



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión Educativa y Clima Organizacional en la Institución
Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San
Sebastián

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

AUTORA:

Br. Petrona Chacon Arpasaca

ASESORA:

Dra. Belén Uscamayta Guzmán

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. José Eduardo Maguiña Vizcarra
Presidente

Dr. Ricardo Flavio Sanchez Ortiz
Secretario

Dra. Belén Uscamayta Guzmán
Vocal

DEDICATORIA

Agradezco a Dios, a mis queridos padres, y especialmente a mi padre que desde el cielo me ilumina para cumplir mis metas, quién me enseñó a ser perseverante, a mi esposo Eloy por haberme ayudado con amor en los momentos más difíciles y a mis adorables hijos YUDIHT, ROSSEL, SADIHT, JHON JAROL y GRISSEL MILAGROS, quienes son la razón de mi vida sin ellos este sueño no hubiese sido realidad.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” filial Cusco, programa que permitió fortalecer nuestras capacidades profesionales las mismas que posibilitarán aportar en los contextos que laboramos.

A la Dra. Belén Uscamayta Guzmán por el aporte en el asesoramiento metodológico para la construcción e informe final de la tesis.

Y finalmente, a los docentes de la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas del distrito de San Sebastián, Provincia y Departamento del Cusco, quienes posibilitaron la recolección de información sobre la gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa estudiada.

La autora

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación, es grato dirigirme a ustedes con la finalidad de dar a conocer la tesis titulada “Gestión Educativa y Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián” cuyo propósito es en qué medida la Gestión Educativa se relaciona con el Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián.

Esperando cumplir con los requisitos establecidos.

La autora

ÍNDICE

| | |
|--|------------|
| PÁGINA DEL JURADO | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD..... | vi |
| PRESENTACIÓN | vii |
| ÍNDICE | viii |
| RESUMEN..... | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 11 |
| 1.1 Realidad problemática | 11 |
| 1.2 Trabajos previos : | 13 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 17 |
| 1.4 Formulación del problema..... | 32 |
| 1.5 Justificación del estudio | 32 |
| 1.6 Hipótesis:..... | 34 |
| 1.7 Objetivos: | 34 |
| II. MÉTODO | 36 |
| 2.1 Tipo y diseño de investigación..... | 36 |
| 2.2 Variables, operacionalización..... | 37 |
| 2.3 Población, muestra y muestreo..... | 42 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 42 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 47 |
| III. RESULTADOS | 48 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 103 |
| V. CONCLUSIONES..... | 107 |
| VI. RECOMENDACIONES | 109 |
| VII. REFERENCIAS | 111 |

RESUMEN

La finalidad del presente trabajo de investigación fue diagnosticar en qué medida la variable Gestión Educativa se enlaza con la variable Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián.

Metodológicamente es una investigación del tipo descriptivo, no experimental, con un diseño correlacional, la población que conforman los maestros de la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián son equivalente a 30 maestros, el mismo número también integra la muestra por lo que se denomina censal, para poder obtener la data de los maestros encuestados se realizó de manera directa por medio de la técnica de la encuesta, estos datos son procesados por medio de paquetes informáticos y los resultados son presentados por medio de cuadros y gráficos estadísticos, así como también la cantidad de maestros que tienen ciertas percepciones sobre los temas que vincula el presente estarán expresados en porcentajes, para dar afirmación o negación a las hipótesis propuestas, se realizó por medio del software spss. V.24 haciendo uso de la herramienta o comando denominado correlación de tau de Kendall obteniéndose como coeficiente de asociación igual a 0,811 entre las variables de estudio, lo cual indicaría un nivel de correlación alto.

Del procesamiento de datos se obtuvieron los siguientes resultados, el 43,3% de los docentes indica que existe una Gestión Educativa regular, mientras que el 40% indican califican como bueno la Gestión Educativa y el 16,7% indican que tienen una percepción muy buena sobre la Gestión Educativa. De la misma forma el 43,3% indica que perciben un clima organizacional regular, el 40% indican como bueno la percepción del clima organizacional y finalmente el 16,7% indica como muy bueno la percepción del clima organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián.

PALABRAS CLAVES: Gestión educativa, clima organizacional

ABSTRACT

The purpose of this research work was to diagnose the extent to which the Educational Management variable is linked to the variable Organizational Climate in the Educational Institution Fernando Tupac Amaru Bastidas de San Sebastián.

Methodologically it is a descriptive research, not experimental, with a correlational design, the population that make up the teachers of the Educational Institution Fernando Túpac Amaru Bastidas of San Sebastian are equivalent to 30 teachers, the same number also integrates the sample so it is denominates census, in order to obtain the data of the surveyed teachers was done directly through the technique of the survey, these data are processed by means of computer packages and the results are presented by means of tables and statistical graphs, as well as also the number of teachers who have certain perceptions about the topics that links the present will be expressed in percentages, to give affirmation or negation to the hypotheses proposed, was made through the software spss. V.24 making use of the tool or command called Kendall's tau correlation, obtaining as an association coefficient equal to 0.811 between the study variables, which would indicate a high level of correlation.

The following results were obtained from data processing: 43.3% of teachers indicate that there is a regular Educational Management, while 40% indicate that Educational Management is good and 16.7% indicate that they have a very good about Educational Management. In the same way, 43.3% indicate that they perceive a regular organizational climate, 40% indicate the perception of the organizational climate as good, and finally 16.7% indicate that the perception of the organizational climate in the Fernando Túpac Educational Institution is very good. Amaru Bastidas of San Sebastián.

KEYWORDS: Educational management, organizational climate

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Durante varios años se pensaba que el trabajador era un recurso más en la organización, al cual le correspondía efectuar sus funciones de forma adecuada con el fin de obtener el objetivo de la compañía. No se consideraba que a igual que las maquinarias requieren de cuidados y mantenimiento apropiado, los trabajadores que son personas ante todo, igualmente. Las organizaciones suponían que un salario era suficiente para ellos, sin embargo el tiempo demostró que se necesita mucho más para conservar y optimizar la productividad en una institución.

A nivel internacional, es complicado lograr un adecuado clima laboral, ya que se necesita de un grupo de individuos que cooperen en ello. Se debe considerar también que no basta la cantidad de salario que reciban, por más que este sea satisfactorio, si se tiene un ambiente laboral negativo, intolerable, sin interacción entre compañeros y un jefe injusto, esto reducirá el entusiasmo por trabajar, y habrá ausentismo laboral.

El clima organizacional educativo está conformado por causas vinculadas a la conducta humana, aspectos políticos internos y externos tanto en la parte de la dirección, administrativa y la parte pedagógica, que crea una conducta individual – grupal, los cuales son centralizadas en el interior de una comunidad educacional en la cual se percibe dentro de un ambiente laboral en medio de una sociedad con diferentes tipos de ambientes organizacionales.

La formación y actualización de los maestros y directivos es fundamental, de esta manera las Instituciones Educativas logran enfrentar una realidad competitiva versátil respecto a su estructura organizacional. Por esto es necesario un buen desempeño directivo para así conseguir que el trabajador, habite en un entorno agradable, formando mejores trabajos laborales.

De forma similar en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián, se realizó el estudio del presente trabajo de investigación, donde se percibe permanentemente una situación de conflictos entre los miembros de la Institución Educativa percibiéndose un resquebrajamiento en las relaciones interpersonales entre los actores educativos, generando incompatibilidad en las comunicaciones asertivas y en la relación con todos los involucrados de la Institución. Además en el procedimiento de identificarse en las demandas y necesidades de la Institución Educativa existe un descontrol en la solución de los problemas de la Institución, generándose una atmósfera que no favorece el logro de los objetivos institucionales.

En la organización, referente a la gestión educativa no existe una gestión efectiva con liderazgo pedagógico de los directivos, relacionada a las actividades de dicha Institución, existe una desorganización entre los actores educativos que conforman la organización en el cumplimiento de sus funciones como en el manejo del talento humano donde no se valora sus habilidades y capacidades de los maestros. De la misma manera se percibe en el proceso enseñanza – aprendizaje, que los maestros no toman en cuenta las estrategias didácticas y los estilos de aprendizaje de los estudiantes. De igual manera no hay un consenso entre los intereses particulares con los de la Institución, de tal manera que coadyuve tomar decisiones para lograr los propósitos que exige una buena organización en la conducción del talento humano y bienes materiales y económicos de la Institución Educativa. Además que en dicha institución no establece una buena relación comunicativa con los padres de familia, como también no se establece alianzas con las diferentes instituciones públicas y/o privadas, policía nacional, centros de salud, para lograr una calidad de servicio en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián.

En este trabajo de investigación, se describirá la situación actual de la gestión educativa y el clima organizacional y a partir de ello impulsar las acciones pertinentes tanto en la gestión que realizan los directivos como el clima organizacional que existe dentro de esta Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas.

Finalmente comprometido con la problemática actual es necesario centrar una problemática general o universal para relacionar la gestión educativa con el clima organizacional.

1.2 Trabajos previos :

Antecedentes

A Nivel Internacional

- a) Correa, J.(2013). Elaboró su tesis titulada: **“Relación existente entre el clima laboral y la propuesta de Gestión Educativa de la facultad de estudios a distancia de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG) y su influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los diferentes actores que la integran”**. Siendo una de sus principales conclusiones la siguiente: **“Clima laboral y motivación**. Se encuentra que en Faedis las personas reclaman que debe haber una verdadera gestión educativa en donde las directivas conozcan a sus empleados para facilitar los procesos y especialmente el trabajo en grupo y la motivación, redundando en la construcción de un adecuado clima laboral.

Comentario:

Referente a la propuesta de la gestión educativa de la facultad de estudios a distancia debemos considerar dentro de esta investigación que la parte administrativa, pedagógica y comunitaria, no son planificadas con anterioridad son tomadas arbitrariamente, lo cual no permite un gestión adecuada en el desarrollo de esta organización, de igual modo los objetivos trazados no se pueden ser realizados con eficiencia y eficacia. En cuanto al clima no existe un ambiente adecuado, favorable que coadyuve en la productividad de esta Institución, tampoco no hay planteamiento de estrategia que oriente la

interacción enfocada por docentes que genere relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, las motivaciones e incentivos, factores que intervienen en forma negativa en el resquebrajamiento Institucional.

A Nivel Nacional

- b) Aldunate y Chirinos (2016). Elaboraron su tesis titulada: **Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa de la UGEL 07, distrito de Chorrillos, 2015.** demostrando un coeficiente de Spearman (Rho) de 0,865** que determinó la existencia de una correlación directa alta y significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en las Instituciones Educativas de EBA de la UGEL 07 del distrito de Chorrillos, 2015, siendo el índice de correlación 86.5%. Llegando a afirmar lo siguiente: a mayor gestión educativa, mayor clima organizacional.

Comentario:

El trabajo de esta tesis tiene similar resultado con la investigación realizada, donde señala la existencia de una relación significativa entre la gestión y el clima organizacional, donde indica que los directivos de las Instituciones Educativas garanticen una comunicación horizontal entre los actores educativos, para mejorar los niveles de comunicación y una interacción donde se practique la empatía, respeto y la tolerancia. Así mismo debe haber un cambio de actitud por parte de los directivos jerárquicos que desarrollen eficazmente la gestión educativa.

- c) Alarcón, Z. (2013). Elaboró su tesis titulada: **Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima metropolitana.** Siendo una de sus principales conclusiones la siguiente: conocer el papel de la gestión educativa y la calidad de la educación que logran las instituciones privadas, se puede decir que es determinante, ya que los comentarios de todos los participantes apoyan esta idea y después de lo observado, se considera acertada.

Los logros de los alumnos en materia de comunicación oral y escrita, análisis y síntesis y solución de problemas están directamente relacionados con la

buena gestión de los directivos de las instituciones; así es que, la organización y participación a concursos es recurrente. Tan es así, que todas las Instituciones tienen reconocimientos nacionales e internacionales.

Comentario:

Es importante tener un relación cercana con padres y estudiantes que tienen diferentes problemas, los cuales que tengan una atención individualizada para evitar la deserción escolar y lo cual permitirá buscar estrategias para ser atendidos oportunamente, capacitar a los directores en la parte administrativa, pedagógica como en las relaciones con los actores educativos buscando una educación de calidad por medio de una gestión eficiente.

d) Martín, E. (2018). Elaboró su tesis titulada: **Gestión Educativa y Clima Institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.** Siendo una sus principales conclusiones:

- Se identificó una relación alta y directa entre la gestión educativa y el clima institucional, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman es R es igual a 0.917, con el valor de significancia p menor a 0.05, aceptándose la hipótesis de la investigación.
- Se identificó que el nivel de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma, es buena en un 53.3 %.
- Se identificó que el nivel del clima institucional de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma, es de nivel regular en un 60 %.

Comentario:

El trabajo de investigación de esta tesis, obtuvo similar resultado en cuanto a la variable organizacional, para ello se requiere consensuar en la toma de acciones correspondientes para la mejora de una gestión adecuada y un clima favorable que contribuya lograr los objetivos pertinentes.

e) Velarde, H. (2017). Elaboró su tesis titulada: **Gestión educativa y clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac Ugel 02 – 2017**. Siendo sus principales conclusiones:

- La gestión educativa se relaciona moderadamente con el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del distrito del Rímac UGEL 02 - 2017, Mediante la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de gestión educativa y clima organizacional se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,514$ el cual representa una correlación moderada.
- Existe una relación baja entre la dimensión pedagógica y el clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02 – 2017. se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,479$ correlación moderada, con nivel de significancia de 0.000, dentro del nivel permitido ($p < 0.01$), con la cual se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre dimensión pedagógica y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac UGEL 02- 2017.

Comentario:

Que el personal directivo debe de hacer un diagnóstico, en qué situación se encuentra en cuanto a las variables de gestión y el clima, en base a ello buscar estrategias para el desarrollo de objetivos estratégicos, para la mejora de las relaciones humanas donde se practique una comunicación asertiva, en busca de un clima favorable, de igual modo este autor toma como referencia la Unesco que es un manual fundamental para el buen desempeño de los directivos.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Gestión Educativa

La investigación sobre gestión en las organizaciones tienen un largo trayecto, un punto importante sobre este tema es la cooperación de los miembros de la organización, observándose el esfuerzo de un grupo de individuos que se organizan en busca de un objetivo compartido y las distintas formas para garantizar su concretización.

La gestión emerge del crecimiento o desarrollo natural de la administración como una materia en forma colectiva, lo cual está enmarcada a las diversas variaciones del entorno a las concepciones del mundo, del individuo y del ambiente político, social, económico, cultural y del mundo tecnológico. Entonces la Gestión Educativa se encuentra influenciada y mediada por el discurso de las políticas educativas, sus modificaciones, desafíos y requerimientos y, por su aplicación en los escenarios locales, regionales y nacionales.

Según Alvarado (2006, cit. Rosario, 2017), define a la gestión como: “la aplicación de un agregado de técnicas, herramientas y procedimientos en la administración de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales. Consecuentemente, según a las definiciones anteriores, la gestión armoniza medios (recursos, procesos, actividades) y fines (objetivos o propósitos a alcanzar)” (p. 17)

De forma concreta, la tendencia por optimizar los cambios administrativos que está orientado a la calidad educativa y del servicio, se condiciona por el desarrollo que tuvo esta institución, entonces aumenta de manera significativa la diversidad de su gestión que lo enmarca en los diversos contextos.

Carrasco (2002). Define que la gestión educativa ejecuta un papel preponderante en la planificación, organización, dirección y control de actos para el cumplimiento de las metas trazadas en el diseño educacional de las instituciones educativas. Consecuentemente la administración educativa es una agrupación de actividades que son realizadas con la participación de los integrantes educativos

para alcanzar sus metas y objetivos institucionales, con la finalidad de buscar estrategias para el desarrollo y cambio de una educación de calidad de manera integral e inclusiva en favor de los estudiantes.

Minerd (2018) define la gestión educativa como un proceso que encamina los proyectos educativos y que ayuda a mantener su identidad a las organizaciones educativas con el propósito de atender las necesidades educativas de carácter local y regional. Asimismo enfatiza los procesos pedagógicos para incentivar el aprendizaje de los alumnos, profesores y sociedad educativa en general, donde interactúan permanentemente con responsabilidad los actores educativos para formarlos integralmente y que sean capaces de integrarse al campo laboral dentro de la sociedad.

