



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión escolar y clima organizacional en la institución educativa “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián – 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÈMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Soncco Quispe, Alfonso

ASESOR:

Dr. León Quintano Wilder

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

PERÚ – 2018

PAGINA DEL JURADO

.....
DR. MARCO ANTONIO RIVAS LOAYZA
PRESIDENTE

.....
MGT. HERNAN ALVARO UGARTE UBILLA
SECRETARIO

.....
DR. LEON QUINTANA WILDER
VOCAL

DEDICATORIA

A LA PERSONA QUE DESPLEGO
INNUMERABLES ESFUERZOS MI QUERIDO
Y ADORADO PADRE: JUAN ANTONIO,
QUIEN CON SU AMOR Y SACRIFICIO
ME INCULCÓ Y DIO SUPERACIÓN,
A QUIEN DEBO TODO EL LOGRO
DE MI FORMACIÓN PROFESIONAL.

A MIS QUERIDAS HERMANAS
ROCIO, MARCELA, MARTA, SILVERIA, JESSICA,
PATRICIA, SEGUNDINA POR SU APOYO
INCONDICIONAL

A SAYDA QUISPE ALEGRIA, QUIEN FUE MÍ
INSPIRACIÓN Y FORTALEZA EN
ESTE OBJETIVO.

El autor

AGRADECIMIENTO

A la “Universidad Cesar Vallejo” a las autoridades universitarias: plana jerárquica, administrativa y docente que en el transcurso de mi formación profesional fueron guiando con esmero, paciencia, entusiasmo y dedicación. Que fueron mis fortalezas para obtener el Grado Académico de Magister. Asimismo, agradezco a mi asesor: León Quintana Wilder, por su esfuerzo y esmero.

Mi agradecimiento especial a los docentes: Mgt. Leonardo Chile Letona y al Dr. Edwards J. Aguirre Espinoza, por su colaboración en este proyecto.

El autor

PRESENTACIÓN

Señores miembros del honorable Jurado:

De acuerdo a las leyes y normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo para optar el grado de Magister en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación descriptivo correlacional denominado: Gestión Escolar y Clima Organizacional en la Institución Educativa Inca Ripac de Ccorao del Distrito de San Sebastián – 2018. La investigación tiene como finalidad establecer la relación entre La Gestión Escolar y Clima Organizacional en la Institución Educativa Inca Ripac de Ccorao del Distrito de San Sebastián – 2018; buscando siempre una optimización en la práctica pedagógica, con un solo objetivo; brindar una educación eficiente y eficaz a los estudiantes.

El autor

INDICE

	Pág.
.....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA.....	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1. Realidad Problemática.....	2
1.2. Antecedentes de estudio.....	4
1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA.....	8
1.3.1. GESTION ESCOLAR.....	8
1.3.2. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	9
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.4.1. Problema General:	11
1.4.2. Problemas específicos:.....	11
1.5. JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO.....	11
1.6. HIPÓTESIS	12
1.6.1. Hipótesis General:	12
1.6.2. Hipótesis Específicas:.....	12
1.7. OBJETIVOS	13
1.7.1. Objetivo General.....	13
1.7.2. Objetivos Específicos:.....	13
II. MARCO METODOLÓGICO.....	15
2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACION.....	15
2.2. Variable, Operacionalización.....	15
2.2.1. Gestión escolar	15
2.2.2. Dimensiones de la gestión escolar.....	16
2.2.3. Variable de estudio 2: Clima organizacional	17
2.2.3.1. Dimensiones del clima organizacional.....	17
2.2.3.2. Operacionalización de variables	19

2.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	22
2.3.1.	Población	22
2.3.2.	Muestra y muestreo.....	22
2.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	22
2.4.1.	Prueba de Confiabilidad.....	22
2.5.	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	26
3.2.	Rango de las variables de estudio.....	27
3.3.	Resultados de la variable gestión escolar	28
3.4.	Resultados de la variable clima organizacional.....	35
3.4.1.	Resultados por dimensiones	37
3.5.	Contraste de Hipótesis	46
3.5.1.	Pruebas de hipótesis específicas.	50
IV.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	55
V.	CONCLUSIONES.....	57
VI.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
	ANEXOS.....	61

INDICE DE TABLAS

TABLA N° 01	23
Interpretación del Coeficiente de confiabilidad	23
TABLA N° 02	24
Resumen del procesamiento de los casos	24
TABLA N° 03	25
Estadísticos de fiabilidad	25
TABLA N°04	27
RANGO DE LA VARIABLE GESTION ESCOLAR	27
TABLA N°05	28
RANGO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	28
TABLA N°06	28
RESULTADO DE LA VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR	28
TABLA N°07	30
RESULTADO DE LA DIMENSION PEDAGOGICA	30
TABLA N°08	31
RESULTADO DE LA DIMENSION ORGANIZACIONAL	31
Tabla N° 09	33
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN COMUNITARIA	33
TABLA N° 10	34
RESULTADOS DE LA DIMENSION ADMINISTRATIVA	34
TABLA N° 11	35
RESULTADO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	35
TABLA N° 12	37
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN INNOVACIÓN	37
TABLA N° 13	38
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO	38
TABLA N° 14	39
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN EQUIDAD	39
TABLA N° 15	40
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN AUTONOMIA	40

TABLA N° 16.....	41
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN APOYO	41
TABLA N° 17	42
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN COHESIÓN.....	42
TABLA N° 18.....	43
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN PRESIÓN.....	43
TABLA N° 19.....	45
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN CONFIANZA	45
TABLA 20.....	47
VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR*VARIABLE2 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	47
TABLA N°21	51
Matriz de correlaciones entre las dimensiones de las variables correlaciones	51

RESUMEN

La presente investigación titulada la gestión escolar y el clima organizacional en la Institución Educativa Inca Ripac de CCorao del Distrito de San Sebastián – 2018 se toma como problema general ¿Cuál es la relación de Gestión escolar y el Clima organizacional en la Institución Educativa Inca Ripac de CCorao del Distrito de San Sebastián – 2018?

El trabajo de investigación se realiza aplicando el diseño no experimental de tipo básica transversal correlacional por que se va determinar la relación entre las variables de estudio, siendo el soporte el método hipotético deductivo; la población y muestra lo conforman plana de docentes y personal administrativo haciendo 40 los que laboran en la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” perteneciente a la UGEL de Cusco. La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con la finalidad de recopilar información sobre las variables de la Gestión escolar y el Clima organizacional.

Para procesamiento de los datos se utilizó el programa SPSS, Microsoft Excel; el análisis de los datos se realizó de manera descriptivo e inferencial con lo cual se hizo el uso de tablas de frecuencia, figuras de barra y la prueba de coeficiente de correlación de tau_ b de Kendall; después del procesamiento de los datos se determinó que existe correlación positiva baja (0.334) y significativa porque es $0.030 < 0.05$.entre Gestión escolar y Clima organizacional en la Institución Educativa “Inca Ripac de CCorao” del Distrito de San Sebastián – 2018; rechazando la hipótesis nula (H_0) y aceptando la hipótesis alterna (H_1).

Palabra clave: Gestión escolar y clima organizacional

ABSTRACT

The research titled school management and organizational climate the Educational Network Inca Ripac de Ccorao District San Sebastian - 2018, had as general problem what is the relationship of school management and organizational Climate Educational Network " Inca Ripac de Ccorao District San Sebastian - 2018?

Research is conducted on non-experimental cross basic type design - correlational that the relationship between the study variables was determined, based on the hypothetical deductive method; population and sample comprised teachers working in the Educational Network " Inca Ripac de Ccorao " UGEL Cusco during 2018. The technique was used for data collection was the survey and the instrument the questionnaire in order to gather information on the variables of school management and organizational climate. For data processing SPSS, Microsoft Excel program was used, data analysis was performed with descriptive and inferential way which frequency tables, figures and test bar correlation coefficient Kendall tau_ b was used, after processing the data we can determine that there is a low positive correlation (0.334) and significant because it is $0.030 < 0.05$.entre school management and organizational climate in the Educational Network "Inca Ripac de Ccorao" - San Sebastian - 2018, this so rejecting the null hypothesis (H0) and accepting the alternative hypothesis (H1).

I. INTRODUCCIÓN

Gestión escolar entendida como conjunto de acciones pedagógicas, que realizan los directores acompañando, monitoreando, promoviendo a realizar actividades de actualización pedagógica, desarrollando en el marco de una organización bajo normas y exigencias institucionales, promoviendo la participación de los diferentes entes en la toma de decisiones, incluyendo estrategias de manejo de recursos humanos, financieros, tiempo, tomando decisiones democráticas en situaciones adversas y promoviendo la evaluación para la mejora continua de la comunidad educativa; el clima organizacional es el ambiente de trabajo que incluye estructura, liderazgo, comunicación, motivación, incentivos, influenciando directamente en el comportamiento del personal docente y administrativo, fomentando la creatividad para asumir riesgos, premiando, valorando los aciertos, mejorando las deficiencias y resaltando las potencialidades, promoviendo la igualdad, practicando el valor de la justicia, siendo responsable en la toma de decisiones, autoevaluando el trabajo, tolerancia frente a dificultades, mostrando confianza, coadyuvando en la cooperación solidaria, mostrando empatía, confidencialidad entre docentes, personal administrativo y comunicándose asertivamente dentro de la comunidad educativa de la Institución Educativa Inca Ripac de Ccorrao.

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad la Educación en nuestro país se encuentra atravesando por diversos cambios y con ello se genera diversos problemas en la adaptación del personal docente. Así podemos señalar algunos factores como escaso incremento presupuesto económico para poder realizar una investigación adecuada y pertinente en la educación Peruana, incapacidad de poder establecer políticas claras y sostenibles para lograr el desarrollo en la educación Peruana, los cuales se evidencian en los constantes cambios improvisados.

Las Direcciones en las Instituciones Educativas son asumidos por docentes que fueron formados para ejercer funciones formativas de los estudiantes, es decir para desenvolverse como docente de aula, cuya responsabilidad está centrada en el logro de aprendizajes de los educandos a través del desarrollo de las diferentes capacidades y competencias, factor que es determinante debido a que el perfil de la directora o del director implica el conocimientos de pedagogía gestión pública y sobre todo debe ser líder en el manejo de una institución.

Conforme los cambios de la política educativa los directores de las instituciones educativas deben cumplir con las acciones de apoyo y acompañamiento en la práctica pedagógica de los docentes de aula, en la actualidad vienen confundiendo las funciones que les toca desempeñar debido a los constantes cambios improvisados; los directores de las instituciones educativas desconocen sus funciones e improvisan el trabajo, trayendo como consecuencia que el clima organizacional sea no apropiado para las actividades y funciones de los diferentes agentes de la comunidad educativa. El mundo competitivo y la globalización que viene atravesando, obliga a los directores conocer conceptos y técnicas del manejo de la gestión escolar, así como el manejo adecuado del acervo documental que implica el desempeño eficiente y eficaz en la institución educativa para lograr niveles de estándar.

La gestión escolar en la Institución Educativa Inca Ripac de Ccorao, del Distrito de San Sebastián, se percibe la falta de capacidad para ejercer como líder

pedagógico en la gestión escolar en la Institución Educativa por parte de la directora, la misma que se refleja en una baja calidad de servicio debido a la carencia de apoyo de la directora al docente de aula y viceversa, así como la indiferencia frente a los eventos de actualizaciones pedagógicas, didáctica de enseñanza, las estrategias metodológicas y la evaluación de los aprendizajes, también se evidencia inadecuada cultura organizacional en la Institución Educativa, se refleja poca o nada conexión de la institución educativa con la comunidad, el cual genera conflictos en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y así como en la preparación de sesiones de aprendizajes de los docentes, lo que demuestra poca formación y capacitación que tiene los directores en la administración de los recursos humanos para lograr niveles una adecuada formación de los estudiantes; por otro lado la responsabilidad no solo recae en las instituciones del sector educación, sino que también es responsabilidad y obligación de las universidades de formar docentes con herramientas que exige la actualidad.

El clima organizacional que se aprecia en la Institución Educativa Inca Ripac de Ccorao no es óptimo, por las acciones de los directivos pedagógicos (directores) lo que hace que los demás agentes educativos muestren un comportamiento de frustración, desinterés, falta de comunicación, ruptura de lazos en los integrantes, formándose grupos antagónicos tanto en el nivel primario y secundario los cuales dificultan en el desarrollo de sus funciones de los docentes y personal administrativo de la Institución, el problema es mucho más con los padres de familia, quienes se olvidan de sus hijos durante el periodo escolar, dejando la responsabilidad a los docentes en la formación de sus hijos, el cual se hace muy difícil lograr los objetivos y metas que se proponen lograr los docentes durante un periodo año escolar; y la contratación de los docentes también es un problema de todo los años, generando una inestabilidad y estancamiento de objetivos, quienes solo desean cumplir con sus funciones, mas no se involucran con la realidad de la institución, mucho menos con la comunidad.

Si el problema continua, se presagia que incidirá en una desmotivación por cambios que se pretendan implementar por parte del ministerio de educación,

y los problemas internos se agravaran, y los objetivos principales o centrales que es la formación de los estudiantes, mediante una programación anual y una adecuada preparación de sesiones de aprendizajes, serán puro discursos, y los únicos perjudicados serán los estudiantes, por ende la comunidad y la sociedad Peruana, el cual es responsabilidad del director o directora de la institución educativa, quien debe gerenciar el cambio.

De lo descrito, se desea saber la correlación que existe entre la gestión escolar y clima organizacional en la Institución Educativa Inca Ripac de Ccorao, para que a partir de estos resultados de investigación se planteen acciones urgentes y necesarias para mejorar la calidad de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de la Comunidad de Ccorao del Distrito de San Sebastián, asimismo aportar para lograr una organización sólida y por ende una gestión escolar óptima y un clima organizacional cálida, donde el liderazgo de la directora sea eficiente, capaz de manejar adecuadamente las relaciones interpersonales entre sus colegas y personal administrativo y que, estos sean conscientes y se identifiquen con la institución para poder lograr que la visión de la institución se vaya logrando, tratando que los objetivos propuestos se solucionen aplicando estrategias eficientes, eficaces y buscando el logro de la calidad educativa y el bienestar de los estudiantes de la zona.

1.2. Antecedentes de estudio.

Calderón y Santos (2008), en la Tesis: La Gestión Administrativa y Pedagógica del Director en las Instituciones Educativas del Distrito de Ancahuasi, publicado por la Universidad Cesar Vallejo de la Sede Cusco, utilizaron una metodología diseño correlacional, llegando a las siguientes conclusiones:

El 35 % de los directores y directoras de las instituciones educativas cuentan con algunos instrumentos de gestión administrativa, esto permite afirmar que si existe una preocupación por tener al día los instrumentos de gestión, debido a que todo director o directora debe contar con instrumentos de gestión, los mismos deben ser verificados por los supervisores al realizar las visitas de monitoreo. Sin embargo, estos instrumentos no fueron construidos de manera participativa por los diferentes actores, lo cual genera desconocimiento de las

actividades programadas y limita la participación de los diferentes actores, no respondiendo a las características socioculturales del contexto ni a las necesidades y demandas de los estudiantes y Padres de familia.

También con la deficiencia del conocimiento de Gestión Administrativa y pedagógica solamente se cuenta con una 26 % de calidad educativa esto desdice definitivamente los logros y metas de mejorar el nivel educativo y ponernos al nivel de otras realidades y mantenernos en el sitio que en la actualidad vamos ocupando, considerando el nivel educativo así como la competencia que tienen los estudiantes competitivamente con otras realidades, siendo urgente la necesidad de buscar un cambio desde la planificación estratégica educativa con rumbo a mejorar la calidad educativa.

