizajes serán los adecuados tomando en cuenta la diversidad y la participación institucional en el que se comprometan e incluyan a todas las instancias de la organización educativa.

1.3.1.5. Procesos de la gestión educativa

Los procesos de la gestión educativa tienen por propósito guiar de manera integral el funcionamiento de servicio educativo, de tal manera que cubra las necesidades de los usuarios que a ella acuden, es decir satisfacer las demandas de la toda la población educativa, así como de las organizaciones vinculadas a la misma, con miras de conseguir el logro de loa objetivos institucionales trazados, para lo cual se necesita la concurrencia de todos los miembros de la comunidad educativa, se necesita de su participación y de su trabajo, para lo cual se delimitan y asignan de manera organizada las tareas y/o funciones que les corresponden a cada uno de ellos, Álvarez (1988).

Una gestión de calidad implica la mejora permanente de los procesos implicados en la gestión, en que siguiendo a Deming, con su ciclo propuesto de la gestión, se deben de cumplir los cuatro momentos más importantes como son el Planificar, el hacer, el verificar y actuar.

1.3.1.6. Planificación

En esta primera fase el director conjuntamente con su equipo, tienen por misión decir el que hacer y el como ejecutar lo planeado, para lo cual se establecen estrategias que integren la misión y visión de la institución educativa y la lleva a ser una organización de calidad con un Proyecto educativo Institucional que responda a las demandas de los usuarios que a ella acuden.

La gestión tiene como uno de sus procesos transversales la toma de decisiones, que esta presente al momento de decidir acerca de lo que debemos hacer para la lograr los objetivos propuestos, acerca de su implementación, de cómo asignar de la manera más adecuada los recursos con los que cuenta la institución.

Fuentes (1980) después de tomar en cuenta las opiniones e ideas de diversos autores, señala que la planificación se constituye en un proceso sistemático, abierto y continuo, que permite establecer formas aplicables al campo de la gestión educativa.

Por su parte Ander Egg(1993) manifiesta que el planificar consiste en la acción que permite hacer uso de un conjunto de procedimientos, que conducen al uso de la racionalidad y la organización, en un grupo de actividades y acciones, las cuales son previstas con anticipación con el propósito de lograr resultados deseados, sin perder de vista que se deben de usar los recursos de manera eficiente.

Asimismo Mascort (1987) indica que la planificación va más allá de una proyección de las expectativas deseables que se pueda tener, en ella concurren factores de orden interno y externo de la institución en la que se deben en cuenta los objetivos a conseguir, además de la coordinación y del control de los medios que se necesita para alcanzarlos.

1.3.1.7. Ejecución

La ejecución es un proceso que implica la aplicación de lo planificado, en el que se debe tener en cuenta la coordinación e integración de las actividades de los diferentes estamentos de la comunidad educativa como son los docentes administrativos, padres de familia y estudiantes organizados.

En la ejecución se desarrollan, planes y proyectos teniendo en cuenta la delegación de funciones y a la división del trabajo, en función de una jerarquía y responsabilidad los mismos que están plasmados en esquemas u organigramas de la institución.

En el proceso de la ejecución se debe de tomar en cuenta la importancia que tiene la adecuada organización de los recursos existentes, la toma de decisiones y la consecuente división de las tareas. Teniendo cuidado en no

caer en un proceso vertical por la exageración en la especialización de las tareas, dejando campo siempre a la capacidad de creatividad e innovación.

1.3.1.8. Evaluación y monitoreo

La evaluación y el monitoreo responden a procesos de programación que busca asegurar que la ejecución se vincule y responda a la programación establecida, es además un proceso que permite una evaluación de las responsabilidades y funciones que han de permitir un mejor cumplimiento de los objetivos trazados y establecidas durante el proceso de la planificación.

Es importante en este punto señalar que en el proceso de evaluación se pueden establecer cambios y mejoras a diferentes procesos o aspectos que requieren de cambio a fin que mejoren en cuanto a su ejecución y respondan a los objetivos trazados.

En el proceso del monitoreo concurren diferentes actividades y también habilidades de los directivos que hagan que en ña organización existe un adecuado liderazgo, con una motivación que sea un catalizador de los procesos que se efectúan y en el marco de un ambiente de trabajo agradable y propicio para el desarrollo de las actividades, en el que el clima organizacional sea propicio a las actividades educativas y permita que esta se desarrolle con eficacia y eficiencia.

1.3.1.9. Dimensiones de la gestión educativa

La gestión educativa es un proceso sistémico, es decir una forma organizada hacer las cosas que implica la interrelación entre diferentes aspectos que están presente en el desarrollo del quehacer educativo y de la institución educativa como tal. Asimismo, están presentes las actividades y relaciones de los diferentes miembros de la comunidad educativa y las actividades que ellos realizan, las responsabilidades conjuntas, el trabajo en equipo y todas aquellas acciones que se dan al interior de la escuela con el propósito de lograr aprendizajes de calidad.

No podemos sin embargo olvidar que las normas de convivencia, las reglas y los principios que se dan en la escuela se enmarcan dentro de la cultura

organizacional de la misma que orienta las acciones que la gestión educativa de una institución establece. Las acciones que se desarrollan en el marco de la gestión educativa se pueden organizar mediante dimensiones que se encargan de organizar las actividades según los propósitos que se pretenden conseguir en el logro de los objetivos institucionales.

1.3.1.10. Dimensión Gestión Institucional

La gestión institucional esta dedicada a identificar las formas de organizar a los miembros de la comunidad educativa, para garantizar el buen funcionamiento de la misma.

Es así que esta dimensión ofrece un marco de sistematización y análisis de situaciones vinculadas a los aspectos de estructura de la organización y en el caso de las instituciones educativas tiene que ver con el estilo de funcionamiento que tienen. Es así que se tienen en cuenta los aspectos de la estructura formal, como son los organigramas, o los cuadros de funciones y tareas, así como la distribución del tiempo en función de las tareas a ser realizadas, por otro lado, se tiene la estructura informal que involucra a los vínculos o relaciones o formas de relacionarse entre los miembros de la comunidad educativa, las costumbres, ceremonias y demás aspectos propios de cada institución.

En la dimensión institucional se aborda la mejor manera de desarrollar capacidades de orden personal e institucional con el fin de estar preparados al cambio que la sociedad exige a las instituciones educativas, realizar las adaptaciones necesarias de tal manera que respondan a al misión y visión formuladas.

1.3.1.11. Dimensión Gestión Pedagógica

La dimensión pedagógica tiene que ver con el aspecto fundamental del quehacer educativo y es el aprendizaje de los estudiantes

Es así que la dimensión Gestión Pedagógica involucra el proceso de enseñanza aprendizaje, el desarrollo y propuesta de programaciones, las

cuales están contenidas en el Proyecto Curricular Institucional, así mismo se tiene en cuenta el aspecto metodológico, los estilos en enseñanza y los estilos de aprendizaje, el uso y la disposición de los recursos didácticos y los materiales.

La gestión pedagógica tiene que ver también con las prácticas pedagógicas, con el proceso de planificación, con el empleo de las prácticas pedagógicas, con la forma de evaluar, con el clima escolar, con el clima organizacional, la preparación docente que incluye los procesos de formación docente que aseguren que uno de los actores del quehacer educativo, presente las condiciones adecuadas, que garanticen que el aprendizaje que de con la calidad que se espera, que satisfaga a las demandas educativas.

1.3.1.12. Dimensión Gestión Administrativa

La gestión administrativa supone la implementación de acciones y estrategias que están destinados a conducir y gestionar los recursos humanos o como hoy en día se conoce con el nombre de gestión del talento humano, así como los recursos financieros, aspectos de seguridad e higiene y el control de la información relacionada con todos los integrantes de la institución educativa.

El cumplimiento de la normatividad y el adecuado cumplimiento y supervisión de las funciones, son aspectos que se desarrollan con el propósito de contribuir con el proceso de enseñanza aprendizaje. Esta dimensión trata de hacer concordar los intereses de carácter individual con los intereses institucionales, de forma tal que pueda facilitar el proceso de toma de decisiones en favor de logros de los objetivos institucionales.

La gestión administrativa entonces prevé y ejecuta acciones dirigidas a lograr una adecuada administración de personal, asignando para ello funciones y obligaciones que luego han de ser evaluados en su desempeño, asimismo mismo se gestiona la conservación y mantenimiento de bienes inmuebles y muebles, aspectos documentarios, presupuestales y contables financieros de la institución educativa.

1.3.1.13. Dimensión Gestión Comunitaria

La dimensión gestión comunitaria establece el modo en que la institución se relaciona con la comunidad de la que también es parte, relación que busca conocer y comprender las necesidades y demandas de la misma. Dicha dimensión contempla la forma en la que la comunidad se relaciona con la institución educativa, asimismo dichas relación se amplia

1.3.2. Clima Organizacional

1.3.2.1. Aproximación conceptual sobre Clima Organizacional

Debido a su carácter multifacético, existe una amplia gama de definiciones para el clima organizacional.

Schneider y Reichers (1983) definen el clima organizacional como una percepción compartida o resumida que las personas asocian a características particulares del entorno laboral.

Según Watkin y Hubbard (2003), el clima organizacional es " cómo se siente trabajar en un entorno particular y para un jefe en particular, más precisamente es una medida de la percepción de los empleados sobre aquellos aspectos de su entorno que impactan directamente qué tan bien pueden hacer su trabajo " (pp. 380).

Bowen y Ostroff (2004) dan otra definición más elaborada del clima organizacional: El clima organizacional es una percepción compartida de cómo es la organización en términos de prácticas, políticas, procedimientos, rutinas y recompensas, qué es importante y qué comportamientos se esperan y recompensan, y se basa en percepciones compartidas entre los empleados dentro de una organización formal.

En la literatura, el clima organizacional se conceptualiza en diferentes niveles de análisis: individual, laboral y organizacional. En esta investigación, el clima organizacional se considera como un constructo que

pertenece a un grupo de personas (organización), en lugar de considerarlo como algo que se asigna a una persona individual.

El uso de este enfoque permite comparar el clima organizacional con los resultados organizacionales (en lugar de los resultados individuales). Como cada organización tiene su propio clima organizacional específico y los resultados de la organización, diferentes organizaciones pueden compararse entre sí.

1.3.2.2. El clima organizacional en el contexto de la gestión de recursos humanos

El éxito de la organización depende en gran medida de la calidad y el esfuerzo de las personas que trabajan para la organización. Las personas flexibles, productivas y conocedoras dentro de una organización son una fuente de ventaja competitiva (sostenible) para las empresas. Los gerentes superiores reconocen cada vez más que las personas dentro de la organización hacen la diferencia al crear valor para la organización (Verburg & Den Hartog, 2006).

La gestión de recursos humanos se refiere a la gestión de personas dentro de las organizaciones. Independientemente del tipo de organización, todas las empresas deben administrar su fuerza laboral utilizando políticas y prácticas adecuadas. Las políticas y prácticas deben coordinarse entre sí, así como con las necesidades de la organización. Este último también se conoce como gestión estratégica de recursos humanos y se basa en el reconocimiento de que las organizaciones pueden ser más efectivas si administran sus recursos humanos de tal manera que brinden el número correcto de personas con los comportamientos adecuados, las competencias necesarias, y los niveles correctos de motivación para la organización (Schuler & Jackson, 2007).

La gestión de recursos humanos implica el uso de varias políticas y prácticas. Las prácticas de recursos humanos se pueden resumir en tres

grupos específicos: prácticas de entrada, rendimiento y salida (Verburg & Den Hartog, 2006). Las prácticas de ingreso incluyen prácticas dirigidas al reclutamiento y selección de nuevos empleados, prácticas de desempeño en la administración y desarrollo del desempeño de los empleados y salida.

