



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

Clima organizacional y gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

**Br. Esther Dorila, Castillo Arrascue
(ORCID 0000-0002-8824-0927)**

ASESOR:

**Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey
(ORCID 0000-0003-3039-1789)**

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Trujillo – Perú

2019

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios quien me inspiró y me guió para la conclusión de esta tesis.

A mi esposo Leoncio e hijos, Pierina, Christian y Joaquín ya que gracias a su apoyo logré cumplir mis objetivos. Para mis padres, Benito y Violeta por su apoyo incondicional.

Esther Dorila

Agradecimiento

A mi asesor de tesis al Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey por su exigencia y aliento siempre oportunos en el tiempo.

A nuestros docentes de la Escuela de Posgrado de Maestría Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, por la formación recibida.

A toda mi familia por su comprensión y apoyo incondicional durante la fase de la investigación.

Esther Dorila

Página del Jurado

.....
Dr. Cesar Javier Osorio Carrera.

PRESIDENTE

.....
Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

SECRETARIO

.....
Dr. Andres Enrique Recalde Gracey

VOCAL

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Esther Dorila, Castillo Arrascue, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo declaro que la tesis titulada: Clima organizacional y gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019, presentada para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentando completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 22 de Junio 2019



Br. Esther Dorila, Castillo Arrascue

DNI N° 17906493

Índice

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas y Figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MÉTODO	19
2.1 Tipo y diseño de investigación	19
2.2 Variables y operacionalización	19
2.3 Población, muestra y muestreo	26
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5 Procedimiento	30
2.6 Métodos de análisis de datos	30
2.7 Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	50

Índice de Tablas

Tabla 1: Servidores de la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019	26
Tabla 2: Servidores de la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019	27
Tabla 3: Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de los puntajes sobre clima organizacional y sus dimensiones y la gestión de la convivencia escolar en el I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019.	32
Tabla 4: Clima Organizacional y gestión de la convivencia escolar	33
Tabla 5: Clima organizacional & gestión de personal	35
Tabla 6: Clima Organizacional & la dimensión recursos	36
Tabla 7: Clima Organizacional & dimensión procesos	37
Tabla 8: Nivel del variable clima organizacional	39
Tabla 9: Nivel de la variable gestión de la convivencia escolar	40

Índice de Figuras

Figura 1: Gráfico de dispersión de variables	34
Figura 2: Gráfico de dispersión Clima organizacional y dimensión gestión de personal	35
Figura 3: Gráfico de dispersión de Clima Organizacional y la dimensión recursos	36
Figura 4: Gráfico de dispersión de Clima Organizacional & dimensión procesos	38
Figura 5: Gráfico de nivel de variable clima organizacional	39
Figura 6: Gráfico de nivel de variable gestión de la convivencia escolar	40
Figura 7: Gráfico de nivel de las variables clima organizacional y gestión de la convivencia escolar	41

RESUMEN

Esta investigación se desarrolló con el objetivo general de determinar la relación entre el clima organizacional y gestión de la convivencia escolar en el I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019. La investigación ha tenido en cuenta la metodología científica. El tipo de investigación es el no experimental, el diseño es correlacional causal de corte transaccional o transversal. La población está conformada por 57 servidores directivos, auxiliares y docentes de la I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019.

Los métodos de investigación aplicados fueron hipotético deductivo. Se han empleado como instrumentos dos cuestionarios confiables y debidamente validados para la recolección de datos de las variables en estudio y se procesó la información a través del software de estadística para ciencias sociales (SPSS v. 24), los resultados son presentados en tablas y figuras estadísticas. Los resultados obtenidos han permitido determinar según la fórmula estadística de correlación de RHO Spearman que entre el clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión de la convivencia escolar en la I.E “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019 ($r = ,566$ sig. $,002$).

El nivel de clima organizacional es predominantemente alto con 92.6% (25 encuestados) seguido del nivel muy alto con 7.4% (2 encuestados) en la IE “Julio Gutiérrez Solari”

El nivel de gestión de personal es predominantemente muy alto con 63% (17 encuestados) seguido del nivel alto con 37% (10 encuestados).en la IE “Julio Gutiérrez Solari” en base a estos resultados se recomienda al Director de la I.E“Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco implementar un proceso de inducción teniendo en cuenta que especialmente el liderazgo y el vínculo entre el empleado y el superior, necesitan ser fortalecidos.