Según Martí (2005), la Gestión Educativa es un agregado de diversos contextos a nivel administrativo, político, económico que se realiza con la finalidad de obtener las metas de un plan educativo. De la misma manera se define que es un agrupamiento de diversas acciones que son efectuadas con la intervención de todos los actores educativos con el fin de cumplir un plan educacional.

De acuerdo a Frigerio & Poggi, una apropiada gestión educativa asegurará el éxito de los objetivos que poseen las universidades con este fin lo clasifican en:

La dimensión organizacional.- docentes y la plana jerárquica, al igual que el alumnado estudiantil y los representantes tutelares de los estudiantes, desarrollan su labor educacional en el entorno organizacional, agrupados en equipos, y están sometidos a algunas reglas y requerimientos institucionales; como la estructura formal (flujogramas, la asignación de funciones en el tiempo y espacio determinado).

La dimensión pedagógico-didáctica.- Las funciones que desarrolla un ente Educativo, la caracteriza de otras y que son diferenciadas por la relación existente entre los actores educativos que diseñan procesos didácticos y amplían el conocimiento: los estilos de enseñanza y del aprendizaje, coadyuvan a las prácticas pedagógicas de los maestros, tomando en cuenta las perspectivas de evaluación de los resultados.

La dimensión administrativa.- analiza los actos del gobierno que contienen estrategias de uso de recursos humanos, financieros y tiempos solicitados, así como manejar información importante clave para tomar decisiones. Por esto esta dimensión está relacionada con los trabajos que son necesarios ejecutar y así proveer, oportunamente, el talento humano, económicos y el material que se requiere, con la finalidad de lograr metas en un ente educativo, al igual que las numerosas demandas diarias, problemas y la negociación, para conciliar los intereses particulares con las instituciones.

La dimensión comunitaria.- fomenta que participen todos los actores educativos en la toma de decisiones en la institución. Si se considera los criterios culturales en que cada una de las instituciones, considerando las demandas, requerimientos y la problemática que absorbe del ambiente donde vive (relacionadas entre los actores educativos): requerimientos y necesidades que requiere una Institución Educativa; con la participación de los diferentes estamentos.

De acuerdo a Brunner es cuando aparecen los regímenes para asegurar la importancia de sus procesos de valoración objetiva y subjetiva, de certificación integrante. Es un nuevo modo de organizar el vínculo entre los entes educativos de nivel superior, en función como está constituida sobre una base de una obligación o deber estatal, para ofrecer una asistencia de calidad en los servicios que se brindan dentro de procesos que ejecutan y los resultados logrados dentro de los procesos establecidos que emanan del Ministerio de Educación, que busca una calidad educativa integral con inclusión social en función de los estudiantes

durante el proceso enseñanza – aprendizaje, con la finalidad de lograr resultados eficientes.

En este escenario se ha dado la gestión de calidad, al igual que la universidad este en constante innovación, las transformaciones dentro del entorno social y en particular, de la evaluación de los conocimientos empresariales. Adoptando razonamientos inflexibles de procesos de valoración de las organizaciones estatales, o el acceso de patrones de dirección de un relevante crédito organizacional, en las instituciones públicas es como un ejemplo. Entonces, la institución precisa manifestarse en un intervalo de clase y que, asimismo, es posible lograr aplicando una serie de documentos cabalmente evaluados en lo que se conoce como “gestión de la calidad” y más aún en su vertiente más reciente y vigente total.

Entre los objetivos de la gestión institucional tenemos:

- Realizar eficientemente un avance organizacional en un estado de derecho, con compromisos muy precisas en las instituciones educativas, con personas jerárquicas que fomenten y fortalezcan sistemas de integración responsable y de comunicación clara en los distintos agentes de la colectividad.
- Llevar las numerosas acciones educativas con el fin de logran objetivos generando escenarios necesarios para cumplir los objetivos trazados.
- Lograr que cada miembro de la colectividad educativa efectúe sus labores para alcanzar los objetivos
- Valorar los procesos y resultados del servicio educativo con el fin de identificar resultados, faltas y soluciones creativas que lo mejoren”. Synthesis (2008:9)

Para los niveles de gestión educativa, se asume lo mencionado por Hopkins y Reynolds (2006) sustenta los distintos procedimientos en los variados grados de administración, influye un patrón como guía de su misión cuya operatividad y el ejercicio hacia productos insuperables. Por tanto, la función de miembros de la comunidad es fundamental ya que se esfuerzan en crear dinámicas de cambios internos al término de diagnosticar su institución educativa; mientras, manifiestan impaciencia por mejorar las cosas coordinando con el resto de los miembros de la comunidad educativa. Este enfoque presume la base de una cultura de asistencia entre los miembros de la comunidad educativa; los cuales confían en su capacidad de crear una transformación camino a un conocimiento de calidad; articulados cuya dedicación proceden de modo deliberado cuya modificación en base a sus experiencias cuya exigencia debe buscar optimizar la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

García mencionado por Brandstadter (2007:67) representa las diferentes categorías o grados de organización que son las siguientes.:

- Perfilar contextos que se establezcan para facilitar y favorecer los diversos procesos de la organización.
- Crear circunstancias necesarias para efectuar diálogos enriquecedoras y productivas.
- Proyectar hacia un futuro creativo
- Promover relaciones que fortalezca la calidad educativa
- Desarrollar un avance de liderazgo
- Diagnosticar, identificar, motivar, fortalecer y encaminar la energía de una organización.
- Establecer escenarios para crear, desintegrar la educación, buscar opciones, rutas inexploradas, hacia caminos por edificar.
- Fortalecer permanencia entre las pretensiones de conquista y amparo, las cuales determina la identificación de las instituciones educacionales..
- Involucra una labor subjetiva de la cual es responsable dentro de ese ambiente de trabajo.

Diseña perspectivas de la gestión educativa; según Alvarado (1998) subraya enfoques de la administración educativa que son: mecanismos en forma ordenada y direccional, estos enfoques son:

- Enfoque burocrático. Es un modo de cómo se pueden organizar socialmente, fundamentada en el raciocinio para así garantizar la eficientemente el logro de las metas organizacionales. Este enfoque se basa en ciertos criterios teóricos como:

- La burocracia se fortifica por medio de reglas.
- Fraccionamiento metódico que establece de manera anticipada las funciones.
- Se fijan oficios de acuerdo al orden jerárquico.
- La plana jerárquica debe especializarse en diferentes ramas de su profesión, para sí prestar un buen servicio en materia educativa.
- Analiza la especialización principal de sus líderes jerárquicos.
- Se fijan normas técnicas y parámetros, y se puede planificar el funcionamiento organizacional.

- Enfoque sistémico. La interdependencia entre los numerosos elementos del que hacer educativo para alcanzar los fines de la educación. Determina a los diferentes elementos educativos que se interrelacionan entre sí, buscando planes sólidos y generales. Caracterizada por medio de:

- Lo general, son todas las agrupaciones de los diferentes miembros. Por tanto podemos afirmar parte básica es toda la integridad y las partes secundarias son todos los componentes secundaria que conforman una organización.
- Todo método se encuentra determinado cuando sus componentes están debidamente organizados en su medio
- Las reglas dentro de esta organización están bien establecidas de acuerdo a sus estatutos y reglamentos internos.
- Está en función a la composición de las clases de relaciones.

- De modo que esté en función del compromiso de los diferentes tipos de relaciones existentes dentro de una organización.
 - Está compuesto cuando sus elementos conservan relación de coordinación bien desarrollada.
- Enfoque Gerencial. Vinculado con los planteamientos del sistema organizacional, los procedimientos de actividades que se utilizan eficientemente, los recursos humanos, materiales y económicos para obtener las metas. Se caracterizan:
- Coherencia, tiene una sucesión Lógica y es resultado del razonamiento de la planificación.
 - Planificar el planteamiento de acciones basadas en la historia institucional.
 - Universalidad, componentes de todas las áreas organizacionales.
 - Flexibilidad que se adapta a las modificaciones de acuerdo al contexto.
 - La estabilidad en el proceso continuo, de preveer, ejecutar y revisar en forma permanente de acuerdo a las normas establecidas.

1.3.2. Clima Organizacional

Esta definición se desarrolló recientemente, fue introducida inicialmente por las ciencias psicológicas, industriales y organizacionales por Gellerman en el año 1960. Debido a esto que no se cuenta con una definición y metodología concreta y precisa que permitan elaborar un claro concepto y particular. Como su representatividad modifica desde los principios institucionales estrictamente imparciales, como las disposiciones de un gobierno que está constituido en base a la normas y reglas establecidas por una organización, tomando en cuenta las particularidades subjetivas percibidas, como la amabilidad y la cooperación, lo cual conduce que los científicos se hallan limitado más a la parte metódica, en lugar de buscar conformidad en su interpretación, en sus principios teóricos, como en la función en la cual desempeña el ambiente donde labora dentro de esa institución. Pero si existe un consenso en cuanto a manifestar que el clima

organizacional posee efectos sobre los resultados particulares porque tiene un impacto sobre el trabajador, según su percepción a como un agregado de características intactas que describen una organización, la diferencian de otras e influyen en la conducta de los individuos que la conforman.

También consideran cinco aspectos orgánicos: la dimensión, el sistema de las organizaciones, la complejidad de los procedimientos, el liderazgo y las proyecciones sobre objetivos que deben ser logrados en favor del desarrollo de la institución. Podemos considerar al planteamiento ordenado es más objetivo ya que está basado en variables continuas dentro de la institución y precisadas por la gestión, de igual manera en el enfoque subjetivo de Halpin y Crofts (1962) plantea el clima organizacional como la “opinión” que el trabajador crea de la organización. Que señalan como elemento trascendental. El clima organizacional surge de la idea de que el ser humano se encuentra en escenario complicados y dinámicos, puesto que las organizaciones se encuentran formadas por individuos, y organizaciones que crean conductas diversas. Perturbando el entorno de acuerdo al lugar, es decir de acuerdo al ambiente o contexto donde están situados los miembros de dicha institución. Méndez (2006) declara como principio del clima institucional están enmarcados dentro de la sociedad; aquí la definición de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas destaca lo importante que es el ser humano como un trabajador y de un conjunto de métodos que realiza de forma comunitaria. Puntualiza el clima institucional como consecuencia de como los individuos determinan procedimientos para interactuar de manera colectiva y como dichos procedimientos influyen en un régimen de evaluaciones, credos, comportamientos, costumbres, así como también del contexto donde se encuentra dicha institución, donde las organizaciones tienen su propio clima de acuerdo a las percepciones que los empleados perciben del medio que lo rodea.

El clima dentro de las organizaciones según Méndez (2006) tiene terreno notorio en la dirección de los individuos y en posteriores años tuvo una función importante como objeto de investigación dentro de las organizaciones de distintos fragmentos y dimensiones que buscan describirlo, utilizando las técnicas para medir, analizando e interpretando diferentes métodos que efectúan especialistas

del área de talento humano o el cambio de las organizaciones de una empresa. Según Dessler (1976) lo importante en la definición del ambiente, radica en las diferentes funciones que realiza, del mismo modo establece una relación imparcial de una Institución y en la conducta subjetiva de los empleados.

Por tanto, su definición está basado en el enfoque objetivo de Forehand y Gilmer (1964) quienes plantean elemento primordial del clima el “espíritu” que significa como el trabajador percibe sus demandas colectivas, si estas están satisfechas y si están conformes de la labor cumplida. También es importante considerar, hasta qué punto el trabajador califica la conducta de sus superiores si estas se encuentran sustentadas o emocionalmente apartadas. También existe mucho debate respecto a los agentes del ambiente vinculados referente a la productividad.

Finalmente existe una tercera perspectiva, descrita como moderna desde un enfoque orgánico e intrínseco; la representatividad de este enfoque son Litwin y Stringer (1968). Indican que el clima organizacional contiene los efectos subjetivos, observados del sistema formal, el estilo informal del personal jerárquico, de otros factores ambientales principales sobre lo actitudinal, credos, mérito y estimulación de los individuos que laboran en una institución. Según los enfoques anteriores, Dessler (1976) propone que los trabajadores no maniobran en el vacío, llegan a su centro de labor con opiniones anticipadas, respecto define la forma en que percibe su trabajo y su entorno, ya que el rendimiento de un trabajador no se encuentra únicamente regido por la forma de observar el contexto en que se encuentra, sino también por las percepciones que el trabajador tiene sobre el ambiente en donde labora, como también cuando los trabajadores perciben si existe una buena comunicación, el respeto mutuo, las relaciones interpersonales, el compañerismo. De igual modo cada empleado se autoevalúa la competitividad existente entre compañeros para realizar tareas con mayor productividad. Estas ideas reaccionan con distintos componentes vinculados a la labor que realizan, la forma de su organización estructural de acuerdo a reglamentos y normas que son establecidas en dicha institución, de acuerdo al parecer que tienen los grupos de labor, y así la persona perciba como

vé la atmósfera de su entorno. De estos enfoques se desglosan distintas concepciones del ambiente que a continuación presentamos:

Watters (citado en Dessler, 1976) puntualiza esta palabra como: “las percepciones que la persona posee de la organización en la que labora y la opinión que ha creado de esta en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura”. Es la atmósfera o ambiente donde un individuo percibe durante la permanencia en su centro de labor. Watters y sus representantes establecieron cinco elementos que engloba entorno al clima: la eficiencia de su organización, independencia de su labor, el control implacable por medio de la parte jerárquica que se rigen estrictamente a las leyes que muchas veces son frías e inhumanas, contexto motivante y abierto con una comunicación asertiva y horizontal, y con una disposición centralizada en el trabajador. Sudarsky (1977) el clima organizacional es una definición integrada que accede establecer la forma como las políticas y prácticas administrativas, tecnología, procedimientos para tomar decisiones, etc., se convierte por medio del clima y las motivaciones en la conducta de los grupos de trabajo y los individuos que son influenciadas.

Likert y Gibson (1986) señalan que el clima institucional es la palabra empleada para describir la estructura psicológica de las instituciones. El clima es la impresión del temperamento y estilo del entorno de la institución, es la característica parcialmente perenne del entorno dentro de una institución que plantean los integrantes, tiene un efecto en la conducta y podemos determinar en función a los valores que cada empresa tiene como peculiaridad. Álvarez (1995) precisa el clima organizacional como el entorno de trabajo que resulta de manifestar varios factores de carácter interpersonal, trabajo en equipo características motivacionales, dentro del ambiente de una organización. El contexto en el cual los individuos efectúan su labor determina de modo evidente en su realización personal y conducta, de igual modo como ellos tienen una capacidad creativa y productiva. Gonçalves (1997) señalando al clima de las organizaciones como está relacionado con las circunstancias y las particularidades del entorno Laboral, las que originan la opinión por parte de los trabajadores. Chiavenato (2000) delibera que el clima organizacional, define

como las características o propiedades del entorno laboral que perciben los integrantes de la organización y que conjuntamente influyen directamente en las conductas de los trabajadores.

Goncalves (2000) indica que los elementos de los procedimientos organizacionales producen un ambiente adecuado, según sus apreciaciones de los integrantes. De igual manera provoca ciertas conductas en las personas y dichas conductas incurren en la organización y en el clima, de este modo se concluye el circuito.

Según García (2003), el clima organizacional son las apreciaciones que la persona posee de la organización en la que labora y la opinión que tiene de ella en sus elementos como: independencia, estructura, recompensas, consideración, amabilidad, soporte, apertura, etc. Los conceptos preliminares posibilitan instaurar que el ambiente institucional es la unificación de las cualidades realizadas por las personas que conforman las organizaciones y determinan su conducta, lo que es preponderante para su investigación, la consideración de componentes físicos y talento humano, lo cual es importante para la apreciación de las personas en su ambiente organizacional. Entonces, para comprender el clima organizacional, se requiere entender la conducta de los individuos, el sistema organizacional y los procesos de la organización. Según la verificación preliminar, la representante de este artículo plantea el concepto de clima organizativo, mediante la apreciación de los trabajadores relacionados a un conjunto de sistemas (desarrollo y transformaciones), las relaciones entre los individuos y el entorno físico (elementos laborales), que influyen en las relaciones y transgreden en las reacciones de la conducta de los trabajadores, de modo positivo como negativo, y por tanto, cambian el desarrollo productivo de su labor y de la organización.