La gestión de líneas superiores desempeña un papel central en la gestión de recursos humanos (Verburg & Den Hartog, 2006). La alta dirección utiliza la gestión de recursos humanos como una parte integrada de su estrategia empresarial, traducida en una estrategia de gestión de recursos humanos. La gestión de líneas, por otro lado, es responsable de gestionar las relaciones laborales. Los profesionales de recursos humanos tienen un importante papel de asesoría en la gestión de líneas que apoya a la administración y ayuda a desarrollar y distribuir políticas y prácticas de recursos humanos. Los gerentes de línea, sin embargo, reclutan nuevos empleados, hacen la evaluación del desempeño y son responsables del desarrollo de los empleados principales, convirtiéndolos en los verdaderos profesionales de la gestión de recursos humanos.

Idealmente, la estrategia de recursos humanos que la alta gerencia tiene en mente se transfiere exactamente a los niveles más bajos de los empleados, sin embargo, a menudo este no es el caso. Wright y Nishii (2010) desarrollaron un modelo para representar el proceso de implementación de las prácticas de recursos humanos al hacer una distinción entre las prácticas de recursos humanos previstas, las prácticas de recursos humanos reales y las prácticas de recursos humanos percibidas. Las prácticas de recursos humanos previstas son los resultados de la estrategia de recursos humanos desarrollada por la alta dirección y la intención de lograr las reacciones de los empleados que son necesarias para el éxito de la organización. La gerencia media implementa las prácticas de recursos humanos previstas. A menudo, las prácticas previstas se implementan de una manera diferente a la prevista por la alta dirección o no se implementan en absoluto. Las prácticas que realmente son implementadas por la gerencia media son las prácticas reales de recursos humanos. Las prácticas de recursos humanos reales son

interpretadas y percibidas por los empleados, lo que resulta en prácticas de recursos humanos percibidas. Por lo tanto, la alta gerencia es responsable de establecer la estrategia de recursos humanos de la organización, mientras que la gerencia media interpreta y distribuye la estrategia de recursos humanos entre los miembros de la organización utilizando varias prácticas de recursos humanos.

Varios estudios examinaron la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño organizacional (por ejemplo, Becker & Gerhart 1996; Huselid, 1995; Arthur, 1994). El pensamiento común de estos estudios es que las prácticas de recursos humanos afectan el desempeño organizacional. Sin embargo, elegir el tipo de prácticas de recursos humanos es solo una parte del proceso total de gestión de recursos humanos. Según Wright

y Nishii (2010), no las prácticas de recursos humanos según lo previsto por la gerencia serán determinantes para los resultados de la organización, sino las prácticas de recursos humanos tal como son percibidas por los miembros de la organización.

Esto lo confirman Den Hartog, Boon y Verburg (2009), quienes encontraron que la percepción de la gestión de los recursos humanos media en la relación entre la gestión real de los recursos humanos (lo que se implementa) y el desempeño. Por lo tanto, la administración de recursos humanos real influye en la gestión de recursos humanos percibida, y la gestión de recursos humanos percibida afecta el desempeño.

De acuerdo con la definición de clima organizacional de Bowen y Ostroff (2004), el clima organizacional es "una percepción compartida de lo que la organización es en términos de prácticas, políticas, procedimientos, rutinas y recompensas". Las prácticas y políticas, procedimientos y recompensas son aspectos integrados de las prácticas de gestión de recursos humanos de la organización. El clima organizacional, por lo tanto, es una representación de la percepción de los empleados de estas prácticas. Esta idea es apoyada por Rogg, Schmidt, Shull y Schmitt (2001) y Gelade e

Ivery (2003) quienes encontraron que la relación entre las prácticas de recursos humanos y los resultados organizacionales es

Mediada por el clima organizacional. Por lo tanto, en lugar de una relación directa entre las prácticas de recursos humanos, sus resultados indican que las prácticas de recursos humanos influyen en el clima organizacional y que el clima organizacional influye en el desempeño.

1.3.2.3. Características del clima organizacional

El clima organizacional se caracteriza por que es una expresión general de lo que es la organización. Es la percepción sumaria que tienen las personas sobre la organización. Transmite las impresiones que las personas tienen del entorno interno de la organización en el que trabajan.

El clima organizacional es un concepto cualitativo. Es muy difícil explicar los componentes del clima organizacional en unidades cuantitativas o mensurables.

El clima organizacional da una identidad distinta a la organización. Explica cómo una organización es diferente de otras organizaciones.

Clima organizacional acumulado durante un período de tiempo. Representa una calidad relativamente duradera del entorno interno que experimentan los miembros de la organización.

El clima organizacional es un concepto multidimensional. Las diversas dimensiones del clima organizacional son autonomía individual, estructura de autoridad, estilo de liderazgo, patrón de comunicación, grado de conflicto y cooperación, etc.

El clima organizacional es una manifestación de las actitudes de los miembros de la organización hacia la organización. Los investigadores han utilizado los datos relacionados con la percepción individual de las propiedades de la organización para identificar el clima organizacional. Incluso en este contexto, hay una gran cantidad de diversidad.

1.3.2.4. Teorías sobre el clima organizacional

Cada organización difiere de la otra no solo en su estructura sino también en las actitudes y comportamientos que provocan en las personas, y estas diferencias están relacionadas con las estructuras psicológicas. De hecho, las personalidades individuales y sus requisitos de trabajo interactúan para producir un clima que puede ser significativo tanto para el individuo como para la organización. Por clima entendemos aquellas características que influyen en el comportamiento de las personas en las organizaciones. En efecto, lo que se reacciona a todo el contexto de estimulación y confusión donde se trabaja. (Pestonjee 1982).

Para comprender el concepto de clima es necesario considerar algunas de las teorías que han tocado conceptos relacionados con la teoría del clima. Algunos de estos demuestran la posibilidad de integrar la teoría del clima en su propia estructura y otros presentan modelos similares en su intención, pero diferentes en su enfoque. Las teorías se pueden dividir en tres categorías:

1) Teoría del comportamiento individual.

Muchos psicólogos que se han dirigido al estudio del comportamiento individual en las organizaciones han clasificado los factores ambientales en términos pluralistas. Vroom (1964) en la conclusión de este análisis exhaustivo del trabajo y la motivación establece las siguientes dos proposiciones:

La primera que enuncia que la valencia de un resultado para una persona es una función monótonamente creciente de la suma algebraica de los productos de las valencias de todos los demás resultados y su concepción de su instrumentalidad para el logro de estos otros resultados.

La segunda que indica que la fuerza sobre una persona para realizar un acto es una función monótonamente creciente de la suma algebraica de los productos de la valencia de todos los resultados y la fuerza de sus expectativas de que el acto será seguido por el logro de estos resultados.

El modelo de Vroom reconoce la importancia de las variables situacionales, pero no proporciona un formato por el cual dichas variables puedan ser identificadas y medidas.

La mayoría de las otras teorías sobre el comportamiento individual tampoco logran proporcionar un vínculo sistemático y útil entre el clima y los conceptos de comportamiento.

2) Teoría de la gestión

Los psicólogos organizacionales interesados en el proceso de gestión han desarrollado varios términos para describir los efectos indirectos y sutiles de las prácticas de gestión en la actitud y el comportamiento de los subordinados.

Varios de estos términos intentan definir el fenómeno identificado como clima organizacional.

Blake y Mouton (1960) usan el término "Cultura organizacional", que indica que cuando un gerente ve su responsabilidad como la de administrar una cultura en lugar de solo administrar personas para obtener trabajo, la unidad básica de desarrollo. Ya no se considera al individuo por separado y solo ". Sin embargo, no llegan a explicar lo que la cultura organizacional implica para las personas. Y, lo más importante, si es responsabilidad del gerente llegar a una perspectiva organizacional total, ¿cómo puede llevar a cabo su responsabilidad sin un concepto de enlace que le permita relacionar elementos individuales y organizacionales?

3) Teoría organizacional

Los teóricos organizacionales interesados en las explicaciones descriptivas del comportamiento humano en las organizaciones han tratado indirectamente las nociones de los entornos organizacionales.

Las teorías cognitivas o de comportamiento económico de la organización, tales como las propuestas por March y Simon, 1959 y Cyret y March, 1964, ven a las organizaciones como sistemas para tomar decisiones y lidian en una tangente con el clima.

El grupo principal de las teorías de organización se ha concentrado en el marco objetivo de las organizaciones, la estructura. Lorsch y Lawrence (1967) distinguen ocho dimensiones estructurales, que se han utilizado ampliamente para caracterizar la influencia situacional en el comportamiento motivado.

Estos son: el lugar de autoridad formal, el tiempo de responsabilidad, la especificidad de los objetivos, el número de niveles de jerarquía, los efectos diferenciales del clima organizacional y el tamaño, satisfacción laboral y estrés de roles, estandarización de procedimientos, cantidad de reglas formales, rango de control, regla de especialización

El modelo propuesto anteriormente y los propuestos por Likert (1967) que dijo en su teoría del sistema de gestión sobre las variables que intervienen no son más que variables climáticas. Afirma: Las variables intermedias reflejan el estado material y la

salud de la organización por ej. las lealtades, actitudes, motivaciones, metas de desempeño y percepciones de todos los miembros y su capacidad colectiva para una interacción, comunicación y toma de decisiones efectivas.

Las variables estructurales se consideraron como variables causales y los resultados finales tales como productividad, costos, beneficios, etc., como variables dependientes.

El clima es considerado por Likert como un vínculo entre los atributos estructurales de una organización y su efectividad.

Litwin y Stringer (1968) dieron una definición completa del clima y ofrecieron un modelo o clima organizacional, que se considera una investigación innovadora en el campo del clima.

Según ellos: el término clima de organización se refiere a un conjunto de

propiedades o entorno laboral, percibido directa o indirectamente por las personas que viven y trabajan en este entorno y se supone que influyen en su motivación y comportamiento.

Según ellos, el clima organizativo suscita ciertos motivos en las personas, como el logro, el poder, etc., y el clima puede categorizarse

según los motivos y puede medirse en términos de ciertas dimensiones responsables de despertar estos motivos.

1.3.2.5. Medición del clima organizacional

Existen muchos instrumentos que han intentado, medir de la mejor manera el clima organizacional, sin embargo, todas ellas sustentadas en teorías y basadas en las diferentes propuestas que se tienen para definir las dimensiones del clima organizacional.

Para el presente estudio se toma en cuenta la propuesta construida por Gómez y Vicario (2010), la cuales propone ocho factores que se integran en tres niveles o dimensiones que son la dimensión individual, la dimensión interpersonal y el nivel organizacional, es en base a estas dimensiones las cuales recogen ocho factores, que se busca recoger el concepto que se tiene del clima organizacional, pues no podemos olvidarnos que este esta constituido por loa atributos que son percibidos de una organización y sus subsistemas, y que termina determinando o influyendo sobre el comportamiento de los trabajadores de tal manera que puedan ser inducido en la organización como sistema o en sus subsistemas.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿En qué medida la gestión comunitaria se relaciona con el clima organizacional en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” –Cusco?

1.4.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cómo es la gestión comunitaria en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” –Cusco?
- b) ¿Cómo es el clima organizacional en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” –Cusco?
- c) ¿En qué medida las dimensiones de la gestión comunitaria se relacionan con las dimensiones del clima organizacional en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” –Cusco?

1.5. Justificación del estudio

Por qué y para qué es importante la investigación realizada es para conocer en qué medida la gestión comunitaria se relaciona con el clima organizacional en la institución educativa de educación básica especial, es relevante el comportamiento de la comunidad magisterial que laboran en la institución, las formas de actuar, de interactuar y de integrarse a la comunidad con eficacia, diferenciación, innovación y adaptación, lo que refleja en el comportamiento, como la falta de comunicación, identidad y liderazgo lo que refleja en el grupo y el régimen laboral en la que se encuentran satisfecho o insatisfechos, lo que lógicamente repercute en el clima organizacional, la responsabilidad de los padres de familia, con la institución educativa , así mismo los aliados del entorno. Sabemos que la educación promueve el conocimiento, aprendizajes y la práctica de las relaciones humanas, el arte, el deporte el trabajo que nos prepara para la vida y fomenta los valores de respeto y la solidaridad. El contenido es un aporte, concretamente en beneficio de las siguientes generaciones de investigadores, quienes podrán continuar y profundizar hacia adelante con relación al tema de investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

La gestión comunitaria se relaciona directa y significativamente con el clima organizacional en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” –Cusco.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- a) Interrelación de la comunidad en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” Cusco es regular
- b) El clima organizacional en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” –Cusco es regular
- c) La dimensión de la gestión comunitaria se relaciona con las dimensiones del clima organizacional en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” –Cusco.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar en qué medida la gestión comunitaria se relaciona con el clima organizacional en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” –Cusco.

