



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión escolar y el clima organizacional en la institución educativa José Olaya distrito de Quellouno, 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTION PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Richar Sota Condori

ASESOR:

Dr. Edgar Enríquez Romero

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

PAGINA DEL JURADO

.....
Dr. CusiHuaman Hermoza Melquiades
Presidente

.....
Dr. Campaña Morro Waldo Enrique
Secretario

.....
Dr. Enríquez Romero
Edgar
Vocal

DEDICATORIA

Esta mi tesis la dedico a mis tres amores, mi adorada esposa y a mis hijos Anggie Arleth y Richard Steve, ellos que siempre estuvieron junto a mi ofreciendo su apoyo incondicional y con sus recomendaciones para fortalecerme y ser una persona destacada cada día, ellos son mi familia, son mi guía.

Gracias

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, al equipo de profesionales de la sede Cusco y la filial La Convención – Quillabamba, y a su vez dar un agradecimiento muy especial, a las enseñanzas de mi asesor Dr. Edgar Enriquez Romero, y cada uno de mis docentes de la Escuela de Postgrado, quienes demuestran profesionalismo ejemplar de trabajo docente, todos muy atentos tuvieron que sobrellevar las los inconvenientes presentados a lo largo del desarrollo del trabajo de investigación, y a su vez forjaron mi preparación profesional y por tanto la culminación con éxito de este trabajo.

A la institución educativa y sus miembros integrantes quienes desinteresadamente apoyaron para culminación de esta investigación.

A los compañeros y amigos que me acompañaron en todo el proceso de esta mi investigación. El agradecimiento infinito a cada uno de ellos.

Gracias

PRESENTACION

Dignos señores miembros del Jurado;

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, expongo ante ustedes la Tesis titulada “Gestión Escolar y el Clima Organizacional en la Institución Educativa José Olaya distrito de Quellouno, año 2018”, en donde se llegó a determinar e identificar la concordancia de la gestión y el clima organizacional en la Institución Educativa José Olaya; para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Convencidos de cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

INDICE

Carátula.....	ii
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	¡Error! Marcador no definido.
Presentación	vi
Indice.....	vii
Resumen	ix
Abstract.....	xi
I. Introducción	12
1.1 Realidad problemática.....	12
1.3 Teorías relacionadas al tema.	17
1.4 Formulación del problema de investigación.	41
1.4.1 Problema General.....	41
1.4.2 Problemas específicos.....	41
1.5 Justificación del estudio.	41
1.6 Hipótesis	42
1.6.1 General.....	42
1.6.2 Específicos	42
1.7 Objetivos	43
1.7.1 Objetivo General.....	43
1.7.2 Objetivos específicos.....	43
II. Método.....	44
2.1 Diseño de investigación	44
2.2 Variables	45
2.2.1 Variable Independiente.....	45
2.2.2 Variable dependiente.....	45
2.3 Operacionalización de Variables.....	46

2.4	Población y muestra.....	48
2.4.1	Población.....	48
2.4.2	Muestra.....	48
2.4.3	Criterios de selección	48
2.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	49
2.5.1	Técnicas	49
2.5.2	Instrumentos.....	49
2.6	Validación y confiabilidad del instrumento.....	50
2.6.1	Validación del instrumento.....	50
2.6.2	Confiabilidad del instrumento.....	50
2.6.3	Métodos de análisis de datos.....	52
III.	Resultados.....	55
IV.	Discusión	86
V.	Conclusiones	90
VI.	Recomendaciones.....	92
VII.	Referencias bibliográficas	94
VIII.	Anexos	95

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de correlación que existe entre la Gestión Escolar y el Clima Organizacional en la Institución educativa José Olaya, Distrito de Quellouno, 2018, el estudio corresponde a una investigación sustantiva y básica de tipo correlacional en un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal porque los datos fueron obtenidos en un solo momento y tiempo único, en una muestra de 35 docentes y trabajadores seleccionados de manera no probabilística e intencionada.

Para lo cual se aplicó una encuesta con 20 y 21 ítems respectivamente los que fueron sometidos a prueba de confiabilidad de 0,754 y 0,802 mediante estadística Alfa de Crombach; validación fue por juicio de expertos quienes aprobaron con 80% en promedio para los cuestionarios de gestión escolar y el clima organizacional. Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizó el Ms Excel y el SPSS v22 que consistió en el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis a través de la asociación Tau-b de Kendall, los resultados evidencian que en la variable gestión escolar y clima organizacional tienen una relación pero que no especifica la dirección. Al analizar la correlación entre la gestión escolar y el clima organizacional, resulta que existe una correlación positiva moderada con $r = 0,707$ y con valor de $p = 0,000$ es menor a $0,005$; se concluye que existe una asociación moderada entre la gestión escolar y el clima organizacional en la institución educativa José Olaya distrito de Quellouno, 2018.

Los datos estadísticos obtenidos en la presente investigación, se basan en la información obtenida mediante la aplicación de los instrumentos a los docentes y trabajadores administrativos.

Entre ellos se aplicó dos encuestas y además de a observación que se aplica estando en la misma institución educativa, cada día, conociendo la opinión de la población hacia la institución educativa. Es preciso reconocer que los resultados

obtenidos demuestran que existe una asociación moderada entre la gestión que se desarrolla y el ambiente laboral de los docentes y trabajadores.

Palabras claves: gestión escolar, clima organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the level of correlation that exists between School Management and Organizational Climate in the educational institution José Olaya, District of Quellouno, 2018, the study corresponds to a substantive and basic correlation research in a non-experimental design of descriptive correlational type, cross-sectional because the data was obtained in a single moment and only time, in a sample of 35 teachers and workers selected in a non-probabilistic and intentional manner.

For which a survey was applied with 20 and 21 items, respectively, which were subjected to a reliability test of 0.754 and 0.802 using chromatics alpha statistics; validation was by expert judgment who approved with 80% on average for the school management questionnaires and the organizational climate. For the processing and analysis of the data the Ms Excel and the SPSS v22 were used, which consisted of the statistical treatment and the hypothesis test through the Kendall Tau-b association, the results show that in the school management and climate variable organizational have a relationship but that does not specify the address

When analyzing the correlation between school management and the organizational climate, it turns out that there is a moderate positive correlation with $r = 0.707$ and with a value of $p = 0.000$ is less than 0.005; It is concluded that there is a moderate association between school management and the organizational climate in the educational institution José Olaya district of Quellouno, 2018.

The statistical data obtained in this research is based on the information obtained through the application of the instruments to teachers and administrative workers.

Among them, two surveys were applied and in addition to observation that is applied being in the same educational institution, every day, knowing the opinion of the population towards the educational institution. It is necessary to recognize that the results obtained show that there is a moderate association between the management that develops and the work environment of teachers and workers.

Keywords: school management, organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Según las fuentes literarias la gestión consiste en desarrollar actividades relacionadas entre sí que desarrolla el equipo directivo con la finalidad de alcanzar un objetivo, utilizando los recursos humanos, materiales y financieros de manera eficiente y eficaz. En ese orden general la gestión se relaciona significativamente con el clima institucional el mismo que coadyuvara al logro de las metas y objetivos propuestos.

En el caso de las instituciones educativas no es sino la gestión de desarrollar acciones en pro de la sociedad, quiere decir aquella actividad humana que resulte de las óptimas relaciones interpersonales una adecuada ejecución de desarrollo de los aprendizajes en beneficio de una educación de calidad.

La sociedad en general exige que la educación de sus menores hijos tengan resultados óptimos para su formación intelectual y profesional, que a la larga sean ellos quienes lleven los destinos de un determinado pueblo para salir del subdesarrollo en la que se encuentran inmersos, y por otro lado es que exista una buena administración de los recursos educativos humanos, materiales y otros con las que se cuenta en cada institución educativa, ya que hoy en día los modelos educativos de la jornada escolar completa aplicados en algunas instituciones educativas a nivel nacional, actualmente están en un proceso de implementación multianual hasta el 2021.

En el distrito de Quellouno el primer conflicto que tienen las instituciones educativas es la gestión que realizan los directores, es la gestión escolar y mucho de esto depende de las acciones que realice el director en coordinación con los padres de familia, pero esta realidad tiene influencia por los padres de familia que son desinteresados, debido a la realidad de la zona y el trabajo que desempeñan en sus domicilios; automáticamente es por las actividades económicas que realizan y producen, es por esta situación que el director realiza gestiones con

algunos padres de familia que están más interesados en la educación de sus hijos y las madres que simplemente a sus actividades caceras y educación de ellos. Esta realidad ha impulsado a la ejecución del presente trabajo de investigación y demostrar que la gestión escolar es muy importante y frente a esta situación se suma la división de algunos docentes que quieren ocupar el cargo o quieren demostrar que saben más, esto con el propósito de perjudicar el buen clima institucional

En tal sentido se plantea que el clima de una organización es el punto fundamental para que la gestión se efectuó de manera eficiente y eficaz, siguiendo las políticas institucionales o los programas de acción, con el compromiso de la comunidad educativa, quienes se sientan plenamente identificados con la institución para alcanzar los objetivos y de esta manera satisfacer la necesidad de la población estudiantil, brindando una mejor calidad en el aprendizaje y la retención anual de los estudiantes de la Institución Educativa José Olaya del distrito de Quellouno provincia de La Convención, Región Cusco.

1.2 Trabajos previos.

Tomando como referencia algunos estudios del clima organizacional a nivel internacional existen diversos estudios que conllevan a llegar a conclusiones que todo trabajo en equipo tiene como resultados a determinar que para lograr los objetivos institucionales es necesario la participación conjunta de la comunidad educativa para el logro de las metas y objetivos plasmados en los planes de trabajo y la obtención de los resultados a corto mediano y a largo plazo.

Según los estudios realizados por Mónica Andrea Kahr en los trabajos realizados se observa la coincidencia con la que desde la teoría se sostiene respecto al clima institucional, es un tema de gran importancia hoy en día para las instituciones escolares detalladas, las cuales buscan un continuo mejoramiento en el ambiente de su organización.

Fernández (2005) realizó un estudio comparativo de clima organizacional entre México y Uruguay. Los estudios realizados en diferentes países latinoamericanos como es México y Uruguay, realizaron un estudio descriptivo de los informes generados por un sistema de evaluación externa de los sistema de aprendizajes en educación primaria, lo cual muestra grados de un clima organizacional que puedan impactar el logro de los resultados y sus evaluaciones en un proceso de aprendizaje que tiene como influencia los aspectos de abandono y las conductas individuales de cada componente en una organización educativa, cabe mencionar también que el clima organizacional se encuentra afectada por las conductas individuales entre los componentes de la institución, los cuales pueden mejorar con la participación conjunta de los miembros que componen el equipo directriz de la institución.

Zamora (2007) efectuó el estudio sobre liderazgo y clima organizacional. Se realizó bajo un diseño correlacional, trabajándose en 10 instituciones educativas de Puerto Ordaz. De las investigaciones realizadas según el autor el clima organizacional se llegó a concluir que esta se encuentra en un proceso de liderazgo donde las autoridades y el nivel jerárquico de la institución puedan cumplir con su trabajo para cumplir de manera objetiva el logro de sus metas y objetivos, tomando en consideración que debe existir un presidente con nivel de participación entre sus pares y a su vez todos los componentes de la organización deben tener un sentido de aportación de ideas para coadyuvar a las estrategias y así lograr los metas trazadas.

Se realizó un estudio descriptivo sobre el clima organizacional. Trabajó con 10 instituciones educativas (5 privadas y 5 públicas), siendo la muestra 20 directores, 20 directores académicos y 20 administradores. (Castrillón, 2005). Es imprescindible que también es de esencial importancia mencionar que la política comunicacional y la falta de liderazgo en alguna situaciones es utilizada para lograr una conexión dinámica y mejorar el clima laboral en algunas instituciones privadas, y la falta de este clima organizacional suele presentarse un tanto hostil receloso y de desconfianza, por lo que es necesario inculcar a la unidad para hacer frente a cualquier tipo de situaciones adversas que puedan afectar el

funcionamiento adecuado de la institución. Del autor antes mencionado se puede analizar ue hizo un estudio para determinar el clima laboral en una institución privada de donde obtuvo como resultado que el clima organizacional era altamente de cooperación.

El trabajo desarrollado del tipo descriptivo se inspira en el clima de la organización variable y que en algunas instituciones se percibe que el niño autoritario y en algunos casos de tipo participativo, lo que implica un cierto nivel de investigación absoluta y variable según el tipo de organización además del ambiente en la cual se encuentra inmersa en el medio geográfico además se identificó que un porcentaje alto de docentes desarrollaban actividades de tipo autoritario, mientras que otro porcentaje considerable menciona que el clima era perfecto, es decir que los trabajadores de esta institución en sus opiniones fueron considerados casi equilibradas.

Para una organización es "un patrón de relaciones, por el medio de las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes". Además, el preliminar paso vital para organizar, la nueva revisión James (1996). La organización según apreciaciones del autor, caracteriza a un patrón de relaciones que tienen objetivos comunes y están a su lado al mando de un gerente, donde se crea un proceso de una estructura de organización coordinadora de actividades de todos los miembros, es decir que los gerentes tienen un nivel jerárquico que influye en sus decisiones para separar los cargos y determinar sus actividades individuales entre el personal de su organización.

Por otro lado, manifiesta que en el campo escolar la organización puede ser entendida con otros sentidos más específicos: En un concepto amplio, como sistema de elementos y factores reales ordenados a posibilitar el mejor cumplimiento de la acción educativa. En este sentido, amplio, instrumental, la organización comprender política económica (Estado de la educación por el poder político); la administración escolar (García y Medina, 2008).

La escala completa de la organización viene a ser un sistema de factores y elementos ordenados que nos permiten realizar y cumplir con las acciones educativas que comprenden una política educativa, un conjunto de acciones y normas técnicas que se pueden aplicar en los elementos de las instituciones educativas y en su ambiente externo, es decir que la gran escala es aplicable en un ambiente externo, donde las normas técnicas tiene objetivos concretos a cumplir acciones educativas que el mismo estado implementa mediante normas técnicas y pedagógicos.

Si nos enfocamos al tema de investigación, cabe precisar que el clima organizacional es un aspecto que está relacionada a la planificación y la ejecución de las actividades de aprendizaje educativo, en las que el docente imparte sus enseñanzas en las instituciones educativas, y a su vez asimilen valores, en la línea de su conducta y el desempeño en sus aulas fortaleciendo su identidad con la organización donde labora, como resultado de esta investigación efectuada por el autor, se determinó que un porcentaje considerable tenía correlación con sus actividades de evaluación y valores, de donde se deduce que los docente deben asumir una conducta adecuada para tener una ética en el desempeño como docente de aula.

Según los estudios de investigación realizadas respecto al clima organizacional en algunas instituciones educativas privadas en Lima se concluye que no existe un buen clima organizacional interno lo cual refleja que para realizar actividades de orden pedagógico es necesario efectuar ciertos parámetros en lo referente en un adecuado ambiente o clima laboral y la existencia de algunos grupos generan conflictos laborales que afectan a la organización alterando las relaciones interpersonales y por ende la limitada calidad de servicio educativo en el proceso de aprendizaje.

Respecto al análisis descriptivo correlacional en una institución educativa, ejemplos de factores que influyen en el liderazgo y el clima organizacional, donde

resaltar la falta de liderazgo que puede tener el jefe de una determinada institución educativa y el desconocimiento de los procesos fundamentales de la administración. Educativa, el sobre direccionar o guiar las acciones estratégicas y políticas internas de la organización que tiene como finalidad el logro de los objetivos institucionales y en estricta coordinación y participación de los miembros y componentes del equipo directivo.

El estudió del clima organizacional y el liderazgo en la gestión. Afirma la factibilidad de preparar la capacidad de conducir a la institución educativa por parte de los directores de los centros educativos y para beneficio institucional. Aplicó un cuestionario de liderazgo y un test de clima institucional en 56 participantes que laboran en el nivel secundario. (Gómez, 2001).

Para Gómez el clima organizacional y el liderazgo de la gestión viene ser la capacidad de dirigir en una determinada institución educativa para lograr obtener de manera efectiva las acciones y metas de la organización, es decir que un jefe debe estar en la plena capacidad de direccionar con la colaboración de los miembros integrantes del equipo directivo en beneficio de su institución, además se señala que existe un buen clima institucional donde el grupo jerárquico y los trabajadores administrativos colaboran directamente con la conservación clima laboral de participación activa, es decir donde existe un buen desempeño laboral también existe un estímulo personal y social, que a larga compromete aún más al docente a seguir preparándose para impartir enseñanzas innovadoras a sus estudiantes.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

La gestión escolar se conceptúa como una de las instancias de toma de decisiones acerca de las políticas educativas del País. Es un conjunto de acciones relacionados entre los mismos actores emprendidos por el equipo directivo de una organización educativa con el propósito de promover y dar paso a

las disposiciones internacionales en aspectos pedagógicos para que sean aplicadas por una comunidad educativa, se sabe que los que emprenden este conjunto de acciones vienen a ser el equipo directivo, para alcanzar propósitos comunes.

Este concepto de gestión se refiere a cada uno de los pasos que se debe aplicar para poder solucionar un determinado asunto, es decir que viene a ser un conjunto de acciones que realiza el responsable que dirige una determinada organización durante el tiempo o periodo que está en el load, o también se puede decir que es aquella persona elegida para conducir los destinos de un determinado País y esta a su vez aplica como parte de las políticas de gobierno en materia educativa, con la colaboración e intervención conjunta de los equipos de trabajo en la toma de decisiones correctas en beneficio de la comunidad estudiantil tomando como modelo las políticas educativas de otros Países.