(González 2010) en su Cátedra: Sociología Organizacional refiere que, el clima es el conjunto de apreciaciones donde los individuos y los grupos que trabajan en una organización tienen de su lugar de trabajo. Esto hace que la gente se sienta cómoda, a gusto, en un ambiente agradable y amistoso, de acuerdo a sus expectativas, o que por el contrario, la pase mal durante su tiempo de trabajo, por cualquier motivo vinculado a la situación laboral. El tema pasa por cómo perciben los individuos y los grupos la realidad laboral. La percepción no siempre es

consciente ni justificada. Los trabajadores generalmente no identifican claramente los motivos por los cuales se sienten de una manera determinada, pero en función del clima organizacional piensan y actúan de una manera u otra. Lo que sí sabemos, es que el clima tiene consecuencias sobre las actitudes, el comportamiento y las expectativas del trabajador. Las variables condicionantes que actúan para conformar el clima, en algunos casos, difíciles de identificar y de medir.

Las organizaciones necesitan conocer los factores físicos y sociales que influyen en el rendimiento de los individuos. El ambiente que habitan los trabajadores en un ambiente organizacional, se constituye en la intangibilidad resultante de la organización. Por lo tanto, de la interpretación que los trabajadores hacen de su ambiente laboral, depende su comportamiento y en consecuencia buena parte su productividad. Esta atmosfera incide:

- conformar un buen clima adecuadas en las relaciones dentro del ambiente de trabajo.
- El éxito o fracaso en las políticas organizacionales en el cumplimiento de metas que se busca estrategias.
- La conformación eficaz y activa que se presentan con una serie de dificultades en la conducción, organización y coordinación de los niveles jerárquicos.

Podemos decir que el ambiente organizativo:

Es el entorno que se genera los componentes del sistema organizativo y las características que son motivados hacia las personas y grupos. Estas se traducen comportamientos que repercuten en el desarrollo de las organizaciones, en la capacidad de producción, realización, accidentes de trabajo, ausentismo laboral, etc. Se conforma por las propiedades del entorno que observan los trabajadores de su lugar de trabajo. En función a esto, el clima es resultado de las apreciaciones de los empleados, y de la estructura y de los procesos definidos por la organización. Está definido por una multitud de componentes y los grados de presentación de cada uno de ellos, son las dimensiones que lo configuran. Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos del personal al afectar el

grado de compromiso y colaboración del personal.

Un clima adecuado posee gran posibilidad de obtener una significancia alta de identificación con el sector de trabajo y con la organización. Los indicadores del clima organizacional miden el ambiente de la organización y el placer laboral, sin embargo hay una serie de aspectos del clima Laboral muy estimados en las compañías que son influenciados en el regocijo del ambiente laboral, debido a un clima positivo la productividad aumenta de forma creciente, destacándose las características como:

- Un grado de impuntualidad mínimo. La cual determina las diferentes clases de horarios flexibles son un aliado preciso para la administración del tiempo apropiado.
- La impuntualidad baja. Que crea los distintos tipos de horarios adecuados con el fin de gestionar un tiempo disponible.
- El ausentismo que se reduce.
- La gestión de grupo en equipos fundada en un extenso nivel de comunicación interna y externa, por ello es importante que la comunicación sea abierta, asertiva y horizontal en toda organización.
- La práctica de valores entre profesionales especialistas y los principiantes de la organización empresarial y que facilita en el aprendizaje y su capacitación constante dentro de su formación profesional.
- Capacidad para enfrentar circunstancias críticas con unidad. Insuficiente confrontación y conflictividad.
- La empatía que debe surgir en un ambiente laboral para la existencia de un clima positivo.
- Respeto y reconocimiento por parte de los trabajadores hacia los niveles de jerarquía, y así mismo por parte del jefe hacia sus empleados.

Según Litwin y Stinger (1998), se tienen las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Estructura

Es el modo en que se reúne y dispone las diversas tareas asignadas a cada uno de los componentes de la institución organizativa, de acuerdo a las relaciones existentes entre los diferentes estratos, al límite de su perspectiva, se relaciona con el sistema organizativo propio de cada institución, constituida a través de los organigramas, en el que se fija las tareas designadas a los empleados, el producto ya sea positivo o negativo estará en función de el modo como sea apreciado por los empleados. Litwin y Stinger (1998).

Dimensión 2: Responsabilidad

Se relaciona al modo autónomo que toman los empleados, de acuerdo a los trabajos encomendados y también se encuentran vinculados al cumplimiento de los deberes, que serán comprobadas por el director. Cada actividad ejecutada le correspondería poseer como elemento primordial el que sea una labor o actividad que nos colme de satisfacciones de que se está contribuyendo al desarrollo institucional, cumpliendo de manera activa las funciones establecidas. Litwin y Stinger (1998).

Dimensión 3: Recompensa

Por la tarea que efectúa el empleado tiene que recibir un sueldo razonable y apropiado, esto se vuelve en un aspecto motivador para conservar un ambiente armonioso laboral; considerando a la parte financiera como un aliciente o estresante, porque de ello depende su estatus de vida, incluso las situaciones demuestran que los empleados siempre exigen un aumento adicional por la labor cumplida. Litwin y Stinger (1998).

Dimensión 4: Desafíos

Que son los que se consideran con el propósito de alcanzar las metas y logros planteados, es un ambiente de competencia sana donde los empleados deben cumplir sus objetivos según sus desempeños. Litwin y Stinger (1998).

Dimensión 5: Relaciones

Establecidas por las relaciones interpersonales que existen entre los integrantes de la institución, quienes evidencian el adecuado trato, los resultados, las relaciones existentes y el apoyo mutuo y continuo entre colegas de labor. Litwin y Stinger (1998).

Dimensión 6: Cooperación

Es el trabajo colaborativo, lo cual debe primar entre los actores educativos institucionales, al apoyo pertinente, con el propósito de conservar los vínculos amicales de equipo, con intenciones de lograr metas comunes. Litwin y Stinger (1998).

Dimensión 7: Estándares

Son los parámetros obligatorios en toda organización, estas al ser establecidas o fijadas permiten conocer lo mínimo que se debe de conseguir para el cumplimiento del objetivo, es fundamental que se fijen de modo racional y también que sean alcanzables, para que así los integrantes de la institución divisen igualdad y objetividad entre todos los actores educativos. Litwin y Stinger (1998).

Dimensión 8: Conflicto

Son las diversas confrontaciones que surge dentro de una institución, las discrepancias entre los integrantes, sentimientos creados por diferentes razones como son los vínculos interpersonales, el afán de competitividad, trabajo bajo presión, etc. Litwin y Stinger (1998).

Dimensión 9: Identidad

Es cuando un miembro de la comunidad educativa se identifica con los trabajos que se efectúa en ella, contribuir de diferentes formas con el desarrollo institucional, con el afán de lograr metas organizacionales. Litwin y Stinger (1998).

1.4 Formulación del problema

La problemática actual de la institución Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián se describe mediante las siguientes interrogantes:

PROBLEMA GENERAL

- ¿En qué medida la Gestión Educativa se relaciona con el Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián?

PROBLEMAS ESPECIFICOS

- ¿Cómo es la Gestión Educativa en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián?
- ¿Cómo es el Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián?
- ¿En qué medida las dimensiones de la Gestión Educativa se relaciona con las dimensiones del Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián?

1.5 Justificación del estudio

La justificación Legal; de acuerdo a la Ley de la Reforma magisterial y su Reglamento DS No 004-2013-ED Ley general del sistema de presupuesto, Ley Nº 013 – 2004 – ED. Reglamento de educación Básica Regular, del mismo modo políticamente.

El estudio de esta tesis tiene mucha relevancia en vista que actualmente en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas se percibe una gestión regular, debido a que el director no se preocupa por la planificación de actividades en bienestar de toda la comunidad educativa, así mismo no

plantea capacitaciones para la mejora del clima laboral, no ejerce una buena gestión por desconocimiento en el cumplimiento de las acciones normativas como la planificación, organización, dirección y control del talento humano, es por ello para una efectiva gestión la persona que asuma como líder pedagógico debe estar capacitado, preparado con conocimientos de liderazgo para desempeñarse como tal y potenciar sus capacidades en el ejercicio de sus funciones y ser capaz de conducir a todos los miembros de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el logro de objetivos trazados en beneficio de la enseñanza – aprendizaje, en busca de la mejora de una educación de calidad.

Asimismo se justifica de manera teórica y práctica, en base a la teoría sobre la eficiencia escolar que plantea que tiene relación con una escuela eficiente, es aquella que logra un cambio de manera integral para todos los educandos, mayor de lo que se espera considerando su desempeño anterior y las circunstancias sociales, económicas y culturales de las familias que integran la comunidad educativa. Mediante la teoría organizativa (Minzbert, 1994), que investiga los componentes institucionales y su respectivo planteamiento. Es la explicación y especificación del sistema de cualquier disciplina y de las transformaciones de las diferentes actividades que realizan las entidades. Refiriéndose que el fin fundamental de la gestión en los centros educativos, es mejorar los aprendizajes, al efectuar esta investigación se tiene como fin determinar cómo es la gestión directiva y esta qué relación tiene con ejercicio del docente en su labor diaria.

Asimismo se argumenta pedagógicamente en razón a lo señalado por Cassasus (2000), quien considera que para alcanzar una gestión directiva eficaz es uno de los grandes retos que deben afrontar los centros educativos, generando escuelas eficaces, sobre todo, de igual modo entendiéndose la gestión una herramienta eficaz para desarrollar las actividades educacionales en su aprendizaje de los estudiantes y mejorar el desempeño de los docentes, por medio de las actualizaciones capacitaciones para lograr un cambio

transformadora. Y mejorar los niveles de convivencia y la identidad del educador.

1.6 Hipótesis:

Hipótesis General:

La Gestión Educativa se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián

Hipótesis Específicos:

- La Gestión Educativa en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián, es medianamente adecuado.
- El Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián, es poco adecuado.
- Las dimensiones de la gestión educativa se relaciona significativamente con las dimensiones del clima organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián.

1.7 Objetivos:

Objetivo General:

Determinar en qué medida la Gestión Educativa se relaciona con el Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián.

Objetivos Específicos:

- Describir como es la Gestión Educativa en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián.
- Describir cómo es el Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián.

- Determinar en qué medida las dimensiones de la gestión educativa se relaciona con las dimensiones del clima organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián.

II. MÉTODO

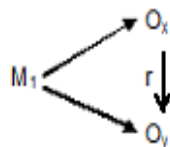
2.1 Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a la estrategia usada en el presente trabajo de investigación, es del tipo descriptivo correlacional. Considerándose descriptivo, puesto que el propósito es dar una descripción de las variables de estudio Gestión Educativa y Clima Organizacional. Es del tipo correlacional, lo que se busca es analizar la dependencia y el grado de afinidad en el que verán involucradas las variables de estudio en el presente tema de investigación.

En el presente estudio el diseño será no experimental de corte transversal o transeccional correlacional. Es del tipo no experimental, debido a que se observa los fenómenos tal como se muestran en su entorno natural, enseguida estas condiciones deben ser analizadas, dicho de otra manera no se crea ninguna situación, se observa situaciones actuales, estas condiciones actuales no deben ser provocadas de manera intencional por la persona que se va encargar de la investigación. (Hernández y otros; 1998)

Es de corte transversal o transeccional correlacional, porque en este trabajo de investigación se van a describir las distintas relaciones existentes entre las variables de estudio en una circunstancia y tiempo determinado. (Hernández y otros; 1998).

De acuerdo a ello, se tiene el siguiente esquema:



Dónde:

- M_1 : Muestra del trabajo de investigación.
- O_x : Observación de la variable gestión educativa
- O_y : Observación de la variable clima organizacional.
- r : Relación existente entre ambas variables de estudio.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Variable de investigación 1: Gestión Educativa

Dimensiones

- Institucional
- Pedagógica
- Administrativa
- Comunitaria

Variable de investigación 2: Clima Organizacional

Dimensiones

- Estructura
- Responsabilidad
- Recompensa
- Desafíos
- Relaciones
- Cooperación
- Estándares
- Conflicto
- Identidad

2.2.2 Operacionalización

Variable de estudio 1: Gestión Educativa

| DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|--|--|--|---|
| <p>GESTIÓN EDUCATIVA</p> <p>La gestión educativa 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 escolar con formas de participación democráticas que apoyan el desempeño de docentes y directivos a través del desarrollo de proyectos educativos adecuados a las características y necesidades de cada escuela. MINEDU (2011).</p> | <p>GESTIÓN EDUCATIVA</p> <p>Según esta definición la gestión educativa es un concepto amplio que aplica al clima organizacional, lo cual se realiza sin limitaciones geográficas, físicas y temporales, las principales tareas de la gestión educativa son: Institucional, Pedagógica, Administrativa Comunitaria. MINEDU (2011).</p> | <p>INSTITUCIONAL</p> <p>“Esta dimensión contribuye a identificar las formas como se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución”. MINEDU (2011).</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Planificación. -Organización. -Gestión. |
| | | <p>PEDAGÓGICA</p> <p>“Esta dimensión se refiere al proceso fundamental del quehacer de la Institución Educativa y los miembros que la conforman: La enseñanza-aprendizaje”. MINEDU (2011).</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Capacitación docente. - Planificación curricular. -Pertinencia curricular -Monitoreo pedagógico |
| | | <p>ADMINISTRATIVA</p> <p>“En esta dimensión se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la Institución Educativa, como también el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esta dimensión busca en todo momento conciliar los intereses individuales con las institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales”. MINEDU (2011).</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Presupuesto. -Recursos materiales |
| | | <p>COMUNITARIA</p> <p>“Esta dimensión hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, como se integran y participa de la cultura comunitaria”. MINEDU (2011).</p> | <ul style="list-style-type: none"> -Conocimientos y experiencias. -Jornadas y encuentros de padres. |

Variable de estudio 2: Clima Organizacional

| DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|---|---|---|--|
| <p>Clima Organizacional Es el conjunto de características propias que describen a una institución, que permite distinguir una de institución de otra, estos perduran a través de los años e influyen en la forma como se comportan las personas dentro de la organización, también se asume como la personalidad de la institución. Litwin y Stinger (1998).</p> | <p>Clima Organizacional Es entendido como los efectos que se presentan en la organización, los cuales son subjetivos y fueron percibidos por el sistema formal de la institución como son la Estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, situaciones de conflicto, el estilo de los que dirigen, además de otros factores del ambiente que se presentan como son las actitudes, creencias, valores y agentes motivadores de los trabajadores dentro de una organización. Litwin y Stinger (1998).</p> | <p>Dimensión 1: Estructura Es el modo en que se reúne y dispone las diversas tareas asignadas a cada uno de los componentes de la institución organizativa, de acuerdo a las relaciones existentes entre los diferentes estratos, al límite de su perspectiva, se relaciona con el sistema organizativo propio de cada institución, constituida a través de los organigramas, en el que se fija las tareas designadas a los empleados, el producto ya sea positivo o negativo estará en función de el modo como sea apreciado por los empleados. Litwin y Stinger (1998)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de actividades en la organización. • Composición orgánica de los diferentes estamentos. • Establecer normas, reglas y políticas y procedimientos propios de la institución. • Control de la estructura organizativa. |
| | | <p>Dimensión 2: Responsabilidad Se relaciona al modo autónomo que toman los empleados, de acuerdo a los trabajos encomendados y también se encuentran vinculados al cumplimiento de los deberes, que serán comprobadas por el director. Cada actividad ejecutada le correspondería poseer como elemento primordial el que sea una labor o actividad que nos colme de satisfacciones de que se está contribuyendo al desarrollo institucional, cumpliendo de manera activa las funciones establecidas. Litwin y Stinger (1998).</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía en la ejecución de las actividades encomendadas. • Cumplimiento de los desafíos propuestos. • Compromiso con las actividades asignadas. |
| | | <p>Dimensión 3: Recompensa Por la tarea que efectúa el empleado tiene que recibir un sueldo razonable y apropiado, esto se vuelve en un aspecto motivador para conservar un ambiente armonioso laboral;</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Salario justo y apropiado a la tarea desarrollada. • Incentivos económicos laborales. |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>considerando a la parte financiera como un aliciente o estresante, porque de ello depende su estatus de vida, incluso las situaciones demuestran que los empleados siempre exigen un aumento adicional por la labor cumplida. Litwin y Stinger (1998).</p> | |
| | | <p>Dimensión 4: Desafíos Que son los que se consideran con el propósito de alcanzar las metas y logros planteados, es un ambiente de competencia sana donde los empleados deben cumplir sus objetivos según sus desempeños. Litwin y Stinger (1998).</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Aceptación de riesgos calculados a fin de lograr objetivos propuestos. • Desafíos que coadyuven al cumplimiento de metas. |
| | | <p>Dimensión 5: Relaciones Establecidas por las relaciones interpersonales que existen entre los integrantes de la institución, quienes evidencian el adecuado trato, los resultados, las relaciones existentes y el apoyo mutuo y continuo entre colegas de labor. Litwin y Stinger (1998).</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de un buen trato • Respeto interpersonal a nivel de la organización. |
| | | <p>Dimensión 6: Cooperación Es el trabajo colaborativo, lo cual debe primar entre los actores educativos institucionales, al apoyo pertinente, con el propósito de conservar los vínculos amicales de equipo, con intenciones de lograr metas comunes. Litwin y Stinger (1998).</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo oportuno entre trabajadores. • Logro de objetivos comunes. |
| | | <p>Dimensión 7: Estándares Son los parámetros obligatorios en toda organización, estas al ser establecidas o fijadas permiten conocer lo mínimo que se debe de conseguir para el cumplimiento del objetivo, es fundamental que se fijen de modo racional y también que sean alcanzables, para que así los integrantes de la institución dividan igualdad y objetividad entre todos los actores educativos. Litwin y Stinger (1998).</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de parámetros o patrón que indica cumplimiento de los mismos. • Logro de estándares establecidos. |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>Dimensión 8: Conflicto Son las diversas confrontaciones que surge dentro de una institución, las discrepancias entre los integrantes, sentimientos creados por diferentes razones como son los vínculos interpersonales, el afán de competitividad, trabajo bajo presión, etc. Litwin y Stinger (1998).</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Desavenencias entre los miembros del grupo. • Motivos de generación de conflictos. |
| | | <p>Dimensión 9: Identidad Es cuando un miembro de la comunidad educativa se identifica con los trabajos que se efectúa en ella, contribuir de diferentes formas con el desarrollo institucional, con el afán de lograr metas organizacionales. Litwin y Stinger (1998).</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso institucional con la institución. • Contribución para el logro de objetivos institucionales. |

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Es considerada a la población como el total de las personas a las cuales se generaliza los resultados del estudio de investigación, que están definidas y delimitadas por los atributos comunes que poseen y son precisados en el tiempo y espacio establecido. Hernández, Fernández y Batispta (2010). En la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián está conformada por una población equivalente a 30 maestros.