1.7.2. Objetivos Específicos

- a) Describir cómo es la gestión comunitaria en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” –Cusco.
- b) Describir cómo es el clima organizacional en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” –Cusco.
- c) Determinar. en qué medida la dimensión de la gestión comunitaria se relaciona con las dimensiones del clima organizacional en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” –Cusco.

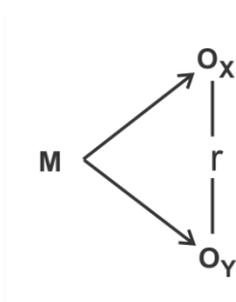
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación se desarrolló en el marco de un diseño de tipo observacional es decir no experimental, pues en el mismo no se realizó la manipulación de variables Sánchez y Reyes (2009), siendo de carácter descriptivo correlacional teniendo como propósito establecer el grado de covariación que entre las variables se presenta y que se expresa por medio del coeficiente de correlación.

La investigación de acuerdo a la temporalidad es una investigación de tipo transversal pues en ella el tiempo no es una variable de interés (Kumar, 2011).

El diagrama de este estudio será el siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Gestión comunitaria

Oy: Clima Organizacional.

r: Relación entre las variables de estudio

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables de estudio

Variable de estudio 1

Gestión Comunitaria

Hace referencia al modo en la que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones necesidades y demandas. Así mismo, como se integra y participa de la cultura comunitaria. también alude a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y promoviendo proyecto de proyección social y organizaciones, etc. La participación de los mismos debe responder a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa. UNESCO-PERU. (2011)

Las dimensiones a tener en cuenta para esta variable son:

- Relación con la comunidad magisterial
- Relación con los padres de familia.
- Proyectos de proyección social.

Variable de estudio 2

Clima Organizacional

El clima organizacional o clima laboral corresponde a las percepciones compartidas que los miembros de una organización tienen de las estructuras, procesos y entorno del medio laboral y constituye un importante indicador del funcionamiento de la organización del grado de motivación, satisfacción y compromiso de sus miembros (Castellanos, 2012).

Las dimensiones a tener en cuenta para esta variable son:

- Comunicación
- Identidad
- Liderazgo.

2.2.2. Operacionalización de variables

Variable de estudio 1: Gestión Comunitaria

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1: GESTION COMUNITARIA</p> <p>Esta dimensión hace la referencia al modo en la que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones y demandas. Así mismo, como se integra y participa de la cultura comunitaria. también alude a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y promoviendo proyecto de proyección social y organizaciones, etc. La participación de los mismos debe responder a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa. UNESCO-PERU. (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima. Lince</p>	<p>GESTION COMUNITARIA.</p> <p>El mundo educativo no está ajeno a la preocupación por la atención a la diversidad que caracteriza a la sociedad moderna, utilizar sus recursos personales así una visión histórica de la gestión, sus precursores modernos se remontan a la primera mitad del siglo XX, donde la gestión tiene que ver con los componentes de una organización, su estructuración, la articulación que hay entre gestión con administración, sin embargo, la gestión de los actores educativos necesita un norte. La Representación de la Unesco-Perú (2011). En el "Manual de gestión para directores de las Instituciones Educativas. Lima. Lince. Relación con la comunidad magisterial, Relación con los padres de familia. Proyectos de proyección social</p>	<p>1: RELACION CON LA COMUNIDAD MAGISTERIAL.</p> <p>Según manifiestan que el clima organizacional favorable, es la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo. La comunidad magisterial debe mantener este nivel de relaciones de convivencia escolar. Ramos y otros (2007, p. 176)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposición al diálogo por parte de los miembros de la comunidad magisterial. • Capacidad de escucha por parte de los integrantes de la comunidad magisterial • Congruencia en los mensajes verbales y no verbales. Por los miembros de la comunidad magisterial. • Una estrecha relación de los miembros de la comunidad magisterial, con la junta directiva de los padres de familia.
		<p>2: RELACION CON LOS PADRES DE FAMILIA.</p> <p>Niveles y espacios de participación y colaboración de los padres con la escuela y con los procesos propiamente educativos, se trata de aquella que la escuela promueve, conduce y organiza para que los padres sean aliados reales de los maestros en el desarrollo de acciones educativas, de carácter pedagógico con los alumnos, sus hijos. (Rodríguez, 1998).</p>	

		3: PROYECTOS DE PROYECCION SOCIAL. Servicios y actividades planificadas conducentes a dotar de herramientas necesarias para progresar socialmente y para que los conocimientos impartidos sean útiles para la comunidad. (Alvarado,2005)	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de problemas de la comunidad. • Determinación de espacios de reflexión acerca de las soluciones posibles a los problemas que aquejan a la comunidad y de uso adecuado de los recursos y potencialidades que esta tiene. • Elaboración de proyectos de mejora del entorno en el que se desarrolla la Institución educativa, con la participación de la comunidad educativa conducentes a la mejora de esta
--	--	--	--

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL. El clima organizacional o clima laboral corresponde a las percepciones compartidas que los miembros de una organización tienen de las estructuras, procesos y entorno del medio laboral y constituye un importante indicador del funcionamiento de la organización del grado de motivación, satisfacción y compromiso de sus miembros (Castellanos, 2012)	CLIMA ORGANIZACIONAL Para el sistema en una organización que se proyecta un determinado clima Organizacional, influyendo en las actitudes y el comportamiento de los individuos. Las actitudes manifiestas pueden vincularse a aspectos como desempeño, producción, satisfacción, adaptación, etc., revistiéndola de ciertas características.	1: COMUNICACIÓN. Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización que existen dentro de la organización. Así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección} (Gan.Berbel,2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación claros y confiables. • Claridad en los mensajes transmitidos en la comunicación descendente. • Fluidez en la comunicación ascendente • Efectividad en la comunicación horizontal
		2: IDENTIDAD. Sentimiento de pertenecer a la organización de ser un miembro valioso	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con la misión y visión institucional • Identificación como elemento

	En tal sentido, es posible asumir que el clima organizacional, como menciona Alcocer (2003)	de un equipo de trabajo de compartir los objetivos personales con los de la organización (castellanos ,2012)	de un equipo de trabajo. • Identificación con objetivos organizacionales
		3: LIDERAZGO. Influencia en el que líderes y colaboradores construyen y transforman la misión, la visión y la cultura de la organización con el fin de alcanzar propósitos previamente consensuados (Castellanos, 2012).	• Influencia idealizada atribuida. • Influencia idealizada conductual • Motivación inspiracional • Influencia intelectual

2.3. Población y muestra

La población para la presente investigación está conformada por el personal directivo, los docentes y padres de familia.

TABLA 1 POBLACIÓN DE ESTUDIO

Institución Educativa	Cantidad de la comunidad Educativa	%
Directivos	4	4%
Docentes	40	40%
Padres de Familia	50	50%
Administrativos	6	6%
Total	100	100%

Fuente: Archivo I.E. CEBE.D.J.S.M

Muestra no probabilística está constituida por el total de la población

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

2.4.1. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta.

Para medir la Gestión comunitaria se empleó El cuestionario sobre Gestión comunitaria el mismo que cuenta con 20 ítems distribuidos en las tres dimensiones consideradas para el presente estudio

En tanto que para recolectar los datos correspondientes a la variable Clima Organizacional se empleó el Cuestionario sobre Clima Organizacional el mismo que cuenta con 13 ítems distribuidos en las tres dimensiones consideras como son: Comunicación, identidad y liderazgo.

2.4.2. Validez y confiabilidad

Los instrumentos fueron validados por jueces expertos, tomándose en consideración las sugerencias que los mismos hicieron para la mejora de los mismos. Dichas validaciones se adjuntan en los anexos.

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos estos fueron sometidos a prueba de fiabilidad usando el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo para los mismos los resultados que se consignan en las siguientes tablas.

TABLA 2 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE GESTIÓN COMUNITARIA

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Relación con la comunidad magisterial	0,788	10
D2: Relación con los padres de familia	0,823	05
D3: Proyectos de proyección social	0,790	05
Gestión Comunitaria	0,821	20

FUENTE: Elaboración propia

TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Comunicación	0,820	04
D2: Identidad	0,735	04
D3: Liderazgo	0,815	05
Clima organizacional	0,790	13

FUENTE: Elaboración propia

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se hizo uso de técnicas propias de la estadística descriptiva como son Tablas y gráficos estadísticos, asimismo para la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba de independencia estadística Chi Cuadrado de Pearson y la prueba de Correlación Rho de Spearman para datos ordinales.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos por variables

TABLA 4 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE GESTIÓN COMUNITARIA

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Relación con la comunidad magisterial	10-20	DEFICIENTE
	21-30	REGULAR
	31-40	BUENA
D2: Relación con los padres de familia	5-10	DEFICIENTE
	11-15	REGULAR
	16-20	BUENA
D3: Proyectos de proyección social	5-10	DEFICIENTE
	11-15	REGULAR
	16-20	BUENA
GESTIÓN COMUNITARIA	20-40	DEFICIENTE
	41-60	REGULAR
	61-80	BUENA

TABLA 5 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Comunicación	4-8	DEFICIENTE
	9-12	REGULAR
	13-16	BUENA
D2: Identidad	4-8	DEFICIENTE
	9-12	REGULAR
	13-16	BUENA
D3: Liderazgo	5-10	DEFICIENTE
	11-15	REGULAR
	16-20	BUENA
CLIMA ORGANIZACIONAL	13-26	DEFICIENTE
	27-39	REGULAR
	40-52	BUENA

3.1. Resultados descriptivos por variables.

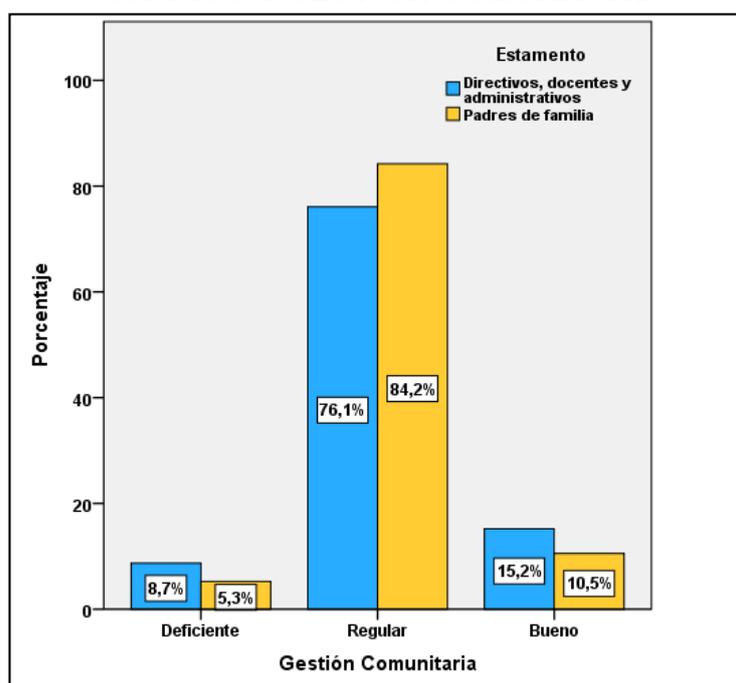
3.1.1. Resultados para Gestión Comunitaria

TABLA 6 GESTIÓN COMUNITARIA

		Frecuencia	Porcentaje
Directivos, docentes y administrativos	Deficiente	4	8,7%
	Regular	35	76,1%
	Bueno	7	15,2%
Estamento Padres de familia	Deficiente	2	5,3%
	Regular	32	84,2%
	Bueno	4	10,5%
Total	Deficiente	6	7,1%
	Regular	67	79,8%
	Bueno	11	13,1%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 1 GESTIÓN COMUNITARIA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Gestión Comunitaria en la que se puede apreciar que en lo que se refiere a los directivos, docentes y administrativos el porcentaje mayor, que corresponde a un 76,1% en la categoría regular, mientras que para el

estamento padres de familia el 84,2% de ellos considera que es regular y en global se tiene que el 79,8% de los encuestados considera que la gestión comunitaria es regular.