La gestión escolar tiene como objetivo crucial el de centrar, focalizar, en el núcleo de la comunidad educativa, en el entorno de los proceso de enseñanza de los niños y jóvenes, con desafío que dinamiza los proceso de intervención como actores en las actividades educativas.

(Weinsberg P.P., 2008). La gestión escolar involucra a la institución educativa determinando acciones y decisiones educativas como modelo al cambio educativo, de manera que el equipo directivo aporte con pensamientos conjuntas al ejecutivo, para la solución de algunos aspectos negativos que afecten a la institución educativa, es decir que los protagonistas de esta organización educativa se incorporan de manera directa desde la parte medular para coadyuvar y obtener cambios frente a una realidad competitiva. Además se puede entender como presidir o dirigir una institución participativa de la comunidad por sus características en los procesos educativos donde viene a ser una institución colectiva que involucra a los docentes, administrativos y estudiantes,

Weinsberg (2008). Menciona que es preciso mencionar que la gestión del sistema educativo se convierte en un elemento en el que las acciones se toman como referencia integrantes o utilizan los talentos con las cuentas la institución y estas a su vez el rol protagónico de manera directa en la discusión de los problemas de índole interno y externo para el logro de los resultados en la educación de los niños y niñas, quienes lo necesitan y los futuros que lo necesitan para llevar adelante el desarrollo de una comunidad, desde lo más profundo de nuestra nación, para ello es necesario tomar como guía las políticas de gobierno, las hojas de acción a corto plazo mediano y largo plazo, la participación de los agentes participantes es imprescindible generar un clima abierto siempre cuidar los aspectos y mecanismos formales de comunicación entre los niveles jerárquicos, siguiendo una visión al futuro buscando un equilibrio en las opiniones, distribuyendo las tareas asignadas y de legadas en cada puesto de trabajo con el firme compromiso de poder fortalecer el trabajo en equipo asumiendo responsabilidades previa planificación y aprovechando los recursos para mejorar la productividad. La gestión escolar participativa, y demás de estas acciones compartidas en las instituciones educativa.

Según Pilar Pozner de Weinsberg 2008 caracterizar la gestión escolar participativa de la siguiente manera: El estilo de conducción tradicional o instrumental de los establecimientos escolares se construyó sobre el presupuesto de que es posible Dirigir la escuela a partir de distribuir y usar los medios y los recursos que ponían a disposición el nivel focalizar y que los directivos respeten la normativa de disposiciones y circulación, aplicar esta forma de concebir la enseñanza, contratándola y evaluarla. El margen de acción del equipo del período docente aportará el nivel didáctico y las funciones administrativas cotidianas.

Uno de los conceptos de la gestión escolar, es la gestión participativa que tienen como estilo una conducción tradicional de las entidades e instituciones escolares, en donde los directivos y los agentes participantes, aplicaban criterios de administración siguiendo algunos procesos como contratándola y evaluándola

para concretar una enseñanza adecuada, utilizando correctamente los recursos económicos de manera eficiente y eficaz. Cabe señalar que estos criterios de gestión muchas veces generó ciertos resultados en los resultados debido a que existían favoritismos hacia algunas personas que no tenían requisitos adecuados para el desarrollo de sus funciones en cada puesto, y estas a su vez no generaban una productividad en la organización, también puede ayudar a los alumnos a lograr el trabajo con el arte de los talentos para asumir el papel del presidente en las decisiones sobre el proceso de enseñanza que requiere aplicar a los estudiantes.

Los nuevos esquemas institucionales que contemplan a un presidente de la comunidad de servicios académicos, implican un cambio radical en la función del ejecutivo de la institución educativa, alguien que no puede hacer su trabajo sin un rendimiento. (Weinsberg P.P., 2008).

Es necesario mencionar que una gestión escolar participativa, hacer que el individuo de la institución educativa que compone el equipo compuesto por el jefe, los docentes, coordinadores, administrativos, representantes de los estudiantes para formar parte de un equipo de una comunidad educativa que participe plenamente y que coadyuve a lograr las metas y objetivos existentes o plasmados en el diseño operativo de la institución que puede ser a corto mediano o largo plazo de la institución educativa que aplica de manera eficiente y efectiva los recursos con las que cuenta que pueden ser , materiales y humanos. Como resultado de este conjunto de acciones participativas debe haber en el resultado académico de los educandos de una determinada institución educativa, quienes tienen mayor oportunidad para poder desarrollarse como historias en otras realidades y estar aptos para competir a la norma con otros estudiantes y de esta manera seguir superándose en su formación académica para ser un buen profesional en la vida donde existe mayor competitividad en un mundo globalizado.

El concepto de gestión escolar es un término polisémico y debido a su naturaleza en la literatura especializada que existe sobre el tema no existe una definición sobre su significación teórica. Se puede decir que la gestión escolar implica cambios con la inducción de nuevos estilos para el gobierno desde el interior de una institución educativa utilizando medios y recursos que se ponen en una disposición del jefe y del equipo directivo, quienes a su vez deben respetar las normas y disposiciones curriculares, por lo tanto el equipo directivo y sus componentes comparten sus conocimientos con su potencialidad de creación y aportes orientados a la solución de algunos aspectos negativos que se pueden suscitar en el interior de la institución educativa.

La gestión escolar está directamente enfocada y una serie de características que tiene que ver con el aprendizaje intelectual de los estudiantes de una determinada organización o institución, los mismos que pueden ser modificados desde la participación directa en la gestión educativa, con los agentes integrantes de la institución educativa, integradas por los actores educativos (padres de familia, docentes, administrativo individual, estudiantes y otras autoridades) que están plenamente autorizados para participar y aportar con ideas con el único propósito de alcanzar metas a mediano, corto y largo plazo. Según otros estudios, la gestión escolar expresa la existencia de factores relacionados de manera directa y que incide en el desarrollo conjunto de sus actividades de una institución.

El líder pedagógico viene a ser la persona que permite dinamizar las organizaciones educativas siguiendo la misión de potenciar los aprendizajes significativos para los estudiantes, convierte además la escuela en un espacio de aprendizaje que integra una diversidad de prácticas que buscan ayudar y orientar a todos sus docentes y trabajadores que desempeñan sus labores educativas utilizando de manera eficiente y efectiva los recursos materiales, los humanos, los instrumentos de planificación para la organización educativa, el océano y las organizaciones educativas y que aprenderán, promoviendo además el trabajo en equipo con la participación conjunta de los docentes que tienen experiencias

exitosas en la institución donde anteriormente laboraron, y ellos a su vez deben realizar actividades innovadoras y compartir sus conocimientos.

Un líder pedagógico es aquella persona que tiene sus propias medidas y que tiene la capacidad de convencer por la razón y el conmover por la emoción, es la persona responsable del equipo de trabajo pedagógico en donde la más importante de su trabajo es obtener y administrar los mejores resultados del proceso de enseñanza aprendizaje, además de ser la guía que enseña a pensar y razonar en función de sus valores para interactuar con el resto de los miembros de una comunidad educativa.

Para Carrillo (2004). La gestión educativa viene ser el proceso administrativo que permita utilizar los recursos educativos y pedagógicos de manera eficiente y eficaz, donde los estudiantes desarrollen sus habilidades y competencias intelectuales, afectivas, psicológicos, artísticas y sociales para su formación y desarrollo individual en una sociedad democrática y justa donde todos los estudiantes compartan sus puntos de vista respecto a sus proyectos de vida individual y colectivo. El mismo que a la larga el trabajo en equipo fortalecerá el desarrollo pleno y al mismo tiempo servirá como soporte para la institución educativa, este proceso de fortalecimiento permite establecer acciones de conformación de equipos de trabajo con un horizonte definido y encaminado a obtener resultados positivos.

La gestión educativa viene a ser el desarrollo de tácticas y maniobras orientadas a la solución de varios aspectos negativos que se pueden presentar en el desempeño de cada una de las cargas útiles en una determinada institución, los mismos que deben ser solucionados que proponen diversas alternativas claras y precisas que tener presente las acciones de planificación a corto y mediano plazo, también estas estrategias y necesidad de tener una persona que dirija con prioridad las dificultades académicas que afectan al rendimiento escolar de los

educandos, como pueden ser algunos aspectos negativos de orden social propia de una determinada comunidad.

El concepto de gestión, viene a ser la aplicación de un conjunto de acciones dirigidas a solucionar múltiples dificultades, el cual debe estar plenamente identificado y el autor claramente y esta a su vez, está inmersa en el mundo empresarial que tiene una gerencia. La gestión se entiende también una ejecución y seguimiento de las actividades para concretizar adecuadamente el logro de los objetivos de la institución, estas a su vez deberían estar constantemente evaluadas, para detectar en su momento algunas dificultades que la misma organización a través de su equipo directivo puede darle una solución adecuada.

La gestión institucional establece el monitoreo y la ejecución de acciones necesarias para concretizar los objetivos de una institución educativa, donde los actores se comprometen a cumplir eficientemente con todos los compromisos de gestión involucrando a grandes y chicos para la consecución de los objetivos planteados en los planes de trabajo, identificando necesidades y posibles soluciones para el control de procesos en una organización.

Si se analiza algunos aspectos cotidianos que hacen un diagnóstico en su área, la gestión es focalizada en la realización de trámites internos para la práctica a través de la implementación de las nuevas e innovadoras enseñanzas para mejorar el aprendizaje con fines específicos, es decir que el resultado fue una educación y una educación calidad, además la gestión institucional es la forma de cómo organizar sus estructuras para adaptar los programas y planos de gobierno en la institución educativa.

Cuando se aborda el tema de la gestión relacionada con la educación, las conclusiones son necesarias para establecer distinciones conceptuales entre la gestión educativa y la gestión escolar. La primera reacción está relacionada con

decisiones políticas y un sistema de gobierno con una administración educativa que incentiva a un trabajo en equipo muy específico. (Compromisos de Gestión Escolar MINEDU, 2017).

Gestión educativa es un proceso de gestión a nivel de una sociedad en específico, es una gestión en la que se articulan políticas públicas implementadas por el gobierno de turno, los mismos que deben ser aplicados de manera específica en las organizaciones estatales como parte de las acciones para la mejora de los aprendizajes de los educandos, su ámbito de operación en específico esta carga de una institución de gobierno barrio que tienen la obligación de hacer cumplir las políticas y metas educativas impartidas por el gobierno de turno a través de la división correspondiente, Si bien es cierto que Existen diversas políticas educativas que se aplican en nuestro país. Otros países que se dedican a este tema son las políticas educativas.

Estas medidas que corresponde a un ámbito más formal que involucra a la consecución de metas y acciones, es decir que el nivel de gestión escolar abarca particularmente a una comunidad educativa.

Mientras que la gestión escolar corresponde aplicar acciones y políticas de manera específica en una institución educativa, el interés es obtener los resultados pedagógicos por cada comunidad educativa, es decir que se debe implementar a diario decisiones de políticas educativas de acuerdo a la realidad de cada región, para utilizar debidamente los recursos con los que se cuenta, pero en el marco de las disposiciones que regulan el funcionamiento de los centros de enseñanza en general.

Según Aguerro (2001). Las instituciones educativas en el ámbito de su aplicación, las políticas de acción, la organización de los componentes desde el aula y la misma institución definen mecanismos internos para la evaluación de estudiantes, e identifican el proceso de aprendizaje de los estudiantes además de

las aplicaciones en línea educativas siguiendo las normas y procedimientos del currículo educativa nacional mediante la utilización de los órganos competentes, esta es la medida como medida de gestión con el propósito de mejorar los resultados de un proceso de aprendizaje implementado y una realidad cercana.

La gestión de una institución, en específico, es una acción que direcciona a conducir administrativamente a una organización escolar hacia determinados objetivos, siguiendo los procedimientos administrativos como es planificación de la actividades educativas, donde se necesitan implementar muchos de los conocimientos y habilidades individuales, personas experimentadas, el medio donde se pretende trabajar, así como adecuarse a las tareas educativas aplicando mecanismos y practicas ya establecidas.

Cabe mencionar que la gestión institucional viene ser la conducción hacia las metas específicas en los procesos de la administración como es la planificación, organización, dirección y control , enfocados al que hacer de los docentes con la finalidad de encaminar de manera transparente mediante el cual la educación satisfaga las expectativas de la sociedad, es también poner énfasis de manera muy intencionada para que mejore las prácticas educativas en el sentido correcto de los principios generales de la gestión educativa, los docentes desarrollan de manera adecuada aportando conocimientos, habilidades y experiencias que puedan coadyuvar al desarrollo y conducción a los objetivos de la institución.

Ezpeleta, (1992) Menciona que la innovación es un concepto que se puede aplicar a las empresas. El mismo que ha evolucionado con algunas pautas. Algunos autores que han desarrollado y han permitido que tengan una solución para la modernidad y el mundo competitivo como una opción de crear y mejorar. en la gestión, además de la innovación, viene a ser también una acción de lanzamiento de los recursos una nueva forma de incrementar la capacidad de asimilar y explotar con éxito una novedad en los aspectos de gestión educativa, que está ligado tanto en lo pedagógico, político y administrativo, es decir que los miembros de las instituciones educativas se refieren a temas relacionados con los

aspectos del avance tecnológico, planteando pensamientos novedosas e innovadoras, con una mentalidad emprendedora, el mismo que logra un aumento en el rendimiento intelectual y el producto de los actores de la comunidad educativa y estas a su vez tienen cambio en las acciones monótonas de atención y desarrollo de actividades con visión a futuro, y de tal forma mejorar el sistema de enseñanza-aprendizaje.

Según Navarro (1999), Menciona que la gestión escolar identifica pensamientos propios de una institución educativa bajo tres aspectos fundamentales que desarrollan los docentes con sus estudiantes, desarrolla el currículo nacional en el aula, los maestros y las áreas de las autoridades de una comunidad comunitaria, es decir que el trinomio maestros, estudiantes y autoridades deben mejorar las funciones de planeación, dirección y control de la organización.

La utilización de los recursos para alcanzar los objetivos deseados, el líder del interés en la psicología del aprendizaje se incrementa cada vez con más frecuencia hacia la modernización y el conocimiento del mundo donde se debe utilizar las tecnologías educativas, sin embargo, también se ha avanzado la tecnología en muchos aspectos científicos que también se han innovado en los aspectos técnicos, y los responsables de las instituciones no se encuentran preparados para el desarrollo adecuado, pero sí se puede desempeñar en sus funciones de manera empírica. Una obra educativa se convierte en un conjunto de herramientas para profesionales que necesitan sus habilidades para lograr el aprendizaje. Los conocimientos para desenvolverse como tal en su vida cotidiana.

En este caso Schmelkes nos muestra una gestión que abarca tres campos de relación, la primera hace mención a la interrelación que existe entre profesores y alumnos, la segunda el contexto entre alumnos, docentes, y todo el individual en general de la institución y finalmente la relación entre las autoridades y la comunidad de estudiantes. (Navarro M., 1999).

Así mismo, en el contexto educativo de la comunidad y sus integrantes, tienen una filosofía de acción frente a algunas dificultades y donde todos los componentes de la institución participan activamente para lograr y presentar por escrito diferentes alternativas de manera formal, identificando problemas y dificultades para encaminarlos a fines y metas propias de la organización, la misma que se puede considerar como una gestión escolar que ya está orientada para las instituciones institucionales de cada área, en este caso el ministerio se relaciona con sus respectivas autoridades de turno quienes interactúan de manera coordinada para alcanzar las metas y objetivos.

El concepto de gestión empresarial según Navarro (1999). Menciona que en estos tiempos aparece como una administración de los recursos educativos que el niño practica en las escuelas y colegios, donde se destaca principalmente la importancia del trabajo conjunto y organizado entre los miembros de las instituciones, para mejorar la eficacia del servicio educativo, esta acción permite crear pensamientos de proyectos específicos para mejorar aspectos educativos. Se destaca la importancia de una realización individual y profesional de los maestros que también se puede hacer y capacitar individualmente para brindar una atención adecuada a los estudiantes y la comunidad en general.

Según Navarro (1999). La gestión es una alternativa que se desarrolla en las escuelas para mejorar la calidad de la enseñanza y la educación básica y que permite una participación efectiva por la presencia de sus miembros tanto en los liderazgos, proyectos, etc.

La gestión escolar como aquello que inundan la interrelación entre los sujetos y la escuela y que caracterizan a los siguientes componentes: participación comprometida y responsable, liderazgo compartido, comunicación organizacional, espacio colegiado e identidad con el proyecto escolar que caracterizan a la escuela. (Topete, 2001) Elizondo et al, 2001).

La gestión es definida de distintas maneras, algunos la definen como un proceso complejo que involucra saberes, capacidades, competencias, habilidades, y así sucesivamente, ya que cada escuela o colegio tiene estudiantes con sus propias cualidades personales que los hacen únicos, sin prohibición, que la gestión es una interrelación entre sus miembros, maestros, alumnos, y administrativos, que participan directamente e indirectamente en las acciones del desarrollo de las actividades educativas, El clima institucional positivo, es un factor muy importante para un trabajo en conjunto, solo así se puede hacer una participación adecuada y efectiva de sus miembros y así dar una calidad de enseñanza de los maestros para sus alumnos y lograr grandes personajes de éxito y demostrar y estas a su vez deben estar articuladas con las necesidades de los recursos con las cuentas la institución educativa.