Muestra

La muestra en relación a la población, es adecuada cuando tiene el número de miembros suficientes para determinar la existencia de las mismas cualidades de la población en estudio. Hernández, Fernández y Batispta (2010).

La investigación pretende considerar a toda la población para ser evaluados, a esto se le denomina MUESTRA UNIVERSAL O POBLACIÓN CENSAL.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Variable de estudio: Gestión Educativa

En el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta y el uso del instrumento de medición para la recolección de datos que es el cuestionario con una cantidad determinada de ítems para analizar la variable gestión educativa y sus dimensiones.

Descripción:

El cuestionario para medir la variable gestión educativa se aplicará al total de la población que son un número de 30 docentes. Este número de ítems del cuestionario estará conformado por 4 dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria propuesto por MINEDU (2011).

2.4.2 Variable de estudio: Clima Organizacional

En el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta y el uso del instrumento de medición para la recolección de datos que es el cuestionario con una cantidad determinada de ítems para analizar la variable clima organizacional y sus dimensiones.

Descripción:

El cuestionario para medir la variable clima organizacional se aplicará al total de la población que son un número de 30 docentes. Este número de ítems del cuestionario estará conformado por 9 dimensiones: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafíos, Relaciones, Cooperación, Estándares, Conflicto e Identidad.

TABLA 1 ESCALA DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES

| VARIABLE | Gestión educativa | Clima Organizacional |
|--------------------|--|--|
| TIPO | Cualitativa Ordinal | Cualitativa Ordinal |
| ESCALA DE MEDICIÓN | Ordinal: Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra. | Ordinal: Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra. |
| CATEGORIAS | DEFICIENTE, REGULAR, BUENO, MUY BUENO | DEFICIENTE, REGULAR, BUENO, MUY BUENO |

2.4.3 Validación y confiabilidad de instrumentos de Investigación

La elaboración de instrumentos de investigación, para la recolección de datos fueron validados por juicio de expertos.

Confiabilidad

Se entiende por confiabilidad a la amplitud del instrumento para evaluar de forma acertada y precisa la característica que se pretende estimar, tomando en cuenta dos conceptos importantes, los cuales son uno de consistencia interna y otro de estabilidad temporal. El de consistencia interna recolecta el grado de coincidencia o similitud (homogeneidad) que existe entre los ítems que conforman el instrumento de investigación. La estabilidad en el dominio del tiempo se refiere a la capacidad del instrumento para emitir las mismas mediciones cuando se aplica en circunstancias diferentes a los mismos individuos.

Para la determinación de la confiabilidad del instrumento se manejó la técnica de Cronbach como un indicador principal, están van ser usadas en los cuestionarios, donde las respuestas no son preceptivamente bipolares, sino que se dan en escalas Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006).

Este coeficiente α fue planteado en el año de 1951 por Cronbach como un estadístico para calcular la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto que se obtiene a partir de la suma de diversas mediciones. Este coeficiente α está en función del número de elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento s_j^2 , y de la varianza total s_x^2 , expresándose la fórmula de la siguiente manera:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para caracterizar el valor del coeficiente de confiabilidad se usará la siguiente tabla.

TABLA 2 PUNTUACIÓN PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH

| Rango | Magnitud |
|-------------|----------|
| 0.01 a 0.20 | Muy baja |
| 0.21 a 0.40 | Baja |
| 0.41 a 0.60 | Moderada |
| 0.61 a 0.80 | Alta |
| 0.81 a 1.00 | Muy alta |

Haciendo uso del software estadístico IBM SPSS STATISTIC versión 24, para realizar el análisis de confiabilidad de los instrumentos de aplicación, obteniéndose los siguientes resultados:

TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

| | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|--------------------|------------------|----------------|
| D1: Institucional | 0,880 | 14 |
| D2: Pedagógica | 0,861 | 09 |
| D3: Administrativa | 0,865 | 04 |
| D4: Comunitaria | 0,837 | 03 |
| Gestión educativa | 0,850 | 30 |

FUENTE: Elaboración propia

Mediante la aplicación del software estadístico SPSS. V24 se realizó el procesamiento de datos para determinar el coeficiente de alfa de Cronbach para las variables de estudio y sus dimensiones, resultando estos valores por encima del valor establecido que es igual a 0.7, lo cual indica que los

instrumentos aplicados con los ítems propuestos para la recolección de datos es confiable, estos resultados obtenidos llegan a ubicarse clasificatoriamente en valores muy altos en su mayoría lo cual lo hace más confiable la aplicación de los instrumentos para la toma de datos.

TABLA 4 ESTADÍSTICOS DE FIDELIDAD PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

| | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|----------------------|------------------|----------------|
| D1: Estructura | 0,826 | 10 |
| D2: Responsabilidad | 0,844 | 07 |
| D3: Recompensa | 0,833 | 03 |
| D4: Desafíos | 0,880 | 03 |
| D5: Relaciones | 0,861 | 04 |
| D6: Cooperación | 0,865 | 06 |
| D7: Estándares | 0,837 | 04 |
| D8: Conflicto | 0,701 | 04 |
| D9: Identidad | 0,850 | 04 |
| Clima Organizacional | 0,771 | 45 |

FUENTE: Elaboración propia

Mediante la aplicación del software estadístico SPSS. V24 se realizó el procesamiento de datos para determinar el coeficiente de alfa de Cronbach para las variables de estudio “clima organizacional” y sus dimensiones, resultando estos valores por encima del valor establecido que es igual a 0.7, lo cual indica que los instrumentos aplicados con los ítems propuestos para la recolección de datos es confiable, estos resultados obtenidos llegan a ubicarse clasificatoriamente en valores altos y muy altos en su mayoría lo cual lo hace más confiable la aplicación de estos instrumentos, para obtener una data estadística y poder realizar un procesamiento adecuado de datos.

2.5 Métodos de análisis de datos

Mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, estos serán procesados y organizados en forma de tablas y gráficos, utilizando herramientas informáticas como el software IBM SPSS STATISTIC v.24 y M.S Excel.

Las variables de estudio gestión educativa y clima organizacional, son del tipo ordinal, por medio de la prueba estadística de τ de Kendall, se nos indica si estas variables están asociadas y qué tan fuerte es su grado de asociación entre las variables.

- **Tau-b de Kendall.** Medida no paramétrica de la correlación para variables ordinales o de rangos que tiene en consideración los empates. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de la relación. Los valores mayores indican que la relación es más estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas.

La fórmula que se usará para el cálculo de esta medida está expresada por:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y $n_{E(X)}$, $n_{E(Y)}$ indican el número de empates.

- **Interpretación el valor de “Tau-b”:**
 - Desde 0.00 a 0.19 presenta una correlación Muy baja
 - Desde 0.20 a 0.39 presenta una correlación Baja
 - Desde 0.40 a 0.59 presenta una correlación Moderada
 - Desde 0.60 a 0.89 presenta una alta correlación
 - Desde 0.90 a 1.00 presenta una correlación muy alta

III. RESULTADOS

3.1. Descripción.

Una vez realizada la recolección de datos, se procede a realizar un manejo de los datos mediante el uso de software M.S. Excel, se obtiene los resultados tanto para las variables de estudio, de igual manera para sus dimensiones. Para poder clasificar estos resultados realizamos previamente una escala de valoración, y esto nos permitirá decidir en qué situación se encuentra las variables de estudio, al igual que sus dimensiones, y así establecer que mecanismos se debe tomar para seguir el proceso de la mejora continua.

TABLA 5 INTERVALO DE PUNTAJES Y ESCALA DE VALORACIÓN PARA LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

| VARIABLE/DIMENSIÓN | PUNTAJE | VALORACIÓN |
|--------------------|---------|------------|
| D1: Institucional | 14-24 | DEFICIENTE |
| | 25-35 | REGULAR |
| | 36-46 | BUENO |
| | 47-56 | MUY BUENO |
| D2: Pedagógica | 09-15 | DEFICIENTE |
| | 16-22 | REGULAR |
| | 23-29 | BUENO |
| | 30-36 | MUY BUENO |
| D3: Administrativa | 04-07 | DEFICIENTE |
| | 08-10 | REGULAR |
| | 11-13 | BUENO |
| | 14-16 | MUY BUENO |
| D4: Comunitaria | 03-05 | DEFICIENTE |
| | 06-08 | REGULAR |
| | 09-10 | BUENO |
| | 11-12 | MUY BUENO |
| GESTIÓN EDUCATIVA | 30-52 | DEFICIENTE |
| | 53-75 | REGULAR |
| | 76-98 | BUENO |
| | 99-120 | MUY BUENO |

TABLA 6 INTERVALO DE PUNTAJES Y ESCALA DEVALORACIÓN PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

| VARIABLES/DIMENSIONES | PUNTAJES | VALORACIÓN |
|-----------------------|----------|------------|
| D1: Estructura | 10-17 | DEFICIENTE |
| | 18-25 | REGULAR |
| | 26-33 | BUENO |
| | 34-40 | MUY BUENO |
| D2: Responsabilidad | 7-12 | DEFICIENTE |
| | 13-18 | REGULAR |
| | 19-23 | BUENO |
| | 24-28 | MUY BUENO |
| D3: Recompensa | 03-05 | DEFICIENTE |
| | 06-08 | REGULAR |
| | 09-10 | BUENO |
| | 11-12 | MUY BUENO |
| D4: Desafíos | 03-05 | DEFICIENTE |
| | 06-08 | REGULAR |
| | 09-10 | BUENO |
| | 11-12 | MUY BUENO |
| D5: Relaciones | 04-07 | DEFICIENTE |
| | 08-10 | REGULAR |
| | 11-13 | BUENO |
| | 14-16 | MUY BUENO |
| D6: Cooperación | 6-10 | DEFICIENTE |
| | 11-15 | REGULAR |
| | 16-20 | BUENO |
| | 21-24 | MUY BUENO |
| D7: Estándares | 04-07 | DEFICIENTE |
| | 08-10 | REGULAR |
| | 11-13 | BUENO |
| | 14-16 | MUY BUENO |
| D8: Conflicto | 04-07 | DEFICIENTE |
| | 08-10 | REGULAR |
| | 11-13 | BUENO |
| | 14-16 | MUY BUENO |
| D9: Identidad | 04-07 | DEFICIENTE |
| | 08-10 | REGULAR |
| | 11-13 | BUENO |
| | 14-16 | MUY BUENO |
| CLIMA ORGANIZACIONAL | 45-78 | DEFICIENTE |
| | 79-112 | REGULAR |
| | 113-146 | BUENO |
| | 147-180 | MUY BUENO |

3.2. Resultados descriptivos por variables.

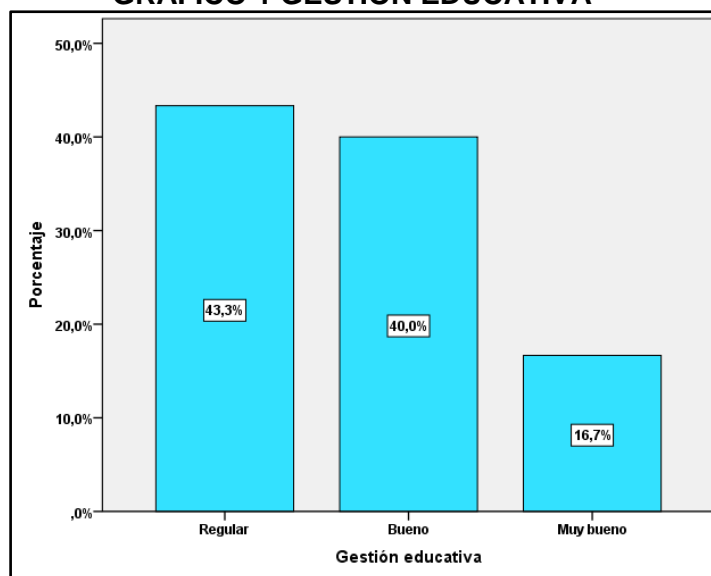
3.2.1. Resultados para variable Gestión educativa

TABLA 7 GESTIÓN EDUCATIVA

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| REGULAR | 13 | 43,3 |
| BUENO | 12 | 40,0 |
| MUY BUENO | 5 | 16,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 1 GESTIÓN EDUCATIVA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Lo que significa que del total de maestros encuestados, el 43,3% deciden que la gestión educativa no es adecuado, en vista que el director no convoca a trabajos en equipo y la comunicación interpersonal entre los actores educativos es inadecuada, el 40% de los docentes encuestados deciden que la gestión educativa es medianamente adecuado, es decir se debe mejorar las condiciones o criterios de trabajo organizado, con liderazgo pedagógico de los directivos y con la colaboración activa de los involucrados de la comunidad educativa. Finalmente el 16,7% de los docentes encuestados deciden que la gestión educativa es adecuada en las dimensiones de gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunal, para aspirar a una

gestión educativa muy buena en la institución educativa Fernando Túpac Amaru de San Sebastián.