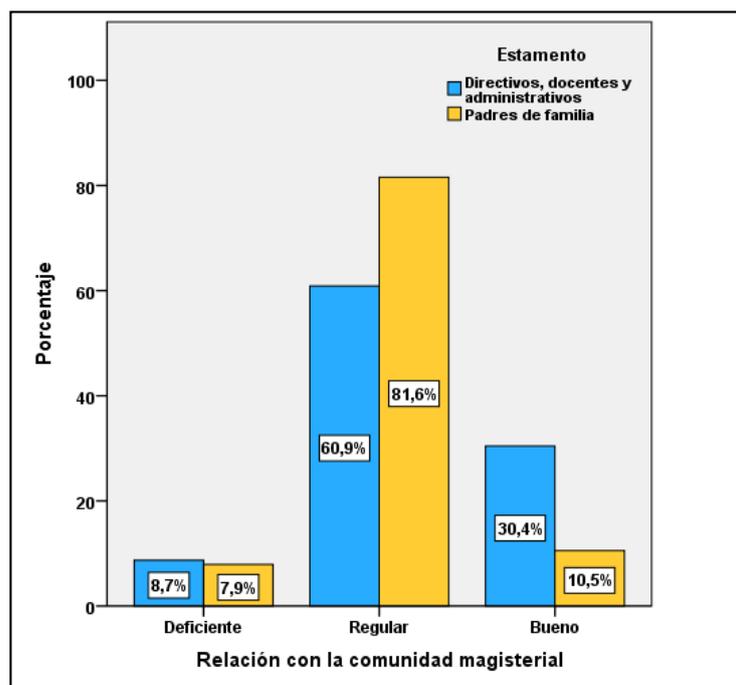
3.1.2. Resultados para dimensiones de Gestión Comunitaria

TABLA 7 RELACIÓN CON LA COMUNIDAD MAGISTERIAL

		Frecuencia	Porcentaje
Directivos, docentes y administrativos	Deficiente	4	8,7%
	Regular	28	60,9%
	Bueno	14	30,4%
Estamento Padres de familia	Deficiente	3	7,9%
	Regular	31	81,6%
	Bueno	4	10,5%
Total	Deficiente	7	8,3%
	Regular	59	70,2%
	Bueno	18	21,4%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 2 RELACIÓN CON LA COMUNIDAD MAGISTERIAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

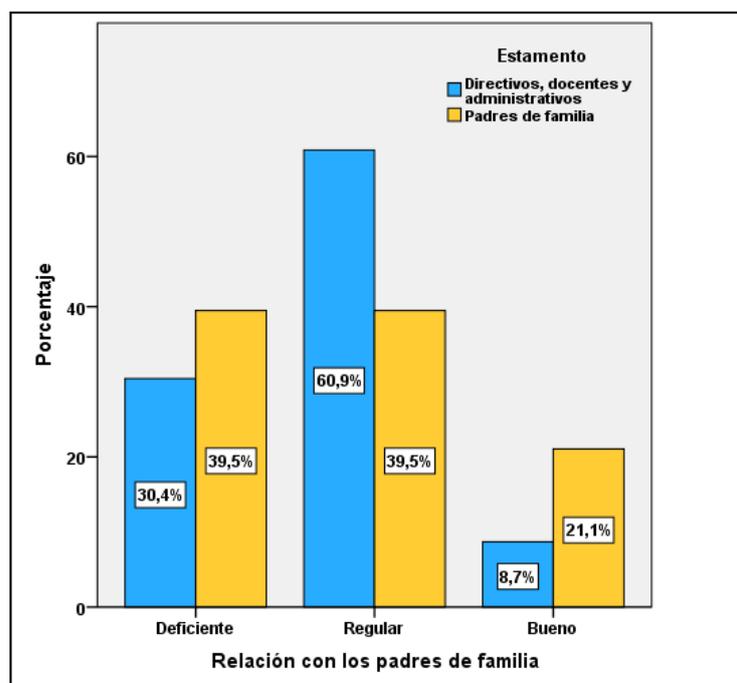
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Relación con la comunidad magisterial de la variable Gestión Comunitaria en la que se puede apreciar que en lo que se refiere a los directivos, docentes y administrativos el porcentaje mayor, que corresponde a un 60,9% en la categoría regular, mientras que para el estamento padres de familia el 81,6% de ellos considera que es regular y en global se tiene que el 70,2% de los encuestados considera que la gestión comunitaria es regular

TABLA 8 RELACIÓN CON LOS PADRES DE FAMILIA

		Frecuencia	Porcentaje
Directivos, docentes y administrativos	Deficiente	14	30,4%
	Regular	28	60,9%
	Bueno	4	8,7%
Estamento Padres de familia	Deficiente	15	39,5%
	Regular	15	39,5%
	Bueno	8	21,1%
Total	Deficiente	29	34,5%
	Regular	43	51,2%
	Bueno	12	14,3%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 3 RELACIÓN CON LOS PADRES DE FAMILIA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

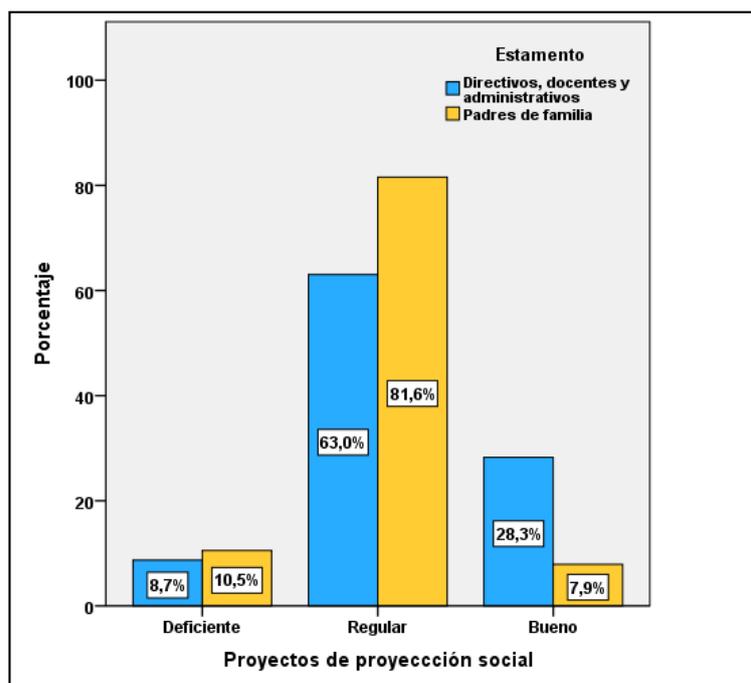
Los resultados para la dimensión Relación con los padres de familia de la variable Gestión Comunitaria se presentan en la tabla y gráfico anteriores, en la que se puede apreciar que en lo que se refiere a los directivos, docentes y administrativos el porcentaje mayor, que corresponde a un 60,9% en la categoría regular, mientras que para el estamento padres de familia el 39,5% de ellos considera que es regular y en global se tiene que el 51,2% de los encuestados considera que la gestión comunitaria es regular

TABLA 9 PROYECTOS DE PROYECCIÓN SOCIAL

		Frecuencia	Porcentaje
Directivos, docentes y administrativos	Deficiente	4	8,7%
	Regular	29	63,0%
	Bueno	13	28,3%
Estamento Padres de familia	Deficiente	4	10,5%
	Regular	31	81,6%
	Bueno	3	7,9%
Total	Deficiente	8	9,5%
	Regular	60	71,4%
	Bueno	16	19,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 4 PROYECTOS DE PROYECCIÓN SOCIAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Proyectos de proyección social de la variable Gestión Comunitaria en la que se puede apreciar que en lo que se refiere a los directivos, docentes y administrativos el porcentaje mayor, que corresponde a un 63,0% en la categoría regular, mientras que para el estamento padres de familia el 81,6% de ellos considera que es regular y en global se tiene que el 71,4% de los encuestados considera que la gestión comunitaria es regular.

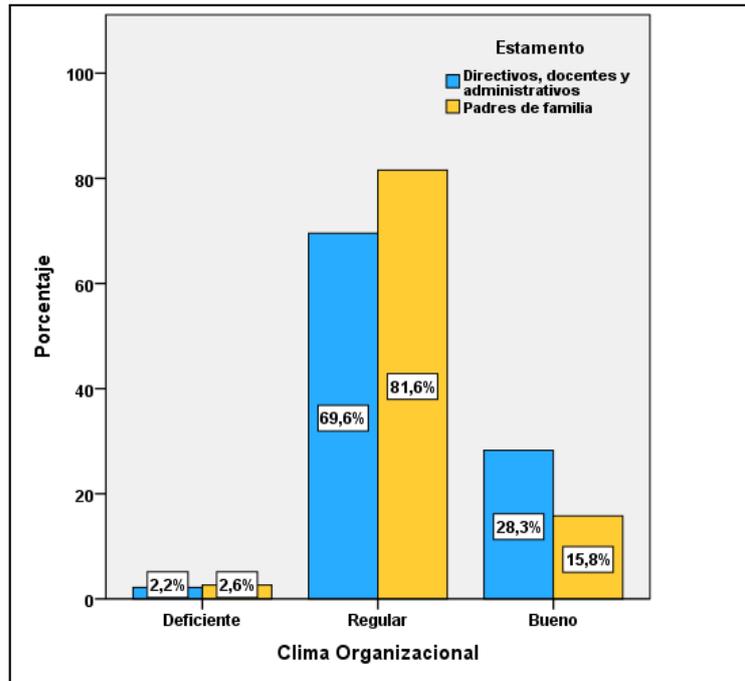
3.1.3. Resultados para Clima organizacional

TABLA 10 CLIMA ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje
Directivos, docentes y administrativos	Deficiente	1	2,2%
	Regular	32	69,6%
	Bueno	13	28,3%
Estamento Padres de familia	Deficiente	1	2,6%
	Regular	31	81,6%
	Bueno	6	15,8%
Total	Deficiente	2	2,4%
	Regular	63	75,0%
	Bueno	19	22,6%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 5 CLIMA ORGANIZACIONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Clima organizacional en la que se puede apreciar que en lo que se refiere a los directivos, docentes y administrativos el porcentaje mayor, que corresponde a un 69,6% en la categoría regular, mientras que para el estamento padres de familia el 81,6% de ellos considera que es regular y en global se tiene que el 75,0% de los encuestados considera que la gestión comunitaria es regular.