Según (Namo de Mello, 1998) y (Guadamuz, 1998). La gestión escolar está constituida por todas las acciones en un entorno multidimensional cuyo centro y motivo de ser una institución es el educativo y que tienden a convertirlo en una organización que satisface sus necesidades de aprendizaje, y está a su vez establece la jerarquía funcional en el quehacer cotidiano de los estudiantes que se imparten en el desarrollo de los recursos humanos, donde los directivos se involucran en los procesos de planificación, dirección, toma de decisiones, resolución de conflictos, formular líneas de acción que se enfocan al mejoramiento continuo con la responsabilidad compartida y cumplir los compromisos entre quienes integran la comunidad educativa.

La gestión escolar: conceptualización y revisión crítica del estado de la literatura.(Navarro M., 1999). Menciona que la gestión es lograda gracias a la participación eficaz de cada miembro en cada institución, estas al realizar acciones participativas mejoran las necesidades de aprendizaje en los educandos que vienen a ser el pilar básico en cada institución, así mismo cada sujeto construye la calidad de una escuela ya que esta depende del esfuerzo de cada estudiante, y según el análisis desde el punto de vista del autor, destaca en la gestión escolar a los sujetos que construyen escuela, donde se producen

intercambios humanos relacionados al proceso de aprendizaje de nuevos conocimientos. (Ramírez A., 2010).

De acuerdo con los enfoques que se refieren an este caso, el primero es el que domina la gestión educativa durante la frontera del tiempo, es decir que este enfoque fue el primero de los primeros que se aplicaron desde la época de la provincia, el enfoque técnico que se caracterizó durante la revolución moderna, conductista que nos informó sobre la organización y gestión de la educación que vendría a hacer uno de los más importantes, el desarrollista que compara a la teoría política con la posguerra. En la historia de la educación, se observaron modelos didácticos en su gran mayoría, los tradicionales, donde los educandos quedaron en el segundo plano, y se imponía la comprensión, la creatividad y la experiencia.

El término moderno "Gestión Educativa" guarda en su interior dos situaciones que se complementan simultáneamente: Una que es la parte Administrativa y otro lado del Académico. La visión tradicional se ha visto como algo diferente, incapaces de adherirse a los frutos. Para muchos no puede estar ligada educación con gestión ya que abarca distintos campos uno que se refiere a lo académico y lo otro a lo administrativo pero si estos se juntan darían una nueva experiencia en cada institución educativa que sería crucial para mejora de la calidad de educación, si hacemos un análisis entre los conceptos de la administración y la gestión educativa, podemos llegar a la conclusión de que la administración viene a ser la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo eficiente y eficaz de los recursos para desarrollo de las actividades institucionales, es decir hacer bien las cosas a través de otras personas, mientras que la gestión educativa es un proceso estructurado donde se utiliza un conjunto de recursos que están orientados al logro de metas de un entorno organizacional.

Teoría de la Gestión según Alfred Marshall, identifico un nuevo factor de producción como los niños reconocidos como niño tierra, capital y trabajo. Estos

tres factores se identificaron como una consideración importante para el desarrollo de la producción conocida como conocimiento especializado. abarcando también la eficiencia, efectividad, productividad, costos de producción y margen de beneficios. Complementar el enfoque analiza los desarrollos tecnológicos y la asignación racional de recursos en una perspectiva análoga a los sistemas de visión o percepción. (Martínez Fajardo, 2002).

La gestión también puede ser medida y evaluada en base a resultados obtenidos dentro de una organización o institución, mediante un proceso e identificación de los indicadores de gestión que pueden estar encaminados a lograr el éxito, las instituciones cuentan con un sistema de gestión moderna con la finalidad de conseguir objetivos y metas trazadas al inicio de un periodo determinado, en esta podemos identificar términos aplicados generalmente como la eficiencia, eficacia y la efectividad. Si realizamos un análisis exhaustivo de cada uno de estos términos de la administración se derive que la eficiencia viene a ser la utilización correcta de los recursos como la mano de obra, la materia prima, los medios logísticos y financieros, y la eficacia es el resultado o el cumplimiento del proceso de actividades desarrolladas.

El vocablo administración proviene del latín "Administratione", que significa acción de administrar. Deriva de "advertisement" y "ministrare" que significa conjuntamente "servir". Lleva implícito en su sentido una actividad cooperativa, tiene el propósito de servir. (Fayol H., 1921).

La administración hace referencia a necesidades que no pueden ser logradas individualmente, cada uno de sus componentes tiene una nueva personalidad que puede ser positiva o negativamente según la participación que tenga cada uno en el logro de metas pero para esto se debe tomar buenas decisiones analizándolas cada uno, actuar con el desarrollo del país, supervisar cada paso que dan y actuar en forma armónica.

Según Fayol (1921). Manifiesta que la eficiencia es la utilización correcta de los recursos con los que cuenta la organización, sin embargo, se trata de que el producto derivado del uso de los recursos humanos, materiales, y finanzas para las metas previstas en un diseño de desarrollo estructurado. , el servicio debe implicar la igualdad en el tratamiento de los sujetos así mismo el cumplimiento de los servicios, la responsabilidad en cada actuación, y así sucesivamente influir en la administración que se considera como una proyección para la modernidad cuando existe el avance tecnológico y tecnológico muy competitivo en la sociedad moderna.

Los Principios Generales de Administración según Fayol (1921) Ingeniero y teórico de la administración para empresas industriales de envergadura en su época, se basa en tres aspectos muy importantes, identificando la división del trabajo, la aplicación de los procesos administrativos y la orientación de las funciones administrativas que como resultado de sus investigaciones, priorización de los principios de la división del trabajo, disciplina, autoridad, jerarquía de mando, centralización, remuneración justa, trabajo en equipo, iniciativa y otros, que el niño considere como importante para el proceso de la administración, distinción de las áreas funcionales como la planificación, organización, dirección y control, que todo debe ser administrado según la realidad de su organización.

Según Fayol (1921). La administración de la educación consiste en diseñar e implantar un sistema eficiente y eficaz de aprendizaje que responde a las características y necesidades de los alumnos, de la comunidad educativa, y el éxito requiere un compromiso y responsabilidad del equipo directivo con apoyo de la autoridad de turno, quienes deben apoyar en las gestiones mediante convenios para el desarrollo de actividades de la comunidad educativa, en materias concernientes a la realidad nacional como parte de la cultura organizacional y las políticas internas en el marco de la modernización educativa, porque sabe muy bien que toda la institución educativa tiene varias necesidades y el estado por las políticas institucionales no se ofrece en la atención específica, por ello la

necesidad de recurrir a otras instituciones que pueden prestar su apoyo de acuerdo a la realidad del vecindario y local.

Gestión escolar, dado que los sistemas educativos están permanentemente sometidos a transformaciones estructurales, se ha introducido en el concepto de gestión, proveniente del mundo empresarial, como una forma de respuesta a las transformaciones, ya sea a nivel del océano, escala completa o en pequeña escala. Un nivel completo de escala permite la gestión de la educación en el contexto de los sistemas educativos y de la creación de políticas educativas tomando como referencia el marco curricular nacional, mientras que a nivel de escala más pequeña podemos ubicarnos en la gestión del Aquella disciplina que enfatiza principalmente el trabajo en equipo y, en consecuencia, el aprendizaje organizacional, tiende a la generación de procesos que permiten diagnosticar, planificar, implementar y evaluar el quehacer pedagógico de la institución educativa. (Fernando Vera, 2006) (Fernando, 2006)

La gestión escolar, desde la interpretación de la gestión del mundo empresarial, que está a nivel escala completa y las organizaciones de pequeña escala, por tanto, puede ser entendida como la capacidad de dirigir una organización educativa como una gestión global de los sistemas educativos, en el marco curricular nacional, mientras que la escala de miniaturización de la conceptualización, se realiza desde los procesos de diagnóstico, planificar, implementar y evaluar aspectos pedagógicos desde las instituciones educativas y que así se logra mejores resultados.

(Lavín, Del Solar, Fischer e Ibarra, 2002). Mencionan que la gestión escolar como que una institución social será aquella que cumplen un rol para la sociedad y que esta contribuya al desarrollo, desempeño económico, social y social que contribuya con el desarrollo de la institución educativa. Asimismo se plantea que éstas pueden ser entendidas como "el conjunto de actividades interrelacionadas entre sí, que puede ser implementada por el equipo directivo de la comunidad

educativa proponiendo alternativas de solución, frente a los problemas negativos según un previo diagnóstico de una determinada institución educativa.

El Clima Organizacional para su definición se debe separar los términos de organización, clima y luego clima laboral.

Según James, (1996). El término organización es utilizado específicamente por los gerentes de cada institución para impartir responsabilidades de cada actividad entre los miembros de un conjunto de integrantes de la institución, es decir que muchos gerentes de las organizaciones distribuyen labores y actividades a desarrollar entre todos los miembros dentro de su organización con la finalidad de lograr sus metas propuestas.

Por otro lado, se puede encontrar en el campo escolar la organización puede ser entendida con otros sentidos más específicos, una organización completa, el sistema de elementos y factores reales ordenados por el mejor cumplimiento de la acción educativa. (García y Medina, 2008).

Según el autor tiene una concepción más amplia respecto a la organización en el campo escolar como un sistema de elementos y factores ordenados, en tal sentido se puede manifestar que es un instrumento que sigue las acciones educativas bajo las estrictas reglas de la política educativa del gobierno de turno, asimismo se usa el término organización escolar, para implementar la política de estado orientada a los planos, una organización fue determinada en el orden jerárquico de las funciones administrativas que deben desempeñar los integrantes de una organización escolar para el desempeño de las acciones en cada puesto o cargo de la entidad.

Según Etkin, (2007), Menciona que, el clima viene a ser una forma de medir los aspectos favorables o desfavorables de una organización, es decir que se realiza una evaluación del desempeño individual de los trabajadores que integran la

organización escolar, el clima laboral viene a ser el ambiente físico en el área de trabajo diario el mismo que falta de política que permite las buenas relaciones entre los empleados se presenta riesgos de decrecimiento en el nivel productivo, sabemos que cuando existe un buen clima laboral, los criterios de acción son positivos y encaminan a resultados específicos en beneficio de una organización institucional.

El clima organizacional según el autor se caracteriza como las primeras denominaciones importantes, a primera instancia los factores organizacionales o situacionales. Posteriormente aparecieron grupos de definiciones que dan presidente relevancia a las representaciones cognitivas y representaciones en los que determinan los niños menores determinantes, que el clima organizacional como un conjunto de percepciones fundamentales o globales en que se considera la interacción entre la persona y la situación. (Chiang, 2010)

El clima organizacional según el autor manifiesta, que es un conjunto de acciones que los integrantes aplican en sus actividades cotidianas, o que se dio como relevancia a las actividades individuales con prácticas y políticas estructuradas, observables, medibles en el tiempo todos los compromisos de cada miembro integrante como soporte para alcanzar su máximo nivel en la efectividad de sus labores, y el de los demás, en su gran mayoría los autores y estudiosos determinan el clima laboral es poner en práctica los conocimientos y experiencias para que estas sean medidas en el espacio respecto a sus actividades cotidianas.

El clima organizacional "es una cualidad de la vida duradera del ambiente que se suma a la experiencia de sus ocupantes. B) influye en su conducta, c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto específico de características o del ambiente. El clima es fenomenológicamente externo al intérprete, pero está en la mente del observador (Taigiuri, 1951 y Chiang, 2010).

Los autores antes mencionados definen el clima organizacional como una cualidad que esta fija el ambiente del cual para los observadores externos viene a ser una cualidad que cada persona se adecue en su propio ambiente, es decir sus características, condiciones, y demás factores externos que implican en el desarrollo singular para alcanzar las metas propuestas, algunos autores resaltan aspectos como por ejemplo el de incentivar en el aspecto económico o el de implementar políticas de mejoramiento salarial a sus trabajadores genera un clima institucional favorable y de mayor productividad, es decir los trabajadores se encuentra plenamente motivados y con más ganas de laborar y obtener resultados o ganancias si es que la organización es con fines de lucro, además también el otro aspecto es que desde la patronal se implemente políticas de confianza y de acercamiento entre el director y sus trabajadores, los involucrados incrementan su nivel de productividad.

El clima organizacional según Pulido, (2003). Mmenciona que se caracteriza como un trabajo que comprende diversos factores de una organización y su estructura donde se puede afirmar que el trabajador está conviviendo con un ambiente específico determinado con las características de su trabajo en el ámbito de una comunidad, donde el clima es complemento de las percepciones individuales y de las acciones a desarrollar en la organización, además viene a ser un conjunto de interacciones con características propias del ámbito de una organización, además el ambiente laboral es otro de los factores muy importantes, por ejemplo en las instituciones educativas existen ambientes inadecuados los que genera un clima de desagrado, y esta no motiva al trabajador a cumplir adecuadamente su labor, porque emocionalmente se encuentra afectada y las ganas de poder desenvolverse adecuadamente son mínimas, generando como consecuencia las pérdidas económicas para una empresa o institución.

Según la obra de Chiang 2010, lo conceptúa con un concepto mejor que refleja los contenidos y la fuerza de los valores prevalentes, las normas las actitudes, las conductas y los sentimientos de los miembros de un sistema social que puede ser

medidos operacionalmente a través de los miembros de un sistema social. (Payne,1971).

El autor enfoca directamente a los aspectos que conforman las normas, conductas, actitudes y sentimientos de un adecuado conjunto de normas y procedimientos de observación tomando en consideración los objetivos de la institución que pueden ser evaluados o medidos con los resultados obtenidos por los actores o miembros de la comunidad educativa los mismos que forman una sociedad absolutamente ecológica, asimismo se puede mencionar que en este aspecto la formación profesional de cada individuo que no está plenamente capacitado para ejecutar labores específicas y no está plenamente preparado para asumir los retos de cada puesto de trabajo genera también pérdidas de tiempo y horas hombre en una organización, empresa o institución, por ejemplo se da claramente en las municipalidades donde los trabajadores ocupan puestos de trabajo por favoritismo político, mas no porque está capacitado para un puesto determinado, lo que genera retraso en cumplimiento de sus actividades cotidianas y por ende el retraso e incumplimiento en las metas propuestas.

En la cita literaria por Chiang (2010) las percepciones infantiles o las interpretaciones de significado que ayudan a los individuos a tener conocimiento del mundo y saber cómo comportarse, las percepciones del clima niño descripciones psicológicas fundamentales en las cosas difíciles de usar para las prácticas y procedimientos de un sistema "(Shneider, 1975).

La percepción de los autores es interpretado de los significados que ayudan a las personas a involucrarse en los conocimientos del mundo y cómo comportar, como lo interpretan las actitudes psicológicas y las prácticas de todo un sistema de los procedimientos fundamentales de la organización, este punto específicamente involucra a la relación que existe entre el maestro y el educando en aspectos psicosociales y aptitudes psicológicas, por ejemplo un docente que no está capacitado emocional y psicológicamente para laborar en determinado centro educativo, generara una falta de atención por parte del educando, es decir que si

el docente no tiene la capacidad de llamar la atención con ideas innovadoras a los estudiantes e identificarlos psicológicamente, respecto a sus problemas personales y de familia, estos educandos no tendrán un aprendizaje esperado.

Los autores que establecen una definición del espacio de convivencia. "El clima organizacional se refiere a las propiedades temporales típicas o características de un ambiente de trabajo concreto, su naturaleza, según es percibida y sentida por las personas que trabajan en el o están familiarizadas con el (Porter, Lawter y Hackman en 1976).

Del concepto podemos deducir que un clima organizacional viene a ser los componentes habituales percibidas por todos los trabajadores de manera directa e indirecta, relacionado a los factores internos y externos que influyen en cierto modo en un ambiente laboral y sentida por las personas propias que trabajan en ella, así como un espacio social de convivencia con propiedades específicas según sea su naturaleza, se refiere más aun al ambiente laboral, por ejemplo en una organización o institución escolar cuando se encuentra bien presentada, pintada con colores muy llamativos y decorados con luces artificiales, el aspecto anímico del trabajador se incrementa y trabaja con más ganas influenciada por que su entorno esta adecuada a su labor.

Según el autor Chiang (2010) El clima organizacional es el componente que interviene en el comportamiento y sus características de organización el cual es percibido por las personas con la institución. El clima organizacional, viene con un sistema simbólico que está dentro de una organización con el objetivo de enfrentar la realidad externa siguiendo las metas y objetivos de su organización, es decir que el desarrollo de las actividades es mejor que el clima laboral, desde adentro hacia afuera, mayores compromisos educativos a las consecuencias positivas.

El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según como los compromisos educativos percibidas por

quienes trabajan en él, asimismo viene a ser un conjunto de acciones medibles en el tiempo ya que se puede medir los resultados de las acciones mediante el desarrollo de políticas individuales y tareas de cada uno de los miembros integrantes de una organización. Entre otros el clima organizacional se menciona con cierta frecuencia algunas dimensiones como el ambiente físico o el espacio en las cuales están instalados los equipos y otros. Así como el ambiente social entre los diferentes áreas con las que comprende las características personales, sus actitudes y aptitudes de cada individuo, y el comportamiento singular que está compuesto por la productividad de las acciones laborales y los movimientos de individual dentro de la organización.

Clima Organizacional refleja la interacción entre las características personales y las instituciones u organizaciones. Además el clima organizacional se puede definir también como un conjunto de interacciones que se manifiesta con el comportamiento de las personas de forma singular y que estas a su vez inciden en las organizaciones o en el resultado de las mismas.

El clima organizacional es caracterizado por la participación compartida por un conjunto de actividades compartidas entre los trabajadores miembros de una organización y su rendimiento particular es negativo o es bajo, cuando el sistema de la estructura funcional en un clima psicológico afecte su rendimiento del trabajador. El clima psicológico se refiere a los factores que los trabajadores en un ambiente de trabajo, percibe las representaciones psicológicas entre los trabajadores de la misma institución u organización.