Palabras clave: Clima organizacional, gestión de la convivencia escolar, Institución Educativa

ABSTRACT

This research was developed with the general objective of determining the relationship between the organizational climate and management of school coexistence in the I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019. The research has taken into account the scientific methodology. The type of research is non-experimental, the design is causal correlational transactional or transverse cut. The population is conformed by 57 servants directive, auxiliary and educational of the I.E. "Julio Gutiérrez Solari", The Miracle, Huanchaco, 2019.

The applied research methods were hypothetical deductive. Two reliable and properly validated questionnaires were used as instruments for data collection of the variables under study and the information was processed through statistical software for social sciences (SPSS v. 24), the results are presented in tables and figures statistics. The results obtained have allowed us to determine, according to the statistical correlation formula of RHO Spearman, that the organizational climate is significantly related to the management of school coexistence in the "Julio Gutiérrez Solari" EI, El Milagro, Huanchaco, 2019 ($r = .566$ sig., 002).

The organizational climate level is predominantly high with 92.6% (25 respondents) followed by the very high level with 7.4% (2 respondents) in the IE "Julio Gutiérrez Solari"

The level of personnel management is predominantly very high with 63% (17 respondents) followed by the high level with 37% (10 respondents). In the "Julio Gutiérrez Solari" EI, based on these results, the EI Director is recommended. Julio Gutiérrez Solari ", El Milagro, Huanchaco implement an induction process taking into account that especially the leadership and the link between the employee and the superior, need to be strengthened.

Keywords: Organizational climate, management of school coexistence, Institution Educative

I. INTRODUCCION

Las transformaciones iniciadas a principios del siglo XXI nos permiten establecer que estamos viviendo el nacimiento de una forma más moderna de organizar la economía, la política y la cultura; Es una nueva forma social, con características específicas resultantes de los avances tecnológicos que transforman el modo de vida de las personas.

El papel desempeñado por los empleados dentro de las entidades ha sido una de las transformaciones más importantes del pensamiento administrativo en los últimos tiempos. Un ejemplo a mencionar es el cambio innovador de juicio entre la era industrial y la era de la información, el mismo proceso de desarrollo de la entidad y el tratamiento de los empleados como clientes dentro de la organización. Para avanzar en productividad, es esencial mejorar la calidad del ambiente de trabajo. Una administración dictatorial no puede hacer un progreso real y significativo en el desempeño de sus trabajadores, porque la erosión del lugar de trabajo conduce a un aumento de las renuncias, errores, rotaciones, retrasos en las horas de trabajo, falta de motivación e indiferencia; es decir, se pierde para trabajar en el plano psicológico, porque solo se ajustará a lo que se requiere, sin hacer ningún esfuerzo adicional.

En la mayoría de las entidades, algunas características permiten diferencias entre entidades, las mismas creadas por los operadores; por esta razón, se puede enfatizar que el ambiente de trabajo de una entidad está formado por las características personales del trabajador, como la confianza, el temor o el desarrollo del trabajador; Sin embargo, también hay que tener en cuenta la percepción de su entorno de trabajo y los medios de la entidad. Esto se conoce como el clima organizacional.

Interesada en estudiar el clima organizacional y cómo ha evolucionado de manera acelerada en los últimos tiempos, se encontró investigaciones en Bogotá, DC (Colombia) entre 1994 y 2005. Está considerada como doctrinaria de varios países. y especialidades que tratan de definir el término clima y sus variables. Según lo estudiado, ha sido posible identificar las definiciones del clima organizacional con una mayor aproximación. (Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo, 2006).

En este contexto, debemos abordar aún más los problemas relacionados con la educación si consideramos el crecimiento humano como uno de los temas pendientes en América Latina.

La educación en nuestro continente se enfrenta a dos grandes desafíos: primero, el hecho de que todos estén de acuerdo en la importancia de ser educados en los primeros tres niveles, lo que hace que los pueblos indígenas se incorporen en este sistema; y en segundo lugar, la integración a nivel cultural a través de la reevaluación de estudiantes, maestros y padres. (Brunner, 2001: 32). Solo así se restablecerá el nivel cultural de los menores de las capas más vulnerables, la deserción escolar y el ciclo repetido por falta de recursos y poca enseñanza. (UNESCO, 1998)

Es debido a esta situación que está claro que "actualmente es esencial para un buen ambiente escolar explicar las dinámicas dentro de una institución educativa" (Canchón, Plaza, Zapata, 2013: 15).