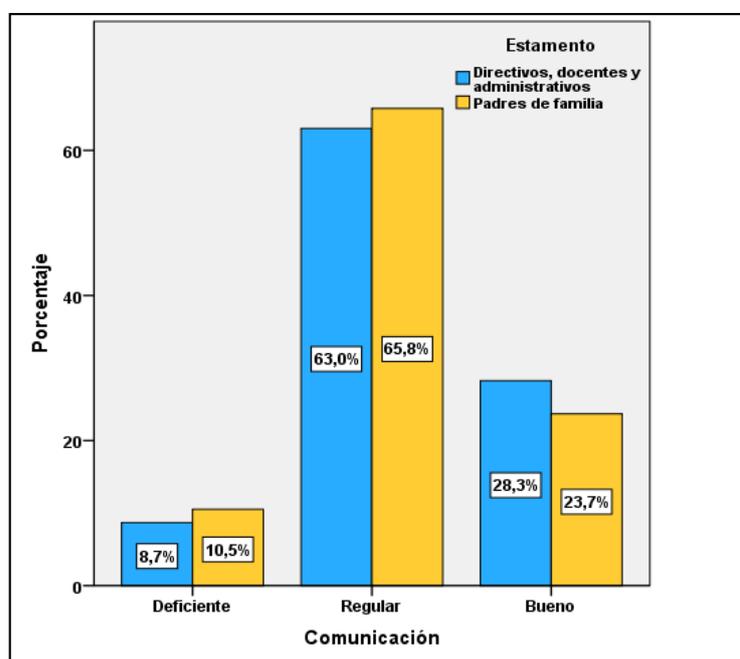
3.1.4. Resultados para dimensiones de Clima organizacional

TABLA 11 COMUNICACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje
Directivos, docentes y administrativos	Deficiente	4	8,7%
	Regular	29	63,0%
	Bueno	13	28,3%
Estamento Padres de familia	Deficiente	4	10,5%
	Regular	25	65,8%
	Bueno	9	23,7%
Total	Deficiente	8	9,5%
	Regular	54	64,3%
	Bueno	22	26,2%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 6 COMUNICACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Comunicación de la variable Clima organizacional en la que se puede apreciar que en lo que se refiere a los directivos, docentes y administrativos el porcentaje mayor, que corresponde a un 63,0% en la categoría regular, mientras que para el estamento padres de familia el 65,8% de ellos

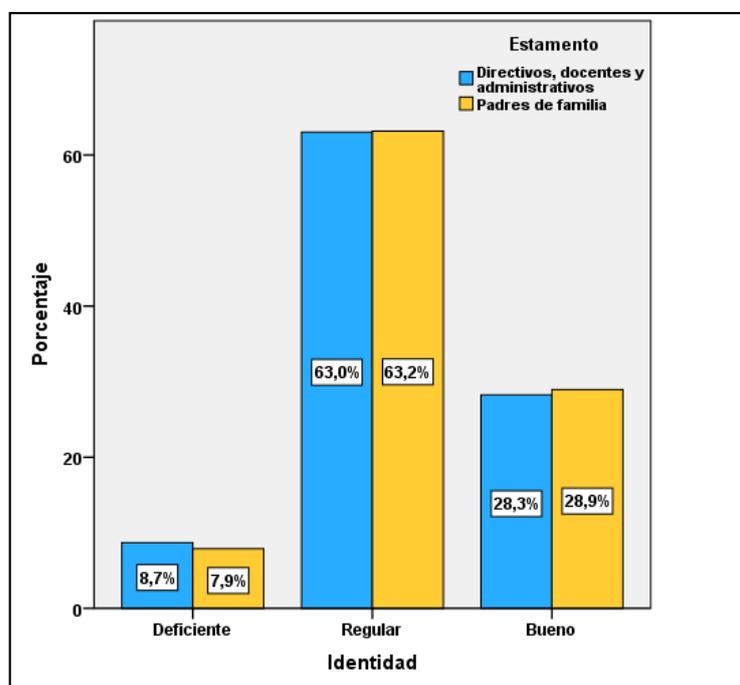
considera que es regular y en global se tiene que el 64,3% de los encuestados considera que la gestión comunitaria es regular.

TABLA 12 IDENTIDAD

		Frecuencia	Porcentaje
Directivos, docentes y administrativos	Deficiente	4	8,7%
	Regular	29	63,0%
	Bueno	13	28,3%
Estamento Padres de familia	Deficiente	3	7,9%
	Regular	24	63,2%
	Bueno	11	28,9%
Total	Deficiente	7	8,3%
	Regular	53	63,1%
	Bueno	24	28,6%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 7 IDENTIDAD



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Identidad de la variable Clima organizacional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, en la que se puede apreciar que en lo que se refiere a los directivos, docentes y administrativos el porcentaje mayor, que corresponde a un 63,0% en la categoría regular, mientras que para el estamento padres de familia el

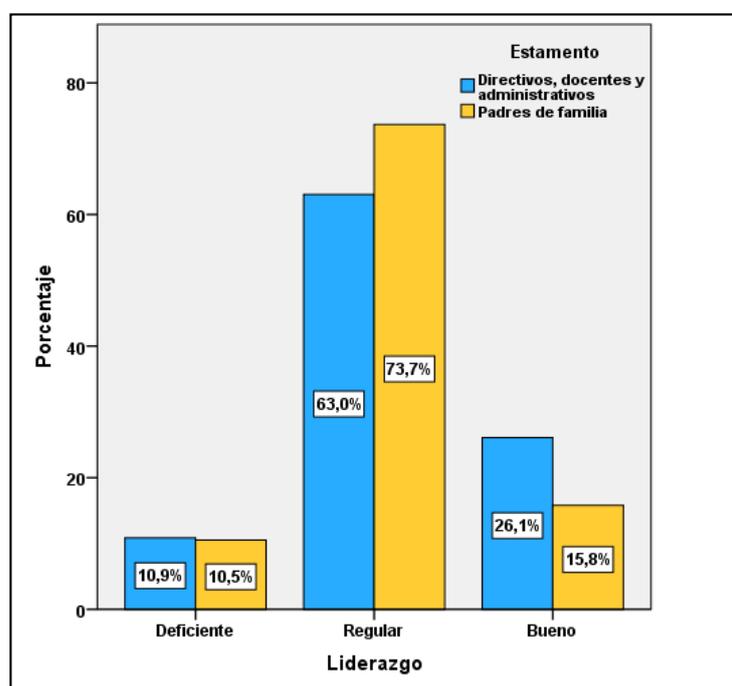
63,2% de ellos considera que es regular y en global se tiene que el 63,1% de los encuestados considera que la gestión comunitaria es regular.

TABLA 13 LIDERAZGO

		Frecuencia	Porcentaje
Directivos, docentes y administrativos	Deficiente	5	10,9%
	Regular	29	63,0%
	Bueno	12	26,1%
Estamento Padres de familia	Deficiente	4	10,5%
	Regular	28	73,7%
	Bueno	6	15,8%
Total	Deficiente	9	10,7%
	Regular	57	67,9%
	Bueno	18	21,4%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 8 LIDERAZGO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Liderazgo de la variable Clima organizacional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, en la que se puede apreciar que en lo que se refiere a los directivos, docentes y administrativos el porcentaje mayor, que corresponde a un 63,0% en la categoría regular, mientras que para el estamento padres de familia el 73,7%

de ellos considera que es regular y en global se tiene que el 67,9% de los encuestados considera que la gestión comunitaria es regular.

3.2. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Gestión Comunitaria y Clima organizacional

3.2.1. Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Gestión Comunitaria y Clima organizacional, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Rho de Spearman

TABLA 14 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,179	4	,000
Razón de verosimilitud	19,515	4	,001
Asociación lineal por lineal	18,058	1	,000
N de casos válidos	84		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Gestión Comunitaria y Clima organizacional son independientes estadísticamente Ha: Las variables Gestión Comunitaria y Clima organizacional no son independientes estadísticamente	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$	Valor calculado $\chi^2 = 24,179$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Gestión Comunitaria y Clima organizacional no son independientes estadísticamente	

TABLA 15 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,569	,097	4,803	,000 ^c
N de casos válidos		84			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Gestión Comunitaria y Clima organizacional no están correlacionadas Ha: Las variables Gestión Comunitaria y Clima organizacional están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Gestión Comunitaria y Clima organizacional están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,569.

3.2.2. Prueba de Sub hipótesis

3.2.2.1. Correlación entre Relación con la comunidad magisterial y Comunicación

TABLA 16 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES RELACIÓN CON LA COMUNIDAD MAGISTERIAL Y COMUNICACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,525	0,525	0,525	0,525
N de casos válidos		84			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Relación con la comunidad magisterial y Comunicación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Relación con la comunidad magisterial y Comunicación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Relación con la comunidad magisterial y Comunicación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,525

3.2.2.2. Correlación entre Relación con los padres de familia y Comunicación

TABLA 17 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES RELACIÓN CON LOS PADRES DE FAMILIA Y COMUNICACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,630	0,081	7,610	0,000
N de casos válidos		84			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Relación con los padres de familia y Comunicación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Relación con los padres de familia y Comunicación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Relación con los padres de familia y Comunicación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,630

3.2.2.3. Correlación entre Proyectos de proyección social y Comunicación

TABLA 18 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES PROYECTOS DE PROYECCIÓN SOCIAL Y COMUNICACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,594	0,084	6,927	0,000
N de casos válidos		84			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Proyectos de proyección social y Comunicación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Proyectos de proyección social y Comunicación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Proyectos de proyección social y Comunicación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,594

3.2.2.4. Correlación entre Relación con la comunidad magisterial e identidad

TABLA 19 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES RELACIÓN CON LA COMUNIDAD MAGISTERIAL E IDENTIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,518	0,089	5,681	0,000
N de casos válidos		84			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Relación con la comunidad magisterial e identidad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Relación con la comunidad magisterial e identidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Relación con la comunidad magisterial e identidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,518

3.2.2.5. Correlación entre Relación con los padres de familia e identidad

TABLA 20 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES RELACIÓN CON LOS PADRES DE FAMILIA E IDENTIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,567	0,086	6,457	0,000
N de casos válidos		84			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Relación con los padres de familia e identidad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Relación con los padres de familia e identidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Relación con los padres de familia e identidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,567

3.2.2.6. Correlación entre Proyectos de proyección social e identidad

TABLA 21 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES PROYECTOS DE PROYECCIÓN SOCIAL E IDENTIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,627	0,084	7,288	0,000
N de casos válidos		84			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Proyectos de proyección social e identidad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Proyectos de proyección social e identidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Proyectos de proyección social e identidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,627

3.2.2.7. Correlación entre Relación con la comunidad magisterial y Liderazgo

TABLA 22 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES RELACIÓN CON LA COMUNIDAD MAGISTERIAL Y LIDERAZGO

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,638	0,083	7,503	0,000
N de casos válidos		84			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Relación con la comunidad magisterial y Liderazgo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Relación con la comunidad magisterial y Liderazgo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Relación con la comunidad magisterial y Liderazgo están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,638

3.2.2.8. Correlación entre Relación con los padres de familia y Liderazgo

TABLA 23 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES RELACIÓN CON LOS PADRES DE FAMILIA Y LIDERAZGO

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,528	0,092	5,630	0,000
N de casos válidos		84			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Relación con los padres de familia y Liderazgo no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Relación con los padres de familia y Liderazgo están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Relación con los padres de familia y Liderazgo están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,528

3.2.2.9. Correlación entre Proyectos de proyección social y Liderazgo

TABLA 24 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES PROYECTOS DE PROYECCIÓN SOCIAL Y LIDERAZGO

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,560	0,090	6,121	0,000
N de casos válidos		84			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Proyectos de proyección social y Liderazgo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Proyectos de proyección social y Liderazgo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Proyectos de proyección social y Liderazgo están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,560

IV. DISCUSIÓN

El objetivo principal de este trabajo de investigación es contribuir al proceso de la gestión comunitaria y clima organizacional en el centro educativo básico especial Don José De San Martín, Dentro del conjunto de conocimientos y las buenas prácticas se encuentran limitadas para comunicarse con los integrantes de la comunidad educativa, el reconocimiento de las diferencias individuales, la aceptación y participación de la comunidad, otorgar dentro del ámbito educativo, recreativo y comunitario de mejorar la gestión comunitaria y un buen clima organizacional para apoyar en el desarrollo de la educación de los estudiantes con multidiscapacidad, existen muchas preguntas y retos a lo que enfrentamos.

Es importante tener en cuenta a la institución que debe responder en suma a las necesidades que presenta para una buena gestión comunitaria de manera individual, integral y global, para favorecer su desarrollo como un centro especial, que ofrece un servicio educativo, cuya misión y visión es compartida en sus tareas que necesita tomar en cuenta, aproximarse una comunidad de trabajo y orientar para crear, participar todos así con un solo objetivo haciendo uso de estrategias sencillas.