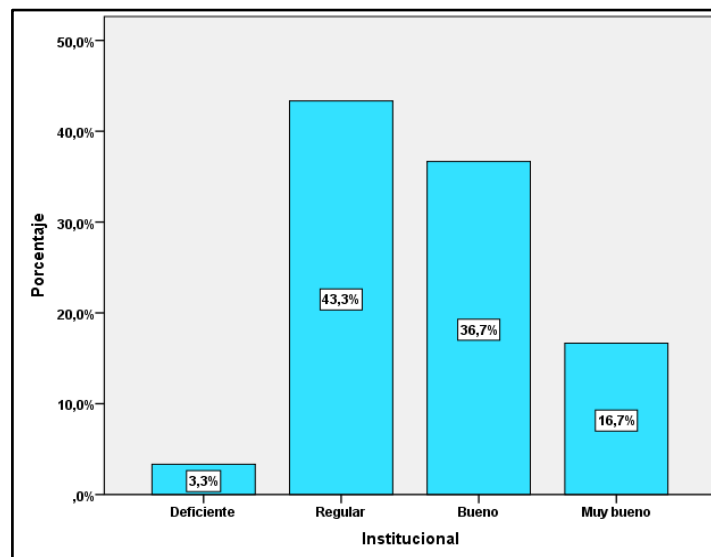
3.2.2. Resultados para dimensiones de Gestión educativa

TABLA 8 INSTITUCIONAL

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 1 | 3,3 |
| REGULAR | 13 | 43,3 |
| BUENO | 11 | 36,7 |
| MUY BUENO | 5 | 16,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 2 INSTITUCIONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

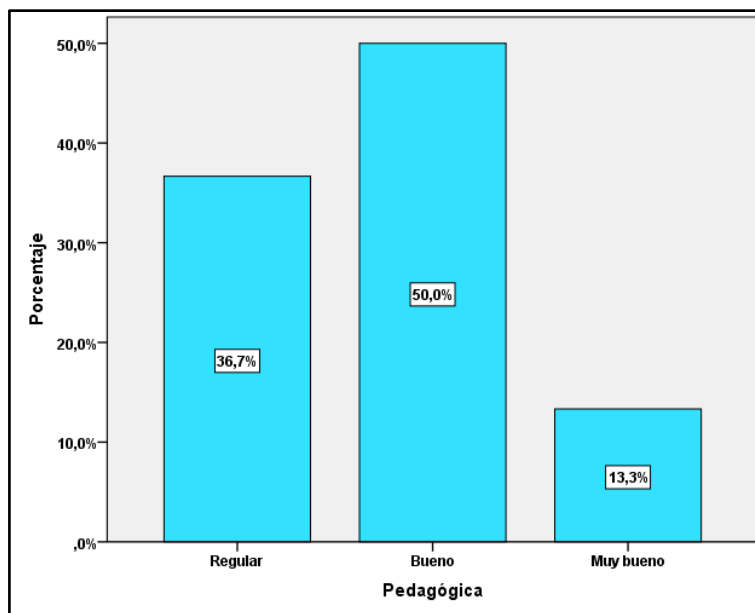
Lo que significa que del total de maestros encuestados, el 3,3% deciden que la dimensión institucional es deficiente porque no existen formas de relacionarse. El 43,3% de los maestros deciden que la dimensión institucional no es adecuado lo que indica las responsabilidades incumplidas por los diferentes actores educativos. De igual manera el 36,7% de los docentes encuestados deciden que la dimensión institucional es medianamente adecuado, porque no existe estilos de liderazgo pedagógico en el cumplimiento de normatividad de las diferentes acciones educativas, y finalmente el 16,7% deciden que la dimensión institucional es adecuado, promueve y valora el fortalecimiento de capacidades y habilidades.

TABLA 9 PEDAGÓGICA

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| REGULAR | 11 | 36,7 |
| BUENO | 15 | 50,0 |
| MUY BUENO | 4 | 13,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 3 PEDAGÓGICA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

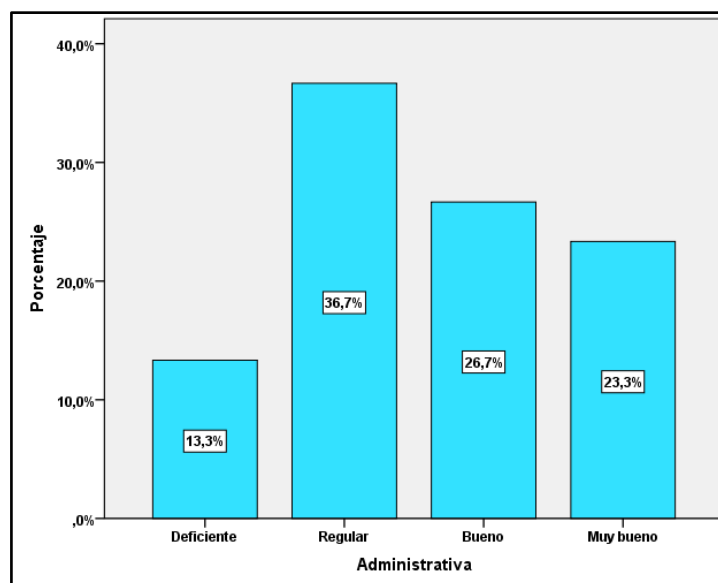
De igual manera el 36,7% indica una gestión pedagógica no adecuada en el desarrollo de prácticas pedagógicas y en la actualización permanente de los maestros. El 50% de maestros manifiestan que en los procesos enseñanza – aprendizaje está acorde con los modelos educativos actuales, tomando en cuenta los diferentes estilos de enseñanza. De igual manera el 13,3% indica que es importante resaltar que esta dimensión es el eje fundamental del que hacer de una institución educativa porque se trata del proceso enseñanza-aprendizaje, diversificación, curricular, estrategias metodológicas, recursos y materiales, evaluación de los aprendizajes deben estar consolidados en el proyecto curricular institucional.

TABLA 10 ADMINISTRATIVA

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 4 | 13,3 |
| REGULAR | 11 | 36,7 |
| BUENO | 8 | 26,7 |
| MUY BUENO | 7 | 23,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 4 ADMINISTRATIVA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

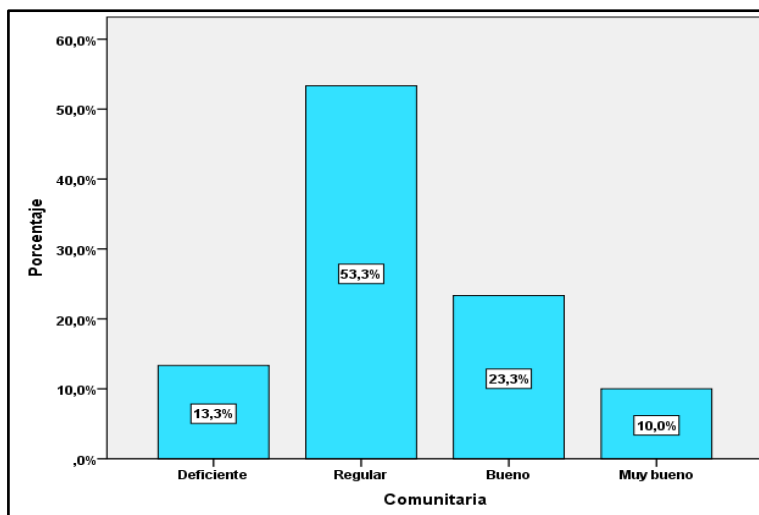
De igual manera el 13,3% menciona que existe una gestión administrativa deficiente, por lo tanto se busca consensuar las metas que permitan tomar decisiones que conlleven a lograr los objetivos institucionales. El 36,7% de los maestros mencionan una gestión administrativa no adecuada, se debe mejorar las estrategias de la organización y conducción del talento humano, los recursos didácticos y materiales, recursos económicos, mantenimiento y conservación de infraestructura, áreas verdes, etc. Así mismo el 26,7% indica que existe una gestión administrativa medianamente adecuada, se debe mejorar la aplicación oportuna de los reglamentos vigentes y la verificación en el cumplimiento de tareas. De forma similar el 23,3% percibe una gestión administrativa adecuada lo cual se debe mejorar el control de la información de acuerdo al reglamento interno dispuesto por la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián.

TABLA 11 COMUNITARIA

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 4 | 13,3 |
| REGULAR | 16 | 53,3 |
| BUENO | 7 | 23,3 |
| MUY BUENO | 3 | 10,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 5 COMUNITARIA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

De igual manera el 13,3% menciona que existe una gestión comunitaria deficiente, donde el director no convoca a los padres de familia para la toma de decisiones. El 53,3% de los maestros mencionan una gestión comunitaria no adecuada, para que una institución educativa sea eficiente y de calidad se debe buscar la colaboración de diferentes entes institucionales como municipalidades, centros de salud, Policía Nacional, Fiscalía de la Familia; para contribuir en la mejora de un servicio eficiente dentro de esta institución educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián. El 23,3% afirma que es medianamente adecuada la gestión comunitaria debido que las relaciones de la comunidad educativa debe estar acorde con su contexto. Finalmente el 10% indica que existe una gestión comunitaria adecuada, donde se percibe que existe una comunicación asertiva entre los miembros de la comunidad educativa, así mismo con la participación de las diferentes instituciones de acuerdo a las demandas y necesidades de dicha institución.

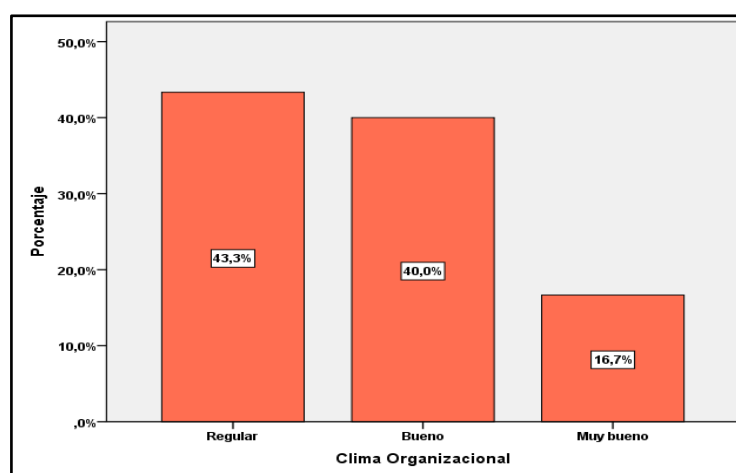
3.2.3. Resultados para Clima Organizacional

TABLA 12 CLIMA ORGANIZACIONAL

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| REGULAR | 13 | 43,3 |
| BUENO | 12 | 40,0 |
| MUY BUENO | 5 | 16,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 6 CLIMA ORGANIZACIONAL



FUENTE: Elaboración propia

Comentario:

Lo que significa que del total de maestros encuestados, el 43,3% afirman que el clima organizacional es regular, en vista que es un factor muy importante dentro una organización a mayor gestión mayor clima organizacional. Se observa que 40% de profesores consideran que el clima organizacional es bueno, debido a que existe un ambiente armónico y compañerismo entre los actores educativos. Y el 16,7% manifiesta que el comportamiento de esta variable es muy buena en vista de que existe un liderazgo por parte de los directivos, así mismo hay una comunicación interpersonal y trabajo en equipo, la solución de conflictos, para la toma de decisiones.

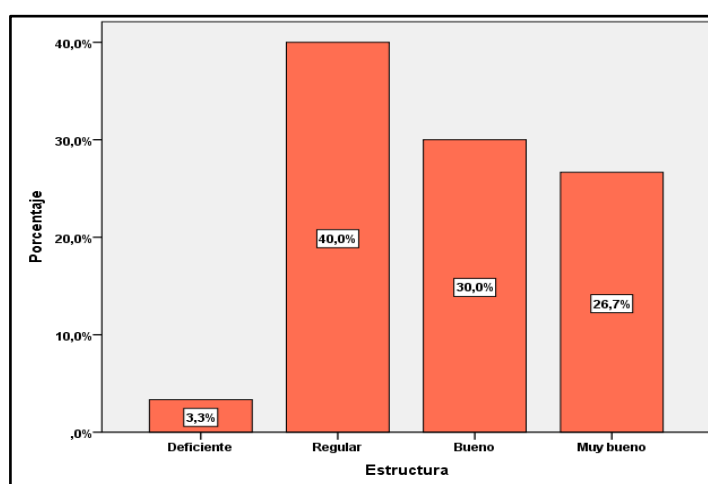
3.2.4. Resultados para dimensiones de Clima Organizacional

TABLA 13 ESTRUCTURA

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 1 | 3,3 |
| REGULAR | 12 | 40,0 |
| BUENO | 9 | 30,0 |
| MUY BUENO | 8 | 26,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 7 ESTRUCTURA



FUENTE: Elaboración propia

Comentario:

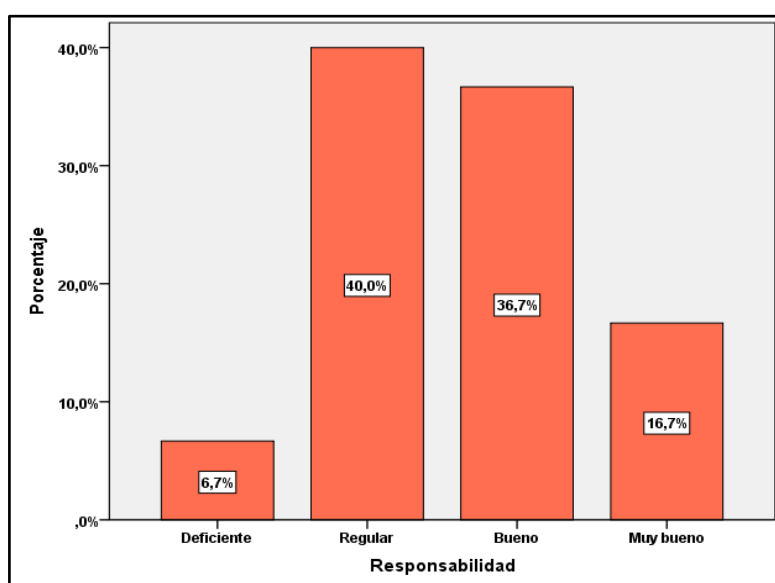
Del total de maestros encuestados, el 3,3% afirman que la dimensión estructura es deficiente en vista que no hay coordinación para la realización de las diversas actividades que involucra a la institución, mientras que el 40,0% considera que es regular, debido a que existe relaciones entre los diversos estamentos donde se observa las funciones que desempeña cada maestro como resultado de como sea percibido por cada uno de ellos, el 30,0% de profesores manifiesta que la dimensión estructura es bueno, determinándose que se coordina, se relaciona y se percibe un ambiente adecuado entre los diversos estamentos. Y finalmente el 26,7% percibe una dimensión estructura muy bueno, se establece normas, reglas y políticas y procedimientos propios de la Institución Educativa.

TABLA 14 RESPONSABILIDAD

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 2 | 6,7 |
| REGULAR | 12 | 40,0 |
| BUENO | 11 | 36,7 |
| MUY BUENO | 5 | 16,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 8 RESPONSABILIDAD



FUENTE: Elaboración propia

Comentario:

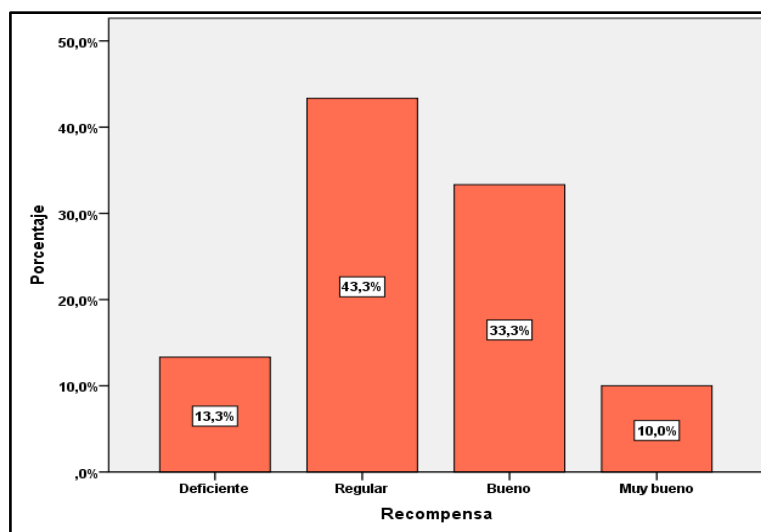
El 6,7% de los profesores perciben que la dimensión responsabilidad es deficiente en vista que no existe una responsabilidad individualizada en la toma de decisiones y en el cumplimiento de las funciones para los cuales fueron encomendadas, mientras que el 40,0% de los profesores determinan que la dimensión responsabilidad es regular determinándose que hay autonomía en el cumplimiento de actividades asignadas. Y el 36,7% de los maestros encuestados perciben una responsabilidad buena en el cumplimiento de las tareas asignadas, y el restante de docentes que es el 16,7% afirman que perciben una responsabilidad muy buena, quienes se sienten satisfechos en el cumplimiento de sus funciones contribuyendo en el crecimiento de la Institución Educativa.