Escobedo (2009). Investigó a cerca del Programa de Capacitación para Mejorar el Clima Organizacional en las Docentes del Nivel Inicial del Centro Poblado Menor A. B. Leguía de la UGEL. Tesis para obtener el grado de magister. Universidad Cesar Vallejo, en la ciudad de Tacna, la investigación asumió un enfoque cuantitativo con una metodología experimental, donde no se precisa el diseño experimental. Arriba a que el programa de capacitación logró incrementar significativamente los niveles del Clima Organizacional de las docentes del nivel Inicial del Centro Poblado Menor A. B. Leguía de la UGEL Tacna. En este sentido, en la prueba de entrada el 71 % de los docentes evaluados se ubicaron en el nivel regular contra un 41% en la prueba de salida. El 50 % de los docentes que obtuvieron en nivel alto en la evaluación de salida, contra un 0 % en la prueba de entrada.

Donde el programa como consecuencia positiva, se aprecian modificaciones de conducta tanto en lo personal como a nivel grupal en los docentes del nivel inicial del Centro Poblado Menor, A. B. Leguía, esto porque logra un mejor nivel de concreción de la calidad educativa.

Garza (2010). El Clima Organizacional en la Dirección General De Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas. Tesis que se realizó para optar el grado académico de magister. Universidad Autónoma de Tamaulipas, en el país de México, la investigación corresponde a una investigación tipo descriptivo, con diseño no experimental de corte transversal y descriptivo correlacional.

La principal conclusión : el clima organizacional es un tema de importancia en las instituciones, las cuales buscan un continuo progreso del ambiente de su organización , para así poder alcanzar una positiva productividad, sin perder de vista el recurso humano que es la base de toda estructura; el ambiente donde una persona desempeña su trabajo a diario, el trato de un jefe que puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la institución, son un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto, es decir, es la expresión personal de la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

Obregón (2002), realizó la investigación “Influencia de Currículo y del Sistema de Soporte en la Calidad de Gestión Administrativa en la Facultad de Educación de la U. N. F .V.” trabajo de investigación para obtener el grado académico de magister. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en la ciudad de Lima. La investigación utilizó una metodología explicativa de diseño ex post facto, donde el autor llega a la siguiente conclusión:

Mejoramiento permanente de la calidad educativa va depende de los niveles de decisiones y las exigencias para crear condiciones favorables del hecho pedagógico y una gran comprensión del fenómeno educativo, en el nivel del sistema de soporte una gran comprensión de escuela como institución social, de igual manera el currículo integral y el sistema de soporte eficaz influyen en la calidad de la Gestión Administrativa, como se constata en la Escuela Profesional de Educación Inicial, quedando evidente una búsqueda de la calidad educativa es imprescindible la gestión administrativa y que esta flexible para crear condiciones favorables.

Chamorro y Mendoza (2011), en el trabajo de tesis: El Clima Organizacional de las Instituciones Educativas de Educación Inicial Públicas y Privadas de la ciudad de Huánuco – 2010, publicado en la Universidad Cesar Vallejo de la sede Huánuco, empleando la metodología descriptiva, donde no se precisa el diseño utilizado y generaliza los resultados obtenidos en la investigación: Confirmando que, el clima organizacional en las Instituciones educativas privadas de educación Inicial de la ciudad de Huánuco es de tipo consultivo (75 %), donde la dirección evoluciona dentro de un

ambiente participativo, lo que prima es la confianza en los trabajadores; la política y las decisiones se toman generalmente en la parte directiva pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los otros niveles. La comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Hay una cantidad moderada de interacción de tipo superior subordinado y muchas veces un alto grado de confianza. Los aspectos importantes del proceso de control se delegan de arriba hacia abajo con un sentimiento de responsabilidad en los niveles superiores e inferiores. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en la cual la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar resultados, a partir de este trabajo descriptivo se evidencia que existen instituciones educativas con una adecuada gestión escolar el cual genera ambientes favorables de trabajo.

Huaman y Sumire (2009). Realizaron un Estudio Comparativo del Clima Institucional de las Instituciones Educativas Secundarias de Gestión Pública, Privada y Mixta en la UGEL Cusco. Investigación para obtener el grado académico de magister. Universidad Cesar Vallejo en la sede del Cusco, empleando enfoque cualitativo, arribaron a la siguiente conclusión:

La investigación se centró en el estudio de las Instituciones educativas del nivel secundario, dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cusco, habiendo seleccionado una muestra tipo de investigación como a la Institución Educativa Mixto Víctor Raúl Haya de la Torre, de administración pública quien logra un 28.52 % de manejo de clima institucional, y la Institución Educativa Particular Qoricancha de gestión mixta tiene un manejo institucional de 71.06 %, lo que denota que en las instituciones del Estado, el clima institucional es mínima lo que repercute en el desarrollo adecuado de sus actividades como docentes y en el nivel educativo de los alumnos, en donde se muestra claramente que existe un descuido de la gestión escolar en las instituciones educativas públicas generando un clima organizacional inadecuado.

Huamán y Pino (2009). Realizaron investigaciones como Talleres de Relaciones Humanas para Mejorar el Clima Institucional en los docentes del Nivel Secundario de la Institución Educativa Diego Quispe Tito Del

Cusco. Tesis para obtener el grado de magister. Universidad Cesar Vallejo de la sede Cusco, utilizando el enfoque cuantitativo, concluyeron que:

El taller de Relaciones Humanas mejoró el clima institucional de los docentes del nivel secundario de la institución educativa “Diego Quispe Tito” del distrito de San Sebastián (Cusco) en 50 %. Lo que demuestra que antes de la aplicación de este Programa los docentes de esta Institución Educativa, evidenciaban un clima institucional hostil, donde se evidenciaban situaciones de antagónicas, pero a la postre mejoraron en el porcentaje antes mencionado. Es notorio que, después de la aplicación del programa para mejorar las relaciones humanas en esta institución, el cuerpo docente ha mejorado el clima institucional superando así sus problemas y conflictos más aun creando el sentido de responsabilidad, compromiso y respeto. El cual sirve para tener un enfoque prospectivo para con nuestra investigación.

1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1. GESTION ESCOLAR

Gestión escolar es el conjunto de que haceres como trabajo en equipo, colaboración, participación activa dentro de una institución escolar para satisfacer las demandas, que la comunidad exhorta y de esta manera comprometer a los diferentes estamentos para coadyuvar los intereses de los estudiantes de manera práctica y dinámica; se toma las apreciaciones de algunos autores con el objetivo de tener claro los términos del primer variable: “La gestión escolar se define. Conjunto de acciones pedagógicas, administrativas organizacionales y comunales integradas con las gerenciales que realiza un directivo, con varias estrategias y estructuradas, para influir en los sujetos del proceso educacional, que partiendo de objetivos permiten conducir un sistema escolar del estado inicial al deseado con vistas a cumplir un encargo social determinado. Es la actuación básica del directivo” (Frigerio, Poggi, Tiramonti, y Aguerro, 1992, p.324)

Pozner (2000), La gestión escolar puede ser entendida como “conjunto de acciones, articuladas entre sí, que emprende la plana directiva en una escuela, para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa, la gestión escolar debe preocuparse de la

calidad y cantidad de los aprendizajes que se produzcan en la institución educativa.

Por su lado Navarro (2002) sostiene que la gestión escolar es definida como un campo emergente que integra los planteamientos de la administración educativa, pero que asume otras características acordes a la complejidad de los centros escolares.

De igual modo Soubal (2004) dice que La gestión escolar es el conjunto de acciones pedagógicas, administrativas organizacionales y comunales integradas con las gerenciales que realiza un directivo, con múltiples estrategias, estructuradas, para poder ser influyente en los sujetos del proceso educacional, que partiendo de objetivos permiten direccionar un sistema escolar del estado inicial al deseado con vistas a cumplir las exigencia social determinado.

De las definiciones precedentes de los diferentes autores respecto al término de la gestión escolar donde se evidencia que todos coinciden en aspectos puntuales; por lo que se puede definir la gestión escolar, como un conjunto de quehaceres como: trabajo en equipo, colaboración, participación activa dentro de una institución escolar para satisfacer las demandas, que la comunidad exhorta y de esta manera comprometer a los diferentes estamentos para coadyuvar los intereses de los estudiantes de manera práctica y dinámica para alcanzar sus metas u objetivos.

Frigerio, Poggi, Tiramonti y Aguerro (1992).

1.3.2. CLIMA ORGANIZACIONAL.

Según Koys y Decottis (1991) Clima organizacional es el ambiente de trabajo percibido por los integrantes de la institución y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directamente en el comportamiento y desempeño de los integrantes de la una organización o institución.

Por su parte Sandoval (2004), afirma que no existe consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales, puramente objetivos como políticas, estructura, reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como el apoyo y la cordialidad.

P Martín (2000) considera lugar de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación. Este es, el espacio en el que confluyen los integrantes de una institución y a partir del cual se operatizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada institución educativa.

Hall (1996) define el clima organizacional; como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los integrantes que se supone son una fuerza que influye en la conducta de los trabajadores. Del planteamiento presentado sobre la definición del término clima organizacional, se infiere que el clima se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en el comportamiento de sus integrantes. En tal sentido se puede deducir que el clima organizacional es el reflejo de la cultura más profunda de la organización. En este orden de ideas es pertinente señalar que el clima organizacional influye la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña.

También Sandoval (2000) define como el ambiente de trabajo generados por los integrantes de la institución y que incluye la estructura, estilo de comunicación, motivación, liderazgo y recompensas, todo ello influye directamente en la conducta y desempeño de los integrantes o trabajadores de una institución u organización.

La definición de clima organizacional viene cambiando de acuerdo con los avances del desarrollo humano en donde abarca la forma en que los actores perciben la realidad y la interpretación que hacen de ella. Estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y una serie de experiencias que cada miembro tenga de su organización. De ahí que el clima organizacional refleje la interacción entre características personales e institucionales.

A continuación, en los mismos términos daremos a conocer las dimensiones del clima organizacional según Koys y Decottis (1991),

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.4.1. Problema General:

¿Cuál es la relación de la Gestión escolar y el Clima organizacional en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián - 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y la innovación en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián - 2018?

¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el reconocimiento en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián - 2018?

¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y la equidad en I.E. “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián - 2018?

¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y la autonomía en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián - 2018?

¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y el apoyo en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián - 2018?

¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y la cohesión en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián - 2018?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la presión en I.E. “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián - 2018?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la confianza en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián - 2018?

1.5. JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO.

Justificando la gestión escolar y el clima organizacional, para la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián, la presente investigación se enfocara a estudiar la gestión y clima organizacional, debido a que se percibe hostilidad entre los diferentes estamentos, lo cual influye en la práctica pedagógica, y en los estado ánimo de los estudiantes y docentes y demás integrantes de la institución educativa, por otra parte los docentes nombrados muestran resistencia a los cambios que viene implementado el Ministerio de Educación, mientras que los docentes contratados muestran intereses y entusiasmo en poner en práctica las nuevas innovaciones, lo cual genera un ambiente hostil, también se percibe que el personal del nivel primario no muestra interés en solucionar situaciones e intereses que son propios de la institución; todo lo

descrito se genera por falta de una adecuada gestión escolar, por lo que con el presente investigación se pretende de tratar de poner alternativas de solución a la percepción que se tiene de la institución educativa. Asimismo, en la actualidad el Ministerio de Educación a través de marco del buen desempeño directivo manifiesta que la gestión escolar se debe dar dentro del aula más no en la infraestructura de las instituciones tal como se palpan.

Con el presente trabajo de investigación se pretende correlacionar la gestión escolar y clima organizacional para detectar las causas que existen dentro de la I.E. "Inca Ripac de Ccorao" del distrito de San Sebastián. La metodología que se utilizará en esta investigación se enmarcará al personal docente y administrativo de la Institución.

1.6. HIPÓTESIS

La hipótesis son explicaciones o resultados tentativas de los hechos que se va estudiar, por lo que se constituye en una respuesta adelantada al problema de investigación, por eso es considerado como una posible respuesta, para lo cual en este trabajo de investigación considero como.

1.6.1. Hipótesis General:

Existe relación significativa entre la Gestión escolar y Clima organizacional en la I.E. "Inca Ripac de Ccorao" del distrito de San Sebastián - 2018

1.6.2. Hipótesis Específicas:

Existe relación significativa entre la gestión pedagógica e innovación en la I.E. "Inca Ripac de Ccorao" del distrito de San Sebastián - 2018

Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el reconocimiento en la I.E. "Inca Ripac de Ccorao" del distrito de San Sebastián - 2018

Existe la relación significativa entre la gestión organizacional y la equidad en la I.E. "Inca Ripac de Ccorao" del distrito de San Sebastián - 2018

Existe la relación significativa entre la gestión organizacional y la autonomía en la I.E. "Inca Ripac de Ccorao" del distrito de San Sebastián - 2018

Existe la relación significativa entre la gestión comunitaria y el apoyo en la I.E. "Inca Ripac de Ccorao" del distrito de San Sebastián - 2018

Existe la relación significativa entre la gestión comunitaria y la cohesión en la I.E. "Inca Ripac de Ccorao" del distrito de San Sebastián - 2018

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la presión en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián - 2018

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la confianza en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián - 2018

1.7. OBJETIVOS

En un trabajo de investigación, los objetivos son la parte más importante en el proceso de la investigación, nos permite, predecir, explicar y describir los fenómenos y adquirir conocimientos de esos fenómenos investigados, estos objetivos se formulan para establecer y definir lo que se pretende lograr, para el presente trabajo de investigación se plantea objetivo general y objetivos específicos.

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación de la Gestión escolar y Clima organizacional en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián – 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos:

Determinar la relación entre la gestión pedagógica e innovación en la Institución Educativa. “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián – 2018.

Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el reconocimiento en la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián – 2018.

Determinar la relación entre la gestión organizacional y la equidad en la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián – 2018.

Determinar la relación entre la gestión organizacional y la autonomía en la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián – 2018.

Determinar la relación entre la gestión comunitaria y el apoyo en la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián – 2018.

Determinar la relación entre la gestión comunitaria y la cohesión en la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián – 2018.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la presión en la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián – 2018.

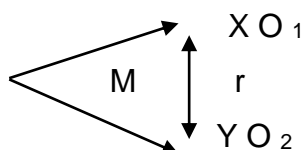
Determinar la relación entre la gestión administrativa y la confianza en la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” del distrito de San Sebastián – 2018

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

La investigación conforme al problema de estudio y las hipótesis planteadas, corresponde al diseño de investigación no experimental de tipo descriptivo correlacional porque pretende encontrar la relación entre la gestión escolar y clima organizacional y es de corte transversal porque la información o datos fueron recabados en un solo momento y tiempo único.

El diseño descriptivo correlacional se precisa como sigue:



Dónde:

M = Muestra de docentes y personal administrativo de la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” del Distrito de San Sebastián.

X = Variable gestión escolar.

r = Relación entre variables.

Y = Variable clima organizacional.

O1 = Percepción del personal administrativo y docentes a cerca de la gestión escolar.

O2 = Percepción del personal administrativo y docentes a cerca del clima organizacional.

2.1. Variable, Operacionalización.

2.1.1. Gestión escolar

El Ministerio de Educación realizó estudio entendiendo la escuela desde su realidad cotidiana – estudio cualitativo que se realizó en cinco instituciones educativas estatales de la ciudad de Lima, “la gestión escolar es el conjunto de acciones que hace partícipe a los diferentes estamentos que comprende una institución educativa, quienes participan activamente en la organización, planificación, formación, dirección, control y evaluación de los procesos y recursos de la comunidad educativa que comprende varias etapas y que desde una perspectiva estratégica tiene nuevos referentes que conducen la gestión

hacia el logro de los resultados” (2005, pág. 96); de lo descrito en supra se puede colegir que la gestión escolar es la capacidad de conducir una institución educativa, mediante una adecuada organización, planificación, ejecución y realizando evaluación de las acciones, todo ella le recae al líder técnico pedagógico, para contribuir al logro de objetivos tendiendo como principal foco la formación integral de los estudiantes, e involucrando a las diversas instituciones.