Algunos autores consideran al clima organizacional como las percepciones colectivas e individuales que tienen los trabajadores sobre su organización, influenciadas por factores psicosociales, laborales y organizacionales, que repercuten sobre el comportamiento organizacional y la productividad empresarial, del análisis de fuerzas es donde se puede activar el modelo de las percepciones organizacionales e individuales sobre las influencias de cada

organización que a la larga caracteriza la productividad empresarial, el comportamiento organizacional entorno empresarial relaciones laborales, en el presente documento tiene por objetivo explicar y entregar una perspectiva acerca del concepto de Clima Organizacional, el cual se alimenta de los aportes e investigaciones del comportamiento organizacional, es muy importante hoy en día para toda las instituciones públicas y privadas, las cuales buscan un continuo avance en la calidad de servicio de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, no dejando de lado al aspecto humano, las causas que generan un cierto ambiente y las consecuencias negativas y positivas del clima dentro de una determinada organización.

Las opiniones de los autores más destacados encontramos definiciones que en un ambiente laboral existen consecuencias positivas y negativas las cuales cada día buscan mejorar su productividad, asimismo es el ambiente donde una persona desempeña sus labores de forma cotidiana, adema del buen trato que el director, gerente o presidente puede tener con sus subordinados, la interacción entre el singular de la organización e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos influyen en el buen desempeño de la organización, desde que este tema despertara el interés de los estudios del campo del Comportamiento Organizacional y la administración, se ha llamado de diferentes maneras: Ambiente, Atmósfera, Clima Organizacional, etc. Sin prohibir, solo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medirlo. Alexis Goncalves.

El comportamiento organizacional y su administración muestran diferentes aspectos de interés en las cosas, destaca el ambiente, la atmósfera el entorno, que puede afectar a los trabajadores de las cuales se puede rescatar que una persona que tiene un ambiente laboral adecuado, está dispuesto a cumplir con sus funciones de manera óptima y en beneficio de la organización.

La explicación dada por Robbins, difiere de la de Goncalves, al analizar el ambiente como las fuerzas extrínsecas que ejercen presión sobre el desempeño

organizacional, además refiere que es un filtro por el cual pasan fenómenos objetivos los mismos que repercuten en las motivaciones de sus miembros de una organización, asimismo podemos indicar que algunos factores internos y externos de una determinada institución influye sobre el desarrollo de sus actividades cotidianas en la institución y dan forma el ambiente en las que se encuentra desarrollando sus funciones, los factores que no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que tienen estos factores. En una organización podemos encontrar diversas escalas de climas organizacionales, de acuerdo con esto, se vio afectado o beneficiado. Estas instituciones muestran las escalas del Clima Organizacional: Estructura: representa la cantidad de personas enfrentan en el desarrollo de su trabajo.

Las escalas y factores que determinan la organización funcional para el desarrollo de actividades como la responsabilidad, la recompensa, el desafío, la identidad, las relaciones, la cooperación, los conflictos y otros que son determinantes para el desarrollo de actividades personales. (Litwin y Stringer, 1968).

De la investigación que se ha corroborado, es que el clima laboral viene a ser un conjunto procesos sumamente complejas desde la dinámica misma del centro de la organización, donde el factor humano es el pilar fundamental que brinda solidez en sus funciones, el mismo que se requiere realizar constantes evaluaciones que van de la mano con la motivación personal que da como resultado el buen desempeño laboral que garantice la calidad de los servicios de una institución, con esto nosotros sabemos que el proceso requiere un conocimiento profundo de la materia, así podemos mencionar también que la motivación singular es otro de los aspectos fundamentales para desempeño adecuado en los puestos de trabajo, en la cual se encuentran inmersos diversos individuos, los mismos que requieren una medición periódica en el ambiente en la cual se encuentran desarrollando sus actividades propias de la organización y el clima organizacional es sumamente complejo por la dinámica de factores humanos, de su organización y su entorno laboral, mas allá de que el factor humano experimentado es la base fundamental de una organización, también se puede considerar el reclutamiento de personas

jóvenes como parte de una política de innovación lo cual no es visto de buena forma por los empleadores, ya que el talento joven tiene las ganas suficientes de superación y están informados en aspectos tecnológicos y teóricos que a la larga puede ser un pilar fundamental para cumplir con las políticas de innovación y reconocimiento al esfuerzo joven que se involucre y se adapte con facilidad en las funciones y actividades de la institución. Muchas entidades han dado oportunidades laborales a los jóvenes mediante las prácticas profesionales y en algunos casos luego del periodo de prueba, son contratados temporalmente y en o posterior asumen jefaturas con un reto a demostrar talento y un espíritu de superación.

1.4 Formulación del problema de investigación.

1.4.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre la Gestión Escolar y el Clima Organizacional de la Institución Educativa José Olaya del distrito de Quellouno, año 2018?

1.4.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno
- ¿De qué manera se realiza la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno
- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno.

1.5 Justificación del estudio.

El trabajo de investigación titulado la gestión escolar y el clima organizacional de la Institución Educativa José Olaya del distrito de Quellouno, año 2018, tiene

como objetivo fundamental coadyuvar a los modelos de gestión escolar en las instituciones educativas estatales y particulares, cuya investigación se halla orientada a encontrar si existe una correlación de las variables identificadas para este estudio. Asimismo de los análisis bibliográficos y los trabajos desarrollados en el campo de la investigación me permitirán obtener resultados confiables.

La optimización de los procesos de gestión escolar en muchas instituciones educativas públicas y privadas será un aporte para mejorar una adecuada gestión de calidad, las conclusiones y recomendaciones expuestas en el proceso de estudio del presente trabajo de investigación permitirá adoptar decisiones idóneas para concertar como soporte en la gestión y el mejorar el clima organizacional, toda vez que las relaciones interpersonales y psicológicos tienen bastante influencia en el desarrollo de las actividades para el logro de objetivos e incrementar la productividad de los integran una comunidad educativa.

1.6 Hipótesis

1.6.1 General

Existe relación significativa entre la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno 2018

1.6.2 Específicos

- La gestión escolar influye significativamente al clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno 2018
- El clima organizacional influye significativamente en la institución educativa José Olaya Quellouno

- Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno 2018

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

- Determinar Cuál es la relación de la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno

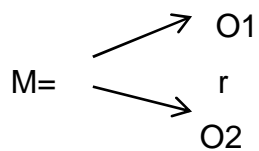
1.7.2 Objetivos específicos

- Describir de qué manera influye la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno
- Describir de qué manera se realiza la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno
- Determinar cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El trabajo de investigación es no experimental, de tipo correlacional y descriptivo porque me permite realizar los análisis de datos como resultado de las encuestas que fueron aplicados a los integrantes de la comunidad docente de la institución educativa José Olaya con jornada escolar completa en el distrito de Quellouno provincia de La Convención y departamento del Cusco, es no experimental porque no se pude manipular variables dependientes e independientes, es descriptivo porque me permite realizar un estudio de las dimensiones en base a la teorías como sustento de la investigación.



Donde

M = Muestra

V1 = Gestión escolar

V2 = Clima organizacional

r = relación que existe entre la Gestión escolar y el clima organizacional

2.2 Variables

2.2.1 Variable Independiente

Gestión escolar

Dimensiones

- Responsabilidad
- Desempeño Docente
- Política Institucional
- Organizacional.

2.2.2 Variable dependiente

Clima Organizacional

Dimensiones

- Conducta
- Relación
- Mente abierta
- Estudio de organizaciones

2.3 Operacionalización de Variables

Variable N°01 : Gestión Escolar

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>1.-LA GESTION ESCOLAR</p> <p>La gestión escolar es un proceso que enfatiza la responsabilidad del trabajo en equipo e implica la construcción, diseño y evaluación del quehacer educativo, es entendida como la capacidad de generar nuevas políticas institucionales, involucra a toda la comunidad. Autor: José Alberto de la O Casillas pag.1</p>	<p>La gestión escolar es un proceso que enfatiza la responsabilidad del trabajo en equipo e implica la construcción, diseño y evaluación del quehacer educativo, es entendida como la capacidad de generar nuevas políticas institucionales.</p>	<p>Responsabilidad Es la capacidad de cumplir los compromisos y de asumir las consecuencias de una decisión, esto previendo sus resultados. Boletín padres mayo 2011.</p> <p>Desempeño docente. Es el conjunto de acciones que realiza el maestro durante el desarrollo de su actividad pedagógica que se concretan en el proceso de cumplimiento de funciones básicas. Jorge Torres – tesis Espinoza arza Gina Fabiola.</p> <p>Política institucional. Decisión escrita que se establece como una guía para los miembros de una organización sobre los límites dentro de los cuales pueden operar en distintos asuntos.</p> <p>Organizacional. Los profesores y directivos, así como los estudiantes y los padres de familia desarrolla su actividad educativa en el marco de una organización junta con otros compañeros bajo ciertas normas y exigencias institucionales. http://es Wikipedia.org</p>	<p>Capacidad Compromiso Decisión Beneficios</p> <hr/> <p>Conjunto de acciones Actividad pedagógica Funciones básicas Objetivos formativos Nivel educativo Individual Creativo</p> <hr/> <p>Decisión Organización</p> <hr/> <p>Profesor Directivo Estudiantes Padres de familia</p>	<p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Casi nunca</p> <p>d) nunca</p>

Variable N°02: Clima Organizacional.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>2.-CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Es la totalidad de los hechos que determinan la conducta de un individuo, la relación del hombre con el medio. Lewin La existencia de mente cerrada o abierta dependiendo de su relación con el medio</p>	<p>Es la totalidad de los hechos que determinan la conducta de un individuo, la relación del hombre con el medio. Lewin. La existencia de mente cerrada o abierta dependiendo de su relación</p>	<p>Conducta. Hace referencia al comportamiento de las personas, en el ámbito psicológico se entiende que la conducta es la expresión de las particularidades de los sujetos.</p>	<p>Comportamiento Psicológico Personalidad</p>	<p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) Casi</p>

<p>junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y de la aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones. Lewin</p> <p>La teoría sistémica en la organización resultaban ser un subsistema de la sociedad, esta teoría proponía un camino que permitiera integrar la personalidad que es la que ubica al actor y sus necesidades individuales el sistema social organizacional el cual es el que engloba todo. Talcott Parsons (citado por Rodriguez 1999).</p>	<p>con el medio junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y de la aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones</p>	<p>Relación Es una conexión o vínculo establecido entre dos entes lográndose así una interacción entre los mismos, esta terminología debido a su amplio concepto puede ser aplicado en distintas áreas</p> <p>Relación cuando existe una correspondencia o conexión entre una cosa respecto de otra o mismo entre personas. Definición ABC diccionario.</p> <p>Mente abierta Es comprender que las diferentes ideologías y creencias son parte de la belleza de la diversidad del universo, se considera que una persona, cuando está libre de prejuicios y cree que cualquier idea posee el derecho de ser analizada y evaluada a fin de determinar su veracidad y utilidad. Dreams/artículos correntet.com.</p> <p>Estudio de organizaciones Los estudios organizacionales son el resultado de la inclusión de diversas disciplinas de carácter humanista, como la sociología, la historia, la psicología y la antropología. Ibarra, E. y Montaña, 1986.</p>	<p>Impersonal Humano Humanidad</p> <hr/> <p>Vínculo Interacción Correspondencia Conexión</p> <hr/> <p>Ideologías Creencias Diversidad Universo Veracidad Utilidad</p> <hr/> <p>Inclusión Disciplina Humanista Sociología Antropología</p>	<p>nunca d) nunca</p>
---	---	---	---	---------------------------

2.4 Población y muestra

2.4.1 Población

La población está constituida por los profesores y administrativos el cual se detalla a continuación.

SERVIDORES PÚBLICOS

Varones	20
Mujeres	<u>15</u>
TOTAL:	35

2.4.2 Muestra

La selección para la muestra se hizo de manera no probabilística dirigida o por conveniencia.

SERVIDORES PÚBLICOS

Varones	20
Mujeres	<u>15</u>
TOTAL:	35

2.4.3 Criterios de selección

Se tomó como criterio de selección para la muestra a aquellos trabajadores de la comunidad docente de la institución educativa José Olaya del Distrito de Quellouno, 2018, no importando la modalidad de vínculo laboral al que pertenecen con la institución, el método seguido fue el no probabilístico intencional.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.5.1 Técnicas

Análisis documental - Ficha documentario. Utilizada para obtener información registrada en estadísticas, informes o documentos de la Institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno, 2018.

Encuestas - cuestionario.- Utilizada para obtener información registrada en estadísticas, informes o documentos de la Institución Educativa José Olaya del Distrito de Quellouno, 2018.

Observación - Ficha de observación.- se realizó una inspección no participante para ver como son los factores motivacionales de la institución educativa José Olaya distrito de Quellouno, 2018.

2.5.2 Instrumentos

- **Cuestionario:** Instrumento empleado en forma directa, contiene preguntas cerradas para la investigación.
- **Recopilación de datos:** Apropiadamente organizada de acuerdo a las necesidades y prioridades del trabajo de investigación.
- **Ficha documentaria:** Instrumento que contiene información de documentos sobre el tema a tratar

2.6 Validación y confiabilidad del instrumento.

2.6.1 Validación del instrumento

Los instrumentos del presente trabajo, fueron sometidos a la validación de juicio de expertos por los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo para el recojo de la información; tal como se muestra en el siguiente cuadro promedio de valoración de instrumentos a emplear.

Tabla N°01

Validación por juicio de expertos

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% DE VALORACION
01	Dr. CUSIHUAMAN HERMOZA, Melquiades	80%
02	Dr. CAMPAÑA MORRO, Waldo Enrique	80%
03	Dr. ENRÍQUEZ ROMERO, Edgar.	80%
PROMEDIO		80%

Fuente: Elaboración propia.

2.6.2 Confiabilidad del instrumento

Respecto a la confiabilidad es menester precisar que este surge de la pregunta ¿Con cuánta exactitud los ítems, reactivos o tareas representan al universo de donde fueron seleccionados? Quiere decir designa la precisión que pueda arrojar los puntajes (Ebel, 1977, citado por Fuentes, op. cit., p. 103).

El análisis de confiabilidad nos permitirá medir el grado de precisión de los instrumentos. Este análisis se utilizó para observar la consistencia interna de los ítems (los ítems miden una misma dimensión) y si al volver a aplicar el instrumento arroja la misma puntuación para cada sujeto.

La fiabilidad como consistencia interna de un test se define como el grado en que distintos subconjuntos de preguntas o considerandos miden un rasgo o comportamiento homogéneo; es decir, el grado de correlación que es consistente entre sí.

Alfa de Crombach:

Con este evaluaremos la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas o ítems es común emplear el coeficiente alfa de Crombach cuando se trata de alternativas de respuestas policotómicas, como las escalas tipo Likert; El coeficiente α de Crombach puede ser calculado por medio de la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total (Hernández Sampieri et al, 2003). Para calcular el coeficiente de confiabilidad se usó el “coeficiente alfa de Crombach (α)” Córdova (2009), cuya ecuación es:

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

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad de la prueba o cuestionario

k : Número de ítems del instrumento

S_t^2 : Varianza total del instrumento.

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.

t

i

Tabla N°02
Criterios para evaluar la confiabilidad de las preguntas o ítems “Coeficiente Alfa de Crombach (α)”

Escala	Categoría
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0.90 \leq r \leq 0.99$	Confiabilidad muy Alta
$0.70 \leq r \leq 0.89$	Confiabilidad Alta
$0.60 \leq r \leq 0.69$	Confiabilidad aceptable
$0.40 \leq r \leq 0.59$	Confiabilidad moderada
$0.30 \leq r \leq 0.39$	Confiabilidad baja
$0.10 \leq r \leq 0.29$	Confiabilidad muy baja
$0.01 \leq r \leq 0.09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Fuente: (Hernández Sampieri et al, 2003).

2.6.3 Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento de resultados se utilizará dos paquetes SPS-22 y MINITAB, se emplearan reducciones categoriales y se analizaran las categorías emergentes a partir del análisis bibliográfico y la encuesta, además para la tabulación y tratativa de los datos se usara la estadística descriptiva del SPS-22.

TABLA N°03
ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,754	20

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
63,47	61,913	7,868	20

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Gestión Escolar, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

TABLA N°04
RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

TABLA N°05
ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	21

ESTADÍSTICAS DE ESCALA

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
67,17	64,833	8,052	21

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Clima Organizacional, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,8 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es muy alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

III. RESULTADOS

Descripción

En el presente capítulo se describe cada uno de los resultados obtenidos, para la investigación producto del levantamiento de la información a los docentes y trabajadores de la Institución Educativa José Olaya distrito de Quelluno, 2018. La presente investigación busca dar a conocer como el clima organizacional afecta en la capacidad de gestión en la Institución Educativa José Olaya, en el periodo del 2018; los resultados obtenidos son aceptables y confiables para alcanzar los objetivos y la verificación de la hipótesis a través de los análisis de variables realizadas en la presente investigación.

Al llevar a cabo esta investigación sobre la gestión escolar y el clima organizacional, se hallaron ciertas falencias respecto a estas variables en la Institución educativa José Olaya, por lo que la investigación presentará un argumento y afirmaciones fundamentadas para esta situación presentada.