TABLA 15 RECOMPENSA

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 4 | 13,3 |
| REGULAR | 13 | 43,3 |
| BUENO | 10 | 33,3 |
| MUY BUENO | 3 | 10,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 9 RECOMPENSA



FUENTE: Elaboración propia

Comentario:

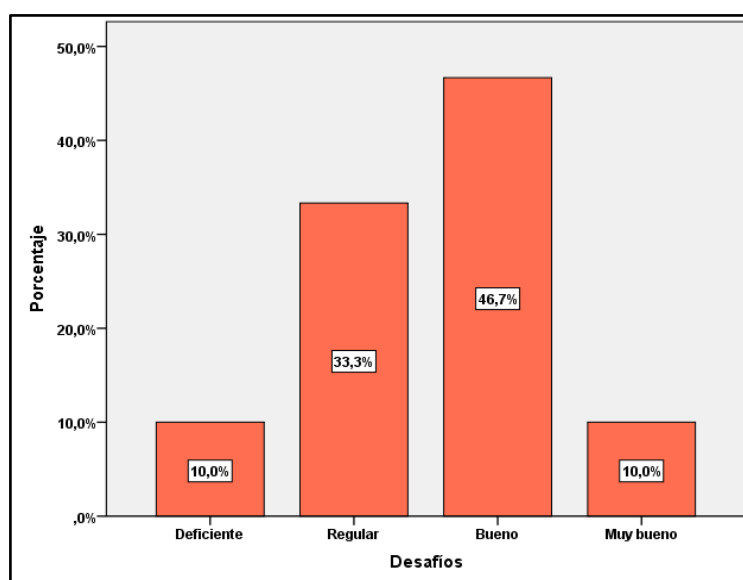
El 13,3% de maestros encuestados perciben la dimensión recompensa como deficiente, lo cual indica que los docentes no perciben un salario justo y motivante por la labor prestada. Así mismo el 43,3% de los profesores considera que es regular en vista de que no perciben un salario apropiado, así mismo no tienen incentivos económicos, el 33,3% de los maestros encuestados indican que la dimensión recompensa es bueno, determinándose que perciben incentivos económicos por la prestación de sus servicios laborales y el restante de docentes que representa el 10,0% percibe como muy buena, se sienten satisfechos con el salario y los incentivos recibidos.

TABLA 16 DESAFÍOS

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 3 | 10,0 |
| REGULAR | 10 | 33,3 |
| BUENO | 14 | 46,7 |
| MUY BUENO | 3 | 10,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 10 DESAFÍOS



FUENTE: Elaboración propia

Comentario:

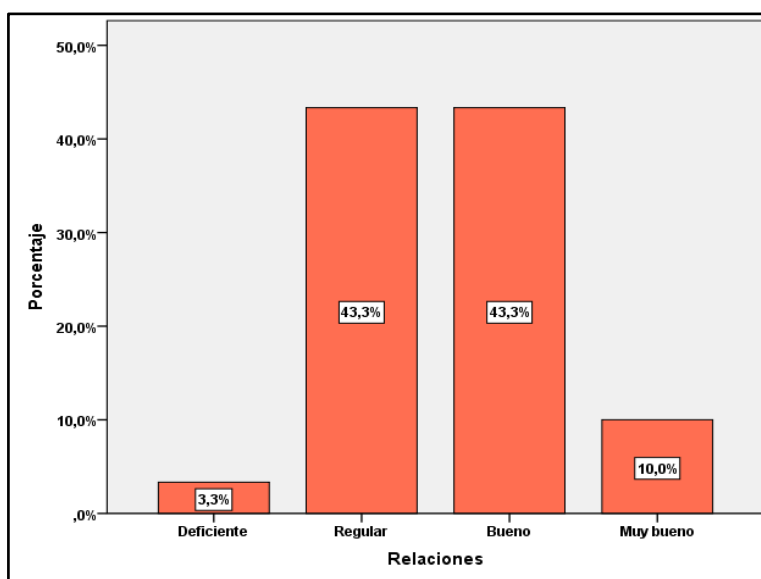
En 10,0% de los maestros consideran que es deficiente, donde se observa que ellos no cumplieron sus metas en base a sus desempeños, mientras que el 33,3% de los maestros considera que es regular en vista que los objetivos propuestos están en función de la competitividad, el 46,7% de los maestros indican que es bueno, ellos consideran que lograron sus objetivos en base a sus desempeños y el restante de maestros que representa el 10,0% perciben que es muy bueno, estos desafíos coadyuvan en la ejecución de objetivos trazados.

TABLA 17 RELACIONES

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 1 | 3,3 |
| REGULAR | 13 | 43,3 |
| BUENO | 13 | 43,3 |
| MUY BUENO | 3 | 10,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 11 RELACIONES



FUENTE: Elaboración propia

Comentario:

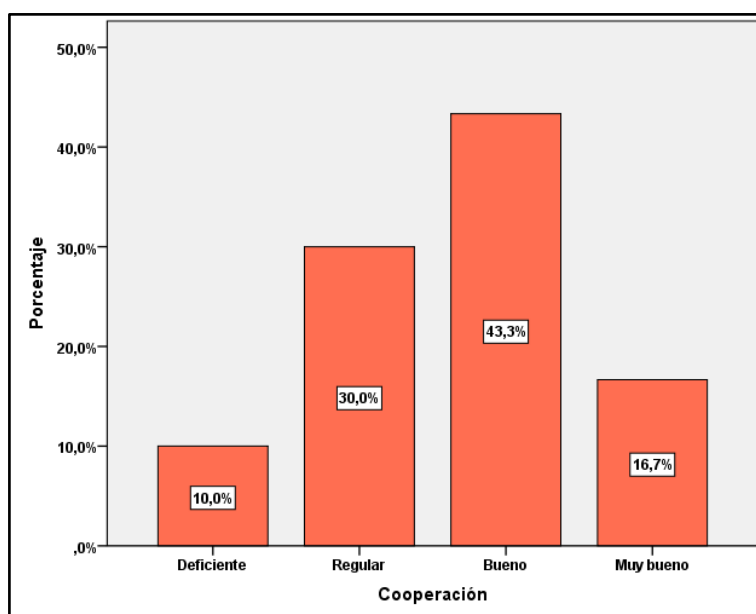
El 3,3% de los maestros encuestados indican como deficiente ellos manifiestan que no existe relaciones interpersonales entre los actores educativos ni apoyo entre colegas de trabajo, mientras que el 43,3% de los maestros perciben como regular, determinándose que hay un ambiente adecuado dentro de esta institución, así mismo el 43,3% perciben que es bueno, en vista que existe relaciones interpersonales donde se evidencia el respeto entre compañeros de labor y el restante de los maestros que es el 10,0% indica que es muy bueno, afirmando que existe relaciones interpersonales un trato adecuado, trabajo en equipo entre los miembros de la Institución Educativa.

TABLA 18 COOPERACIÓN

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 3 | 10,0 |
| REGULAR | 9 | 30,0 |
| BUENO | 13 | 43,3 |
| MUY BUENO | 5 | 16,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 12 COOPERACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Comentario:

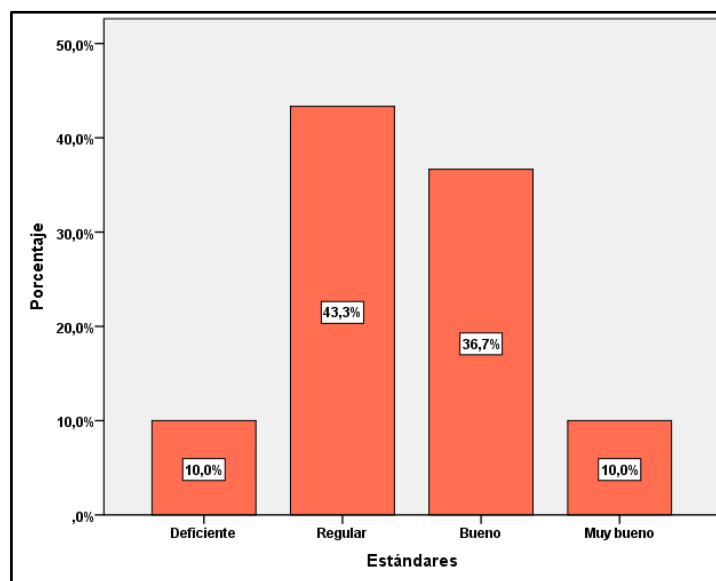
El 10,0% de los maestros encuestados consideran que esta es deficiente, observándose que no hay apoyo entre los miembros de dicha Institución, por lo cual no se puede lograr objetivos comunes. Mientras que el 30,0% considera que es regular debido a que hay compañerismo, apoyo oportuno entre los actores educativos, el 43,3% maestros perciben que es bueno, en vista que existe lazos de amistad de trabajo en equipo y el restante de maestros que es el 16,7% perciben que es muy bueno, en vista que alcanzaron metas de acuerdo a las necesidades comunes de la Institución Educativa.

TABLA 19 ESTÁNDARES

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 3 | 10,0 |
| REGULAR | 13 | 43,3 |
| BUENO | 11 | 36,7 |
| MUY BUENO | 3 | 10,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 13 ESTÁNDARES



FUENTE: Elaboración propia

Comentario:

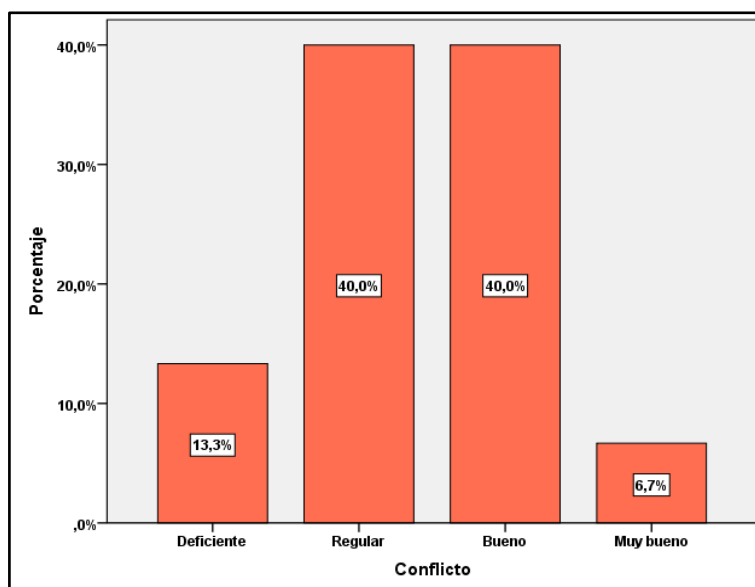
El 10,0% de los maestros encuestados consideran que esta dimensión es deficiente, debido a que esta Institución Educativa no cuenta con reglamento interno de acuerdo al contexto, para establecer parámetros para el cumplimiento de estándares, mientras que el 43,3% consideran que es regular, ellos manifiestan que los parámetros establecidos están acorde a las necesidades tomando en cuenta el contexto de dicha Institución Educativa. El 36,7% de los maestros perciben que es bueno, en vista de que los parámetros establecidos les permita alcanzar la ejecución de las tareas asignadas y finalmente el 10,0% de los profesores encuestados manifiestan que los parámetros establecidos les permite el logro de los estándares de manera equitativa.

TABLA 20 CONFLICTO

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 4 | 13,3 |
| REGULAR | 12 | 40,0 |
| BUENO | 12 | 40,0 |
| MUY BUENO | 2 | 6,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 14 CONFLICTO



FUENTE: Elaboración propia

Comentario:

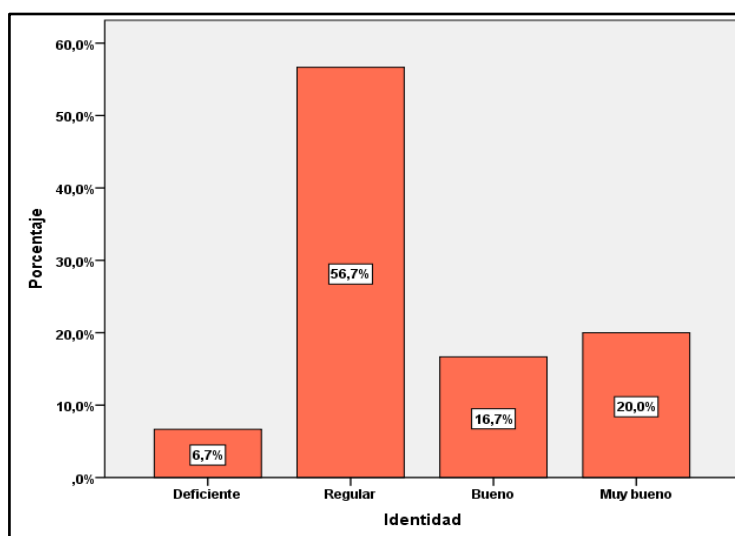
Así mismo el 13,3% de los maestros encuestados manifiestan que la dimensión conflicto es deficiente, determinándose la percepción de objetivos incompatibles entre los actores educativos. Determinándose que el 40,0% de docentes considera como regular a la mencionada dimensión, en tal sentido, el conflicto nos apoyara en el reconocimiento de las diferentes percepciones de los actores educativos. De la misma manera el 40,0% de los docentes perciben que es bueno, en referencia a las diferentes percepciones de los docentes, con el fin de lograr objetivos de toda condición. De la misma manera el restante de profesores que es el 6,7% indica que es muy bueno, el conflicto es una excelente oportunidad para mejorar la solución de problemas que contribuye en el crecimiento de la comunidad educativa.

TABLA 21 IDENTIDAD

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 2 | 6,7 |
| REGULAR | 17 | 56,7 |
| BUENO | 5 | 16,7 |
| MUY BUENO | 6 | 20,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 15 IDENTIDAD



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Así mismo el 6,7% de maestros encuestados manifiestan esta dimensión, como deficiente es decir, los actores educativos no se identifican con las necesidades primordiales de la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru de San Sebastián, de la misma manera el 56,7% percibe como regular la dimensión identidad, en vista de que los actores educativos están identificados con las diversas acciones realizadas dentro de la Institución Educativa de manera que favorezca el crecimiento institucional. Referente el 16,7% de los maestros indican que es bueno, en vista de que los docentes están identificados que coadyuvan en el crecimiento institucional. Finalmente el restante de los maestros que es el 20,0% manifiestan que es muy bueno, están comprometidos con la Institución, contribuyendo para el logro de los objetivos de la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián.

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

3.3.1. Prueba de hipótesis

Para determinar la hipótesis de correlación para las Variables de estudio: Gestión educativa y Clima Organizacional, se procede primero a establecer una prueba de Independencia Chi cuadrado, seguidamente se realizará una prueba de asociación de Tau de Kendall

TABLA 22 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 51,155 | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 47,716 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 25,460 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 30 | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | <p>Ho: Las variables Gestión educativa y Clima Organizacional son independientes estadísticamente</p> <p>Ha: Las variables Gestión educativa y Clima Organizacional no son independientes estadísticamente</p> |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| Estadígrafo de contraste | $\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ <p>Valor calculado $\chi^2 = 51,155$</p> |
| Valor p calculado | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Gestión educativa y Clima Organizacional no son independientes estadísticamente |

TABLA 23 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,811 | ,063 | 9,891 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las variables Gestión educativa y Clima Organizacional no están correlacionadas |
| | Ha: Las variables Gestión educativa y Clima Organizacional están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Gestión educativa 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 0,811. |

3.3.2. Prueba de Sub hipótesis

3.3.2.1. Correlación entre Institucional y estructura

TABLA 24 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INSTITUCIONAL Y ESTRUCTURA

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
|---------------------|------------------|-------|---|-----------------------|-------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,677 | ,074 | 8,142 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Institucional y estructura no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Institucional y estructura están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Institucional y estructura están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,677 |

3.3.2.2. Correlación entre Pedagógica y estructura

TABLA 25 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PEDAGÓGICA Y ESTRUCTURA

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,667 | ,089 | 6,139 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Pedagógica y estructura no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Pedagógica y estructura están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Pedagógica y estructura están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,667 |

3.3.2.3. Correlación entre Administrativa y estructura

TABLA 26 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ADMINISTRATIVA Y ESTRUCTURA

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,778 | ,058 | 10,884 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Administrativa y estructura no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Administrativa y estructura están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Administrativa y estructura están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,778 |

3.3.2.4. Correlación entre Comunitaria y estructura

TABLA 27 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COMUNITARIA Y ESTRUCTURA

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ² | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,580 | ,095 | 5,210 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Comunitaria y estructura no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Comunitaria y estructura están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Comunitaria y estructura están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,580 |

3.3.2.5. Correlación entre Institucional y Responsabilidad

TABLA 28 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INSTITUCIONAL Y RESPONSABILIDAD

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,689 | ,073 | 8,189 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Institucional y Responsabilidad no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Institucional y Responsabilidad están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Institucional y Responsabilidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,689 |

3.3.2.6. Correlación entre Pedagógica y Responsabilidad

TABLA 29 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PEDAGÓGICA Y RESPONSABILIDAD