2.1.2. Dimensiones de la gestión escolar.

Las dimensiones nos facilitan enfocar de manera precisa a las variables de la investigación, por lo que, asumimos las propuestas de diferentes autores como, Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G. Aguerro, quienes clasifican en cuatro las dimensiones de la gestión escolar:

- A. pedagógica**, son actividades técnico pedagógico, en el cual el director tiene el deber de realizar acompañamiento, monitoreo a los docentes de aula, son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos; las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza aprendizaje que subyacen a la práctica docente, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y los resultados (Frigerio 1992, p.3).
- B. organizacional**, hace referencia a que los diferentes estamentos, tanto como directivos y docentes, estudiantes y los padres de familia realizan actividades bajo instrumentos normativos, debidamente sistematizados. Esta dimensión se caracteriza de que cada institución educativa se desarrolla conforme a su realidad contextual y a las exigencias que requiere (Frigerio y otros 1992, p.4)
- C. comunitario**, entendida como el conjunto de actividades que promueve la institución educativa, generando la participación activa de los diferentes estamentos, estudiantes, docentes, padres de familia y parte administrativa. Se incluye también el modo o las perspectivas culturales en que cada institución considera involucrarse de acuerdo a las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno (Frigerio 1992, p.5).

D. administrativa, esta dimensión analiza las acciones de los directores y personal administrativo, el cual tiene que ver con las estrategias de manejo de recursos humanos, financieros y planificación del tiempo, tanto desde el plano retrospectivo como desde el prospectivo, contribuya con la toma de decisiones. Esta dimensión se refiere a todos los procesos técnicos que apoyarán la elaboración y puesta en marcha del proyecto educativo, así como mecanismos de rendición de cuentas ante los docentes y estudiantes y padres de familia y frente a las autoridades competentes (Frigerio 1992, p.6).

2.1.3. Variable de estudio 2: Clima organizacional.

Respecto al variable clima organizacional Chiavenato (2002) se refiere como “la calidad del ambiente de la institución que es experimentado por sus integrantes y que influye ostensiblemente en su comportamiento. (Pág. 345)

Por lo que se opta la propuesta de Chiavenato (2002) quien define como el ambiente de trabajo, percibido por los integrantes de la institución y el cual incluye estructura, comunicación, estilo de liderazgo, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directamente en el comportamiento y desempeño de los sujetos.

2.1.3.1. Dimensiones del clima organizacional.

La dimensión clima organizacional es clasificada por autores como: Litwin y Stringer, Postulan nueve dimensiones, mientras que los autores Pritchard y Karasick desarrollaron once dimensiones, Bowers y Taylor en la universidad de Michigan plantearon cinco dimensiones para analizar el clima organizacional. Brunet sostiene que para poder realizar una evaluar adecuada del clima de una institución es muy importante asegurar que el instrumento de medición comprenda por lo menos cuatro dimensiones, Moos Plantea diez dimensiones para definir el Clima Organizacional.

Para el presente estudio se adapta el planteamiento por, Koys y Decottis (1991), y los clasifica el clima organizacional en ocho dimensiones.

A. La innovación, es la percepción que se tiene para afrontar cambios, funciones y resolver situaciones negativas con creatividad.

- B. Reconocimiento**, es la percepción que tienen los integrantes de una institución u organización, con respecto a la recompensa que brinda la institución, por su contribución y desenvolvimiento en su institución u organización.
- C. La equidad**, siendo la percepción de los integrantes que tienen, acerca de que si existen políticas claras y reglamentos que genere condiciones y tratos equitativos.
- D. La autonomía**, considerando como la percepción de los integrantes de una institución u organización acerca de la autodeterminación y responsabilidad en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades.
- E. Apoyo**, es el soporte que se genera entre los integrantes, estamentos de una institución, esto incluye el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros.
- F. Cohesión**, que son consideradas en la percepción de las relaciones entre los integrantes dentro de una institución, la existencia de un ambiente amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de las actividades.
- G. La presión**, es la reacción respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la actividad que se realiza en una organización o institución.
- H. La Confianza**, la libertad para poder comunicarse sin miedo con sus superiores y compañeros, para dialogar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será divulgada o usada en contra de sus integrantes. Estas dimensiones son consideradas porque es la base de este trabajo de investigación.

2.1.3.2. Operacionalización de variables

TÍTULO: GESTIÓN ESCOLAR Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA “INCA RIPAC DE CCORAO” DEL DISTRITO DE SAN SEBASTIAN – 2018.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Gestión escolar	Gestión escolar se puede definir como, el conjunto de acciones pedagógicas, administrativas organizacionales y comunales integradas con las gerenciales que realiza un directivo, con múltiples estrategias, sistematizadas, para influir en los integrantes del proceso educacional, que partiendo de objetivos permiten conducir un sistema escolar del estado inicial al deseado con objetivos a cumplir un encargo social determinado. Todo ello será posible con la conducción de la dirección.	La gestión escolar, las dimensiones e indicadores por parte de la directora y de los docentes se medirán a través de la técnica: Encuesta teniendo como instrumento: el Cuestionario.	<ul style="list-style-type: none"> • Genera actividades de cohesión mediante equipos de trabajo. • Muestra dominio curricular • Promueve actividades continuas de actualización pedagógica. • Realiza compañía en el proceso pedagógico al docente en el aula. • Toma decisiones frente a los resultados pedagógicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre = 4 • Casi siempre = 3 • A veces = 2 • Nunca = 1
			<ul style="list-style-type: none"> • Ejerce liderazgo democrático. • Pone en valora los recursos humanos. • Propone reglas claras de convivencia. • Práctica docente flexible • Se Comunica con confianza y claramente • Respeta y cumple con los acuerdos adoptados. • Expresa sentimientos y emociones amigables frente a sus colegas. • Toma decisiones acertadas en la solución de conflictos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre = 4 • Casi siempre = 3 • A veces = 2 • Nunca = 1
			<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa y toma en cuenta los obstáculos y límites de la institución educativa. • Respeta el entorno cultural de la comunidad. • Promueve la participación activa de los aliados. • Pide apoyo para la buena marcha de la institución educativa. • Incentiva el Trabajo colaborativo. • Promueve la participación social responsable 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre = 4 • Casi siempre = 3 • A veces = 2 • Nunca = 1

			<ul style="list-style-type: none"> • Fiscaliza adecuadamente los recursos económicos de la institución educativa. • Conoce las normas y leyes de la administración pública y de la educativa. • Coadyuva en la acción el PEI. • Asume responsabilidades. • Toma decisiones autónomas en situaciones difíciles. • Muestra flexibilidad para aceptar cambios. • Fomenta la participación activa de sus integrantes. • Fomenta la evaluación para la mejora continua. • Colabora en la fiscalización de la rendición de cuentas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre = 4 • Casi siempre = 3 • A veces = 2 • Nunca = 1
CLIMA ORGANIZACIONAL	Entendida como el ambiente de trabajo percibido por los integrantes de la institución educativa y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directamente en el comportamiento y desempeño de sus funciones y resultados de los objetivos.		<ul style="list-style-type: none"> • Promueve la creatividad. • Apertura la libertad para proponer estrategias novedosas. • Considera los errores como parte del aprendizaje • Premia y valora los aciertos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre = 4 • Casi siempre = 3 • A veces = 2 • Nunca = 1
			<ul style="list-style-type: none"> • valora el buen desempeño laboral. • Resalta potencialidades y pone reparo a las deficiencias. • motiva las acciones sobresalientes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre = 4 • Casi siempre = 3 • A veces = 2 • Nunca = 1
			<ul style="list-style-type: none"> • Fomenta el trato igualitario. • Practica el valor de la justicia • Muestra imparcialidad en diferentes circunstancias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre = 4 • Casi siempre = 3 • A veces = 2 • Nunca = 1
			<ul style="list-style-type: none"> • Asume con libertad en toma de sus decisiones. • muestra estrategias propias de trabajo. • Se autoevalúa 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre = 4 • Casi siempre = 3

			<ul style="list-style-type: none"> • demuestra organización en la planeación y ejecución del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • A veces = 2 • Nunca = 1
			<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra ayuda incondicional. • Muestra interés por la superación de su personal • Muestra tolerancia y confianza frente a circunstancias de dificultad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre = 4 • Casi siempre = 3 • A veces = 2 • Nunca = 1
			<ul style="list-style-type: none"> • fomenta solidaridad y cooperación recíproca • Muestra empatía ante los diferentes estamentos. • Motiva a los integrantes para trabajar en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre = 4 • Casi siempre = 3 • A veces = 2 • Nunca = 1
			<ul style="list-style-type: none"> • excesiva exigencia de responsabilidades en el trabajo educativo. • Actitud agobiada de los docentes • Interrupción en horas de descanso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre = 4 • Casi siempre = 3 • A veces = 2 • Nunca = 1
			<ul style="list-style-type: none"> • Muestra confidencialidad. • Muestra principio ético y moral • Comunica Asertivamente sus ideas • Resalta la responsabilidad y el desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre = 4 • Casi siempre = 3 • A veces = 2 • Nunca = 1

FUENTE: Elaboración de autor

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

2.2.1. Población

Para el presente trabajo de investigación la población está conformada por el personal administrativo y docentes de la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” del Distrito de San Sebastián, integrando de 31 docentes 09 personal administrativo.

2.2.2. Muestra y muestreo

La muestra está constituida por 40 trabajadores de la institución educativa Inca Ripac de Ccora, comprendidos entre personal administrativo y los docentes. Siendo de muestreo de tipo no probabilístico debido a que la población es finita, por esta razón se consideró dentro del estudio de la totalidad de población definida.

2.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

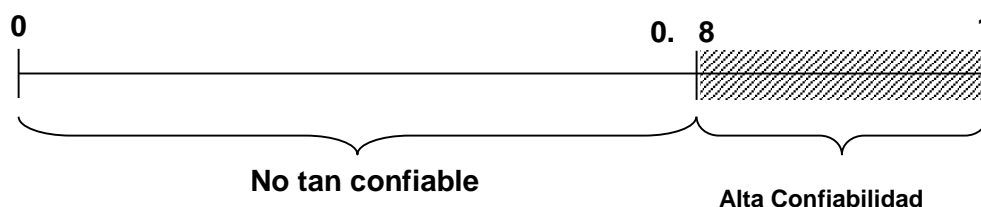
Para la validación de los instrumentos se llevó al juicio de expertos.

2.3.1. Prueba de Confiabilidad.

Para la confiabilidad de los instrumentos, fueron elaborados desde un enfoque propio, y así como también fue recogida de una investigación ya que se adapta al presente estudio, por lo que, antes de su aplicación de los mismos, se consultó con expertos sobre su viabilidad.

Cálculo del Índice de consistencia interna: Alfa de Cronbach

Si el valor obtenido se encuentra por debajo de 0.8 el instrumento que va ser evaluando presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems y por tanto nos conducirá a conclusiones equivocadas tergiversadas.



Respecto del coeficiente de confiabilidad; cuanto más cerca este a la unidad el instrumento, se considera muy alta confiabilidad, pero bastará que el instrumento presente alta confiabilidad, solo que en este caso la no cercanía a la unidad es indicador de que podría presentar datos heterogéneos, los mismos que conducirían a cometer errores; para evitar errores recurriremos a expertos en la materia y expertos estadísticos de prueba correspondientes para comprobar la hipótesis de la investigación.

Para poder tomar una decisión acertada se interpreta el valor del coeficiente de confiabilidad mediante la siguiente tabla.

TABLA N° 01

Interpretación del Coeficiente de confiabilidad	
Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Carlos, RUIZ BOLÍVAR, "Instrumentos de investigación educativa, procedimientos para su diseño y validación", Edit. CIDEG, 2002, Pág. 70.

Para poder sacar el valor de α , utiliza la siguiente fórmula:

Mediante la varianza de los ítems

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left| 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right|$$

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza total

Por lo que, la confiabilidad ha sido sometida a la prueba respectiva mediante la varianza de los ítems a ambos instrumentos aplicados, tanto la variable dependiente e independiente.

Se realizó el análisis de las varianzas por cada ítems.

Reemplazando en la fórmula:

Resultados de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{34}{34 - 1} \left| 1 - \frac{30.346}{367.387} \right|$$

Valor Calculado:

$$\alpha = 0.9452$$

Calculando el valor de alfa, se encuentra en el intervalo de confianza $0.8 < \alpha = 0.9532 < 1$, por lo que se afirma que, el instrumento aplicado recoge datos confiables.

Evaluando la consistencia interna del instrumento, mediante el alfa de Cronbach con el programa estadístico IBM SPSS v 20, se llega a la siguiente conclusión:

TABLA N° 02

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	34	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	34	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

TABLA N° 03

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronch	N de elementos
0.945	34

Se aprecia en el cuadro supra, el estadístico Alfa de Cronbach muestra un valor de 0.945, el cual es superior o igual a 0.8 de un total de 34 ítems, por lo que se ha decidido utilizar este instrumento.

Metodología de la investigación

El trabajo de investigación por la naturaleza del problema asume la metodología cuantitativa, consiste en el procedimiento de decisión que pretende decir, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadístico lo cual es de tipo Descriptivo –Correlacional; siendo su rasgo principal la cantidad, variando de acuerdo a la intensidad y por el número de valores. Este enfoque es elegido por que la tabulación se realizó por cantidades descriptivas que sirve para relacionar a las variables empleando técnicas e instrumentos propios de la estadística.

Tipo de estudio

El trabajo de investigación es de carácter básica por que se diagnostica la realidad de la Gestión Escolar relacionando con el Clima Institucional.

“La investigación básica, es la que carece de propósitos aplicativos inmediatos, solo pretende busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos ya existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos” (carrasco, 2007, p. 11)

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de encuesta, por ser aquello que permite obtener datos precisos de modo directo de la totalidad de la población, de manera que cada persona tiene

la oportunidad de brindar datos fehacientes y de alta confiabilidad al ser presentada de modo anónimo.

2.4. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

En la presente investigación se empleará para analizar e interpretar la información correspondiente cuadros, gráficos, barras, cifras porcentuales, estadística descriptiva y una prueba de hipótesis, base de datos, Excel y el procesamiento en Spss.

Para el presente trabajo de investigación se aplicó la estadística descriptiva y cuadro de frecuencia

Se efectúa el análisis descriptivo y diseñada las estrategias para probar la hipótesis; la información proveniente de fuentes primarias, se ha organizado la base de datos:

- a) Para las variables se utilizaron el análisis estadístico no paramétrico como el software estadístico IBM SPSS Statistics v20 y el programa Excel se realizó las tablas y gráficos correspondientes con una mejor presentación.
- b) Luego de haber realizado el procesamiento de datos, tanto del variables independiente y dependiente se realizó la prueba de hipótesis, procediendo al método estadístico de Maurice Kendall, hallando el valor "Tau-B", o índice de correlación que determina el índice de dependencia de las variables de estudio; así como también si, las dimensiones se correlacionan.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

En este capítulo, se presenta los resultados de cada una de las dimensiones de la gestión escolar, considerando inicialmente las tablas de distribución de cada dimensión con sus respectivos gráficos; además para realizar el análisis descriptivo de los resultados, se elaboró el baremo el cual es una escala valorativa de medición con la finalidad de que los datos sean expresados fácilmente e interpretados por ser equiparables, compatibles y adaptables.

3.2. Rango de las variables de estudio

TABLA N°04
RANGO DE LA VARIABLE GESTION ESCOLAR

Dimensiones	NUNCA = 1	A VECES = 2	CASI SIEMPRE = 3	SIEMPRE = 4
Pedagógica(6)	1 – 6	7 - 12	13 - 18	19 - 24
Organizacional (10)	1 – 10	11 - 20	21 - 30	31 - 40
Comunitaria (8)	1 – 8	9 - 16	17 - 24	25 - 32
Administrativa (10)	1 - 10	11 - 20	21 - 30	31 - 40
Variable gestión escolar (34)	1 - 34	35 - 68	69 - 102	103 - 136

FUENTE: Elaboración del autor.