Para realizar la interpretación de los datos obtenidos y poder responder a los objetivos e hipótesis, se esbozaron parámetros de estimación para cada variable, los que fueron adaptados respecto a las preguntas respectivas y se realizaron rangos valorativos los cuales se detallan a continuación:

TABLA N°06
RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA
VARIABLE GESTION ESCOLAR

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Responsabilidad	1 -5	NUNCA
	6 – 10	CASI NUNCA
	11- 15	CASI SIEMPRE
	16 -20	SIEMPRE
D2: Desempeño Docente	1 -5	NUNCA
	6 – 10	CASI NUNCA
	11- 15	CASI SIEMPRE
	16 -20	SIEMPRE
D3: Política Institucional	1 -5	NUNCA
	6 – 10	CASI NUNCA
	11- 15	CASI SIEMPRE
	16 -20	SIEMPRE
D4: Organizacional	1 -5	NUNCA
	6 – 10	CASI NUNCA
	11- 15	CASI SIEMPRE
	16 -20	SIEMPRE
GESTION ESCOLAR	1 -20	NUNCA
	21 – 40	CASI NUNCA
	41 – 60	CASI SIEMPRE
	61 – 80	SIEMPRE

Fuente: Elaboración Propia.

TABLA N°07
RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA
VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Conducta	1 -5	NUNCA
	6 - 10	CASI NUNCA
	11- 15	CASI SIEMPRE
	16 -20	SIEMPRE
D2: Relación	1 - 6	NUNCA
	7 - 12	CASI NUNCA
	13- 18	CASI SIEMPRE
	19 -24	SIEMPRE
D3: Mente Abierta	1 -5	NUNCA
	6 - 10	CASI NUNCA
	11- 15	CASI SIEMPRE
	16 -20	SIEMPRE
D4: Estudio de Organizaciones	1 -5	NUNCA
	6 - 10	CASI NUNCA
	11- 15	CASI SIEMPRE
	16 -20	SIEMPRE
CLIMA ORGANIZACIONAL	1 -20	NUNCA
	21 - 40	CASI NUNCA
	41 - 60	CASI SIEMPRE
	61 - 80	SIEMPRE

Fuente: Elaboración Propia.

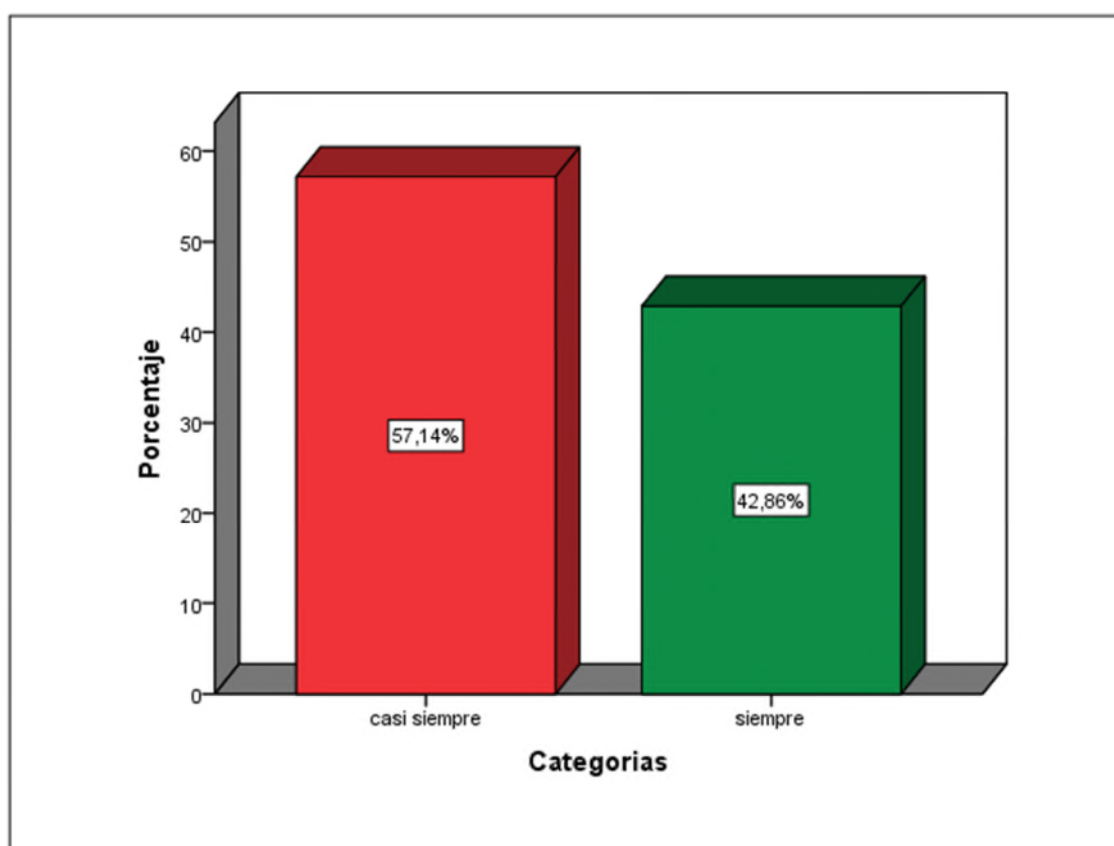
RESULTADOS DESCRIPTIVOS POR VARIABLE

TABLA N°08
Resultados de la Variable Gestión Escolar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido casi siempre	20	57,1	57,1	57,1
Siempre	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente : Resultados SPSS

GRAFICO N°01
VARIABLE GESTION ESCOLAR



Fuente: Resultado de la tabla anterior.

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico se muestran los datos porcentuales para la variable Gestión Escolar obtenidas como resultado de la muestra del trabajo de la investigación realizada, en la cual el 57,14% de los encuestados se ubican en la categoría casi siempre, mientras que el 42,86% se ubican en la categoría siempre.

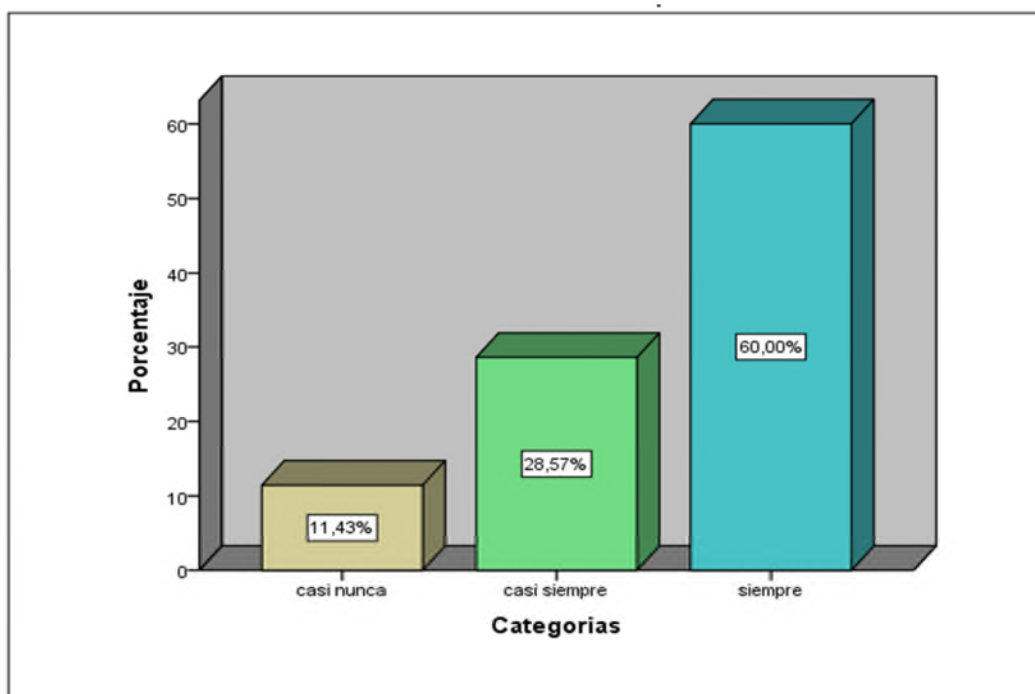
RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD

**TABLA N°09
RESPONSABILIDAD**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido casi nunca	4	11,4	11,4	11
casi siempre	10	28,6	28,6	40
siempre	21	60,0	60,0	100
Total	35	100,0	100,0	

Fuente : Resultados SPSS

**GRAFICO N°02
RESPONSABILIDAD**



Fuente: Resultado de la tabla anterior

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

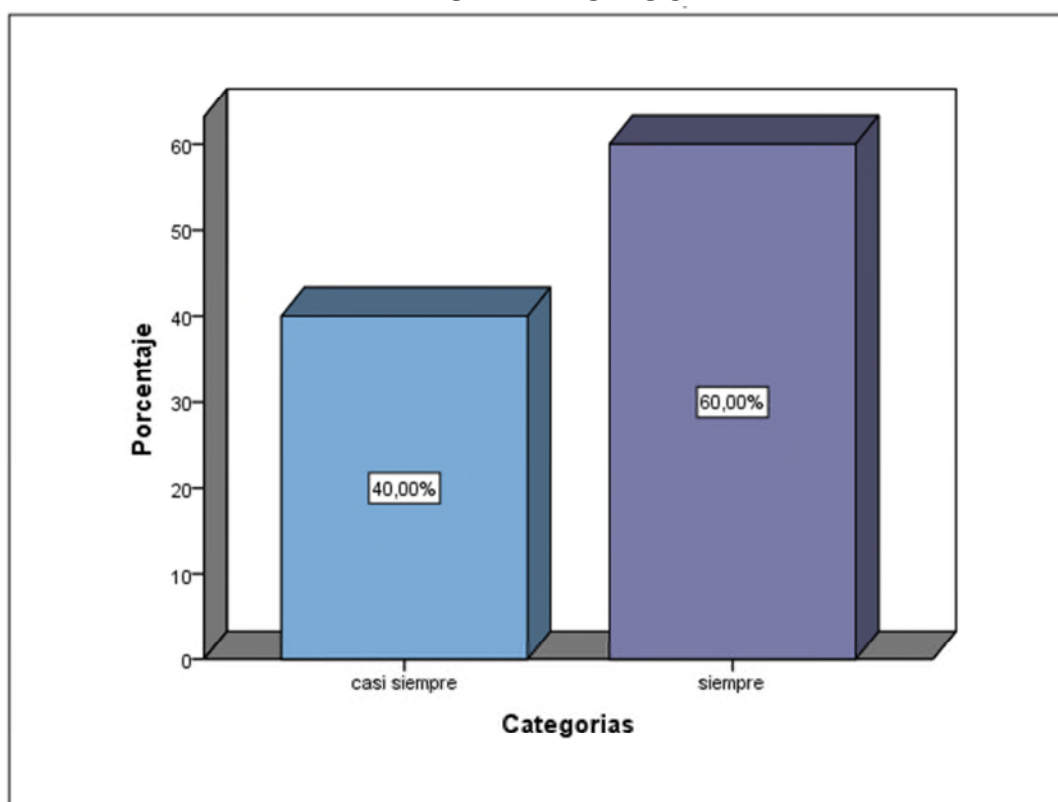
En la tabla y gráfico se muestran los datos porcentuales para la dimensión Responsabilidad de la variable Gestión Escolar obtenidas como resultado de la muestra del trabajo de investigación realizado, en la cual el 11,43% de los encuestados se ubican en la categoría casi nunca, mientras que el 28,57% se ubican en la categoría casi siempre, el 60,00% en la categoría siempre.

TABLA N°10
Resultados de la Dimensión Desempeño Docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido casi siempre	14	40,0	40,0	40,0
Siempre	21	60,0	60,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS

GRAFICO N°03
DESEMPEÑO DOCENTE



Fuente: Resultado de la tabla anterior.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

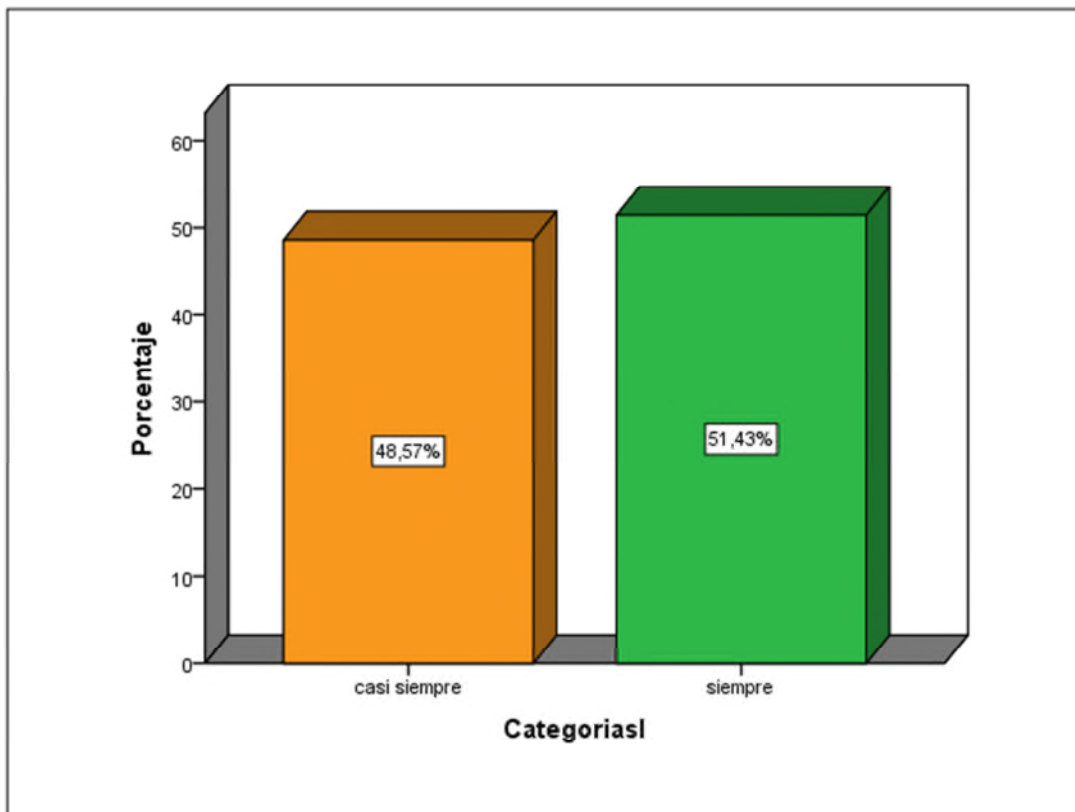
En la tabla y gráfico se muestra los datos porcentuales para la dimensión Desempeño Docente de la variable Gestión Escolar obtenidas como resultado de la muestra del trabajo de investigación realizado, en la cual el 40,00% de los encuestados se ubican en la categoría casi siempre, mientras que el 60,00% se ubican en la categoría siempre.

TABLA N°11
Resultados de la Dimensión Política Institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido casi siempre	17	48,6	48,6	48,6
Siempre	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS

GRAFICO N°04
POLITICA INSTITUCIONAL



Fuente: Resultado de la tabla anterior.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

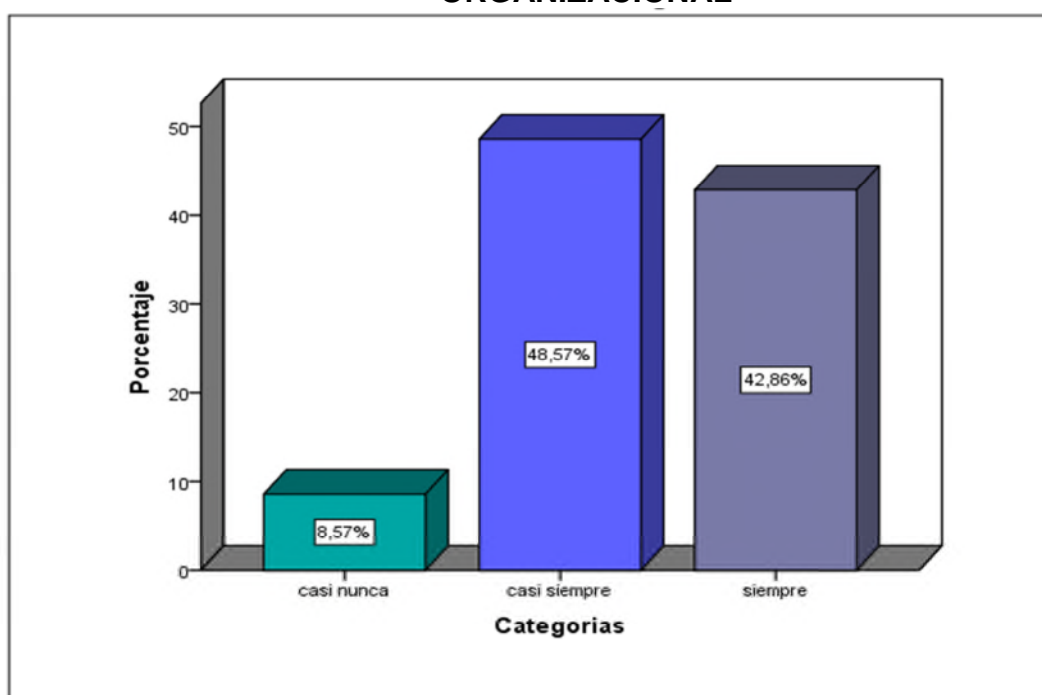
En la tabla y gráfico se muestra los resultados porcentuales para la dimensión Política Institucional de la variable Gestión Escolar obtenidas como resultado de la muestra del trabajo de investigación realizado, en la cual el 48,57% de los encuestados se ubican en la categoría casi siempre, mientras que el 51,43% se ubican en la categoría siempre.