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
|---------------------|------------------|-------|---|-----------------------|-------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,778 | ,062 | 9,103 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | <p>Ho: Las Dimensiones Pedagógica y Responsabilidad no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Pedagógica y Responsabilidad están correlacionadas</p> |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Pedagógica y Responsabilidad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,778 |

3.3.2.7. Correlación entre Administrativa y Responsabilidad

TABLA 30 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ADMINISTRATIVA Y RESPONSABILIDAD

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,688 | ,068 | 8,276 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Administrativa y Responsabilidad no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Administrativa y Responsabilidad están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Administrativa y Responsabilidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,688 |

3.3.2.8. Correlación entre Comunitaria y Responsabilidad

TABLA 31 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COMUNITARIA Y RESPONSABILIDAD

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
|---------------------|------------------|-------|---|-----------------------|-------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,619 | ,099 | 4,872 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | <p>Ho: Las Dimensiones Comunitaria y Responsabilidad no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Comunitaria y Responsabilidad están correlacionadas</p> |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Comunitaria y Responsabilidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,619 |

3.3.2.9. Correlación entre Institucional y Recompensa

TABLA 32 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INSTITUCIONAL Y RECOMPENSA

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,582 | ,058 | 10,031 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Institucional y Recompensa no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Institucional y Recompensa están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Institucional y Recompensa están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,582 |

3.3.2.10. Correlación entre Pedagógica y Recompensa

TABLA 33 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PEDAGÓGICA Y RECOMPENSA

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,627 | ,056 | 8,997 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | <p>Ho: Las Dimensiones Pedagógica y Recompensa no están correlacionadas</p> <hr/> <p>Ha: Las Dimensiones Pedagógica y Recompensa están correlacionadas</p> |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Pedagógica y Recompensa están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,627 |

3.3.2.11. Correlación entre Administrativa y Recompensa

TABLA 34 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ADMINISTRATIVA Y RECOMPENSA

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,618 | ,058 | 10,087 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Administrativa y Recompensa no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Administrativa y Recompensa están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Administrativa y Recompensa están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,618 |

3.3.2.12. Correlación entre Comunitaria y Recompensa

TABLA 35 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COMUNITARIA Y RECOMPENSA

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
|---------------------|------------------|-------|---|-----------------------|-------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,606 | ,113 | 4,856 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | <p>Ho: Las Dimensiones Comunitaria y Recompensa no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Comunitaria y Recompensa están correlacionadas</p> |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Comunitaria y Recompensa están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,606 |

3.3.2.13. Correlación entre Institucional y Desafíos

TABLA 36 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INSTITUCIONAL Y DESAFÍOS

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,636 | ,078 | 6,795 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | <p>Ho: Las Dimensiones Institucional y Desafíos no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Institucional y Desafíos están correlacionadas</p> |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Institucional y Desafíos están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,636 |

3.3.2.14. Correlación entre Pedagógica y Desafíos

TABLA 37 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PEDAGÓGICA Y DESAFÍOS

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,638 | ,095 | 5,417 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | <p>Ho: Las Dimensiones Pedagógica y Desafíos no están correlacionadas</p> <hr/> <p>Ha: Las Dimensiones Pedagógica y Desafíos están correlacionadas</p> |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Pedagógica y Desafíos están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,638 |

3.3.2.15. Correlación entre Administrativa y Desafíos

TABLA 38 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ADMINISTRATIVA Y DESAFÍOS

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,577 | ,117 | 4,643 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Administrativa y Desafíos no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Administrativa y Desafíos están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Administrativa y Desafíos están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,577 |

3.3.2.16. Correlación entre Comunitaria y Desafíos

TABLA 39 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COMUNITARIA Y DESAFÍOS

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,488 | ,095 | 4,606 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Comunitaria y Desafíos no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Comunitaria y Desafíos están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Comunitaria y Desafíos están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,488 |

3.3.2.17. Correlación entre Institucional y Relaciones

TABLA 40 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INSTITUCIONAL Y RELACIONES

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
|---------------------|------------------|-------|---|-----------------------|-------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,690 | ,079 | 7,539 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Institucional y Relaciones no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Institucional y Relaciones están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Institucional y Relaciones están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,690 |

3.3.2.18. Correlación entre Pedagógica y Relaciones

TABLA 41 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PEDAGÓGICA Y RELACIONES

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,686 | ,088 | 6,242 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Pedagógica y Relaciones no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Pedagógica y Relaciones están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Pedagógica y Relaciones están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,686 |

3.3.2.19. Correlación entre Administrativa y Relaciones

TABLA 42 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ADMINISTRATIVA Y RELACIONES

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,608 | ,112 | 4,729 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Administrativa y Relaciones no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Administrativa y Relaciones están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Administrativa y Relaciones están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,608 |

3.3.2.20. Correlación entre Comunitaria y Relaciones

TABLA 43 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COMUNITARIA Y RELACIONES

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,631 | ,100 | 4,746 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Comunitaria y Relaciones no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Comunitaria y Relaciones están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Comunitaria y Relaciones están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,631 |

3.3.2.21. Correlación entre Institucional y Cooperación

TABLA 44 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INSTITUCIONAL Y COOPERACIÓN

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,667 | ,086 | 6,322 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Institucional y Cooperación no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Institucional y Cooperación están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Institucional y Cooperación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,667 |

3.3.2.22. Correlación entre Pedagógica y Cooperación

TABLA 45 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PEDAGÓGICA Y COOPERACIÓN

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,667 | ,086 | 6,322 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Pedagógica y Cooperación no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Pedagógica y Cooperación están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Pedagógica y Cooperación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,667 |

3.3.2.23. Correlación entre Administrativa y Cooperación

TABLA 46 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ADMINISTRATIVA Y COOPERACIÓN

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,781 | ,056 | 10,816 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | <p>Ho: Las Dimensiones Administrativa y Cooperación no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Administrativa y Cooperación están correlacionadas</p> |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Administrativa y Cooperación están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,781 |

3.3.2.24. Correlación entre Comunitaria y Cooperación

TABLA 47 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COMUNITARIA Y COOPERACIÓN

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,658 | ,069 | 6,551 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | <p>Ho: Las Dimensiones Comunitaria y Cooperación no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Comunitaria y Cooperación están correlacionadas</p> |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Comunitaria y Cooperación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,658 |

3.3.2.25. Correlación entre Institucional y Estándares

TABLA 48 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INSTITUCIONAL Y ESTÁNDARES

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,643 | ,100 | 6,040 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Institucional y Estándares no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Institucional y Estándares están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Institucional y Estándares están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,643 |

3.3.2.26. Correlación entre Pedagógica y Estándares

TABLA 49 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PEDAGÓGICA Y ESTÁNDARES

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,726 | ,055 | 8,407 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | <p>Ho: Las Dimensiones Pedagógica y Estándares no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Pedagógica y Estándares están correlacionadas</p> |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Pedagógica y Estándares están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,726 |

3.3.2.27. Correlación entre Administrativa y Estándares

TABLA 50 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ADMINISTRATIVA Y ESTÁNDARES

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,600 | ,085 | 6,368 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Administrativa y Estándares no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Administrativa y Estándares están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Administrativa y Estándares están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,600 |

3.3.2.28. Correlación entre Comunitaria y Estándares

TABLA 51 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COMUNITARIA Y ESTÁNDARES

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
|---------------------|------------------|-------|---|-----------------------|-------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,582 | ,094 | 4,811 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | <p>Ho: Las Dimensiones Comunitaria y Estándares no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Comunitaria y Estándares están correlacionadas</p> |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Comunitaria y Estándares están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,582 |

3.3.2.29. Correlación entre Institucional y Conflicto

TABLA 52 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INSTITUCIONAL Y CONFLICTO

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,609 | ,104 | 4,777 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | <p>Ho: Las Dimensiones Institucional y Conflicto no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Institucional y Conflicto están correlacionadas</p> |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Institucional y Conflicto están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,609 |

3.3.2.30. Correlación entre Pedagógica y Conflicto

TABLA 53 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PEDAGÓGICA Y CONFLICTO

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,560 | ,104 | 4,558 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | <p>Ho: Las Dimensiones Pedagógica y Conflicto no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Pedagógica y Conflicto están correlacionadas</p> |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Pedagógica y Conflicto están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,560 |

3.3.2.31. Correlación entre Administrativa y Conflicto

TABLA 54 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ADMINISTRATIVA Y CONFLICTO

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,658 | ,104 | 5,781 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | <p>Ho: Las Dimensiones Administrativa y Conflicto no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Administrativa y Conflicto están correlacionadas</p> |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Administrativa y Conflicto están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,658 |

3.3.2.32. Correlación entre Comunitaria y Conflicto

TABLA 55 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COMUNITARIA Y CONFLICTO

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,609 | ,126 | 4,103 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Comunitaria y Conflicto no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Comunitaria y Conflicto están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Comunitaria y Conflicto están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,609 |

3.3.2.33. Correlación entre Institucional e identidad

TABLA 56 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INSTITUCIONAL E IDENTIDAD

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,599 | ,078 | 6,599 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Institucional e identidad no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Institucional e identidad están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Institucional e identidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,599 |

3.3.2.34. Correlación entre Pedagógica e identidad

TABLA 57 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES PEDAGÓGICA E IDENTIDAD

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,657 | ,060 | 6,287 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Pedagógica e identidad no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Pedagógica e identidad están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Pedagógica e identidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,657 |

3.3.2.35. Correlación entre Administrativa e identidad

TABLA 58 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ADMINISTRATIVA E IDENTIDAD

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,588 | ,068 | 7,213 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Las Dimensiones Administrativa e identidad no están correlacionadas |
| | Ha: Las Dimensiones Administrativa e identidad están correlacionadas |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Administrativa e identidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,588 |

3.3.2.36. Correlación entre Comunitaria e identidad

TABLA 59 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES COMUNITARIA E IDENTIDAD

| | | Error estándar | | | |
|---------------------|------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
| | | Valor | asintótico ^a | Aprox. S ^b | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,696 | ,083 | 5,687 | ,000 |
| N de casos válidos | | 30 | | | |

Interpretación y análisis:

| | |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | <p>Ho: Las Dimensiones Comunitaria e identidad no están correlacionadas</p> <hr/> <p>Ha: Las Dimensiones Comunitaria e identidad están correlacionadas</p> |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| 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 | $p = 0,00$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Comunitaria e identidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,696 |

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima organizacional en la institución educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián – Cusco. Para responder a las hipótesis planteadas nos basaremos en los resultados estadísticos y la prueba de hipótesis de este trabajo que es netamente de carácter correlacional entre dichas variables y sus dimensiones respectivamente, luego de haber realizado la interpretación y análisis de los datos estadísticos obtenidos de la muestra resulta:

Referente a la Hipótesis General

En el presente trabajo de Investigación se plantea como hipótesis general lo siguiente. La Gestión Educativa se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián.

Realizando un adecuado procesamiento de datos, obtenemos los siguientes resultados, en la tabla N°23 en la prueba de asociación de tau de Kendall se obtiene un valor de p menor a 0.05, lo cual indica que existe una correlación alta y directa entre ambas variables, siendo su coeficiente de asociación entre ambas variables igual a 0,811.

Datos similares obtuvo Aldunate y Chirinos (2016), quien plantea como hipótesis general lo siguiente “La relación que existe entre la gestión educativa y el clima organizacional en las Instituciones Educativas de EBA de la UGEL 07 del distrito de Chorrillos, 2015 es significativa”.

Ambos autores llegan a la siguiente conclusión “Se ha demostrado un coeficiente de spearman(Rho) de 0,865** que determinó la existencia de una correlación directa alta y significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en las Instituciones Educativas de EBA de la UGEL 07 del distrito de Chorrillos, 2015, siendo el índice de correlación 86.5%. Afirmando lo siguiente: a mayor gestión educativa, mayor clima organizacional”.

Así como también, datos similares obtuvo en la primera conclusión de la tesis planteada por:

Velarde, H. (2017). Quien afirma lo siguiente “La gestión educativa se relaciona moderadamente con el clima organizacional en las instituciones emblemáticas del distrito del Rimac UGEL 02 - 2017, Mediante la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de gestión educativa y clima organizacional se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0,514$ el cual representa una correlación moderada”.

Referente a las Hipótesis Especificas

Hipótesis Especifica N° 1

En el presente trabajo de Investigación se plantea como hipótesis específica N°1 lo siguiente.

La Gestión Educativa en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián, es medianamente adecuado. De la tabla N° 7 y gráfico N° 1, se obtiene lo siguiente:

El 43,3% de los docentes indican que la Gestión Educativa es regular, mientras que el 40% indican que hay una buena gestión educativa y el 16,7% indican es muy buena la gestión educativa Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas.

Martín, E. (2018). En su tesis titulada “Gestión Educativa y Clima Institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017”. En su conclusión N° 2 indica lo siguiente “Se identificó que el nivel de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma, es buena en un 53.3 %”. Para el tesista las actividades de gestión son bien planificadas con participación de los actores educativos, el liderazgo y la toma de decisiones acertadas.

Hipótesis Específica N°2

En el presente trabajo de investigación se plantea como hipótesis específica N°2,

El Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián, es poco adecuado.

De la tabla N° 12 y gráfico N° 6, indica que el 43,3% de los docentes percibe un clima organizacional regular, mientras que el 40% perciben un buen clima organizacional y el 16,7% perciben un clima organizacional muy bueno.

Martín, E. (2018, p.71). En su tesis titulada “Gestión Educativa y Clima Institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017”. Indica lo siguiente, “el clima organizacional que involucra en las instituciones educativas EBA de la UGEL 07 del distrito de chorrillos, 2015, se encuentra en escala valorativa de buena, lo que significa que el clima organizacional tiene cierta aceptación en el personal docente”.

Hipótesis Específica N°3

En el presente trabajo de Investigación se plantea como hipótesis específica N°3 lo siguiente.

Las dimensiones de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con las dimensiones del Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián.

De acuerdo a los resultados obtenidos, las dimensiones de la variables de estudio gestión educativa y clima organizacional tienen una relación directa y significativa, es decir están correlacionadas, porque el valor de p obtenido es menor al 0,05 al momento de verificar correlación entre variables y dimensiones.

En el trabajo de investigación desarrollado se verifico la existencia de correlación entre variables y entre dimensiones de las mencionadas variables. El tesista que a continuación menciono verifico la existencia de correlación entre la variable y sus respectivas dimensiones de dicha variable. Encontrando que existe una correlación entre las dimensiones de la gestión educativa con el clima institucional.

Martín, E. (2018). En su tesis titulada “**Gestión Educativa y Clima Institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017**”. Encontró las correlaciones entre las dimensiones de la gestión educativa y la variable clima institucional, indicando en su conclusión N° 4,5,6 y 7 lo siguiente.

- Se identificó que existe una relación alta y directa entre la dimensión institucional de la gestión educativa y el clima institucional, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman R es igual a 0.717, con el valor de significancia p menor a 0.05, aceptándose la hipótesis de la investigación.
- Se identificó que existe una relación media y directa entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y el clima institucional, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman R es igual a 0.581, con el valor de significancia p menor a 0.05, aceptándose la hipótesis de la investigación
- Se identificó que existe una relación alta y directa entre la dimensión pedagógica de la gestión educativa y el clima institucional, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman R es igual a 0.683, con el valor de significancia p menor a 0.05, aceptándose la hipótesis de la investigación.
- Se identificó que existe una relación alta y directa entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y el clima institucional, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman R es igual a 0.733, con el valor de significancia p menor a 0.05, aceptándose la hipótesis de la investigación.

V. CONCLUSIONES

- **Primera:** Tomando en consideración los resultados obtenidos, se concluye afirmando que si existe correlación entre las variables de estudio Gestión Educativa y Clima Organizacional, lo cual queda demostrado por el $95\% = 0.95$ de nivel de confianza y del $\alpha: 5\% = 0.05$ de nivel de significancia y de acuerdo al estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,811, valor, verificándose una asociación alta y directa entre las variables de estudio. Por lo señalado, en la presente investigación se afirma lo siguiente las variables de estudio Gestión Educativa y Clima Organizacional están correlacionadas.
- **Segunda:** Referente a la variable Gestión Educativa, se concluye que es REGULAR en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián, esto se afirma tomando en consideración los resultados obtenidos en la tabla N° 7 y gráfico N° 1, que permiten afirmar que el 43,3% de maestros encuestados señalan que la Gestión educativa es regular, el 40% contesta que es bueno, y finalmente el 16,7% indica que es muy bueno, lo que significa que hay debilidades que se tiene que superar y hay aspectos a seguir fortaleciendo.
- **Tercera:** En referencia al, Clima Organizacional se concluye que es REGULAR en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián, esto se afirma tomando en consideración los resultados obtenidos en la tabla N° 12 y gráfico N° 6, indican el 43,3% de maestros encuestados perciben un Clima Organizacional regular, el 40% contesta que es bueno, y finalmente el 16,7% indica que es muy bueno, lo que significa que hay debilidades que se tiene que superar y hay aspectos a seguir fortaleciendo.