TABLA N°05
RANGO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones	NUNCA = 1	A VECES = 2	CASI SIEMPRE = 3	SIEMPRE = 4
Innovación	1 – 5	6 – 10	11 – 15	16 – 20
Reconocimiento	1 – 5	6 – 10	11 – 15	16 – 20
Equidad	1 – 5	6 – 10	11 – 15	16 – 20
Autonomía	1 – 5	6 – 10	11 – 15	16 – 20
Apoyo	1 – 5	6 – 10	11 – 15	16 – 20
Cohesión	1 – 5	6 – 10	11 – 15	16 – 20
Presión	1 – 5	6 – 10	11 – 15	16 – 20
Confianza	1 – 5	6 – 10	11 – 15	16 – 20
Variable clima organizacional	1 – 36	37 – 72	73 – 108	109 – 144

FUENTE: elaboración de autor

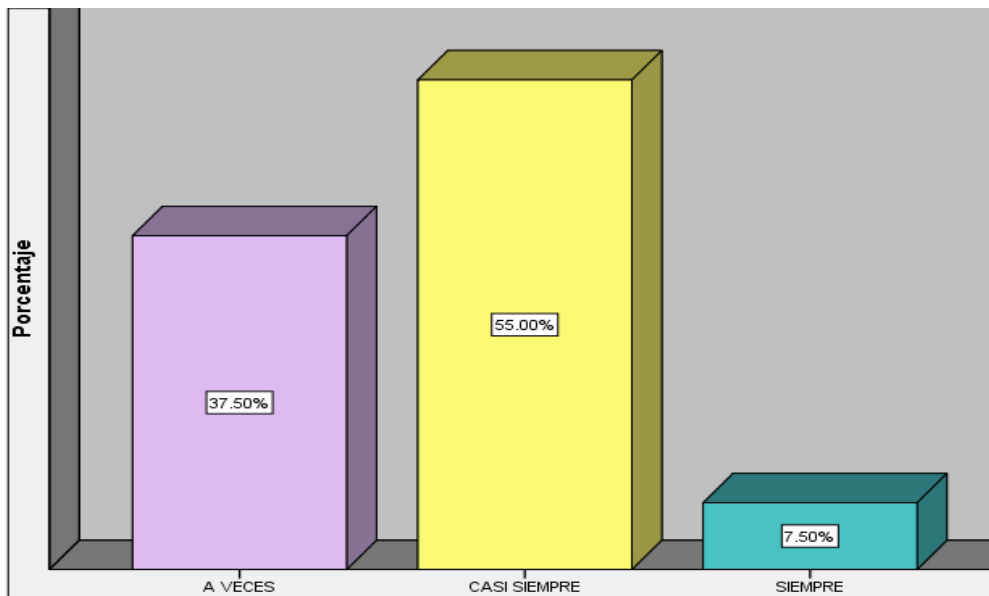
3.3. Resultados de la variable gestión escolar

TABLA N°06
RESULTADO DE LA VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido A VECES	15	37.5	37.5	37.5
CASI SIEMPRE	22	55.0	55.0	92.5
SIEMPRE	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración del autor

GRÁFICO N°01
RESULTADO DE LA VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR



Interpretación y análisis

Del gráfico se puede inferir que la variable gestión escolar presenta mayor cantidad en la categoría casi siempre con el resultado de 55.00 %, seguido por la categoría a veces con el 37.50% y siempre con solo 7.50 %.

Los resultados muestran que la gestión escolar entendida como el modelo de gestión de las escuelas efectivas es una intervención estratégica que busca promover resultados destacables lo cual favorece en el proceso de enseñanza y aprendizaje, garantizando el mayor cantidad de tiempo de enseñanza en la escuela, procurando el esfuerzo sostenido de todos los involucrados del proceso educativo y creando condiciones apropiadas para el aprendizaje, incluyendo liderazgo pedagógico, un positivo clima escolar y ambientes físicos seguros y acogedores. Por lo que se entiende que los docentes y personal administrativo de la I.E. perciben en su mayoría una gestión escolar moderada, conformista, por parte de las direcciones, lo que podría asociarse con el CLIMA ORGANIZACIONAL.

3.3.1. Resultados por dimensiones

a. Dimensión gestión pedagógica

TABLA N°07

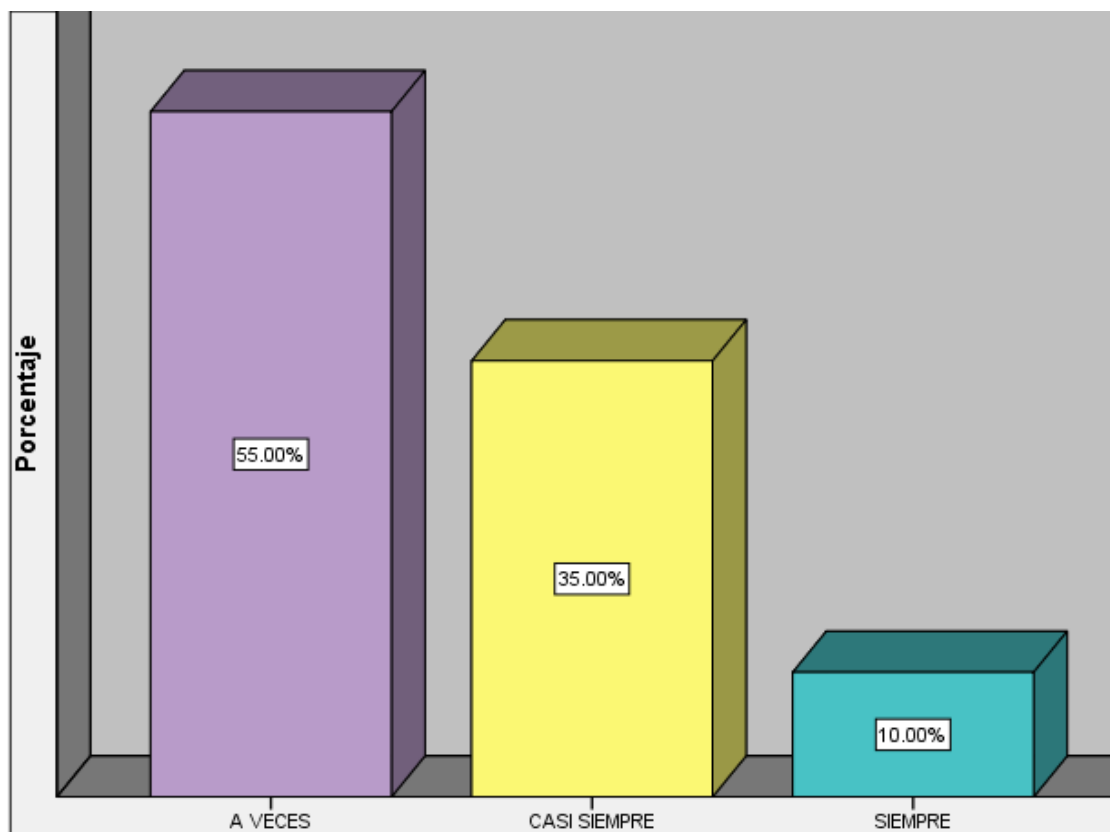
RESULTADO DE LA DIMENSION PEDAGOGICA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	22	55.0	55.0	55.0
	CASI SIEMPRE	14	35.0	35.0	90.0
	SIEMPRE	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración del autor

GRÁFICO N°02

RESULTADO DE LA DIMENSION PEDAGOGICA



De los 40 trabajadores encuestados se precisa que la dimensión Pedagógica presenta mayor proporción en la categoría a veces con 55.00%, mientras casi siempre con el 35.00% y siempre el 10.00%.

Por lo que se deduce que el personal administrativo y docentes de la institución Educativa perciben que existe entre una inadecuada y moderada gestión en la parte pedagógico por los directivos de la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” del Distrito de San Sebastián.

Ello muestra que existe incongruencia entre las disposiciones y normatividad de las instancias superiores y la aplicación en la escuela y en las aulas, lo que motiva que existan signos de malestar e incomodidad en el desenvolvimiento de sus funciones de la mayoría de los docentes y trabajadores de esta institución educativa.

b. Dimensión gestión organizacional

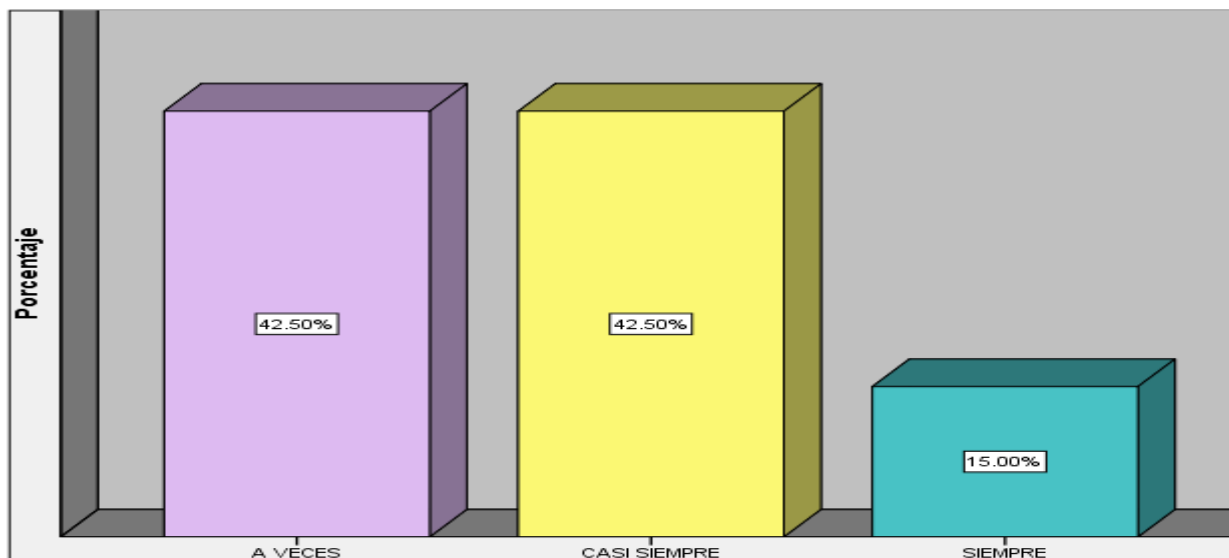
TABLA N°08

RESULTADO DE LA DIMENSION ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		a	e		
	A VECES	17	42.5	42.5	42.5
	CASI SIEMPRE	17	42.5	42.5	85.0
	SIEMPRE	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración del autor

GRÁFICO N°03
RESULTADO DE LA DIMENSION ORGANIZACIONAL



Del gráfico se puede precisar que la dimensión Organizacional de la gestión educativa presenta en la categoría a veces con el 42.50 %, en casi siempre con el 42.50 % y siempre el 15.00 %.

De ello se afirma que la percepción que tienen la mayoría de los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” del Distrito de San Sebastián en el aspecto organizacional es de a veces a casi siempre. Lo que indica que coinciden en la relación entre los agentes educativos de la institución educativa tal como los directivos, profesores estudiantes y padres de familia, trasluciéndose en organización estructurada en las diferentes actividades pedagógicas y de gestión institucional conforme a las normas y reglamentos institucionales.

c. Dimensión Comunitaria

Tabla N° 09

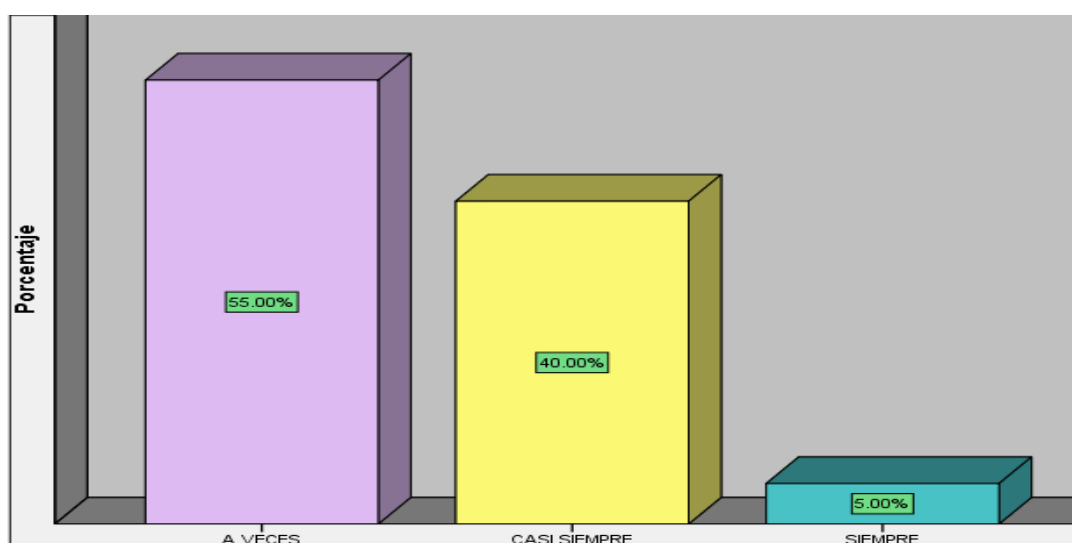
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN COMUNITARIA

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	22	55.0	55.0	55.0
	CASI SIEMPRE	16	40.0	40.0	95.0
	SIEMPRE	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración del autor

GRAFICO N° 4

RESULTADO DE LA DIMENSIÓN COMUNITARIA



La dimensión comunitaria de la variable gestión escolar se halla en el nivel de a veces en el 55.00 %, de ello se tiende a casi siempre en el 40.00 %, y solo un 5. % lo aprecia como siempre; de lo cual se infiere, que los directivos y docentes perciben una gestión regular en el aspecto comunitario, lo que se desprende que existe la necesidad de poder fortalecer el vínculo de la institución educativa con la comunidad o comunidades que lo rodea, dado enfoque en la difusión, participación e integración de aliados y agentes vinculados a la institución educativa no están

consolidadas en las actividades escolares y no aportan en la toma de decisiones frente a demandas y problemas.

d. Dimensión Administrativa

TABLA N° 10

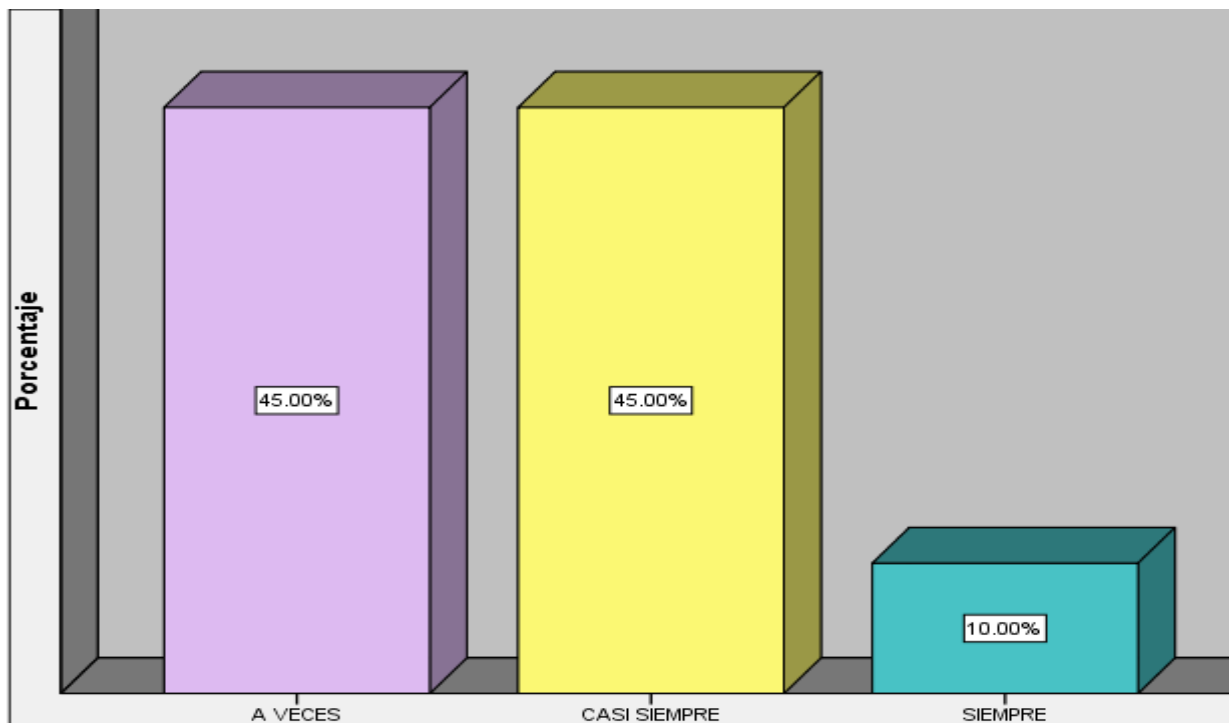
RESULTADOS DE LA DIMENSION ADMINISTRATIVA

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	18	45.0	45.0	45.0
	CASI SIEMPRE	18	45.0	45.0	90.0
	SIEMPRE	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración del autor

GRAFICO N° 5

RESULTADOS DE LA DIMENSION ADMINISTRATIVA



De la tabla y del gráfico se entiende y estima que la dimensión Administrativa presenta mayor proporción en la categoría a veces con el 45.00 %, en casi siempre con el 45.00 % y siempre en el 10.00 %.