TABLA N°12
Resultados de la Dimensión Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido casi nunca	3	8,6	8,6	8,6
casi siempre	17	48,6	48,6	57,1
Siempre	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS

GRAFICO N°05
ORGANIZACIONAL



Fuente: Resultado de la tabla anterior.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

En la tabla y gráfico anteriores se muestra los datos porcentuales para la dimensión Organizacional de la variable Gestión Escolar obtenidas como resultado de la muestra del trabajo de investigación realizado, en la cual el 8,57% de los encuestados se ubican en la categoría casi nunca, mientras que el 48,57% se ubican en la categoría casi siempre y el 42,86% se ubica en la categoría siempre.

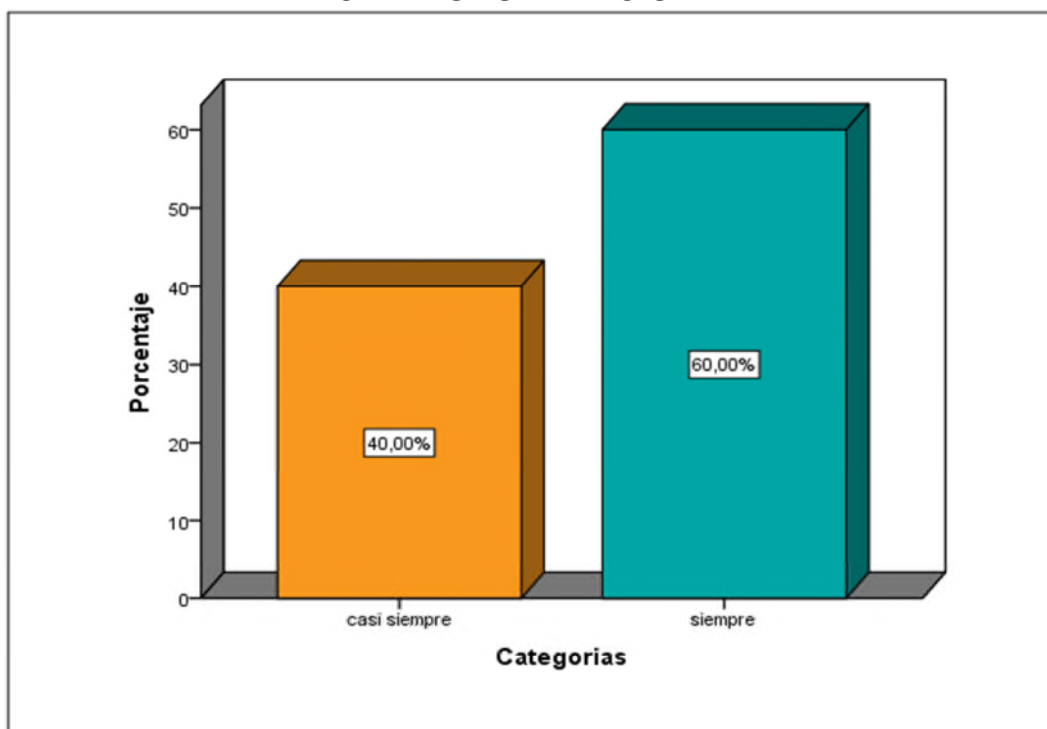
RESULTADOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

TABLA N°13
Resultados de la Variable Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido casi siempre	14	40,0	40,0	40,0
Siempre	21	60,0	60,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS

GRAFICO N°06
CLIMA ORGANIZACIONAL



Fuente: Resultado de la tabla anterior.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

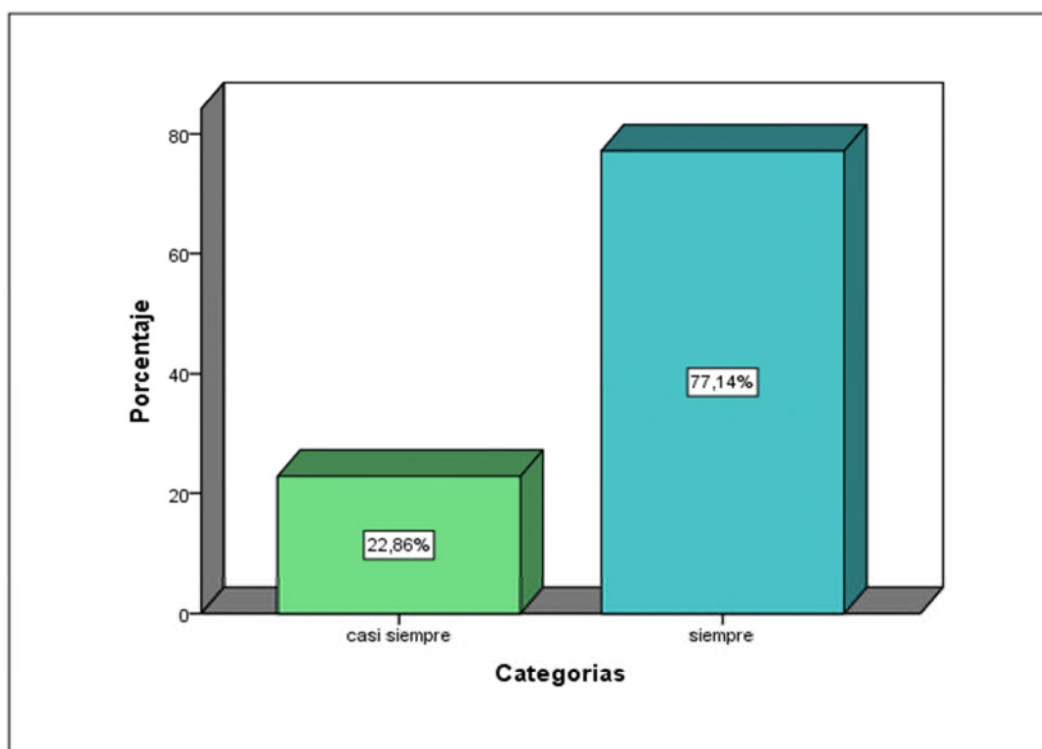
En la tabla y gráfico se muestra los datos porcentuales para la variable Clima Organizacional obtenidas como resultado de la muestra del trabajo de investigación realizado, en la cual el 40,00 de los encuestados se ubican en la categoría casi casi siempre, mientras que el 60,00% se ubica en la categoría siempre.

TABLA N°14
Resultados de la Dimensión Conducta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido casi siempre	8	22,9	22,9	22,9
Siempre	27	77,1	77,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS

GRAFICO N°07
CONDUCTA



Fuente: Resultado de la tabla anterior.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

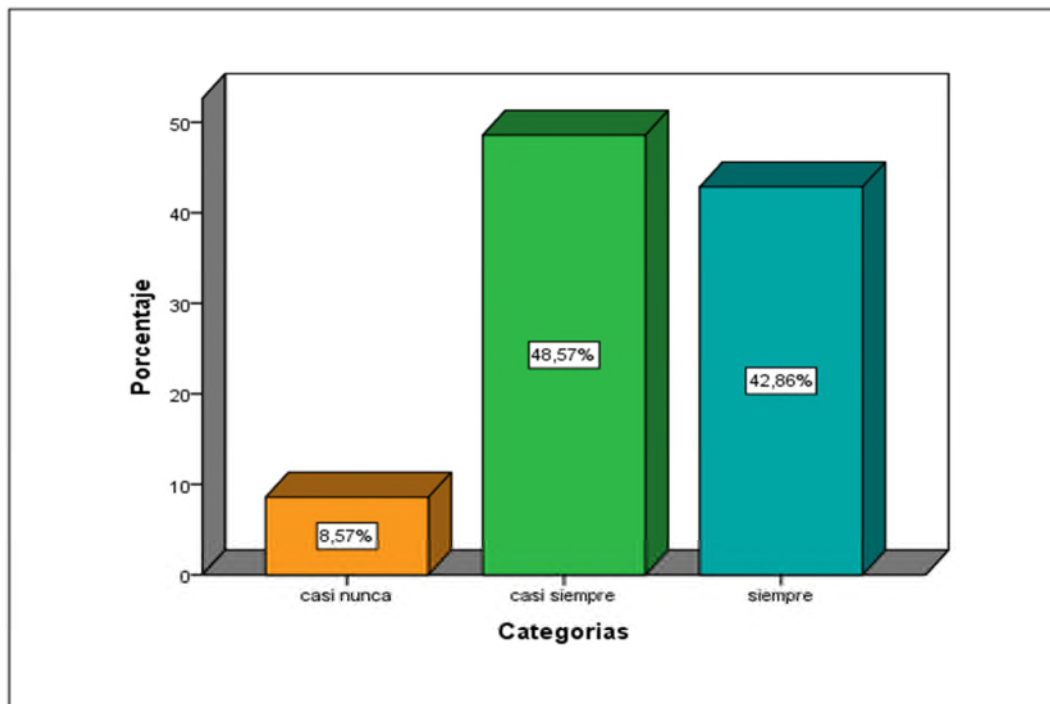
En la tabla y gráfico se muestra los datos porcentuales para la dimensión Conducta de la variable Clima Organizacional obtenidas como resultado de la muestra del trabajo de investigación realizado, en la cual el 22,86% de los encuestados se ubican en la categoría casi siempre, mientras que el 77,14% se ubican en la categoría siempre.

TABLA N°15
Resultados de la Dimensión Relación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido casi nunca	3	8,6	8,6	8,6
casi siempre	17	48,6	48,6	57,1
Siempre	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS

GRAFICO N°08
RELACION



Fuente: Resultado de la tabla anterior.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

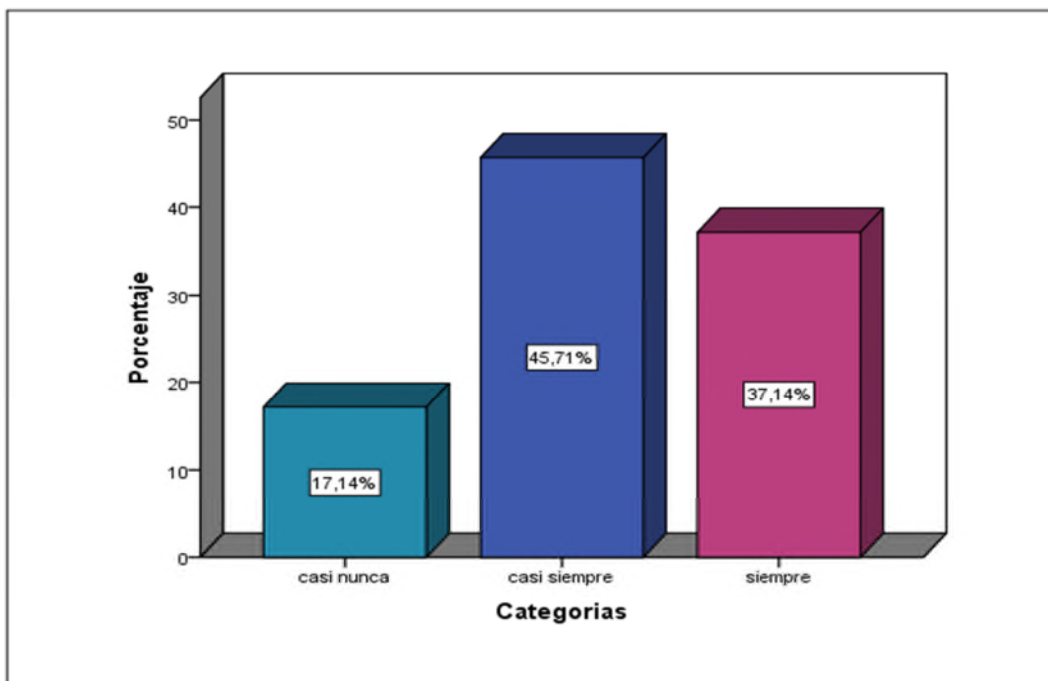
En la tabla y gráfico se muestra los datos porcentuales para la dimensión Relación de la variable Clima Organizacional obtenidas como resultado de la muestra del trabajo de investigación realizado, en la cual el 8,57% de los encuestados se ubican en la categoría casi nunca, mientras que el 48,57% se ubican en la categoría casi siempre y el 42,86% se ubican en la categoría siempre.

TABLA N°16
Resultados de la Dimensión Mente Abierta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido casi nunca	6	17,1	17,1	17,1
casi siempre	16	45,7	45,7	62,9
Siempre	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS

GRAFICO N°09
MENTE ABIERTA



Fuente: Resultado de la tabla anterior.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

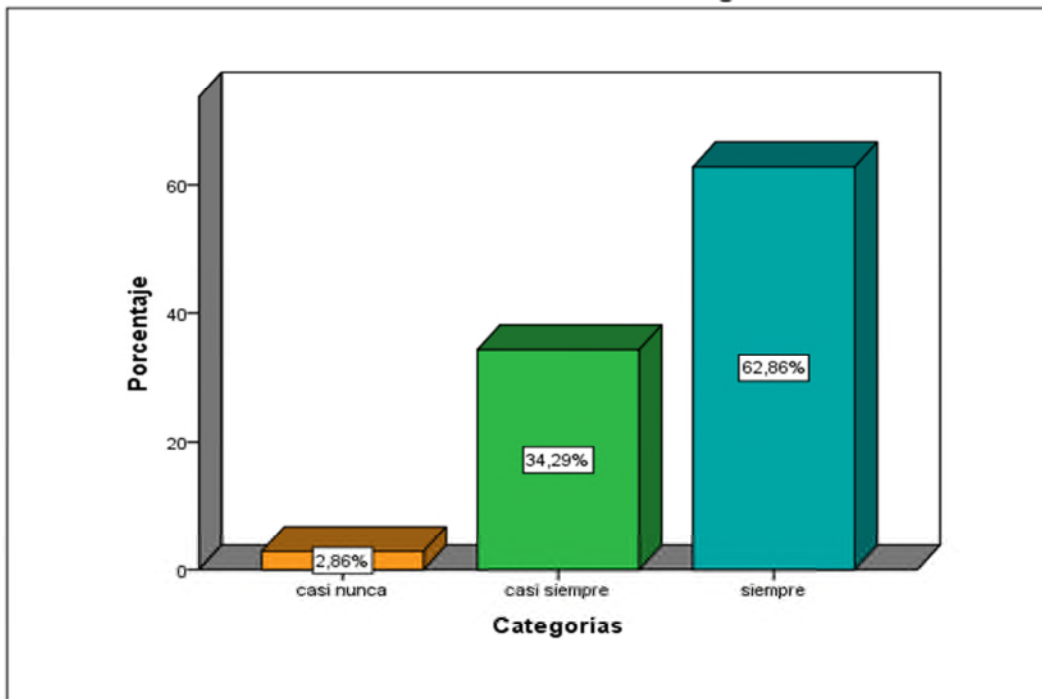
En la tabla y gráfico se muestra los datos porcentuales para la dimensión Mente Abierta de la variable Clima Organizacional obtenidas como resultado de la muestra del trabajo de investigación realizado, en la cual el 17,14% de los encuestados se ubican en la categoría casi nunca, mientras que el 45,71% se ubican en la categoría casi siempre y el 37,14% se ubican en la categoría siempre.

TABLA N°17
Resultados de la Dimensión Estudio de Organizaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido casi nunca	1	2,9	2,9	2,9
casi siempre	12	34,3	34,3	37,1
Siempre	22	62,9	62,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS

GRAFICO N°10
ESTUDIO DE ORGANIZACIONES



Fuente: Resultado de la tabla anterior.

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

En la tabla y gráfico se muestra los datos porcentuales para la dimensión Estudio de Organizaciones de la variable Clima Organizacional obtenidas como resultado de la muestra del trabajo de investigación realizado, en la cual el 2,86% de los encuestados se ubican en la categoría casi nunca, mientras que el 34,29% se ubican en la categoría casi siempre y el 62,86% se ubican en la categoría siempre.

3.3 Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Gestión Escolar y Clima Organizacional

3.3.1 Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Gestión Escolar y Clima Organizacional, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Tau de Kendall

PRUEBA DE HIPOTESIS DE ASOCIACION TAU DE KENDALL

TABLA N°18

Correlaciones

			Resultados de la Variable Gestión Escolar	Resultados de la Variable Clima Organizacional
tau_b de Kendall	Resultados de la Variable Gestión Escolar	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral) N	1,000 . 35	,707** ,000 35
	Resultados de la Variable Clima Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral) N	,707** ,000 35	1,000 . 35

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente: Resultados SPSS

INTERPRETACION Y ANALISIS

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: No existe correlación entre la gestión escolar y el clima organizacional</p> <p>Ha: Existe correlación entre la gestión escolar y el clima organizacional</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0.000$
Conclusión	Como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables gestión escolar y clima organizacional están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.707

PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LA DIMENSION RESPONSABILIDAD Y LA VARIABLE GESTION ESCOLAR.

**TABLA N°19
Correlaciones**

			Resultados de la Dimensión Responsabilidad	Resultados de la Variable Gestión Escolar
tau_b de Kendall	Resultados de la Dimensión Responsabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,663**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	35	35
	Resultados de la Variable Gestión Escolar	Coefficiente de correlación	,663**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente: Resultados SPSS

INTERPRETACION Y ANALISIS

Hipótesis estadísticas	Ho: No existe correlación entre la dimensión responsabilidad y la variable gestión escolar
	Ha: Existe correlación entre la dimensión responsabilidad y la variable gestión escolar
Nivel de significación	$\alpha = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0.000$
Conclusión	Como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión responsabilidad y la variable gestión escolar están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.663

PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LA DIMENSION DESEMPEÑO DOCENTE Y LA VARIABLE GESTION ESCOLAR.