El estudio tiene un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental siendo de tipo descriptivo correlacional, por temporalidad la investigación es transversal. La población está constituida por 100 integrantes de la comunidad educativa, de la cual se extrajo una muestra de 84 trabajadores de los cuales 46 son directivos, docentes, administrativos y padres de familia para la recolección de datos, la técnica de la encuesta como instrumento el cuestionario clima organizacional los cuales fueron validados por los jueces expertos sometidos a un análisis de fiabilidad los resultados de la presente investigación. La validez y fiabilidad de los instrumentos han sido validadas teniendo en cuenta la sugerencia que hicieron para mejorar las validaciones. Fueron sometidos a la prueba de fiabilidad usando el coeficiente alfa de Cronbach. El método de análisis de datos se usó técnicas propias de estadística descriptiva de tablas, gráficos estadísticos, la prueba de hipótesis Chi cuadrado de Pearson y la prueba de correlación Rho de Spearman para datos ordinales.

Confío que el esfuerzo plasmado en el presente trabajo represente un hito para seguir aprendiendo de todas las personas que desean mejorar sus conocimientos y la buena práctica profesional

V. CONCLUSIONES

Primera: Los resultados para la presente investigación permiten confirmar que existe correlación entre las variables Gestión Comunitaria y Clima organizacional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,569, valor que muestra una asociación moderada y directa entre dichas variables.

Segunda: Respecto a la variable Gestión Comunitaria, se concluye que en lo que se refiere a los directivos, docentes y administrativos el porcentaje mayor, que corresponde a un 76,1% en la categoría regular, mientras que para el estamento padres de familia el 84,2% de ellos considera que es regular y en global se tiene que el 79,8% de los encuestados considera que la gestión comunitaria es regular.

Tercera: Respecto a la variable Clima organizacional se concluye se puede apreciar que en lo que se refiere a los directivos, docentes y administrativos el porcentaje mayor, que corresponde a un 69,6% en la categoría regular, mientras que para el estamento padres de familia el 81,6% de ellos considera que es regular y en global se tiene que el 75,0% de los encuestados considera que el clima organizacional es regular.

Cuarta: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las dimensiones de las variables Gestión Comunitaria y Clima organizacional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyos coeficientes de correlación alcanzan valores que los ubican en el nivel de correlación moderada.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Como recomendación dada la relación existente entre la variable de gestión comunitaria y clima organizacional en la institución del centro educativo básica especial Don José De San Martín –Cusco. Se sugiere realizar un diagnóstico de estudio para mejorar la gestión y buen clima organizacional, la misma nos permitirá contar con los elementos de juicio para plantear soluciones, unificando criterios para lograr los objetivos comunes en una dirección definida.

Segunda: El director del centro educativo se le recomienda desarrollar estrategias en el orden personal, ser líder del equipo, para afianzar la misión y visión del centro, consolidando el fortalecimiento de la capacidad de gestión, labor educativa y la acción de gerenciar, de acuerdo a su realidad del centro y programas, desarrollando la creatividad de innovación, potenciando la participación de todos los estamentos de la comunidad, propiciar la conciencia de la crítica y el sentido de la vida, para el bienestar, seguridad, desarrollo, promover un cambio de actitud en toda la comunidad educativa, generando proyectos alternativos concordantes a la realidad socio-económica. Esto contribuye en la propuesta de modelo de gestión institucional, y crear un clima social en el centro educativo.

Tercera: A los docentes de la institución educativa especial de Don José De San Martín, reflexionar en el papel de maestro, que poseen una actitud humanista, científica, tecnológica y cultural, con una escala de valores, que incluye una educación inclusiva. Tener un espíritu de superación, actualización, especialización, con nivel, acorde a la modalidad, auxiliado con la modernidad. La actitud negativa subdivide al grupo, en su pedestal de disciplina, relaciones, la indiferencia en sus acciones, no contribuye en el ámbito de la gestión y clima organizacional. Promover la apertura a la participación del grupo, buscando el consumo positivo, afrontar los problemas positivamente, para cooperar con la comunidad educativa en general.

Cuarta: A los padres de familia de la institución educativa especial de don José de San Martín. Se les sugiere que la sociedad actual y la familia se ven amenazadas por problemas psicosociales, riesgo social, conflictos conyugales

limitada participación e identidad con la institución educativa, La institución y los padres es un espacio donde deben compartir experiencias familiares y educativas que contribuyen para el logro de los objetivos y la buena educación de sus hijos , promoviendo los valores, seguridad y bienestar buscando alternativas que mejoren la comunicación , participación y cooperación utilizando estrategias vivenciales participativas para su gestión comunitaria y un buen clima organizacional, a través de las escuelas para padres, técnicas participativas de liderazgo positivo, con sentido común y compromiso en el proceso educativo.

VII. PROPUESTA

Gestión comunitaria y clima organizacional en la Institución Educativa de Educación Básica Especial Don José de San Martín Cusco.

1. Educación Ética.

Nuestra Institución requiere rescatar un conjunto de objetivos, valores que se gratifiquen en la actividad diaria de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, a fin de que nuestra Institución determine una mejor gestión comunitaria y se relacione directa y significativamente con el clima organizacional siendo solidario, juntos y con respeto a la vida y a la inclusión social.

2. Educación para el desarrollo humano.

Nuestra educación de cada uno de nosotros exige un desarrollo integral. No se trata únicamente de transmitir a nuestros educandos datos, orientaciones, a veces se repiten. Se trata de que todos participemos para la construcción de la comunidad educativa y propiciar la identificación personal, grupo con el centro educativo básica especial desarrollando competencias para la vida con habilidades y aptitudes útiles de acuerdo a la realidad de la comunidad educativa.

3. Participación de todos.

Una buena participación en la comunidad educativa es igualdad de oportunidad, debemos aprovechar plenamente las oportunidades de la mayor o mejor manera las reuniones donde se articulan todos los estamentos para un trabajo inclusivo, así disminuir la deserción y fortalecer el éxito de año a año y afianzar un trabajo hacia la excelencia tanto en la gestión y un saludable clima organizacional.

4. El diagnóstico para una imagen positiva.

Efectuar un análisis cuidadoso de la situación problemática que tiene el centro educativo básica especial Don José de San Martín – Cusco.

1. Realizar un inventario de problemas que tiene la Institución Educativa.
2. Priorizar los problemas de acuerdo al grado de la necesidad que se tiene.
3. Existen un reducido porcentaje de los integrantes que no participen, buscar soluciones diplomáticas.
4. Desarrollar programas apropiados, no frustrantes para que la comunidad educativa participe sin limitaciones.
5. Toda la comunidad educativa con su participación debemos mejorar la currículo por su desempeño y este acorde a su realidad y otros factores.
6. Falta de los recursos económicos que no permite un desarrollo a plenitud, por el que tiene que cambiar algunas actividades educativas.
7. Los índices de extrema pobreza de los PP.FF. conducen a los integrantes a la falta de identidad, para ello debe existir compromisos para contribuir a su desarrollo y modernización educativa a través de una participación creadora eficaz.
8. La centralización y la toma de decisiones de la gestión pedagógica y administrativa da lugar a un descontento de la comunidad realizar un análisis crítico y razonable.
9. Mejorar algunas normas con debates y propuestas salomónicas.
10. Falta de capacitaciones de medios, recursos, estrategias y evaluación de nuevas tecnologías de los órganos intermedios UGEL y la DREC.
11. Solución a los problemas mayores de la educación de CEBE, aulas, estudiantes, es el eje y sujeto para el proceso educativo.
12. Promover una buena gestión comunitaria y saludable clima organizacional, incentivar las buenas relaciones humanas, orientando buena comunicación, identidad, liderazgo para el logro de los objetivos institucionales.

VIII. REFERENCIAS

- AVILA A. (2001). *Metodología de la investigación, como elaborar la tesis y/o investigación*. Ed. R.A. Lima
- ALVARADO O. Otoniel. (2003). *Gerencia y marketing Educativo*. Ed. Universidad Alas Peruanas. Lima
- BARRIGA H. Carlos. (1993). *Elementos de la Investigación*, Ed. Aula Nueva. Lima.
- BAGULEY, Philip. (1996). *Como gestionar proyectos con éxito*. Ed. Folio. Barcelona.
- BRACHO, C. (1999) *Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en una Institución de Educación Superior*". Lima.
- CARRASCO D. S.(2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Ed. San Marcos. Lima.
- CROSBY, Philip. (1996). *Reflexiones sobre calidad*. Ed. McGraw-Hill/ Interamericana. México.
- CUEVAS C, Rudy (2011). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*. Ed. San Marcos 2011. Lima.
- GONCALVEZ, Alexis (2009). *Dimensiones de clima organizacional*. Lima.
- FARRO C. Francisco (1995). *Gerencia de centros educativos*. Centro de proyección cristiana. Lima.

KOONTZ, HEINZ, MARK (2012). Administración una perspectiva global y empresarial, Ed. Mc Graw Hill. México.

SÁNCHEZ S. J. (2005) en su estudio “Influencia de la Gestión universitaria en el Clima Organizacional: un estudio comparativo de tres universidades”. Lima.

UNESCO (2011). Manual de gestión para directores de instituciones Educativas. Ed. Lance Grafico S.A.C. Primera edición. Lima.

VALERIANO O. Luis (2009). Metodología para el diseño y elaboración de proyectos de investigación social, Ed. San Marcos. Lima

ANEXOS

CUESTIONARIO PARA EL EQUIPO DIRECTIVO

INTRODUCCION:

Estimados (as) colegas, el presente cuestionario es para recoger información sobre **Gestión comunitaria y clima organizacional en la institución educativa de educación básica especial "don José de san Martín" –Cusco.**

La información que nos proporcione es muy valiosa, la misma que garantizará nuestra investigación; por lo que le suplicamos responder a cada uno de los diferentes ítems con toda veracidad y sinceridad, respuesta que mantendremos en reserva. GRACIAS.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa (X) una sola alternativa. De acuerdo a la siguiente escala:
1 = Nunca 2 = A veces 3= Casi siempre 4=Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4
01	Existe buena predisposición al dialogo entre los miembros de la comunidad educativa.				
02	La comunidad magisterial se ayudan mutuamente.				
03	Existe una buena relación con la dirección y la comunidad magisterial.				
04	Las reuniones de coordinación con el equipo directivo y la comunidad magisterial hay escucha.				
05	El trabajo que realiza la comunidad magisterial es compartido con los demás.				
06	Los mensajes no verbales mantienen una buena relación con los miembros de la comunidad educativa.				
07	Los mensajes verbales ayudan mutuamente en los trabajos entre compañeros.				
08	Existe una buena relación la comunidad magisterial y la junta directiva de los padres de familia.				
09	El director es consecuente con los que dice y con lo que hace en la comunidad educativa.				
10	El director y su plana jerarquica contribuyen a retorar mi liderazgo en mi salón y en la institución				
11	Los padres de familia participan organizadamente en la elaboración del PEI.				
12	La comunicación entre los padres de familia se da a través de sus representantes de la APAFA.				
13	Los padres de familia en su institución educativa participan activamente en la educación de sus hijos.				
14	En las reuniones de CONEI los padres de familia participan aportando ideas y soluciones a los problemas dela I.E.				
15	Considera que la APAFA en su institución educativa es un ente de apoyo eficaz a la gestión educativa.				
16	Considera que en su I.E. se toman en cuenta los problemas dela comunidad en la que se desarrolla.				
17	En su institución educativa se crean espacios de reflexion en las se analizan los problemas dela comunidad y se plantean posibles soluciones				
18	La institución educativa realiza capacitaciones en diversos temas a la comunidad local				
19	La I.E. promueve actividades deportivas, culturales o artísticas dirigido a la comunidad educativa.				
20	La I.E. elabora proyectos para la mejora de la comunidad educativa				

¡Gracias por vuestra colaboración!