De ello se deduce que la dimensión administrativa es percibida por la mayoría de los docentes y personal administrativo de a veces a casi siempre con cierta tendencia a una labor siempre, del que se puede deducir que, el compromiso y la responsabilidad en el aspecto administrativo no se evidencia una labor óptima, carente en el manejo del potencial humano, los recursos materiales y financieros, con lo cual se ponga en efectividad el proyecto educativo de la Institución Educativa.

3.4. Resultados de la variable clima organizacional

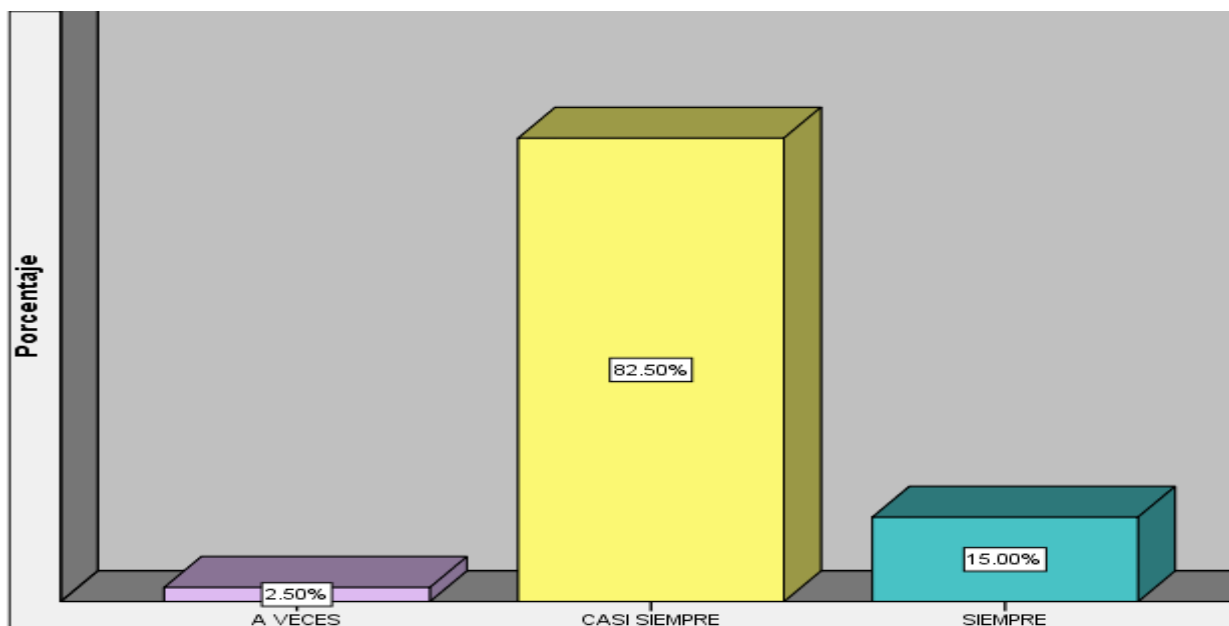
TABLA N° 11

RESULTADO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido A VECES	1	2.5	2.5	2.5
CASI SIEMPRE	33	82.5	82.5	85.0
SIEMPRE	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración del autor

GRAFICO N° 6
RESULTADO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL



De la tabla y del gráfico se puede apreciar que la variable Clima Organizacional presenta mayor proporción en la categoría casi siempre con el 82.50 %, mientras que siempre con el 15.00 % y a veces 2.50 %.

De los resultados obtenidos se puede afirmar que, el Clima Organizacional entendida como el ambiente de trabajo, el cual que repercute en las motivaciones y el actuar que tienen los integrantes de una institución, cuando una institución tiene un clima organizacional positiva los resultados y objetivos serán favorables; en el presente trabajo de investigación se percibe que los integrantes de la institución, no se sienten en un ambiente seguro y confiable, se sienten en un ambiente hostil, todo ello por falta de comunicación y carencia de actividades recreativas.

3.4.1. Resultados por dimensiones

a. Dimensión innovación

TABLA N° 12

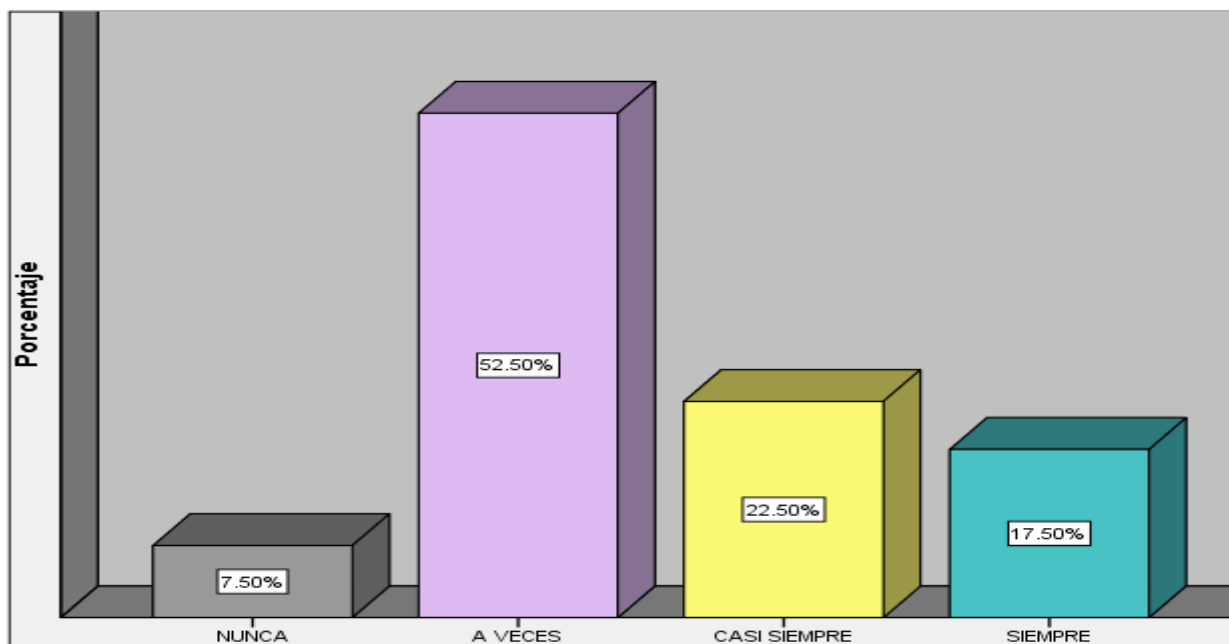
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN INNOVACIÓN

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	3	7.5	7.5	7.5
A VECES	21	52.5	52.5	60.0
CASI SIEMPRE	9	22.5	22.5	82.5
SIEMPRE	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración del autor

GRAFICO N° 7

RESULTADO DE LA DIMENSIÓN INNOVACIÓN



De la tabla y del gráfico se observa que dimensión innovación presenta mayor porcentaje en las categoría a veces con el 52.50 % respectivamente, y casi siempre con un 22.50 %, siempre con un 17.50 % y nunca con solo 7.50 %.

De estos datos se precisa que la dimensión innovación es percibida de modo a veces a casi siempre, se deduce que los directivos no toman en consideración las fortalezas de los docentes y personal administrativo.

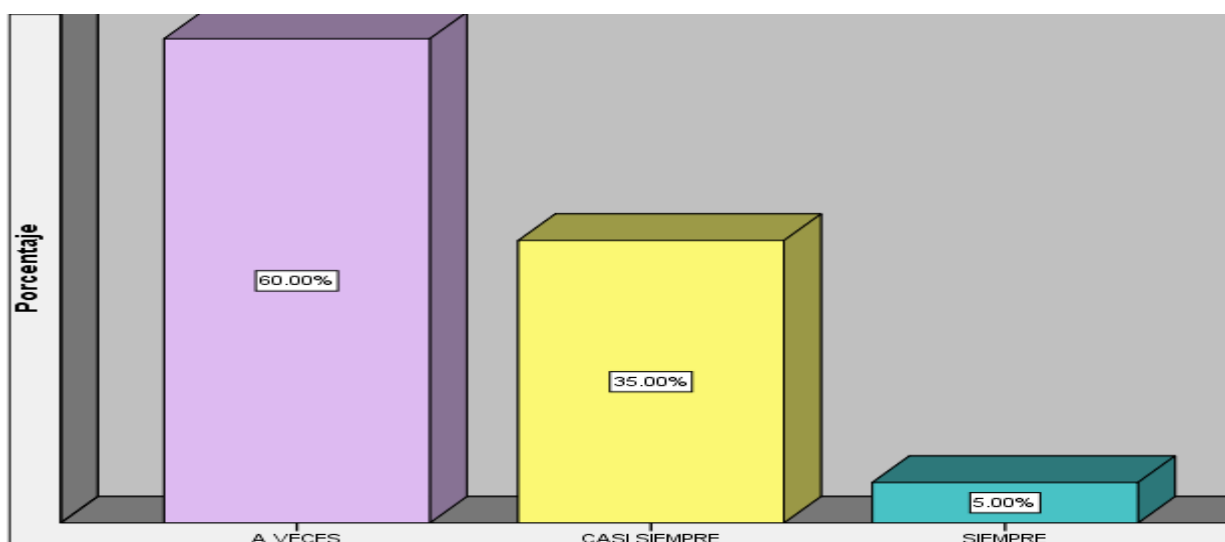
b. Dimensión reconocimiento

TABLA N° 13
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	A VECES	24	60.0	60.0	60.0
	CASI SIEMPRE	14	35.0	35.0	95.0
	SIEMPRE	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración del autor

GRAFICO N° 8
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO



Del gráfico se observa que los resultados muestran que la dimensión reconocimiento presenta con mayor porcentaje en la categoría a veces con el 60.00%, seguido por la categoría casi siempre en el 35.00%, y siempre con el 5.00%.

De los 40 trabajadores de la institución educativa afirmaron a veces en consecuencia de los demás datos obtenidos, se puede afirmar que no existe recompensas felicitaciones, distinciones, reconocimientos personales, reparo de deficiencias, entre otros, cuyos factores son relevantes en la motivación de los docentes y por ende en el ambiente de trabajo.

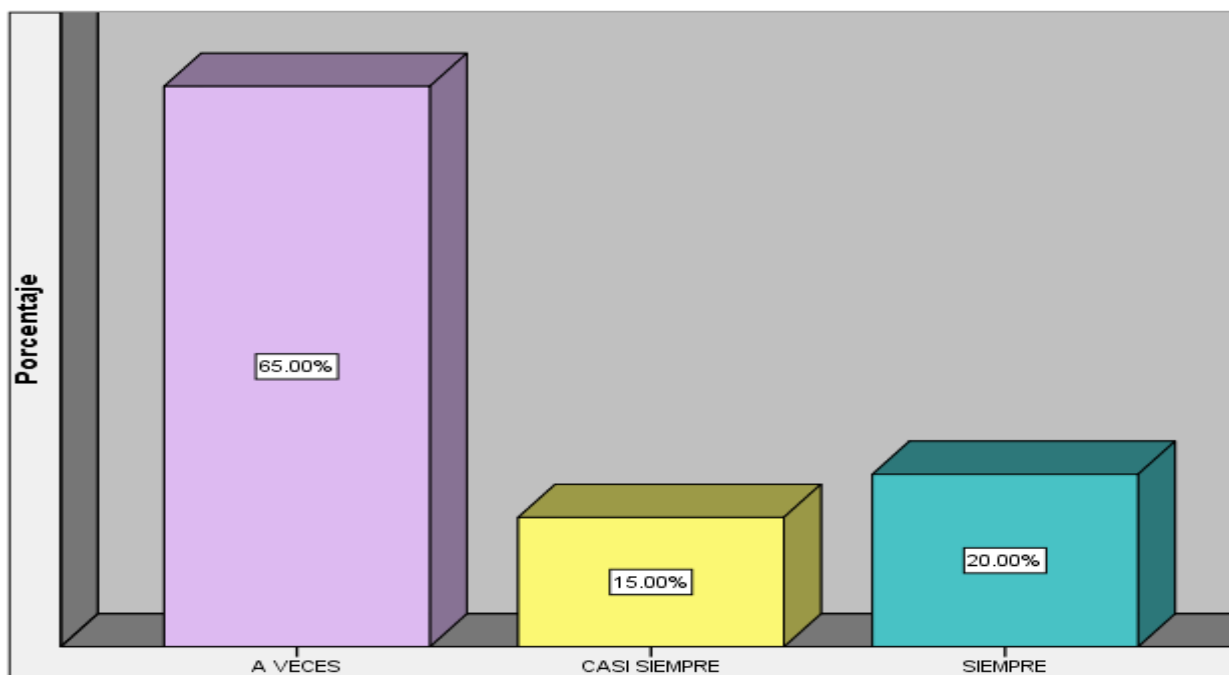
c. Dimensión equidad

TABLA N° 14
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN EQUIDAD

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	26	65.0	65.0	65.0
CASI SIEMPRE	6	15.0	15.0	80.0
SIEMPRE	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración del autor

GRAFICO N° 9
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN EQUIDAD



De la tabla y del gráfico se percibe que la dimensión equidad presentan promedios en la categoría a veces con el 65.00 %, casi siempre con el 15.00 % y siempre en el 20.00 %.