**TABLA N°20
Correlaciones**

			Resultados de la Dimensión Desempeño o Docente	Resultados de la Variable Gestión Escolar
tau_b de Kendall	Resultados de la Dimensión Desempeño Docente	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral) N	1,000 . 35	,707** ,000 35
	Resultados de la Variable Gestión Escolar	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral) N	,707** ,000 35	1,000 . 35

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente: Resultados SPSS

INTERPRETACION Y ANALISIS

Hipótesis estadísticas	Ho: No existe correlación entre la dimensión desempeño docente y la variable gestión escolar
	Ha: Existe correlación entre la dimensión desempeño docente y la variable gestión escolar
Nivel de significación	$\alpha = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0.000$
Conclusión	Como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión desempeño docente y la variable gestión escolar están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.707

PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LA DIMENSION POLITICA INSTITUCIONAL Y LA VARIABLE GESTION ESCOLAR.

**TABLA N°21
Correlaciones**

			Resultados de la Dimensión Política Institucional	Resultados de la Variable Gestión Escolar
tau_b de Kendall	Resultados de la Dimensión Política Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,264
		Sig. (unilateral)	.	,062
		N	35	35
	Resultados de la Variable Gestión Escolar	Coefficiente de correlación	,264	1,000
		Sig. (unilateral)	,062	.
		N	35	35

Fuente: Resultados SPSS

INTERPRETACION Y ANALISIS

Hipótesis estadísticas	H ₀ : No existe correlación entre la dimensión política institucional y la variable gestión escolar
	H _a : Existe correlación entre la dimensión política institucional y la variable gestión escolar
Nivel de significación	$\alpha = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0.062$
Conclusión	Como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión política institucional y la variable gestión escolar están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.264

PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL Y LA VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR.

**TABLA N°22
Correlaciones**

			Resultados de la Dimensión Organizacional	Resultados de la Variable Gestión Escolar
tau_b de Kendall	Resultados de la Dimensión Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,333*
		Sig. (unilateral)	.	,023
		N	35	35
	Resultados de la Variable Gestión Escolar	Coefficiente de correlación	,333*	1,000
		Sig. (unilateral)	,023	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola).

Fuente: Resultados SPSS

INTERPRETACION Y ANALISIS

Hipótesis estadísticas	Ho: No existe correlación entre la dimensión organizacional y la variable gestión escolar
	Ha: Existe correlación entre la dimensión organizacional y la variable gestión escolar
Nivel de significación	$\alpha = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0.023$
Conclusión	Como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión organizacional y la variable gestión escolar están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.333

**PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LA DIMENSION
CONDUCTA Y LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.**

**TABLA N°23
Correlaciones**

			Resultados de la Dimensión Conducta	Resultados de la Variable Clima Organizacional
tau_b de Kendall	Resultados de la Dimensión Conducta	Coeficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (unilateral)	.	,001
		N	35	35
	Resultados de la Variable Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (unilateral)	,001	.
		N	35	35

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente: Resultados SPSS

INTERPRETACION Y ANALISIS

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: No existe correlación entre la dimensión conducta y la variable clima organizacional</p> <p>Ha: Existe correlación entre la dimensión conducta y la variable clima organizacional</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0.001$
Conclusión	<p>Como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión conducta y la variable clima organizacional están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.528</p>

**PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LA DIMENSION
RELACION Y LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.**

**TABLA N°24
Correlaciones**

			Resultados de la Dimensión Relación	Resultados de la Variable Clima Organizacional
tau_b de Kendall	Resultados de la Dimensión Relación	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral) N	1,000 . 35	,610** ,000 35
	Resultados de la Variable Clima Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral) N	,610** ,000 35	1,000 . 35

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente: Resultados SPSS

INTERPRETACION Y ANALISIS

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: No existe correlación entre la dimensión relación y la variable clima organizacional</p> <p>Ha: Existe correlación entre la dimensión relación y la variable clima organizacional</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0.000$
Conclusión	Como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión relación y la variable clima organizacional están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.610

PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LA DIMENSION MENTE ABIERTA Y LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

**TABLA N°25
Correlaciones**

			Resultados de la Dimensión Mente Abierta	Resultados de la Variable Clima Organizacional
tau_b de Kendall	Resultados de la Dimensión Mente Abierta	Coefficiente de correlación	1,000	,534**
		Sig. (unilateral)	.	,001
		N	35	35
	Resultados de la Variable Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,534**	1,000
		Sig. (unilateral)	,001	.
		N	35	35

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente: Resultados SPSS

INTERPRETACION Y ANALISIS

Hipótesis estadísticas	Ho: No existe correlación entre la dimensión mente abierta y la variable clima organizacional
	Ha: Existe correlación entre la dimensión mente abierta y la variable clima organizacional
Nivel de significación	$\alpha = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0.001$
Conclusión	Como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión mente abierta y la variable clima organizacional están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.534

**PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LA DIMENSIÓN
ESTUDIO DE ORGANIZACIONES Y LA VARIABLE CLIMA
ORGANIZACIONAL.**

TABLA N°26

Correlaciones

			Resultados de la Dimensión Estudio de Organizaciones	Resultados de la Variable Clima Organizacional
tau_b de Kendall	Resultados de la Dimensión Estudio de Organizaciones	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral) N	1,000 . 35	,693** ,000 35
	Resultados de la Variable Clima Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral) N	,693** ,000 35	1,000 . 35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente: Resultados SPSS

INTERPRETACION Y ANALISIS

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: No existe correlación entre la dimensión estudio de organizaciones y la variable clima organizacional</p> <p>Ha: Existe correlación entre la dimensión estudio de organizaciones y la variable clima organizacional</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0.000$
Conclusión	Como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión estudio de organizaciones y la variable clima organizacional están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.693

PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LA VARIABLE GESTION ESCOLAR CON LA DIMENSION CONDUCTA.

TABLA N°27

Correlaciones

			Resultados de la Variable Gestión Escolar	Resultados de la Dimensión Conducta
tau_b de Kendall	Resultados de la Variable Gestión Escolar	Coefficiente de correlación	1,000	,334*
		Sig. (unilateral)	.	,026
		N	35	35
	Resultados de la Dimensión Conducta	Coefficiente de correlación	,334*	1,000
		Sig. (unilateral)	,026	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola).

Fuente: Resultados SPSS

INTERPRETACION Y ANALISIS

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: No existe correlación entre la variable gestión escolar y la dimensión conducta</p> <p>Ha: Existe correlación entre la variable gestión escolar y la dimensión conducta</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0.026$
Conclusión	<p>Como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la variable gestión escolar y la dimensión conducta están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.334</p>

PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LA VARIABLE GESTION ESCOLAR CON LA DIMENSION RELACION.

TABLA N°28

Correlaciones

			Resultados de la Variable Gestión Escolar	Resultados de la Dimensión Relación
tau_b de Kendall	Resultados de la Variable Gestión Escolar	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral) N	1,000 .35	,333* ,023 35
	Resultados de la Dimensión Relación	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral) N	,333* ,023 35	1,000 .35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola).

Fuente: Resultados SPSS

INTERPRETACION Y ANALISIS

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: No existe correlación entre la variable gestión escolar y la dimensión relación</p> <p>Ha: Existe correlación entre la variable gestión escolar y la dimensión relación</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0.023$
Conclusión	Como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la variable gestión escolar y la dimensión relación están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.333

PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LA VARIABLE GESTION ESCOLAR CON LA DIMENSION MENTE ABIERTA.

TABLA N°29

Correlaciones

			Resultados de la Variable Gestión Escolar	Resultados de la Dimensión Mente Abierta
tau_b de Kendall	Resultados de la Variable Gestión Escolar	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral) N	1,000 .35	,396** ,008 35
	Resultados de la Dimensión Mente Abierta	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral) N	,396** ,008 35	1,000 .35

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente: Resultados SPSS

INTERPRETACION Y ANALISIS

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: No existe correlación entre la variable gestión escolar y la dimensión mente abierta</p> <p>Ha: Existe correlación entre la variable gestión escolar y la dimensión mente abierta</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0.008$
Conclusión	<p>Como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la variable gestión escolar y la dimensión mente abierta están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.396</p>

PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LA VARIABLE GESTION ESCOLAR CON LA DIMENSION ESTUDIO DE ORGANIZACIONES.

TABLA N°30

Correlaciones

			Resultados de la Variable Gestión Escolar	Resultados de la Dimensión Estudio de Organizaciones
tau_b de Kendall	Resultados de la Variable Gestión Escolar	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral) N	1,000 . 35	,652** ,000 35
	Resultados de la Dimensión Estudio de Organizaciones	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral) N	,652** ,000 35	1,000 . 35

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente: Resultados SPSS

INTERPRETACION Y ANALISIS

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: No existe correlación entre la variable gestión escolar y la dimensión estudio de organizaciones</p> <p>Ha: Existe correlación entre la variable gestión escolar y la dimensión estudio de organizaciones</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0.000$
Conclusión	Como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la variable gestión escolar y la dimensión estudio de organizaciones están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.652

PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA DIMENSION RESPONSABILIDAD.

TABLA N°31

Correlaciones

			Resultados de la Variable Clima Organizacional	Resultados de la Dimensión Responsabilidad
tau_b de Kendall	Resultados de la Variable Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,399**
		Sig. (unilateral)	.	,008
		N	35	35
	Resultados de la Dimensión Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,399**	1,000
		Sig. (unilateral)	,008	.
		N	35	35

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente: Resultados SPSS

INTERPRETACION Y ANALISIS

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: No existe correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión responsabilidad</p> <p>Ha: Existe correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión responsabilidad</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0.008$
Conclusión	<p>Como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la variable clima organizacional y la dimensión responsabilidad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.399</p>

PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA DIMENSION DESEMPEÑO DOCENTE

TABLA N°32

Correlaciones

			Resultados de la Variable Clima Organizacional	Resultados de la Dimensión Desempeño Docente
tau_b de Kendall	Resultados de la Variable Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,405**
		Sig. (unilateral)	.	,009
		N	35	35
	Resultados de la Dimensión Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,405**	1,000
		Sig. (unilateral)	,009	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente: Resultados SPSS

INTERPRETACION Y ANALISIS

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: No existe correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión desempeño docente</p> <p>Ha: Existe correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión desempeño docente</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0.005$
Conclusión	<p>Como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la variable clima organizacional y la dimensión desempeño docente están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.405</p>

PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA DIMENSION POLITICA INSTITUCIONAL.

TABLA N°33

Correlaciones

			Resultados de la Variable Clima Organizacional	Resultados de la Dimensión Política Institucional
tau_b de Kendall	Resultados de la Variable Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,140
		Sig. (unilateral)	.	,207
		N	35	35
	Resultados de la Dimensión Política Institucional	Coeficiente de correlación	,140	1,000
		Sig. (unilateral)	,207	.
		N	35	35

Fuente: Resultados SPSS

INTERPRETACION Y ANALISIS

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: No existe correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión política institucional</p> <p>Ha: Existe correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión política institucional</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0.207$
Conclusión	<p>Como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la variable clima organizacional y la dimensión responsabilidad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.140</p>

PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA DIMENSION ORGANIZACIONAL.

TABLA N°34

Correlaciones

			Resultados de la Variable Clima Organizacional	Resultados de la Dimensión Organizacional
tau_b de Kendall	Resultados de la Variable Clima Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral) N	1,000 . 35	,249 ,067 35
	Resultados de la Dimensión Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (unilateral) N	,249 ,067 35	1,000 . 35

Fuente: Resultados SPSS

INTERPRETACION Y ANALISIS

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: No existe correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión organizacional</p> <p>Ha: Existe correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión organizacional</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.005$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0.067$
Conclusión	Como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la variable clima organizacional y la dimensión organizacional de la variable gestión escolar, están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.249

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se procedió a determinar como la gestión escolar se relaciona con el clima organizacional en la institución educativa José Olaya distrito de Quellouno, en el que se encontraron valores muy relevantes en cuanto a la opinión de los docentes y trabajadores seleccionados en muestra a quienes se les aplico nuestros instrumentos diseñados para cada uno de las variables en estudio.

Respecto a la hipótesis general cuyo enunciado es: la gestión escolar se relaciona significativamente con el clima organizacional de la Institución Educativa José Olaya del distrito de Quellouno, podemos afirmar que de acuerdo a los resultados se verifica esta hipótesis pues como se puede apreciar en la tabla N°18 aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Gestión Escolar y Clima Organizacional están correlacionadas.

El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.707 para el coeficiente Tau b de Kendall.

De la misma forma se determinó la correlación entre las dimensiones de gestión escolar con cada una de las dimensiones del clima organizacional, la gestión escolar con conducta donde se encontró una correlación alta, para la gestión escolar con Relación se encontró una correlación alta, la gestión escolar con mente abierta se encontró una correlación alta, la gestión escolar con estudio de organizaciones se encontró una correlación alta.

De estos resultados se puede deducir que la responsabilidad, el desempeño docente, la política institucional y lo organizacional son dimensiones de gestión escolar, el cual está plenamente relacionada con el clima organizacional de la institución educativa José Olaya distrito de Quellouno, así se puede observar en cada uno de las tablas, que existe correlación entre las dimensiones ,

Asimismo se debe tomar en cuenta que el trabajo de investigación realizado es susceptible a ser aplicado en otros contextos distintos al ámbito que se considere en el trabajo de investigación.

La gestión escolar y el clima organizacional son variables que dentro del estudio de investigación deben cumplir sus actividades dentro del espacio donde percibe para el cumplimiento de sus funciones por ello que se desarrollaron diversos conceptos respecto a la gestión escolar y el clima organizacional que es el conjunto de actividades y percepciones de los trabajadores sobre su ambiente de trabajo, que se encuentran afectadas por una lado las condiciones del medio, su responsabilidad, conducta, relación, su mente abierta, la política institucional, y su emociones manifestadas en un determinado momento percibiendo el medio ambiente de acuerdo a su forma de pensar.

Según el punto de vista de los trabajadores y los docentes es mayoritariamente casi siempre tal como se aprecian los resultados para la variable Gestión Escolar obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 57,14% de los encuestados se ubican en la categoría casi siempre y el 42,86% se ubican en la categoría siempre. Mientras que la dimensión responsabilidad el 11,43% de los encuestados se ubican en la categoría casi nunca, el 28,57% se ubican en la categoría casi siempre, el 60,00% en la categoría siempre, para la dimensión desempeño docente el 40,00% de los encuestados se ubican en la categoría casi siempre, mientras que el 60,00% se ubican en la categoría siempre. Para la dimensión política institucional el 48,57% de los encuestados se ubican en la categoría casi siempre, mientras que el 51,43% se ubican en la categoría siempre. Para la dimensión orgnizacional el 8,57% de los encuestados se ubican en la categoría casi casi nunca, mientras que el 48,57% se ubican en la categoría casi siempre y el 42,86% se ubica en la categoría siempre. En consecuencia la gestión escolar permite desarrollar al máximo sus capacidades plenamente comprometidos para el cumplimiento de sus metas y objetivos.

De la primera hipótesis planteada La gestión escolar influye significativamente al clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno 2018, como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables gestión escolar y clima organizacional están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.707. el nivel de correlación es significativa.

De la segunda hipótesis planteada se obtiene como resultados que el clima organizacional influye significativamente en la institución educativa José Olaya Quellouno, como $p < 0.005$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables clima organizacional y gestione escolar están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0.707. el nivel de correlación es significativa. Para la variable Clima Organizacional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 40,00 de los encuestados se ubican en la categoría casi casi siempre, mientras que el 60,00% se ubica en la categoría siempre. Para la dimensión conducta el 22,86% de los encuestados se ubican en la categoría casi siempre, mientras que el 77,14% se ubican en la categoría siempre. Para la dimensión relación el 8,57% de los encuestados se ubican en la categoría casi nunca, mientras que el 48,57% se ubican en la categoría casi siempre y el 42,86% se ubican en la categoría siempre. Para la dimensión mente abierta el 17,14% de los encuestados se ubican en la categoría casi nunca, mientras que el 45,71% se ubican en la categoría casi siempre y el 37,14% se ubican en la categoría siempre. Para la dimensión estudio de organizaciones el 2,86% de los encuestados se ubican en la categoría casi nunca, mientras que el 34,29% se ubican en la categoría casi siempre y el 62,86% se ubican en la categoría siempre.

De la hipótesis tercera si existe relaciones significativas entre las dimensiones de la variable gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno 2018. Se puede apreciar los resultados obtenidos respecto a esta hipótesis, en la prueba de hipótesis de Tau-b Kendall, los

resultados ratifican lo manifestado, tal como se demuestra en las tablas 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34. Para cada uno de ellos el nivel de correlación es significativo.

V. CONCLUSIONES

Primera: 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 Gestión Escolar y Clima Organizacional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,707, valor que muestra una asociación moderada entre dichas variables, lo que significa que existe una correlación entre las variables gestión escolar y clima organizacional en la Institución Educativa José Olaya del distrito de Quellouno, 2018.

Segunda: Respecto a la variable gestión escolar, se concluye que el 57.14% de los encuestados se ubican en la categoría casi siempre, mientras que el 42.86% se ubican en la categoría siempre, lo que significa que de los 35 trabajadores entre docentes y administrativos de la Institución Educativa N° José Olaya del distrito de Quellouno, 15 trabajadores participan o colaboran en la toma de decisiones de gestión escolar, por lo que se considera que es un porcentaje menor al cual el director y el equipo directivo deben tomar atención a estos resultados, para integrarlos y obtener mayor grado de participación de la comunidad educativa.