CUESTIONARIO PARA DOCENTES

INTRODUCCION:

Estimados (as) colegas, el presente cuestionario es para recoger información sobre **Gestión comunitaria y clima organizacional en la institución educativa de educación básica especial “don José de san Martín” –Cusco.**

La información que nos proporcione es muy valiosa, la misma que garantizará nuestra investigación; por lo que le suplicamos responder a cada uno de los diferentes ítems con toda veracidad y sinceridad, respuesta que mantendremos en reserva. GRACIAS.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa (X) una sola alternativa. De acuerdo a la siguiente escala:

1 = Nunca 2 = A veces 3= Casi siempre 4=Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4
1	Considera que los canales de comunicación en su I.E son adecuados				
2	La comunicación formal dada por el personal docente se da con claridad				
3	La comunicación formal se realiza en forma oportuna.				
4	La institución educativa realiza capacitaciones en diversos temas a la comunidad educativa.				
5	Conoce la misión y visión de su institución educativa.				
6	Se identifica con la misión y visión de su institución educativa.				
7	Considera que los objetivos que se desarrollan en su institución educativa son los correctos.				
8	Las decisiones tomadas por usted y su plana jerárquica logran inspirar confianza en la comunidad educativa				
9	Su institución educativa realiza coordinaciones con instituciones aliadas para lograr apoyos mutuos que mejoren la labor educativa				
10	La I.E. promueve actividades deportivas, culturales o artísticas dirigido a la comunidad local				
11	Su institución educativa realiza coordinaciones con instituciones aliadas para lograr apoyos mutuos que mejoren la labor educativa				
12	La I.E. desarrolla visitas a instituciones aliadas de la comunidad para conocer, experimentar y/o reforzar aspectos relacionados a los temas que desarrolla				
13	Contribuye a reforzar el liderazgo de sus docentes, estudiantes. Y padres de familia.				

¡Gracias por vuestra colaboración!

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE :
MENCIÓN :
FECHA :

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
*De acuerdo al tipo y
diseño de instrumentación*
.....

2. CONTENIDO:

.....
Suficiente
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
Muy bien
.....

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
Revisar redacción
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Salas
.....
Dr. Wilbert Zegarra Salas
DOCENTE
Firma

Mg.

N° de DNII.. *23959890*

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Gestión Comunitaria y Clima organizacional de la Institución educativa de Educación básica Especial Don José de San Martín-Cusco.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:
CUESTIONARIO sobre **Gestión Comunitario:** A los (Srs) del Equipo Directivo, docentes, padres de familia y Administrativos.

1.3 INVESTIGADOR : Mg. Felix Apaza Sara

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X		
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

2 APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
Revisado por el evaluador

3 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 89%

4 LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse


ESCUELA DE POSTGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Dr. Wilbert Zegarra Salas
 DIRECTOR
 N° DNI : 23 899 850

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Comunitaria y Clima organizacional de la Institución educativa de Educación básica Especial Don José de San Martín-Cusco.
- 1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:**
CUESTIONARIO sobre **Clima Organizacional**: A los (Srs) del Equipo Directivo, docentes, padres de familia y Administrativos.
- 1.3. INVESTIGADOR:** Mg Felix Apaza Sara

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

1 APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
Revisar la redacción

2 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92%

3 LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

 ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO del 2018

Wilbert Zegarra Salas
.....

Dr. Wilbert Zegarra Salas

DOCENTE
Firma

Nº DNI *23 8958 50*

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Gestión Comunitaria y Clima organizacional de la Institución educativa de Educación básica Especial Don José de San Martín-Cusco.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:
CUESTIONARIO sobre **Gestión Comunitario:** A los (Srs) del Equipo Directivo, docentes, padres de familia y Administrativos.

1.3 INVESTIGADOR : Mg. Felix Apaza Sara

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

2 APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

3 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82%

4 LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, del 2018


.....
Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA

Firma
Nº DNI : 27951439

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Comunitaria y Clima organizacional de la Institución educativa de Educación básica Especial Don José de San Martín-Cusco.
- 1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:**
CUESTIONARIO sobre **Clima Organizacional**: A los (Srs) del Equipo Directivo, docentes, padres de familia y Administrativos.
- 1.3. INVESTIGADOR:** Mg Felix Apaza Sara

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

1 APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

2 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

3 LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Jusco, Octubre del 2018


 Dr. Moisés Antonio Rivas Loayza
 METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA

Firma
 Nº DNI 23981939

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Comunitaria y Clima organizacional de la Institución educativa de Educación básica Especial Don José de San Martín-Cusco.
 1.2. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:**
 CUESTIONARIO sobre *Clima Organizacional*: A los (Srs) del Equipo Directivo, docentes, padres de familia y Administrativos.
 1.3. **INVESTIGADOR:** Mg Felix Apaza Sara

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

1 APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

2 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

3 LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:
 Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, Octubre del 2018

 Firma
 N° DNI 23996494
 Dra. Belén Uscamayta Guzmán

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Gestión Comunitaria y Clima organizacional de la Institución educativa de Educación básica Especial Don José de San Martín-Cusco.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:

CUESTIONARIO sobre Gestión Comunitario: A los (Srs) del Equipo Directivo, docentes, padres de familia y Administrativos.

1.3 INVESTIGADOR : Mg. Felix Apaza Sara

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

2 APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Revisar ítems e indicadores

3 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

4 LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, octubre del 2018


Firma

Nº DNI : 23996494

Dra. Belén Uscamayta Guzmán

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTION COMUNITARIA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA DE EDUCACION BASICA ESPECIAL “DON JOSE DE SAN MARTIN” -CUSCO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA						
<p>PROBLEMA GENERAL.</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿En qué medida la gestión comunitaria se relaciona con el clima organizacional en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de 	<p>OBJETIVO GENERAL.</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar en qué medida la gestión comunitaria se relaciona con el clima organizacional en la institución educativa de Educación Básica 	<p>HIPÓTESIS GENERAL.</p> <p>La gestión comunitaria se relaciona directa y significativamente con el clima organizacional en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” – Cusco</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Gestión Comunitaria</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Relación con la comunidad magisterial Relación con los padres de familia Proyectos de proyección social 	<p>TIPO: Sustantiva.</p> <p>NIVEL: Correlacional – Causal</p> <p>DISEÑO: Descriptivo - Correlacional</p> <p>O_y M r O_x</p> <p>POBLACIÓN: Está constituida por el personal directivo, los docentes y padres de familia.</p> <table border="1" data-bbox="1447 1099 1984 1278"> <thead> <tr> <th>Instituciones Educativas</th> <th>Cantidad de alumnas</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Instituciones Educativas	Cantidad de alumnas	%			
Instituciones Educativas	Cantidad de alumnas	%								

San Martín – Cusco?	Especial “Don José de San Martín” – Cusco		VARIABLE 2: Clima Organizacional	<table border="1"> <tr> <td>Directivos</td> <td>4</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>docentes</td> <td>40</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Padres de Familia</td> <td>50</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Administrativos</td> <td>6</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>100</td> <td>100%</td> </tr> </table>	Directivos	4	4%	docentes	40	40%	Padres de Familia	50	50%	Administrativos	6	6%	TOTAL	100	100%
Directivos	4	4%																	
docentes	40	40%																	
Padres de Familia	50	50%																	
Administrativos	6	6%																	
TOTAL	100	100%																	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.	DIMENSIONES																
• ¿Cómo es la gestión comunitaria en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” – Cusco?	• Describir cómo es la gestión comunitaria en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” – Cusco.	• La gestión comunitaria en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” Cusco es regular • El clima organizacional en la institución educativa	• Comunicación • Identidad. • Liderazgo	<p>MUESTRA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La muestra se constituye haciendo uso del muestreo polietápico, muestra conformada en el cuadro • Tamaño: 100 <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario • Observación – Cuaderno de trabajo • Fichas de opinión de expertos y validación 															

<p>• . ¿Cómo es el clima organizacional en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” – Cusco?</p> <p>• ¿En qué medida las dimensiones de <u>interrelación</u> de la comunidad se relacionan con las dimensiones del clima organizacional en la institución</p>	<p>• Describir cómo es el clima organizacional en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” – Cusco.</p> <p>• Determinar. en qué medida la dimensión de interrelación de la comunidad se relaciona con las dimensiones del clima organizacional en la institución</p>	<p>de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” – Cusco es regular</p> <p>• La dimensión de la gestión comunitaria se relaciona con las dimensiones del clima organizacional en la institución educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” – Cusco.</p>		<p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuadros de frecuencia, estadísticos de centralización y de dispersión • Estadísticos de contraste. • Coeficientes de correlación.
---	--	--	--	--

educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” – Cusco?	educativa de Educación Básica Especial “Don José de San Martín” – Cusco.			
--	--	--	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO:

GESTION COMUNITARIA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA DE EDUCACION BASICA ESPECIAL “DON JOSE DE SAN MARTIN” –CUSCO.

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1: GESTION COMUNITARIA</p> <p>Esta dimensión hace la referencia al modo en la que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones necesidades y demandas. Así mismo, como se integra y participa de la cultura comunitaria. también alude a las relaciones de la</p>	<p>GESTION COMUNITARIA</p> <p>El mundo educativo no está ajeno a la preocupación por la atención a la diversidad que caracteriza a la sociedad moderna, utilizar sus recursos personales así una visión histórica de la gestión, sus precursores modernos se remontan a la primera mitad del siglo XX, donde la gestión tiene que ver con los componentes de</p>	<p>DIMENSION 1: RELACION CON LA COMUNIDAD MAGISTERIAL.</p> <p>Según manifiestan que el clima organizacional favorable, es la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo. La comunidad magisterial debe mantener éste nivel de relaciones de convivencia escolar. Ramos y otros (2007, p. 176)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposición al diálogo por parte de los miembros de la comunidad magisterial. • Capacidad de escucha por parte de los integrantes de la comunidad magisterial • Congruencia en los mensajes verbales y no verbales. Por los miembros de la comunidad magisterial. • Una estrecha relación de

<p>institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y promoviendo proyecto de proyección social y organizaciones, etc. La participación de los mismos debe responder a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa. UNESCO-PERU. (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima .Lince</p>	<p>una organización, su estructuración, la articulación que hay entre gestión con administración, sin embargo la gestión de los actores educativos necesita un norte. La Representación de la Unesco-Perú (2011). En el “Manual de gestión para directores de las Instituciones Educativas. Lima. Lince. Relación con la comunidad magisterial, Relación con los padres de familia. Proyectos de proyección social</p>	<p>DIMENSION 2: RELACION CON LOS PADRES DE FAMILIA. Niveles y espacios de participación y colaboración de los padres con la escuela y con los procesos propiamente educativos, se trata de aquella que la escuela promueve, conduce y organiza para que los padres sean aliados reales de los maestros en el desarrollo de acciones educativas, de carácter pedagógico con los alumnos, sus hijos . (Rodríguez, 1998).</p>	<p>los miembros de la comunidad magisterial, con la junta directiva de los padres de familia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación organizada de padres de familia en la elaboración del PEI • Establecimientos de canales de comunicación en la Institución educativa y los padres de familia. • Participación de los padres de familia en la educación de sus hijos. • Participación de la APAFA en el CONOE • Participación de la APAFA como ente de apoyo a la gestión educativa.
--	--	---	--

		<p>DIMENSION 3: PROYECTOS DE PROYECCION SOCIAL.</p> <p>Servicios y actividades planificadas conducentes a dotar de herramientas necesarias para progresar socialmente y para que los conocimientos impartidos sean útiles para la comunidad. (Alvarado,2005)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de problemas de la comunidad. • Determinación de espacios de reflexión acerca de las soluciones posibles a los problemas que aquejan a la comunidad y de uso adecuado de los recursos y potencialidades que esta tiene. • Elaboración de proyectos de mejora del entorno en el que se desarrolla la Institución educativa, con la participación de la comunidad educativa conducentes a la mejora de esta
--	--	---	--