La dimensión equidad es percibida como regular por parte de los trabajadores de la institución educativa Inca Ripac de Ccorao del Distrito de San Sebastián; en un país donde existe una democracia incipiente, es necesario llevar a la práctica el

valor de la equidad, que mejor partir desde el sector de la educación, con más énfasis por parte de los docentes y directivos de una institución educativa, en su defecto el Estado debe tomar medidas compensatorias o correctivas que restablezcan la igualdad ante situaciones desiguales

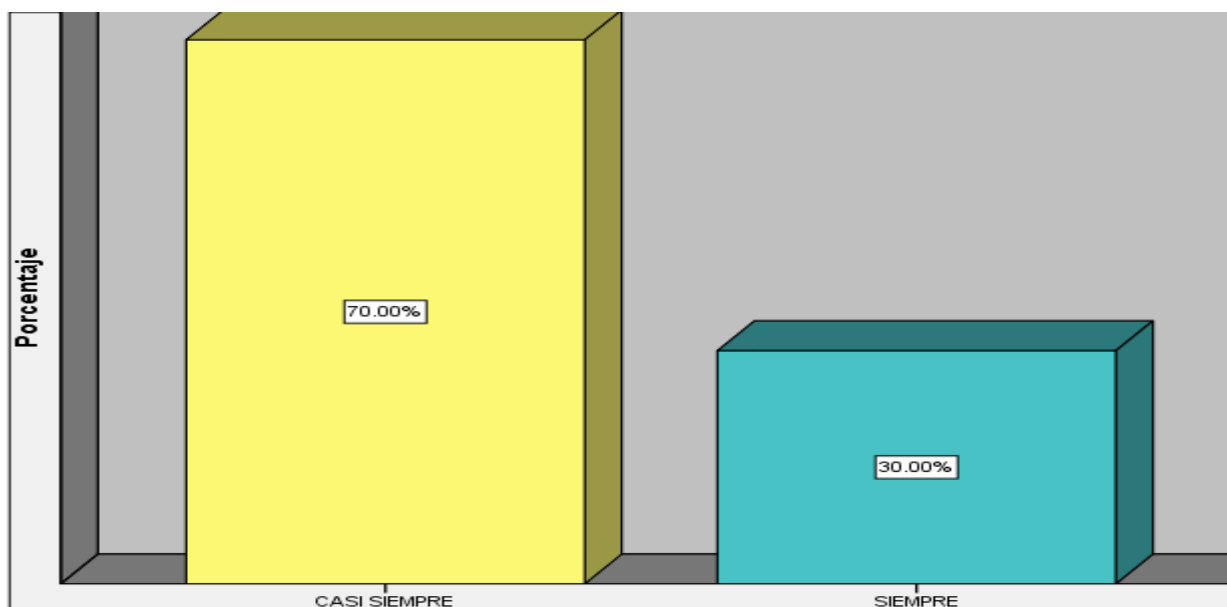
d. Dimensión autonomía

**TABLA N° 15
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN AUTONOMIA**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI SIEMPRE	28	70.0	70.0	70.0
SIEMPRE	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración del autor

**GRAFICO N° 10
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN AUTONOMIA**



La tabla y el gráfico muestra la dimensión Autonomía presenta mayor porcentaje en la categoría casi siempre con el 70.00 %, seguido por la categoría siempre con un porcentaje de 30.00%.

Se afirma que la dimensión autonomía es percibida de manera positiva y relevantes por los docentes y personal administrativo; la autonomía si se entiende de manera tergiversada puede conducir a problemas, lo que se busca con la autonomía es una institución donde prevalezcan una visión común, comunicación, coordinación y colaboración efectivas entre directivos, docentes, alumnos, padres de familia y autoridades con el único propósito de mejorar continuamente el servicio educativo y establecer estrategias que conduzcan al logro de objetivos.

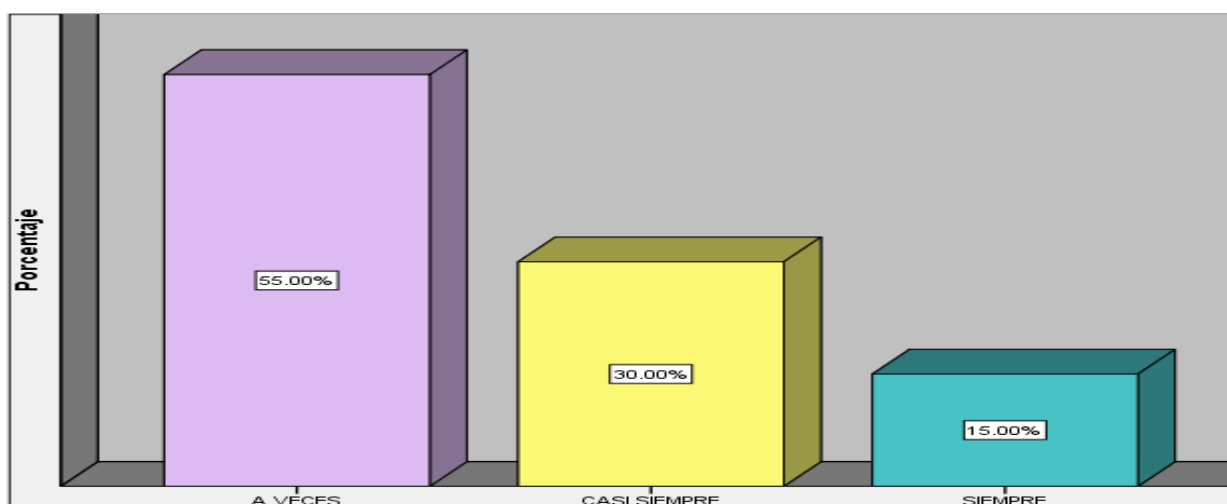
e. Dimensión apoyo

TABLA N° 16
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN APOYO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	22	55.0	55.0	55.0
CASI SIEMPRE	12	30.0	30.0	85.0
SIEMPRE	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración del autor

GRAFICO N° 11
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN APOYO



En la tabla y el gráfico muestran los resultados de la dimensión Apoyo, la categoría a veces tiene mayor proporción con el 55.00 %, seguido por la categoría casi siempre con el 30.00 %, y la categoría siempre con solo 15.00 %.

De los porcentajes obtenidos se puede afirmar que la dimensión apoyo es percibida como carente, puesto que los docentes y personal administrativo sienten poco respaldo y tolerancia, por lo que se debe promover la colaboración en actividades pedagógicas, culturales, deportivas, ecológicas, limpieza y mantenimiento de la escuela y el entorno que le rodea; los problemas de conducta, inasistencia y reprobación o bien sobre el buen desempeño, la participación y el cumplimiento de tareas por parte de los estudiantes, problemas que deben ser superados por todos los estamentos.

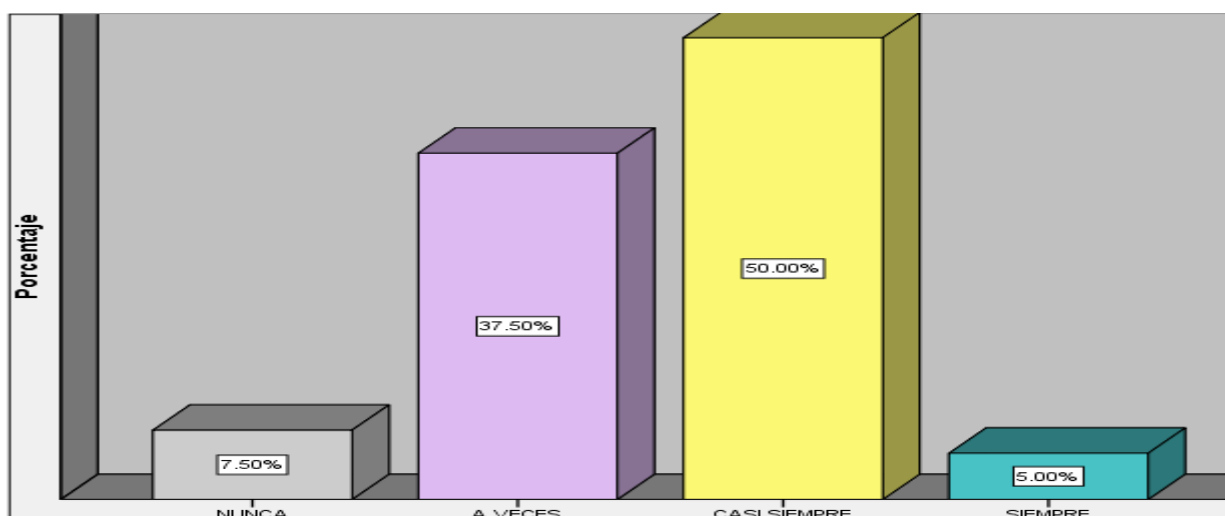
f. Dimensión cohesión

**TABLA N° 17
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN COHESIÓN**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	7.5	7.5	7.5
	A VECES	15	37.5	37.5	45.0
	CASI SIEMPRE	20	50.0	50.0	95.0
	SIEMPRE	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración del autor

**GRAFICO N° 12
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN COHESIÓN**



De la tabla y el gráfico se percibe que en la dimensión Cohesión, la que categoría casi siempre obtiene a mayor proporción con el 50.00 %, mientras la categoría a veces con un 37.50 %, y la categoría nunca con el 7.50 %, quedando en la última escala categoría siempre con un 5.00 %.

De los resultados podemos afirmar que la dimensión cohesión es percibida por la mayoría de los docentes y personal administrativo como regular, lo que se puede ver en la institución educativa Inca Ripac de Ccorao es una cohesión entre grupos, mal entendida, puesto que, para el logro de objetivos y metas se requiere una cohesión institucional, lo cual debe partir desde las aulas formando un entorno de desarrollo personal y social en el que niños, jóvenes y adultos han de convivir compartiendo unos espacios y un periodo temporal que poseen una estructura organizativa previamente establecida, para lograr cohesión se debe fomentar programas y charlas para favorecer la convivencia escolar generando con ello un ambiente amigable y motivadora que permite deseos de buen desempeño laboral con una visión de lograr una calidad educativa objetiva.

g. Dimensión presión

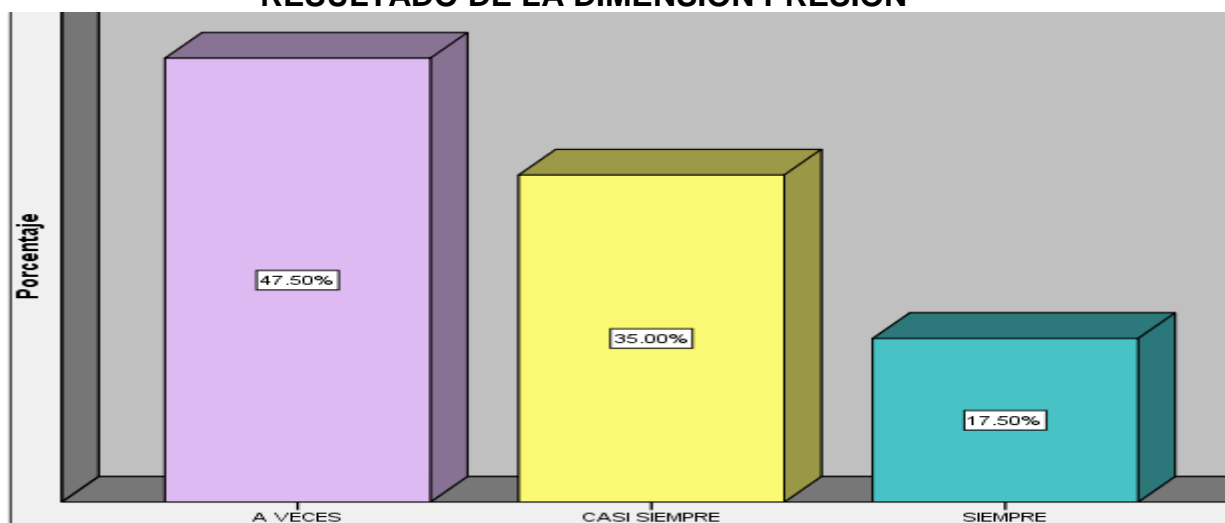
**TABLA N° 18
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN PRESIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcent aje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	19	47.5	47.5	47.5
CASI SIEMPRE	14	35.0	35.0	82.5
SIEMPRE	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración del autor

GRAFICO N° 13

RESULTADO DE LA DIMENSIÓN PRESIÓN



De un total de 40 trabajadores entre docentes y personal administrativo en la dimensión Presión, la categoría a veces presenta mayor porcentaje con un 47.50%, mientras la categoría casi siempre con un 35.00%, y la categoría siempre con un porcentaje 17.50%.

Se infiere que la dimensión presión es percibida el personal administrativo y docentes en su mayoría como a veces, de ahí se deduce que la enseñanza en la institución educativa está determinado por contenidos y saber cómo mecanizan los estudiantes; asumiendo un perfil técnico pedagógico, el papel del docente utilizar sus habilidades y estrategias pedagógicas que permitan favorecer el aprendizajes, poner en práctica los planteamientos curriculares, crear situaciones de enseñanza efectivas y afectivas, analizar y diseñar nuevas prácticas pedagógicas, enfatizar en potenciar sus capacidades y habilidades, los directores deben cumplir con sus funciones de ser técnicos pedagógicos, mas no capataces de la enseñanza, mucho exigir en avance de contenidos sin lograr potenciar en la formación del estudiante.

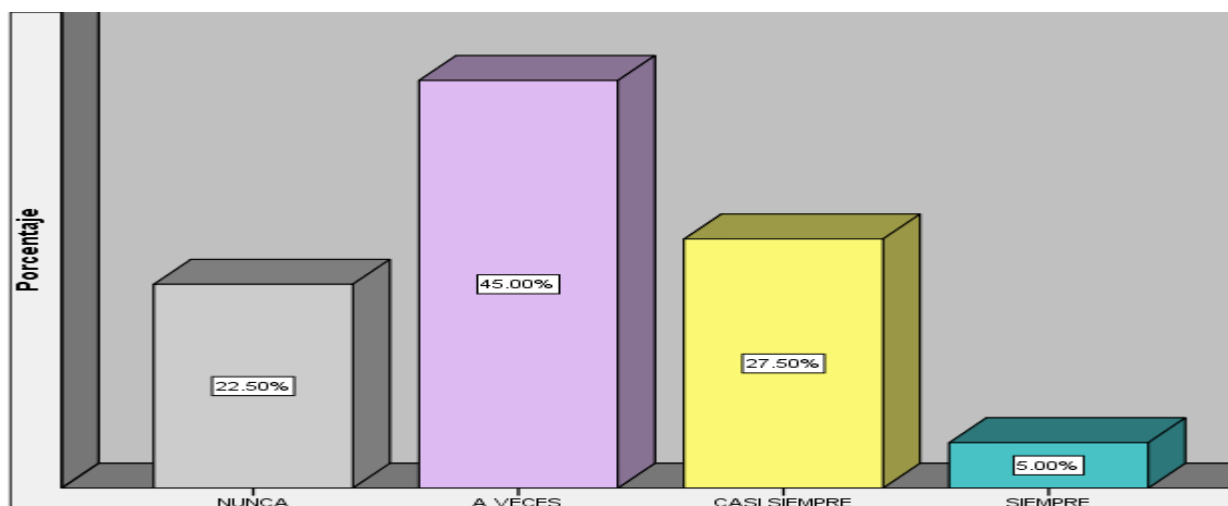
h. Dimensión confianza

TABLA N° 19
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN CONFIANZA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NUNCA	9	22.5	22.5	22.5
A VECES	18	45.0	45.0	67.5
CASI SIEMPRE	11	27.5	27.5	95.0
SIEMPRE	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

FUENTE: Elaboración del autor

GRAFICO N° 14
RESULTADO DE LA DIMENSIÓN CONFIANZA



Interpretación y análisis

De la tabla y el gráfico se puede apreciar que la dimensión confianza presenta mayor proporción en la categoría a veces con el 45.00 %, mientras la categoría casi siempre con un 27.50 %, y la categoría nunca con un 22.50 %, y siempre en el 5.00 %.

De los resultados obtenidos se puede afirmar de la dimensión Confianza en su mayor parte es percibida por el personal administrativo y docentes como a veces, ello implica, la educación en su vertiente humanizadora, profética y constructora de una sociedad más justa, impregna todas las otras dimensiones; criterios de evaluación, formas de relacionarse de los distintos estamentos de una Institución

Educativa y estilo de aprendizaje, formas de organización, prioridades que se perciben en la forma de administrar los fondos: cada uno de los detalles de la gestión reflejan la cosmovisión del gestor o de los gestores, todas basadas en la confianza entre los directivos, docentes, estudiantes y la comunidad que lo rodea a la institución educativa.

3.5. Contraste de Hipótesis

El contraste se realiza mediante el método estadístico de prueba no paramétrico, las variables del trabajo de investigación no corresponden a las variables numéricas por no presentar intervalo, ni rango mucho menos normalidad, los datos corresponden a variables ordinales, correspondiendo a lo planteado por Maurice Kendall, y se halla el valor de “Tau-B”, **Tau-b de Kendal**; medida no paramétrica de asociación para variables de rangos que toma en consideración los empates.

El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la magnitud de la misma, de tal modo que los valores mayores absolutos indican relaciones más fuertes.