Tercera: Respecto a la variable Clima Organizacional se concluye que el 40.00% de los encuestados consideran que es casi siempre, mientras que el 60.00% de los encuestados considera que es siempre, lo que nos indica que de 35 trabajadores entre docentes y administrativos de la Institución Educativa José Olaya del distrito de Quellouno, 21 trabajadores consideran que el clima organizacional se da siempre considerando las buenas relaciones laborales, por lo que se debe reforzar más aun implementando algunos aspectos que puedan mejorar las condiciones del ambiente para un buen rendimiento en la labor educativa.

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 Escolar y Clima Organizacional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyos coeficientes de correlación alcanzan valores que los ubican en el nivel de correlación moderada, siendo en todos los casos dicha correlación positiva.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: A la plana directiva y docente de la Institución Educativa José Olaya del distrito de Quellouno, se sugiere que dentro de las actividades programadas para el año lectivo se debe plantear la ejecución de talleres que permitan abordar uno de los compromisos importantes cual es; Gestión escolar en la institución educativa para lo cual se debe realizar reuniones de coordinación permanente que permitan interactuar e interrelacionarse todos los trabajadores(docentes y administrativos) para consolidar el buen clima organizacional, realizando jornadas de reflexión sobre la base de resultados, e involucrarlos aún más para que participen activamente con sus aportes en la solución de problemas.

Segundo: A la plana directiva de la Institución, promover espacios de esparcimiento con sus trabajadores (docentes y administrativos) para involucrarlos activamente en el desarrollo de actividades y la toma de decisiones propias en la Institución Educativa ya que de ellos depende el buen resultado de las metas y objetivos propuestos por la Institución y por consiguiente generar un espíritu de confianza en el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes a quienes nos debemos.

Tercero: A la plana directiva de la Institución generar aún más un buen clima organizacional tomando posición de liderazgo y contagiando acciones proactivas e induciendo a los trabajadores (docentes y administrativos) que promuevan un buen clima organizacional entre ellos, distribuyendo acciones y funciones que permitan la interacción y el inter aprendizaje con respeto, amistad, tolerancia etc., para la buena marcha institucional.

Cuarta: A la plana directiva de la Institución, gestionar ante las autoridades públicas y privadas y realizar alianzas estratégicas para tener la presencia de especialistas y profesionales como psicólogos, sociólogos y médicos para que realicen talleres y charlas de orientación que permita a los trabajadores el desarrollo de habilidades interpersonales y permitan la buena convivencia

institucional a través de la práctica de valores que a su vez fortalezca el buen clima organizacional.

VII. REFERENCIAS

- Alvariño C. 2000: Gestión Escolar
- Berthelot 1999: Una Escuela de su tiempo, un horizonte democrático para Escuela Básica.
- Elizondo A. 2001: La Nueva Escuela.
- Sanchez, R. 2001: Liderazgo y Gestión Escolar
- Ezpeleta J. 1992: La Gestión Pedagógica de la Escuela, Santiago de Chile.
- Furlan A. 1995: Gestión y Desarrollo Institucional en Procesos Curriculares, Institucionales y Organizaciones, México.
- Ibarrola M. 1997: La Gestión Escolar en Gómez Montero.
- Martínez M. 1995: La Gestión Escolar como que hacer escolar
- Sander 1996: Gestión Educativa en América Latina
- Schmelkes, 2000: Calidad de la Educación y Gestión Escolar.
- Henry Fayol, 1921: La Incapacidad Industrial del Estado.
- Cardona C. 2008: Gestión del Talento Humano.
- Diaz F. 2009: Intervención de Factores de Riesgo Psicosocial en el Clima Laboral, Bogota.
- Goncalves A. 2000: Fundamentos del Clima Organizacional, el Clima Organizacional, que es y como analizarlo.
- Hernández A. 2009: Los Empleados Satisfechos tienen mejores Sociedades, calidad de vida laboral, Bogotá.
- Lange R. 2008: La Confianza como base del Liderazgo.
- León I. 2008: Modulo de Psicología Organizacional.
- Reddin W. 2004: Para la Dirección Eficaz, gestión del Clima Organizacional en la mejora de la efectividad.
- Robbins, Stephen 1998: Fundamentos del Comportamiento Organizacional.
- Rodríguez V. 2002: Guía breve para la preparación de un trabajo de investigación.
- Chiavenato 1990: Administración de Recursos Humanos, Bogotá.
- Payne RL 1973: Relation ships of percepción of organizacional
- Schneider B. 1975: Organizacional Climates.
- Tiagiuri R.1968: Clima Organizacional.
- Litwin y Stringer, 1968: El concepto de Clima Organizacional.

VIII. ANEXOS

Instrumentos



CUESTIONARIO SOBRE GESTION ESCOLAR

Estimados miembros de la comunidad educativa, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre las la gestión escolar y el clima organizacional en la Institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno 2018, dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE GESTION ESCOLAR

Marque una x en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
4	3	2	1

N°	PREGUNTAS	4	3	2	1
1	<i>¿Tu trabajo permite que desarrolles al máximo todas tus capacidades en el cumplimiento de tus metas y objetivos?</i>				
2	<i>¿Estas plenamente comprometido con la labor que realizas para el cumplimiento de tus metas y objetivos?</i>				
3	<i>¿Considera usted que la Dirección observa su labor, lo orienta y le brinda oportunidad con ideas novedosas para mejorar?</i>				
4	<i>¿En tu Institución educativa participas activamente en la toma de decisiones?</i>				
5	<i>¿La dirección, docentes y personal administrativo toman decisiones óptimas?</i>				
6	<i>¿En tu centro de trabajo se realiza actividades de capacitación permanentemente?</i>				
7	<i>¿En tu centro de trabajo realizas tus labores motivado por vocación de servicio?</i>				
8	<i>Cuando atraviesa por un problema personal, familiar, se siente usted apoyado por la institución?</i>				
9	<i>Considera usted que los profesores trabajan en equipo, comparten información experiencias, se apoyan mutuamente?</i>				
10	<i>¿Tus objetivos propuestos tienen estrecha relación con las objetivos institucionales?</i>				
11	<i>¿Tu jefe muestra características de liderazgo y gerencia frente a los trabajadores?</i>				
12	<i>¿Te sientes motivado y comprometido con tu organización y el servicio que brindas?</i>				
13	<i>¿Considera usted que la institución y el equipo directivo toma decisiones oportunamente para el desarrollo personal, profesional?</i>				
14	<i>¿La institución premia los altos niveles de desempeño de los profesores decididamente?</i>				
15	<i>Tus compañeros de trabajo te transmiten honestidad y el buen uso de los recursos materiales del estado?</i>				
16	<i>¿Considera Usted que la Institución le brinda oportunidades de desarrollo personal, profesional?</i>				
17	<i>Influye la participación del Director y equipo directivo para mantener un armónico clima institucional?</i>				
18	<i>¿Considera usted que en la Institución donde labora, los estudiantes logran una retención adecuada como resultado de las labores pedagógicas que realiza?</i>				
19	<i>¿Es favorable el Clima Institucional, entre los padres de familia, profesionales y estudiantes?</i>				
20	<i>Influye la participación de los padres de familia para mantener un armónico clima institucional?</i>				

Gracias



CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimados miembros de la comunidad educativa, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre la gestión escolar y el clima organizacional en la Institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno 2018, dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Marque una x en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
4	3	2	1

	PREGUNTAS	4	3	2	1
1	¿En tu centro de trabajo te brindan la seguridad e higiene para desarrollar tu labor de manera óptima?				
2	¿Tus compañeros de trabajo te transmiten puntualidad y disciplina y buena conducta en la labor que realizan?				
3	¿El perfil Psicológico de los estudiantes influye en la retención anual de los estudiantes?				
4	¿Las condiciones ambientales del área de trabajo, influyen en tu comportamiento psicológico para desarrollar óptimamente tu trabajo?				
5	¿Tu personalidad influye en el desarrollo profesional como docente hacia los estudiantes??				
6	¿Existe una buena comunicación entre tus colegas de trabajo?				
7	¿Es favorable el Clima organizacional, es decir existe armonía en toda la organización y con el público?				
8	Le recomendaría a alguna persona trabajar en ella?				
9	¿Durante tus labores las relaciones interpersonales entre el Director y el personal administrativo son buenas?				
10	¿Tu Director de la Institución donde laboras se reúne regularmente con ustedes para coordinar aspectos de trabajo?				
11	¿Se da cumplimiento al trabajo en equipo para el cumplimiento de objetivos y metas de la Institución?				
12	¿Existen inconvenientes que influyen en tu desempeño profesional con la institución?				
13	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo				
14	¿Durante tu trabajo, existe la seguridad y veracidad de los instrumentos de gestión utilizados acorde a la realidad local?				
15	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución?				
16	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo?				
17	¿Durante el desarrollo de las actividades educativas existe una inclusión de las disciplinas humanista y sociológico?				
18	¿Las normas de control son aplicadas de manera frecuente dentro de tu institución?				
19	¿Existe un seguimiento permanente de sus labores docentes por parte de la Dirección?				
20	¿En el desempeño de tu labor diaria, está usted plenamente satisfecho como docente?				
21	¿Durante tu trabajo se cumple con la práctica de valores y principios entre compañeros de la institución?				

Gracias.

Validez de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

MAESTRÍA.

"GESTION ESCOLAR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE OLAYA,
DISTRITO DE QUELLOUNO 2018"

NOMBRE DEL INSTRUMENTO. ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y
ESTUDIANTES.

INVESTIGADOR. RICAR SOTA CONDORI

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Hugo Enriquez Romero
MENCION : Maestría en Gestión Pública
FECHA : Abril 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

Adecuada

2. CONTENIDO:

Adecuado

3. ESTRUCTURA:

Buena estructura de

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna A.K.

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Dr. Hugo Enriquez Romero
ESPECIALIDAD: INVESTIGACIÓN Y
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma
Mg. o Dr. Hugo Enriquez Romero
DNI : 22902539
N° de Celular 984407580

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTION PUBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título Del Trabajo De Investigación: "GESTION ESCOLAR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE OLAYA, DISTRITO DE QUELLOUNO 2018"

- 1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y ESTUDIANTES, QUELLOUNO 2018.
1.2 INVESTIGADOR : RICAR SOTA CONDORI

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	

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
..... *Ninguna OK*

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *80%*

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse


.....
Dr. Hugo Enrique Romero
ESPECIALIDAD: INVESTIGACIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
Firma
Mg. o Dr. *Hugo Enrique Romero*
DNI : *22823520*

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

MAESTRÍA.

**"GESTION ESCOLAR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE OLAYA,
DISTRITO DE QUELLOUNO 2018"**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO. ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y
ESTUDIANTES.**

INVESTIGADOR. RICAR SOTA CONDORI

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Ricardo Sánchez Ortiz
MENCIÓN : Maestría en Gestión Pública
FECHA : Abril 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

Adecuado

2. CONTENIDO:

Adecuado

3. ESTRUCTURA:

Buena estructurada

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Dr. F. Ricardo Sánchez Ortiz
ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma
Mg. o Dr. Ricardo Sánchez Ortiz
DNI : 23803533
N° de Celular 984614563

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTION PUBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título Del Trabajo De Investigación: "GESTION ESCOLAR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE OLAYA, DISTRITO DE QUELLOUNO 2018"

- 1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y ESTUDIANTES, QUELLOUNO 2018.
1.2 INVESTIGADOR : RICAR SOTA CONDORI

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	

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
Ninguna
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80'

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse



Dr. Ricardo Sánchez Ortiz
ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma
Mg. o Dr. Ricardo Sánchez Ortiz
DNI : 22 803 537

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

MAESTRÍA.

**"GESTION ESCOLAR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE OLAYA,
DISTRITO DE QUELLOUNO 2018"**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO. ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y
ESTUDIANTES.**

INVESTIGADOR. RICAR SOTA CONDORI

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : *Waldo Campaña Morro*
MENCIÓN : *Maestría en Gestión Pública*
FECHA : *Abril 2018*

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

..... *Adecuado*

2. CONTENIDO:

..... *Adecuado*

3. ESTRUCTURA:

..... *Bien estructurado*

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

..... *Ninguno*

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma

Mg. o Dr. *Waldo Campaña Morro*
DNI : *23533923*
N° de Celular *994648727*

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título Del Trabajo De Investigación: "GESTION ESCOLAR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE OLAYA, DISTRITO DE QUELLOUNO 2018"

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y ESTUDIANTES, QUELLOUNO 2018.

1.2 INVESTIGADOR : RICAR SOTA CONDORI


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	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
Ninguno

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%
IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse

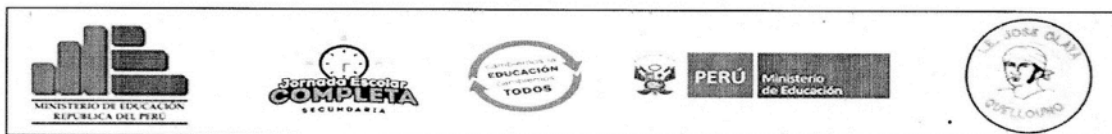
Firma 
 Mg. o Dr. *Waldo Campaña Merro*
 DNI : *23933923*

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

TÍTULO. LA GESTION ESCOLAR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSE OLAYA DEL DISTRITO DE QUELLOUNO 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA												
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación de la gestión escolar y el clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>¿De qué manera la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno</p> <p>¿De qué manera se realiza la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno</p>	<p>GENERAL Determinar cuál es la relación de la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Describir de qué manera la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno</p> <p>Describir de qué manera se realiza la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno</p> <p>Determinar cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno</p>	<p>GENERAL Existe relación significativa entre la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno 2018</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>La gestión escolar influye significativamente al clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno 2018</p> <p>El clima organizacional influye significativamente en la institución educativa José Olaya Quellouno</p> <p>Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa José Olaya del distrito de Quellouno 2018</p>	<p>Variable de estudio 1: La Gestión escolar</p> <p>Variable de estudio 2: Clima organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>La Gestión Escolar Responsabilidad Desempeño Docente Política Institucional Organizacional. Clima Organizacional Conducta Relación Mente abierta y cerrada Estudio de organizaciones</p>	<p>Nivel: Descriptivo. Tipo: El nivel de investigación básico-descriptivo</p> <p>Diseño: Correlacional.</p> <p style="text-align: center;"> $\begin{matrix} & \swarrow & \searrow \\ & O1 & O2 \\ M & & r \end{matrix}$ </p> <p>Donde: M. Muestra de estudio O1: Gestión Escolar O2: Clima Organizacional r : relación directa entre la Gestión Escolar y el Clima Organizacional</p> <p>POBLACION Y MUESTRA Población: La población está constituida por los profesores y administrativos el cual se detalla a continuación. SERVIDORES PÚBLICOS</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>VARONES</td> <td>MEJERES</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td colspan="2">TOTAL: 35</td> </tr> </table> <p>Muestra: La selección para la muestra se hizo de manera no probabilística.</p> <p>SERVIDORES PÚBLICOS</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>VARONES</td> <td>MUJERES</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td colspan="2">TOTAL: 35</td> </tr> </table> <p>RECOLECCION DE DATOS Técnica. Instrumento Análisis documental - Ficha documental. Encuestas - cuestionario Observación - Ficha de observación</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS. Para el procesamiento de datos se utilizará dos paquetes SPS-22 y MINITAB.</p>	VARONES	MEJERES	20	15	TOTAL: 35		VARONES	MUJERES	20	15	TOTAL: 35	
VARONES	MEJERES															
20	15															
TOTAL: 35																
VARONES	MUJERES															
20	15															
TOTAL: 35																

Constancia emitida por la Institución que acredite la realización del estudio de investigación.



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"
"CUSCO CAPITAL HISTORICA DEL PERU"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ OLAYA DEL DISTRITO DE QUELLOUNO - LA CONVENCION.


HACE CONSTAR:

Que, el Sr. RICAR SOTA CONDORI, en su condición de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, ha aplicado los instrumentos correspondientes a su trabajo de investigación intitulado "LA GESTIÓN ESCOLAR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ OLAYA DISTRITO DE QUELLOUNO, 2018".

Se expide la presente constancia a petición del interesado par los fines que convenga.

Quellouno, Mayo del 2018.

Atentamente

 MINISTERIO DE EDUCACION
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA CONVENCION
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ OLAYA DE QUELLOUNO
G. Valer
Prof. Arnold Gonzales Valer
DIRECTOR

Fotografías.



Director Prof. Arnold Gonzales Valer



Plana Docente y Personal Administrativo I.E.J.O.



INSTITUCION EDUCATIVA JOSE OLAYA.



CAPITAL DEL DISTRITO DE QUELLOUNO.



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo **RICHAR SOTA CONDORI**, identificado con DNI N° **24985257** egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTION PUBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**GESTIÓN ESCOLAR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ OLAYA DISTRITO DE QUELLOUNO, 2018**"; 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.

Fundamentación en caso de no autorización:



FIRMA

DNI: 24985257



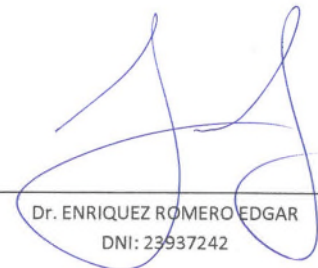
Cusco, 11 de agosto del 2018

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

Yo, Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **GESTIÓN ESCOLAR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ OLAYA DISTRITO DE QUELLOUNO, 2018**, del estudiante SOTA CONDORI, RICAR, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 21% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, 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**.

Trujillo, 31 de Julio del 2018


Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR
DNI: 23937242