<p>VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL.</p> <p>El clima organizacional o clima laboral corresponde a las percepciones compartidas que los miembros de una organización tienen de las estructuras, procesos y entorno del medio laboral y constituye un importante indicador del funcionamiento de la organización del grado de motivación, satisfacción y compromiso de sus miembros (Castellanos, 2012)</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Para el sistema en una organización que se proyecta un determinado clima Organizacional, influyendo en las actitudes y el comportamiento de los individuos. Las actitudes manifiestas pueden vincularse a aspectos como desempeño, producción, satisfacción, adaptación, etc., revistiéndola de ciertas características.</p> <p>En tal sentido, es posible asumir que el clima organizacional, como menciona Alcocer (2003)</p>	<p>DIMENSION 1: COMUNICACIÓN.</p> <p>Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización que existen dentro de la organización. Así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección. (Gan.Berbel,2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación claros y confiables. • Claridad en los mensajes transmitidos en la comunicación descendente. • Fluidez en la comunicación ascendente • Efectividad en la comunicación horizontal
		<p>DIMENSION 2: IDENTIDAD.</p> <p>Sentimiento de pertenecer a la organización de ser un miembro valioso de un equipo de trabajo de compartir los objetivos personales con los de la organización (castellanos ,2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con la misión y visión institucional • Identificación como elemento de un equipo de trabajo. • Identificación con objetivos organizacionales

		<p>DIMENSION 3: LIDERAZGO.</p> <p>Influencia en el que líderes y colaboradores construyen y transforman la misión, la visión y la cultura de la organización con el fin de alcanzar propósitos previamente consensuados (Castellanos, 2012).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia idealizada atribuida. • Influencia idealizada conductual • Motivación inspiracional • Influencia intelectual
--	--	---	--

ANEXO 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE Nº 1

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMES	ITEMES REACTIVOS	Y/O	CRITERIO DE VALORACIÓN
DIMENSION 1: RELACION CON LA COMUNIDAD MAGESTERIAL.	1.1. Predisposición al diálogo por parte de los miembros de la comunidad magisterial.	41%	10	1. Existe buena predisposición al diálogo entre los miembros de la comunidad.		1= Nunca 2 = A veces 3=Casi siempre 4 = Siempre
	1.2. Capacidad de escucha por parte de los integrantes de la			4. Las reuniones de coordinación con el equipo directivo y		

	comunidad magisterial			<p>la comunidad magisterial hay escucha.</p> <p>5. El trabajo que realiza la comunidad magisterial es compartido con los demás.</p>	
	<p>1.3. Congruencia en los mensajes verbales y no verbales. Por los miembros de la comunidad magisterial.</p>			<p>6. Los mensajes no verbales mantienen una buena relación con los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>7. Los mensajes verbales ayudan mutuamente en los trabajos entre compañeros</p>	

	1.4. Una estrecha relación de los miembros de la comunidad magisterial, con la junta directiva de los padres de familia..			8. Existe una buena relación la comunidad magisterial y la junta directiva de los padres de familia. 9. Los padres generalmente se ausentan de la institución por razones de trabajo. 10. Las madres generalmente asisten a las reuniones que citan los docentes.	
DIMENSION 2: RELACION CON LOS PADRES DE FAMILIA.	2.1. Participación organizada de padres de familia en la elaboración		05	11.Los padres de familia participan organizadamente	

	del PEI			en la elaboración del PEI.	
	2.2. Establecimientos de canales de comunicación en la Institución educativa y los padres de familia.			12.La comunicación entre los padres de familia se da a través de sus representantes de la APAFA.	1= Nunca 2 = A veces 3=Casi siempre 4 = Siempre
	2.3. Participación de los padres de familia en la educación de sus hijos.			13.Los padres de familia en su institución educativa participan activamente en la educación de sus hijos.	
	2.4. Participación de la APAFA en el CONOE			14.En las reuniones de CONEI los padres de familia participan	

				aportando ideas y soluciones a los problemas de la I.E.	
	2.5. Participación de la APAFA como ente de apoyo a la gestión educativa.			15. Considera que la APAFA en su institución educativa es un ente de apoyo eficaz a la gestión educativa.	
	1. Identificación de problemas de la comunidad.			16. Considera que en su I.e. se toman en cuenta los problemas de la comunidad en la que se desarrolla.	
DIMENSION PROYECTOS PROYECCION SOCIAL.	3: DE 2. Determinación de espacios de reflexión acerca de las soluciones posibles a los problemas que aquejan a la			17. En su institución educativa se crean espacios de	1= Nunca 2 = A veces 3=Casi siempre 4 = Siempre

	<p>comunidad y de uso adecuado de los recursos y potencialidades que esta tiene</p>			<p>reflexión en las se analizan los problemas dela comunidad y se plantean posibles soluciones.</p> <p>18. La institución educativa realiza capacitaciones en diversos temas a la comunidad local</p>	
	<p>3. Elaboración de proyectos de mejora del entorno en el que se desarrolla la Institución educativa, con la participación de la comunidad educativa conducentes a la mejora de esta.</p>			<p>19. La I.E. promueve actividades deportivas, culturales o artísticas dirigido a la comunidad educativa</p> <p>20. La I.E. elabora proyectos para la</p>	

				mejora de la comunidad educativa.	
DIMENSION 1: COMUNICACIÓN.	1. Canales de comunicación claros y confiables.			21. Considera que los canales de comunicación en su I.E son adecuados.	1= Nunca 2 = A veces 3=Casi siempre 4 = Siempre
	2. Claridad en los mensajes transmitidos en la comunicación descendente.			22. La comunicación formal dada por el personal docente se da con claridad.	
	3. Fluidez en la comunicación ascendente.			23. La comunicación formal se realiza en forma oportuna	
	4. Efectividad en la comunicación horizontal			24. La comunicación entre directivos se da en forma adecuada	

DIMENSION IDENTIDAD.	2:	1. Identificación con la misión y visión institucional.	36%	08	25. . Conoce la misión y visión de su institución educativa.	1= Nunca 2 = A veces 3=Casi siempre 4 = Siempre
		2. Identificación como elemento de un equipo de trabajo.			26. . Se identifica con la misión y visión de su institución educativa	
		3. Identificación con objetivos organizacionales.			27. En su institución educativa se realiza el trabajo en equipo	
					28. Considera que los objetivos que se desarrollan en su institución educativa son los correctos.	
DIMENSION	3:	1. Influencia idealizada atribuida.	36%	08	29. Las decisiones tomadas por usted	1= Nunca 2 = A veces

LIDERAZGO.				y su plana jerárquica logran inspirar confianza en la comunidad educativa	3=Casi siempre 4 = Siempre
	2.Influencia idealizada conductual			30. Es consecuencia con los que dice y con lo que hace.	
	3.Motivación inspiracional			31. Trata de ser un modelo a seguir en forma clara. 32. Muestra las metas a seguir en forma clara	
	4.Influencia intelectual			33. Contribuye a reforzar el liderazgo de sus docentes y estudiantes.	



PERÚ

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO

DIRECCIÓN REGIONAL EDUCACIÓN DE CUSCO

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CUSCO

C.E.B.E. "DON JOSÉ DE SAN MARTÍN"



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
"Cusco, Patrimonio Cultural de la Humanidad"
"Educando juntos para la vida y la felicidad"
www.cebedonjosedesanmartin.com

CONSTANCIA

LA DIRECCIÓN DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL "DON JOSÉ DE SAN MARTÍN" DEL DISTRITO DE WANCHAQ, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DEL CUSCO; MEDIANTE EL PRESENTE DOCUMENTO:

HACE CONSTAR

Que, el docente **Felix Apaza Sara**, estudiante de la Escuela Posgrado del programa de Gestión Educativa de la Universidad Cesar Vallejo.

Está autorizado para desarrollar su trabajo de investigación denominada "Gestión Comunitaria y Clima organizacional en la Institución Educativa de Educación Básica Especial "Don José De San Martín"-Cusco.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Cusco, 10 de octubre del 2018.

Atentamente,





ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV.

Yo FELIX APAZA SARA, identificado con DNI N° 23876346 egresado del Programa Académico de DOCTORANDO EN GESTION EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, autorizo la publicación de mi tesis la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión comunitaria y clima organizacional en la Institución Educativa de educación básica especial "Don José de San Martín" –Cusco. En el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.UCV.edu.pe>), según lo estipulado en el decreto Legislativo 822, ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.33.

Firma.

DNI: 23876346

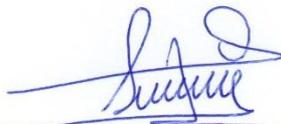


ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. WILBERT ZEGARRA SALAS, docente del área de Investigación de la escuela de posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **Gestión comunitaria y clima organizacional en la Institución Educativa de educación básica especial “Don José de San Martín” –Cusco**, del estudiante **APAZA SARA, FÉLIX** he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 20 %, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Cusco, 13 de diciembre de 2018



Prof. Wilbert Zegarra Salas
Docente - investigación
DNI: 23899890

ANEXO EVIDENCIA FOTOGRÁFICA



ANEXO BASE DE DATOS

N°	ESTAMENTO	Gestión Comunitaria																				Clima Organizacional																		
		Relación con la comunidad magisterial										Relación con los padres de familia					Proyectos de proyección social					Comunicación				Identidad				Liderazgo										
		I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13						
1	ED	4	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	ED	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	
3	AD	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
4	AD	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	2	
5	AD	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
6	AD	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	
7	D	2	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	4	4	
8	D	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	
9	D	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
10	D	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	
11	D	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
12	D	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	
13	D	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
14	D	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
15	D	1	1	3	2	1	3	1	1	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	
16	D	4	2	2	4	2	3	2	4	3	4	2	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4		
17	D	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
18	D	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3		
19	D	2	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	2	2	3	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
20	D	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	
21	D	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	
22	D	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1		
23	D	2	2	3	1	3	1	3	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2	1	2		
24	D	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	
25	D	1	2	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	2	2	

26	D	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3								
27	D	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2						
28	D	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2						
29	D	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2						
30	D	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3					
31	D	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3					
32	D	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3				
33	D	3	1	1	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2			
34	D	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2			
35	D	4	2	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		
36	D	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2			
37	D	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	3	1	3	1	2	1	3	2	3	2	1	1	2	1	3	1	1			
38	D	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3		
39	D	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3		
40	D	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1		
41	D	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3		
42	D	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
43	D	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4		
44	D	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4		
45	D	3	3	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3		
46	D	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	3	
47	PF	3	4	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	3	1	3	3	1	2	1	3	3	3	3		
48	PF	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	
49	PF	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	
50	PF	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
51	PF	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	
52	PF	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	
53	PF	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
54	PF	3	1	3	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2
55	PF	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	3	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	
56	PF	1	1	3	1	2	1	2	1	3	1	2	3	1	2	3	1	3	3	2	3	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	
57	PF	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	
58	PF	2	1	3	1	2	3	3	2	1	1	3	3	3	1	2	1	1	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	
59	PF	2	1	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	
60	PF	3	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	2	2	1	3	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	

61	PF	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	
62	PF	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	1	1	3	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	1	3	1	3	1	1	3	
63	PF	3	2	2	1	2	1	3	2	1	3	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	1	2	3	3	1	3	3	2	1	3	1	3	2	
64	PF	3	3	2	2	2	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	3	1	2	2	2	
65	PF	3	3	2	3	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	1	3	2	2	3	2	3	1	1	
66	PF	1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	1	1	3	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	1	
67	PF	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	
68	PF	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	
69	PF	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	
70	PF	4	2	3	3	2	4	4	2	4	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	2	3	3	
71	PF	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	
72	PF	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	
73	PF	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	
74	PF	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	
75	PF	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	
76	PF	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
77	PF	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
78	PF	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
79	PF	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
80	PF	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2
81	PF	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	3	3	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3
82	PF	2	3	2	4	2	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2
83	PF	2	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	4	4	2	2	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3
84	PF	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2