Los posibles valores cambian de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas. Para comprobar estadísticamente, se opta realizar el estadístico de Prueba de hipótesis para variables categóricas ordinales mediante una tabla cuadrada, demostrando antes la dependencia de las variables de estudio mediante la prueba estadística CHI Cuadrado de Independencia.

Objetivo estadístico: Correlacionar

Variable de estudio: Ordinal – Ordinal

Comparando medidas:

Lo que se quiere saber es, si, ¿la GESTIÓN ESCOLAR es un factor predictivo para el CLIMA ORGANIZACIONAL?

TABLA 20

**VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR*VARIABLE2 CLIMA ORGANIZACIONAL
tabulación cruzada**

		VARIABLE2 CLIMA ORGANIZACIONAL			Total	
		A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE		
VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR	A VECES	% dentro de VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR	100.0%		100.0%	
		% dentro de VARIABLE2 CLIMA ORGANIZACIONAL	45.5%		37.5%	
	CASI SIEMPRE	% dentro de VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR	4.5%	77.3%	18.2%	100.0%
		% dentro de VARIABLE2 CLIMA ORGANIZACIONAL	100.0%	51.5%	66.7%	55.0%
	SIEMPRE	% dentro de VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR		33.3%	66.7%	100.0%
		% dentro de VARIABLE2 CLIMA ORGANIZACIONAL		3.0%	33.3%	7.5%
Total		% dentro de VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR	2.5%	82.5%	15.0%	100.0%
		% dentro de VARIABLE2 CLIMA ORGANIZACIONAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

FUENTE: elaboración propia

En el cuadro, se puede observar el comportamiento que presentan las categorías de las variables GESTIÓN ESCOLAR y CLIMA ORGANIZACIONAL, presentan valores o porcentajes poco favorable con un 68.6% de 31 docentes, y de 09 de personal administrativo de la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” del

Distrito de San Sebastián, de la misma forma las categorías eficiente y favorable 11.4%, mientras las categorías insuficiente y desfavorable 5.7%, indicado la afinidad y relación directa entre ambas variables de estudio.

Por lo que se puede concluir que dos variables tienen dependencia, siendo esta una Correlación Bivariada, determinaremos el nivel de dependencia, el mismo que lo cuantificaremos mediante el valor de Tau-B de Kendall.

Verifiquemos lo que nos indica la significancia estadística:

Planteamiento de la hipótesis.

Correlaciones

			VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR	VARIABLE2 CLIMA ORGANIZACIONAL
tau_b de Kendall	VARIABLE GESTIÓN ESCOLAR	Coeficiente de correlación	1.000	.334*
		Sig. (bilateral)	.	.030
		N	40	40
	VARIABLE2 CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	.334*	1.000
		Sig. (bilateral)	.030	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05.

- Hipótesis nula (Ho):

En este caso NO existe correlación entre la GESTIÓN ESCOLAR y CLIMA ORGANIZACIONAL.

- Hipótesis alterna (H1):

Existe correlación entre la GESTIÓN ESCOLAR y CLIMA ORGANIZACIONAL.

Nivel de significancia (alfa): $\alpha = 5 \% (0.05)$

Para cada valor de probabilidad igual o menor que 0.05, se acepta H1 y se rechaza Ho.

Prueba estadística: Tau - b de Kendall

Aplicación de la prueba estadística - Valores calculados:

Valor de “Tau - b” : $0.334 = 33.4\%$

Valor de p = $0.30 = 30\%$

Lectura del P - valor (a priori):

Podemos afirmar margen de error se acepta la hipótesis del investigador.

H1: la probabilidad de error del 30 %, existe correlación entre la GESTIÓN ESCOLAR y CLIMA ORGANIZACIONAL.

Elección de la Hipótesis:

“Existe correlación entre la GESTIÓN ESCOLAR y CLIMA ORGANIZACIONAL”

En este caso trata de probar la hipótesis de que el coeficiente de correlación sea nulo ($\text{Tau-B} = 0.334$), por lo que se concluye que existe una correlación entre las variables cuyo coeficiente de correlación está cuantificado.

Interpretar el valor de “Tau-b”:

- a) 0 Correlación nula
- b) Del 0.01 a 0.19, una correlación positiva muy baja
- c) Del 0.2 a 0.39, correlación baja
- d) De 0.4 a 0.69, correlación moderada
- e) De 0.7 a 0.89, correlación positiva alta
- f) De 0.9 a 0.99, una correlación perfecta

Se afirma que existe una BUENA correlación **positiva baja** ($\text{Tau - b} = 0.334 = 33.4\%$) entre la GESTIÓN ESCOLAR y CLIMA ORGANIZACIONAL de la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” del Distrito de San Sebastián. Se concluye que a mayor GESTIÓN ESCOLAR mejor será el CLIMA ORGANIZACIONAL.

3.5.1. Pruebas de hipótesis específicas.

De acuerdo a la matriz de consistencia se puede afirmar que existe correlación entre las dimensiones, para realizar la comprobación de las hipótesis específicas se realizó la prueba de correlación mediante la cuantificación estadística de prueba Tau-B de Kendall para hallar la correlación o índice de dependencia entre las dimensiones de las variables de la investigación.

Estas medidas son analizadas mediante el software estadístico IBM SPSS Statistics, mediante las pruebas estadísticas mencionadas se analiza cada una de la dimensión correlacionada entre las variables en estudio.

Las pruebas de sub hipótesis se analizan mediante cuadro de resumen de correlaciones, en el cual solo se estudia aquellas que guarden un p- valor significativo y el índice de correlación sea de moderado a mas, es decir de 0.40 a 0.59, si es inferior a esto solo presenta relación, dependencia o asociación pero de ninguna manera una correlación directa que modifique la variable 2.

Se dice p-valor significativo porque el valor de Sig. Asintótica (p-valor) es menor que el nivel de significancia o margen de error del 5%, por uso común en las ciencias sociales, esto puede variar según el objetivo del investigador, se prueba la ocurrencia:

P-Valor o Sig. Asintótica < Margen de error.

Ejemplo: P-Valor = 0.045, probar la validez de la hipótesis.

Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0.05, se acepta H1 y se rechaza Ho. Entonces:

Por lo que se cumple que $0.045 < 0.05$ o $4.5 \% < 5 \%$, por tanto se acepta la hipótesis del investigador H1.

Realizando análisis respectivos se tiene que:

TABLA Nº21

Matriz de correlaciones entre las dimensiones de las variables correlaciones

MEDIDA DE CORRELACIÓN: Tau_b de Kendall	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN COMUNITARIA	DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	DIMENSIÓN INNOVACIÓN	DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO	DIMENSIÓN EQUIDAD	DIMENSIÓN AUTONOMIA	DIMENSIÓN APOYO	DIMENSIÓN COHESIÓN	DIMENSIÓN PRESIÓN
PEDAGÓGICA Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 .456 40	.110 .456 40	.057 .707 40	.117 .431 40	.244 .092 40	.257 .089 40	.181 .224 40	.092 .550 40	.217 .142 40	-.051 .727 40	.257 .080 40
ORGANIZACIONAL Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.110 .456 40	1.000 .004 40	.431** .004 40	.291* .048 40	.249 .082 40	.220 .143 40	.244 .097 40	.130 .394 40	.314* .032 40	.265 .070 40	-.141 .332 40
COMUNITARIA Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.057 .707 40	.431** .004 40	1.000 .004 40	.313* .039 40	.295* .044 40	.643** .000 40	.572** .000 40	.327* .037 40	.259 .084 40	.359* .016 40	.108 .468 40
ADMINISTRATIVA Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.117 .431 40	.291* .048 40	.313* .039 40	1.000 .004 40	.166 .252 40	.125 .408 40	.169 .257 40	.171 .267 40	-.019 .896 40	.141 .338 40	.008 .955 40
INNOVACIÓN Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.244 .092	.249 .082	.295* .044	.166 .252	1.000 .	.550** .000	.388** .007	.242 .107	.504** .000	.285* .047	.264 .064

CIÓN		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
REC	Coeficiente de correlación	.257	.220	.643**	.125	.550**	1.000	.485**	.183	.337*	.254	.340*
ONO	Sig. (bilateral)	.089	.143	.000	.408	.000	.	.001	.244	.025	.090	.023
CIMI		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ENT		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
O		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
EQU	Coeficiente de correlación	.181	.244	.572**	.169	.388**	.485**	1.000	.387*	.273	.314*	.455**
IDA	Sig. (bilateral)	.224	.097	.000	.257	.007	.001	.	.012	.064	.032	.002
D		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ENSI	Coeficiente de correlación	.092	.130	.327*	.171	.242	.183	.387*	1.000	.151	.040	.132
ÓN	Sig. (bilateral)	.550	.394	.037	.267	.107	.244	.012	.	.323	.795	.386
AUT		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ONO		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
MIA		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DIM	Coeficiente de correlación	.217	.314*	.259	-.019	.504**	.337*	.273	.151	1.000	.489**	.464**
ENSI	Sig. (bilateral)	.142	.032	.084	.896	.000	.025	.064	.323	.	.001	.001
ÓN		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
APO		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
YO		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DIM	Coeficiente de correlación	-.051	.265	.359*	.141	.285*	.254	.314*	.040	.489**	1.000	.323*
ENSI	Sig. (bilateral)	.727	.070	.016	.338	.047	.090	.032	.795	.001	.	.026
ÓN		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

COH N ESIÓ N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DIM Coeficiente ENSI de correlación		.257	-.141	.108	.008	.264	.340*	.455**	.132	.464**	.323*	1.000
ÓN Sig. (bilateral)		.080	.332	.468	.955	.064	.023	.002	.386	.001	.026	.
PRES N IÓN		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
DIM Coeficiente ENSI de correlación		.228	.362*	.520**	.172	.498**	.424**	.579**	.368*	.600**	.554**	.314*
ÓN Sig. (bilateral)		.115	.011	.000	.234	.000	.004	.000	.014	.000	.000	.028
CON N FIAN ZA		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Conforme se percibe en la tabla, las dimensiones que presentan coeficientes de correlaciones superiores o próximas a la unidad son las que influyen directamente sobre la otra dimensión, lo que garantiza una dependencia muy alta que indica a mayor presencia de una de las dimensiones mejor será la otra dimensión, las dimensiones que presentan estas características son:

- a) **Comunitaria**, con reconocimiento, innovación, apoyo, equidad, y confianza.
- b) **Pedagógica**, con reconocimiento, innovación, apoyo, equidad y confianza.
- c) **Administrativa**, con reconocimiento innovación, apoyo y confianza.
- d) **Organización**, con reconocimiento, innovación, equidad, apoyo y confianza

En las demás dimensiones se aprecia coeficientes de correlación negativas y bajas por encontrarse por muy debajo del 0.50 o 50%, lo que indica una baja dependencia.

Observaciones:

Tau-b de Kendall:

El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la magnitud de la misma, de tal modo que los valores mayores absolutos indican relaciones más fuertes.

Los valores posibles varían de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo, se puede obtener a partir de tablas cuadradas.

Veremos las correlaciones que presentan mejor desempeño.

Comparando medidas:

Lo que se quiere conocer es, si la variable GESTIÓN ESCOLAR es un factor predictivo para la variable CLIMA ORGANIZACIONAL. Para poder conocer el grado de asociación entre estas dimensiones se realizó el análisis estadístico mediante Tau-B de Kendall, con sus respectivos niveles de significación.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La aplicación de instrumentos de recolección de datos pone en evidencia las características de las variables de gestión escolar y clima Organizacional, lo que permite análisis y dar explicación a los resultados conforme los conocimientos existentes. En este capítulo lo que se pretende es hacer una confrontación de lo obtenido en la investigación con la realidad y el conocimiento aceptado, el objetivo de la investigación estuvo orientada a determinar la correlación que existe entre la Gestión Escolar y Clima Organizacional de la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” del Distrito de San Sebastián

La gestión educativa se remonta a los años sesenta en los Estados Unidos de Norte América, de la misma forma en Reino Unido y recientemente en América Latina. Es una disciplina de reciente desarrollo sobre todo en América Latina, pero de suma importancia, es una disciplina que tiene fuerte relación entre la teoría y la práctica; no se trata de una disciplina teórica, su contenido está determinado por la gestión como por la cotidianidad de su práctica.

La práctica de la Gestión Educativa está influenciada y mediada por el discurso y planteamientos de las políticas educativas, por los cambios, retos y exigencias, por su aplicación en los contextos locales, regionales y nacionales, de allí que, en su quehacer, tiene importancias desde la dimensión política que orienta su acción, en ella interactúan tres planos: la práctica, teoría y la política.

Se precisa en relación a nuestro objetivo general trazado, los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos de investigación, y se establece que al correlacionar la variable Gestión escolar con la variable Clima organizacional, a través de la prueba estadística de Tau-b de Kendall, encontramos un valor de 0.334 asignado valor que corresponde a una correlación positiva baja, y dicha correlación es positiva, en tal sentido existe correlación entre las variables; es decir existe una correlación de causa – efecto entre el nivel de la Gestión escolar y las características del nivel de desarrollo del clima organizacional de la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” del Distrito de San Sebastián.

Contrastando la hipótesis general planteada y conforme a los resultados recabados, se afirma que se acepta la hipótesis, lo cual significa que el ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores es casi siempre con un 77.3 %, tal como se aprecia en la tabla de contingencia.

Respecto a los sub hipótesis número uno que dice: existe un adecuado nivel de gestión escolar de la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” del Distrito de San Sebastián, concordante con ello se logró determinar mediante los resultados que el nivel de la Gestión Escolar en dicha Institución es casi siempre, evidenciándose en el gráfico número cinco, donde se demuestra que existe un mayor porcentaje con el 55.0 % en la categoría regular, lo que demuestra que el nivel de Gestión Escolar en esta de la Institución Educativa no es ineficiente ni eficiente encontrándose en un nivel intermedio.

Los resultados del presente investigación tienen afinidad a nuestro trabajo es de Chamorro y Mendoza (2011), en la tesis: El Clima Organizacional de las Instituciones Educativas de Educación Inicial Públicas y Privadas de la ciudad de Huánuco – 2010, publicado en la Universidad Cesar Vallejo de la sede Huánuco, a través de una metodología descriptiva, donde no se explicita el diseño utilizado y generaliza los resultados obtenidos en la investigación:

Confirma que el clima organizacional en las Instituciones educativas privadas de educación Inicial de la ciudad de Huánuco es de tipo consultivo (75%), donde la dirección se desenvuelve dentro de un clima participativo, prima la confianza entre los trabajadores; las políticas y las decisiones se adoptan generalmente en la parte directiva pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los otros niveles.

CORI Y JESUS (2011) evidencia en sus resultados que a nivel de la variable Administración educativa se ha obtenido una media general de 18,65 puntos, que de acuerdo a la escala los docentes señalan que es “BUENO” señalando que existe una adecuada administración educativa en las instituciones educativas integradas del distrito de Santa María del Valle – Huánuco.