- **Cuarta:** A un nivel de confianza del 95% = 0.95, y de significancia del α : 5% = 0.05, se afirma que existe una correlación entre las dimensiones de las variables Gestión educativa y Clima Organizacional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyos valores de correlación alcanzan niveles que indican correlación moderada y alta.

VI. RECOMENDACIONES

- Al cuerpo directivo de la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián, como director debe promover una buena Gestión y un Clima adecuado, además que la gestión educativa es la que genera en forma eficaz el desempeño, la misión de acuerdo a objetivos planteados. En efecto la gestión está relacionada con las actividades que realizan los trabajadores o servidores de una organización, cada uno de ellos con acciones específicas que buscan el logro de las metas planteadas o planificadas antes de empezar las actividades y en cuanto al clima es el resultado como se sienten los empleados dentro de las organizaciones en forma objetiva. De igual manera se debe establecer un clima favorable para que contribuya en el incremento de la productividad de la Institución Educativa.
- Se debe mejorar las condiciones o criterios de trabajo organizado, con liderazgo pedagógico de los directivos y con la participación activa de la comunidad educativa en las dimensiones de gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunal para aspirar a una Gestión Educativa muy buena en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru de San Sebastián. De igual manera el director debe estar capacitado y tener conocimiento de liderazgo que requiere potenciar sus habilidades, destrezas para un buen desempeño eficaz y eficiente, líderes que estén orientados hacia el futuro que sean capaces de conducir a los miembros de una comunidad educativa en el logro de objetivos planteados. Así mismo es urgente implementar programas que proponen herramientas para un desempeño adecuado con capacidad de liderazgo, así como también implementar programas de estímulos para todos los directores de las Instituciones Educativas.

- Para que en esta Institución Educativa Túpac Amaru bastidas – san Sebastián, exista un buen clima se debe superar este porcentaje del 43,3%, para ello se debe buscar estrategias, y especialmente crear talleres motivacionales, implementar capacitaciones que tomen en cuenta que el trabajo en equipo es de vital importancia, cada maestro este automotivado, así mismo el manejo del estrés durante la labor realizada, promover capacitaciones de concientización en las relaciones interpersonales, la empatía, la tolerancia.
- En algunas dimensiones se debe mejorar el nivel de categoría de regular a bueno y muy bueno, para ello se debe promover capacitaciones, talleres motivacionales a todos los actores educativos, y que el líder pedagógico debe ser capaz de liderar, empoderar, ser empático, tolerante, comunicativo con los actores educativos para hacer una buena Gestión Educativa y propiciar un ambiente laboral muy bueno, armónico y prestar un comunicación abierta con los padres de familia, entes estatales y particulares, así mismo crear alianzas con los centros de salud para que brinden asistencia social y psicológica a los estudiantes de los últimos ciclos.

VII. REFERENCIAS

- Aldunante, P., & Chirinos. (2016). Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas de educación básica alternativa de la ugel 07, distrito de chorrillos, 2015. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Alarcón, Z. (2013). Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana. Universidad San Martín de Porres, Perú.
- Correa, J. (2013). Relación existente entre el clima laboral y la propuesta de gestión educativa de la facultad de estudios a distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los diferentes actores que la integran. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.
- Martín, E.(2018). Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Unesco en el Perú, (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima, Perú.
- Velarde, H. (2017). Gestión educativa y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac Ugel 02 – 2017.Universidad Cesar Vallejo, Perú.

ANEXOS

Anexo N° 1: Instrumento de recolección de datos



INSTRUMENTO

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) DOCENTE, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción de GESTIÓN EDUCATIVA. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a cerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

| Nº | ITEMS | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno |
|----|---|------------|---------|-------|-----------|
| 1 | El equipo directivo planifica las jornadas de reflexión promoviendo la participación de todos los actores de la IE. | | | | |
| 2 | El equipo directivo planifica el primer y segundo día de logro para comunicar a la comunidad educativa los resultados de las metas de aprendizaje. | | | | |
| 3 | El director prevé que el equipamiento y mobiliario de la Institución Educativa responde a normas de seguridad y salubridad y es suficiente para todos los estudiantes. | | | | |
| 4 | La IE cuenta con el Plan Anual de Trabajo formulado según los criterios establecidos en la Norma Técnica 2016. | | | | |
| 5 | El Director organiza a los diferentes actores educativos para el logro de los Compromisos de Gestión Escolar y los objetivos de la Estrategia Nacional de Soporte Pedagógico. | | | | |
| 6 | El director actualiza de acuerdo a las normas vigentes el Reglamento Interno en forma participativa con todos los docentes. | | | | |
| 7 | El director actualiza de acuerdo a las normas vigentes el Manual de Organización y funciones en forma participativa con todos los docentes. | | | | |
| 8 | El director elaboró y aprobó la calendarización 2017 de acuerdo a la Norma Técnica 2016 (RM 627 – 2016 MINEDU) en forma participativa con todos los docentes. | | | | |
| 9 | Convoca a las instancias de participación de la Institución Educativa (CONEI, APAFA, Municipio Escolar, Coordinadores pedagógicos entre otros) para que contribuyan, desde sus roles, a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje. | | | | |
| 10 | El director da a conocer con claridad los roles y funciones de cada uno de los actores para la mejora de la enseñanza-aprendizaje. | | | | |
| 11 | El director desarrolla gestión oportuna de implementación de servicios básicos: agua, desagüe y/o energía eléctrica para garantizar los aprendizajes. | | | | |
| 12 | El director desarrolla gestión oportuna de equipamiento de materiales, infraestructura etc. como laboratorios, biblioteca, espacios recreativos y deportivos, internet entre otros. | | | | |
| 13 | El director desarrolla gestión oportuna para contar con textos básicos de consulta para la biblioteca, textos escolares distribuidos por el MINEDU. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 14 | El director garantiza la entrega oportuna de materiales pertinentes para todos los estudiantes (materiales concretos, fichas, material audiovisual, material para estudiantes con necesidades especiales). | | | | |
| 15 | El director para mejorar la calidad de la educación promueve talleres de fortalecimiento de capacidades de los docentes en forma oportuna y permanente. | | | | |
| 16 | El director orienta las sesiones de aprendizaje en coherencia con las programaciones del JEC y busca el desarrollo de las competencias de acuerdo a la propuesta pedagógica del plan educativo institucional (PEI). | | | | |
| 17 | El director lidera la planificación curricular tomando en cuenta la propuesta pedagógica del plan educativo institucional (PEI). | | | | |
| 18 | El director organiza actividades en equipos de docentes, para elaborar la programación curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes y reflexionar sobre los niveles de logro de sus estudiantes. | | | | |
| 19 | El director dispone de un plan de monitoreo y acompañamiento elaborado con los coordinadores pedagógicos y todos los docentes. | | | | |
| 20 | El director realiza monitoreo y acompañamiento para fortalecer la práctica pedagógica de los docentes. | | | | |
| 21 | El director ejecuta jornadas de reflexión con participación de los docentes empleando información sistematizada del procesos de monitoreo y acompañamiento. | | | | |
| 22 | El director durante el monitoreo y acompañamiento en aula plantea estrategias adecuadas para el uso de herramientas pedagógicas y materiales educativos durante la sesión de aprendizaje. | | | | |
| 23 | El monitoreo y acompañamiento que desarrolla el director te permiten reflexionar sobre las posibles causas del logro o no de las competencias para realizar ajustes en tus estrategias. | | | | |
| 24 | El director cuenta con un plan de presupuesto y mantenimiento para garantizar el buen estado y funcionamiento de la infraestructura y el mobiliario escolar. | | | | |
| 25 | El director cuenta con un plan de presupuesto para garantizar el fortalecimiento de capacidades y el desarrollo profesional de los docentes en servicio. | | | | |
| 26 | El director maneja información oportuna sobre la administración de los recursos financieros para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y la implementación de los planes de mejora accesible a todos. | | | | |
| 27 | El director desarrolla gestión oportuna para contar con equipamiento para desarrollar las actividades de aprendizaje (laboratorios, computadoras, proyectores, televisores, instrumentos musicales, maquinarias, material de deporte y otros). | | | | |
| 28 | El director invita a los padres de familia y/o miembros de la comunidad a participar en el aula para compartir con los estudiantes sus conocimientos, experiencia y saberes de la comunidad, relacionándolos con los temas programados. | | | | |
| 29 | El director lidera y organiza a los docentes para desarrollar las jornadas de reflexión de los padres de familia sobre los procesos de como aprenden sus hijos en el aula. | | | | |
| 30 | El director lidera los encuentros de padres e hijos sobre los procesos de como aprenden sus hijos en el aula. | | | | |

¡Gracias por su colaboración!

ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL
INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) DOCENTE, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción de CLIMA ORGANIZACIONAL. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a cerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. **ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS**

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

| ITEMS | Respuestas | | | |
|--|------------|---------|-------|-----------|
| | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno |
| 1) En su institución las tareas están claramente definidas | | | | |
| 2) En su institución las tareas están lógicamente estructuradas | | | | |
| 3) En su institución se tiene claro quién manda y toma las decisiones | | | | |
| 4) Ud. conoce claramente las políticas de esta organización | | | | |
| 5) Ud. conoce claramente la estructura organizativa de esta organización | | | | |
| 6) En su institución no existen muchos papeleos para hacer las cosas. | | | | |
| 7) El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta). | | | | |
| 8) En su institución la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación. | | | | |
| 9) En su institución a veces no se tiene claro a quien reportar. | | | | |
| 10) En su institución su director muestra interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan. | | | | |
| 11) En su institución no confían mucho en juicios individuales, en esta organización casi todo se verifica dos veces. | | | | |
| 12) En su institución a su director le gusta que haga bien el trabajo sin estar verificándolo con él. | | | | |
| 13) Mi director solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado. | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 14) En mi institución salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo. | | | | |
| 15) En su institución nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas. | | | | |
| 16) En su institución cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas. | | | | |
| 17) En su institución uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades. | | | | |
| 18) En su institución existe un buen sistema de promoción que ayuda al que tiene la iniciativa de sobresalir (ASCENSO). | | | | |
| 19) Las recompensas e incentivos que se reciben en su institución son mejores que las amenazas y críticas. | | | | |
| 20) En su institución las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo. | | | | |
| 21) En su institución cuando comete un error lo sancionan. | | | | |
| 22) En su institución ha tomado riesgos en los momentos oportunos. | | | | |
| 23) La toma de decisiones en su institución nace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad. | | | | |
| 24) En su institución entre docentes prevalece una atmósfera amistosa. | | | | |
| 25) En su institución existe un clima de trabajo agradable y sin tensiones. | | | | |
| 26) En su institución es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización. | | | | |
| 27) En su institución las personas tienden a ser frías y reservadas entre sí. | | | | |
| 28) En su institución las relaciones entre el director - docentes tienden a ser agradables. | | | | |
| 29) En su institución se exige un rendimiento bastante alto. | | | | |
| 30) En su institución la dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar. | | | | |
| 31) En su institución siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal. | | | | |
| 32) En su institución la dirección piensa que si todos los actores educativos laboran armónicamente la productividad educativa incrementara. | | | | |
| 33) En su institución es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño. | | | | |
| 34) En su institución si se equivoca el director, sus superiores le reclaman. | | | | |
| 35) En su institución las personas no confían verdaderamente una en la otra. | | | | |
| 36) En su institución su director y compañeros lo ayudan cuando tiene una labor difícil. | | | | |
| 37) En su institución la filosofía del director enfatiza el factor humano y cómo se sienten las personas, etc. | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 38) En su institución la actitud del director es que el conflicto entre estamentos puede ser bastante saludable. | | | | |
| 39) En su institución, el director siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos. | | | | |
| 40) En su institución, siempre puede decir lo que piensa aunque no esté de acuerdo con su director. | | | | |
| 41) En su institución, lo más importante, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible. | | | | |
| 42) En su institución, las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización. | | | | |
| 43) En su institución, siente que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización. | | | | |
| 44) En su institución, cada cual se preocupa por sus propios intereses. | | | | |
| 45) En su institución, se preocupan por los interés grupales | | | | |

¡Gracias por su colaboración!

Anexo N° 2 Validez de los instrumentos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Gestión Educativa y Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián.
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario sobre Gestión Educativa y Clima Organizacional.
- 1.3 INVESTIGADOR : Br. Petrona Chacon Arpasaca

| 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:

.....

.....

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 83%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco,..... del 2018

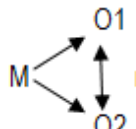

.....
Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA

Firma

Dr. Marco Antonio Rivas Loayza.
DNI: 83951939

Anexo N° 3 Matriz de consistencia

TÍTULO: “Gestión Educativa y Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián”

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPOTESIS GENERAL | VARIABLES/ DIMENSIONES | METODOLOGIA |
|---|---|---|--|--|
| ¿En qué medida la Gestión Educativa se relaciona con el Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián? | Determinar en qué medida la Gestión Educativa se relaciona con el Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián. | La Gestión Educativa se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián | VARIABLE DE ESTUDIO 1: GESTIÓN EDUCATIVA DIMENSIONES: - Institucional - Pedagógica - Administrativa - Comunitaria | Tipo: Descriptivo Correlacional Diseño de Investigación: No experimental de corte transversal o transeccional correlacional. Tipología: |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicos | VARIABLE DE ESTUDIO 2: CLIMA ORGANIZACIONAL DIMENSIONES: - Estructura - Responsabilidad - Recompensa - Desafíos - Relaciones - Cooperación - Estándares - Conflicto - Identidad |  <p>M: Muestra O1: Medida de la variable 1 O2: Medida de la variable 2 R : Relación entre las variables</p> <p>Población: 30 docentes Muestra: 30 docentes de la institución educativa. Técnicas/instrumentos Encuesta / Cuestionario para ambas variables. Técnicas para análisis de datos Prueba estadística de tau b de kendall.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo es la Gestión Educativa en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián? ¿Cómo es el Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián? ¿En qué medida las dimensiones de la Gestión Educativa se relaciona con las dimensiones del Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián? | <ul style="list-style-type: none"> Describir como es la Gestión Educativa en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián. Describir cómo es el Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián. Determinar en qué medida las dimensiones de la Gestión Educativa se relaciona con las dimensiones del Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián. | <ul style="list-style-type: none"> La Gestión Educativa en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián, es medianamente adecuado. El Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián, es poco adecuado. Las dimensiones de la Gestión Educativa se relaciona significativamente con las dimensiones del Clima Organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián. | | |

Anexo N° 4 Constancia emitida por la Institución Educativa



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN – CUSCO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50868 F.T.A.B
COD. MOD. 0785071



“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 50868 FERNANDO TUPAC AMARU BASTIDAS”. CON CODIGO MODULAR 0785071

HACE CONSTAR:

Que PETRONA CHACON ARPASACA CON DNI 23850555 ha aplicado la encuesta de datos en nuestra Institución Educativa en el Nivel Primario, del Distrito de San Sebastián, Provincia y Región Cusco. Lo cual consistió en la aplicación del instrumento de investigación referente a las variables de estudio GESTION EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL”

Dicha encuesta se aplicó para obtener el grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION” en la Universidad CESAR VALLEJO.

Se le expide la presente a solicitud de la interesada.

Cusco, 11 de julio del 2018.



Anexo N° 5 Otras evidencias







ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo **PETRONA CHACON ARPASACA**, identificado con DNI N° **23850555** egresada del Programa Académico de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** 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 EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FERNANDO TÚPAC AMARU BASTIDAS DE SAN SEBASTIÁN”**; 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: 23850555



Trujillo, 31 de Julio del 2018

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

Yo, Dra. **USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN**, docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **“Gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa Fernando Túpac Amaru Bastidas de San Sebastián”**, de la estudiante **CHACON ARPASACA, PETRONA**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 22% 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, 08 de agosto 2018



DRA. USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN
DNI: 23996494