V. CONCLUSIONES

1. Existe correlación entre las variables gestión escolar y clima organizacional, según el estadístico de prueba para un estudio no Paramétrico Tau-B de Kendall, resultados que nos permite aceptar la hipótesis planteada. se afirma que existe dependencia directa y positiva entre las variables estudiadas, e indica que a mayor gestión escolar será mejor el clima organizacional en la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” del Distrito de San Sebastián.
2. El nivel de la Gestión Escolar en la Institución Educativa “Inca Ripac de Ccorao” del Distrito de San Sebastián, tiene un nivel regular, asimismo, en la dimensión pedagógica la gestión escolar es regular como, denotando que el manejo institucional por parte de los directivos es de regular a bueno.
3. El nivel de desarrollo del clima Organizacional es regular, Percibiéndose en las dimensiones reconocimiento, apoyo y confianza; y las otras dimensiones como innovación y equidad, el nivel de desarrollo del clima organizacional se establece entre muy desfavorable y desfavorable. Contrariamente en las dimensiones Autonomía, Cohesión y presión el nivel de desarrollo del clima organizacional es favorable, por lo que se afirma que el ambiente laboral en la institución educativa Inca Ripac de Ccorao no es satisfactorio.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Córcega, C. (2007 – 2008). Análisis de los Factores que Influyen en el Clima Organizacional del Liceo Bolivariano “Creación Cantarrana”, Cumaná-Estado Sucre. Tesis para obtener el grado de magister. Universidad de Oriente Núcleo De Sucre, en el país de Bolivia.
- Cori, M. & Jesús, N (2011), El Clima Institucional de los Docentes y la Administración Educativa en las Instituciones Educativas Integradas del Distrito de Santa María Del Valle – Huánuco 2010. Tesis para obtener el grado de magister. Universidad Cesar Vallejo en la sede de Huánuco.
- Cortes, B. (2009). Diagnóstico del Clima Organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa. Tesis para obtener el grado de magister. Universidad Veracruzana, del Instituto de Salud Pública, en el país de México.
- Chamorro y Mendoza (2011), en la tesis: El Clima Organizacional de las Instituciones Educativas de Educación Inicial Públicas y Privadas de la ciudad de Huánuco – 2010, publicado en la Universidad Cesar Vallejo de la sede Huánuco.
- Escobedo, N. (2009). Programa de Capacitación para Mejorar el Clima Organizacional en los docentes del Nivel Inicial del Centro Poblado Menor A. B. Leguía de la UGEL. Tesis para obtener el grado de magister. Universidad Cesar Vallejo, en la ciudad de Tacna.
- Frigerio, G., Poggi, M. & Tiramonti, G. (1992). Elemento para su gestión de las instituciones Educativas. Cara y ceca. Troquel, Buenos Aires. Recuperado de:
documentacionfeb@uolsinectis.com.ar.
- Garza, A. (2010). El Clima Organizacional en la Dirección General De Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas. Tesis

para obtener el grado de magister. Universidad Autónoma de Tamaulipas, en el país de México.

Hall R. H. (1996). Organizaciones estructuras, procesos y resultados.

Huamán y Pino (2009). Talleres de Relaciones Humanas para Mejorar el Clima Institucional en los docentes del Nivel Secundario de la Institución Educativa Diego Quispe Tito Del Cusco. Tesis para obtener el grado de magister. Universidad Cesar Vallejo de la sede Cusco.

Huaman, C. & Sumire D. (2009). Estudio Comparativo del Clima Institucional de las Instituciones

Educativas Secundarias de Gestión Pública, Privada y Mixta en la UGEL Cusco. Tesis para obtener el grado de magister. Universidad Cesar Vallejo en la sede del Cusco. Koys & Decottis, (1991). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal.

Martin, M. (2000). Clima de trabajo y organización que aprende. Revista educar 27, pp. 103-117.

Mendoza, M. (2012). Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla. Tesis para obtener el maestro en educación. Universidad San Ignacio de Loyola – Lima.

Navarro, M. (2002). Desarrollo Educativo Línea en Gestión Pedagógica. Maestría en Universidad Pedagógica de Durango. Recuperado de:
narodmi@hotmail.com

Obregón, M. (2002). Influencia de Currículo y del Sistema de Soporte en la Calidad de Gestión Administrativa en la Facultad de Educación de la U.

N. F .V. Tesis para obtener el grado de magister. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en la ciudad de Lima.

Pozner, (2000). Gestión educativa estratégica. IIP Buenos Aires

Sandoval, M.C. (2004) concepto y dimensiones del clima organizacional.

Ensayo administración 28 de abril. p.27.

Tejada, J. (1998). “Los agentes de la innovación en los Centros Educativos (Profesores, directivos y asesores)”. Granada, Ed. Aljibe.

ANEXOS

CUESTIONARIO

CLIMA ORGANIZACIONAL:

INSTRUCCIONES: Estimado (a) docente la presente es parte de una investigación que nos permitirá recoger información sobre el clima organizacional. Por favor responda con toda SINCERIDAD y HONESTIDAD sobre su experiencia y percepción actual en su Institución Educativa "INCA RIPAC DE CCORAO", se le garantizará que serán manejadas confidencialmente. Se le solicita responder marcando cada pregunta con una "X", en el recuadro de la derecha, eligiendo la opción que más se acerque a su percepción, considerando la escala de 1 a 4.

Nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4

N°	ITEMS	1	2	3	4
01	La Directora y/o jerárquicos le animan a desarrollar sus propias ideas.		X		
02	La Directora y/o jerárquicos les agrada que Usted intente hacer su trabajo de distintas formas.		X		
03	La Directora y/o jerárquicos "valoran" nuevas formas de hacer las cosas.		X		
04	La Directora y/o jerárquicos le animan a encontrar nuevas formas de enfrentar a la solución de problemas.		X		
05	La Directora y/o jerárquicos lo animan a mejorar las formas de hacer las cosas		X		
06	Puede Usted contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo.		X		
07	La Directora y/o jerárquicos conoce las fortalezas que Usted posee y se los hace notar.		X		
08	La Directora y/o jerárquicos reconoce una buena ejecución de su trabajo.		X		
09	La única vez que se habla sobre su rendimiento es cuando ha cometido un error.		X	X	
10	La Directora y/o jerárquicos le toman a Usted como ejemplo de lo que se debe hacer.		X		
11	Si La Directora y/o jerárquicos prescinden de alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.		X		
12	Es necesario que usted realice algo especial para que la Directora y/o jerárquicos lo elogien.			X	

13	Puede Usted contar con un trato justo por parte de la Directora y/o jerárquicos.			X		
14	Los objetivos que fija la Directora y/o jerárquicos para su trabajo son razonables.				X	
15	La Directora y/o jerárquicos no tienen docentes favoritos.				X	
16	Usted toma la mayor parte de las decisiones que influyen en la forma que desempeña su trabajo.			X		
17	Usted decide el modo en que ejecutará su trabajo.				X	
18	Usted propone sus propias actividades de trabajo.				X	
19	Usted determina los estándares de ejecución de su trabajo.				X	
20	Usted organiza su trabajo como mejor le parece.				X	
21	Puede Usted contar con la ayuda de la Directora y/o jerárquicos cuando los necesita.					X
22	La Directora y/o jerárquicos le otorgan su respaldo al 100%.					X
23	Al director y/o jerárquicos les interesa que Usted se desarrolle profesionalmente en su Institución Educativa.			X		
24	Es fácil hablar con la Directora y/o jerárquicos sobre los problemas relacionados con el trabajo.			X		
25	La Directora y/o jerárquicos le respaldan y deja que Usted aprenda de sus propios errores	X				
26	Las personas que trabajan en su Institución se ayudan los unos a los otros.	X				
27	Entre las personas que trabajan en su Institución Educativa existe una preocupación y cuidado por el otro.			X		
28	Las personas que trabajan en su Institución Educativa se llevan bien entre sí.					
29	Siente usted que tiene muchas cosas en común con los docentes que trabajan en su Institución Educativa.			X		
30	Existe espíritu de "trabajo en Equipo" entre los docentes y personal administrativo que trabajan en su Institución Educativa			X		
31	Existe espíritu de "trabajo en Equipo" entre los docentes y personal administrativo que trabajan en su Institución Educativa			X		
32	Siente Usted que tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.				X	
33	Su Red Educativa es un lugar agradable para trabajar.				X	
34	Muchos de sus docentes y personal administrativo de su Institución Educativa, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia en el trabajo.				X	

35	Usted se siente muy atareado con la labor que realiza en su Institución Educativa.		X		
36	En casa, a veces Usted teme oír sonar el teléfono/ tocar la puerta (entre otras situaciones) porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en su Institución Educativa.			X	
37	Puede confiar en que la Directora y/o jerárquicos no divulgue las cosas que le cuenta en forma confidencial.			X	
38	La Directora y/o jerárquicos son personas de principios definidos.		X	.	
39	La Directora y/o jerárquicos son personas con quienes se puede hablar abiertamente.		X		
40	La Directora y/o jerárquicos le dan buenos consejos.		X		

CUESTIONARIO

LA GESTIÓN ESCOLAR:

INSTRUCCIONES: Estimado (a) docente la presente es parte de una investigación que nos permitirá recoger información de la Directora a cerca de la gestión escolar. Por favor responda con toda SINCERIDAD y HONESTIDAD sobre su experiencia y percepción actual en su Institución Educativa que labora, se le garantizará que serán manejadas confidencialmente. Se le solicita responder marcando cada pregunta con una "X", en el recuadro de la derecha, eligiendo la opción que más se acerque a su percepción, considerando la escala de 1 a 4.

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

N°	ITEMS	1	2	3	4
01	El cuerpo jerárquico manejan los documentos curriculares.		X		
02	Apoya en la elaboración de las Unidades Didácticas.			X	
03	Promueve cursos de actualización pedagógica en su Institución Educativa				X
04	Realiza visitas de monitoreo y acompañamiento permanente sobre actividades pedagógicas en aula		X		
05	Considera nuevas innovaciones en la práctica docente		X		
06	Evalúa los logros de aprendizajes pedagógicos obtenidos en las diferentes áreas.			X	
07	Valora el potencial profesional de los docentes y personal administrativo.			X	
08	Valora la potencialidad de las capacidades del alumnado.			X	
09	Valora el apoyo incondicional de los padres de familia.			X	
10	Establece el reglamento Interno para la labor educativa.				
11	Muestra confianza al comunicarse con los docentes y personal administrativo.		X	X	
12	Considera y valora las sugerencias que se plantea en las reuniones.				
13	La Directora y/o jerárquicos Tienen actitudes amigables y muestran señales de confianza.		X		
14	Lidera al grupo en el cumplimiento de sus actividades.		X		
15	El director y/o jerárquicos autorregulan sus emociones en sus relaciones interpersonales,		X		
16	Participa con alternativas de solución frente a conflictos surgidos en la organización.		X		
17	Involucra los problemas de la comunidad para el trabajo Educativo.		X		

18	Toma en cuenta las actividades socioculturales de la comunidad en el calendario escolar		X		
19	Gestiona actividades en las que interviene el puesto de salud.		X		
20	Gestiona actividades en las que interviene el municipio.		X		
21	Gestiona actividades en las que interviene el puesto policial.			X	
22	Participa en la gestión de recursos de bienes muebles e inmuebles para el beneficio de su Institución Educativa		X		
23	Le gusta prestar ayuda frente a los trabajos en equipo		X		
24	En actividades sociales, el director participa responsablemente		X		
25	Se pone en uso los libros de ingresos y egresos económicos de su Institución Educativa		X		
26	Socializa con sus colegas las normas y leyes administrativas.		X		
27	Participa activamente en la elaboración, monitoreo y evaluación del PEI			X	
28	Asume responsabilidades en los trabajos en equipo y apoya en los otros para la consolidación de logros	X			
29	Cuándo se suscita un caso de rompimiento de relaciones o alguna situación difícil, el director toma medidas urgentes		X		
30	Acepta ideas innovadoras de los docentes, para un cambio de su Institución Educativa	X			
31	Convoca a sus colegas, para tomar acciones de planificación, ejecución y evaluación pedagógica		X		
32	Convoca permanentemente a reuniones, para evaluar las actividades realizadas.		X		
33	Convoca oportunamente a reuniones, para tomar decisiones para una mejora.			X	
34	Controla los ingresos y egresos.				X

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRES: Br. ALFONSO SONCCO QUISPE
MENCIÓN: MAESTRO (a) GESTIÓN PÚBLICA
FECHA: 04 de julio del 2018

II. OBSERVACIÓN EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
..... *Adecuada*

2. CONTENIDO:

.....
..... *Aceptable*

3. ESTRUCTURA:

.....
..... *Correcta Estructura*

III. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

.....
..... *Ninguna*

IV. Luego del revisado el instrumento

Procede su aplicación

Debe corregirse



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

Dr. LEONARDO CHILE LETONA
DIRECTOR DEPARTAMENTO ACADÉMICO

Dr. *[Firma]*
DNI:
Nº de celular: 989415283

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POS GRADO

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

- 1.1. TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION: Gestión Escolar y Clima Organizacional en la Institución Educativa Inca Ripac de Ccorao – 2018
1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE VALIDACION: CUESTIONARIO
1.3. INVESTIGADOR: ALFONSO SONCCO QUISPE

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

II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

III. PROMEDIO DE VALORACION:

18

IV. LUEGO DE REVISADO DEL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



debe corregirse



Cusco 04 de julio del 2018



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CESAR VALLEJO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
ESCUELA DE POSTGRADO DE INVESTIGACIÓN


Dr. LEONARDO CHILE LETONA
DIRECTOR DEPARTAMENTO ACADÉMICO

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

Yo, WILDER LEON QUINTANO docente de la MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: Gestión Escolar y Clima Organizacional en la Institución Educativa Inca Ripac de Ccorao del Distrito de San Sebastián 2018 , de estudiante SONCCO QUISPE ALFONSO 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**.

Cusco, 11 de agosto 2018


Dr. WILDER LEON QUINTANO
DNI: 23952058



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo **ALFONSO SONCCO QUISPE**, identificado con DNI N° **44587663** egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTION PUBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“GESTION ESCOLAR Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION INCA RIPAC DE CCORAO DEL DISTRITO DE SAN SEBASTIAN - 2018”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



FIRMA

DNI: **44587663**



Trujillo, 03 de agosto del 2018

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

TITULO: GESTIÓN ESCOLAR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA “INCA RIPAC DE CCORAO” DEL DISTRITO DE SAN SEBASTIAN - 2018

PROBLEMA GENERAL.	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación de la Gestión escolar y el Clima organizacional en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018?	Determinar la relación de la Gestión escolar y el Clima organizacional en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018	Existe relación significativa entre la Gestión escolar y el Clima organizacional en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018	Variable de Estudio 1: Gestión escolar Variable de Estudio 2: Clima organizacional	<u>Tipo de investigación:</u> Básica. <u>Nivel:</u> No experimental
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES	<u>Diseño:</u>
¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y la	Determinar la relación entre la gestión pedagógica y la	Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y la innovación en		

<p>innovación en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018?</p>	<p>innovación en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018</p>	<p>la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018</p>		<p>Descriptivo Correlacional</p> 
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el reconocimiento en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y la equidad en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el reconocimiento en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018</p> <p>Determinar la relación entre la gestión organizacional y la equidad en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el reconocimiento en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018</p> <p>Existe la relación significativa entre la gestión organizacional y la equidad en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018</p>	<p>Variable de Estudio 1:</p> <p>Pedagógica Organizacional Comunitaria Administrativa</p> <p>Variable de Estudio 2:</p> <p>Innovación Reconocimiento Equidad. Autonomía.</p>	<p>Población:</p> <p>31 Docentes y 09 personal administrativo haciendo un total de 40 trabajadores de la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián</p> <p>Muestra:</p> <p>Coincide con los 40 de la población de la I.E. “Inca</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la gestión organizacional y la autonomía en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión organizacional y la autonomía en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018</p>	<p>Existe la relación significativa entre la gestión organizacional y la autonomía en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018</p>	<p>Apoyo. Cohesión. Presión. Confianza. (según Koys Decottis)</p>	<p>Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián. <u>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</u></p>
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y el apoyo en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión comunitaria y el apoyo en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018</p>	<p>Existe la relación significativa entre la gestión comunitaria y el apoyo en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018</p>		<p>Técnica: Encuestado. Instrumentos: Encuesta de escala valorativa sobre la gestión escolar y Encuesta a docentes sobre las escalas del clima organizacional</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y la cohesión en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión comunitaria y la cohesión en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018</p>	<p>Existe la relación significativa entre la gestión comunitaria y la cohesión en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018</p>		<p><u>Método de análisis de datos:</u></p>
	<p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la</p>			<p>Análisis estadístico no Paramétrico mediante:</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la presión en I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la confianza en I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018?</p>	<p>presión en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la confianza en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la presión en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la confianza en la I.E. “Inca Ripac de Ccorao” distrito de San Sebastián - 2018</p>		<p>IBM SPSS Statistics v.20 y Microsoft Excel.</p>
---	---	---	--	--