En nuestro país, hay un conjunto de causas por las cuales quienes constituyen una institución educativa mantienen un vínculo de responsabilidad; De hecho, dependen de estas instituciones para lograr sus objetivos personales. La capacidad para lograr el crecimiento y el éxito generalmente implica el desarrollo dentro de una institución, mientras que estas dependen de las emociones de sus miembros (Chiavenato 2005).

La investigación realizada en diferentes instituciones ha analizado el hecho de que la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral afecta el rendimiento, la eficiencia y la calidad de su trabajo. (Bulnes et al., 2004).

Toda investigación debe basarse en artículos de investigación, artículos legales o científicos que analicen el mismo tema o variables, para evaluar cómo se realizó la evaluación y el análisis de estos autores para desarrollar su estudio. . Con respecto al trabajo de investigación, el clima organizacional y la gestión de la convivencia escolar en IE "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019, se presenta los realizados en el contexto nacional e internacional, diferenciando en términos de institución en la cual el las variables se desarrollan, pero aun así contribuyen de una u otra forma a una mejor comprensión del problema. Entonces se tuvieron en cuenta las siguientes:

Solano, S (2017) en su estudio referenciado concluye que existe un sentido significativo entre el aire acondicionado y el desempeño de los empleados, ya que esta correlación es significativa; esto debido al buen accionar de los empleadores, condiciones que inciden en el buen desempeño de sus trabajadores.

Huamán, (2014) en el trabajo referenciado, determinó la correlación entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los docentes de la I.I. N° 1222

“Húsares de Junín” de Ate en 2014, lo que demuestra que existe un vínculo directo y significativo entre las variables mencionadas anteriormente.

En el estudio referenciado, Guevara (2015) llegó a la siguiente conclusión: se ha demostrado que existe una correlación positiva significativa entre la justicia organizacional y la satisfacción laboral.

Ubillas (2017), en la investigación referenciada, tuvo como objetivo principal determinar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral de los gerentes de servicios del Banco de La Nación, concluyendo que hubo una correlación significativa entre la dimensión de la comunicación interpersonal y la productividad laboral; también es proporcional; es decir, cuanto mayor sea la dimensión, mayor será la variable.

En el estudio referenciado, Reyes (2016), tuvo como objetivo determinar los factores del clima organizacional que afectan la productividad laboral de Banbif en Trujillo, 2016, concluye que debería haber un proceso de inducción, y especialmente el liderazgo y el vínculo entre el empleado y el superior, necesitan ser fortalecidos.

Condé, S (España, 2013), en la investigación referenciada, concluyó que la relación interpersonal entre quienes lo componen y Afecta el proceso de educación y aprendizaje.

Alcalá (2011), en el estudio referenciado, consideró realizar una evaluación del clima organizacional de una institución pública de educación superior, concluyendo que los empleados perciben a nivel regular la dimensión de recompensa y conflicto de la variable conflictos; es decir, cuánto aceptan las diferentes opiniones de ellos y cuán tolerantes son al tratar y resolver los problemas a medida que surgen.

Uría (2011), en el marco del trabajo referenciado, tuvo como objetivo determinar el impacto del clima organizacional en la productividad laboral de Andelas cía. Ltda- Ambato ", concluyendo que los empleados de esta entidad están insatisfechos con el clima organizacional, y que el autoritarismo de los gerentes ha socavado la productividad del trabajo porque no permiten que los empleados contribuyan a ello con ideas.

Fernández (2006) como parte de los trabajos referenciado, tuvo como objetivo principal determinar el vínculo entre el clima organizacional y la supervisión del desempeño de los docentes de la escuela del circuito N° 1 del municipio de Maracaibo; coinciden en que el clima organizacional es un concepto complejo que nace de la sociología, la psicología y el comportamiento organizacional; Concepto

que se ha transformado y se está aplicando actualmente en el campo de la educación. Este concepto se refiere a la forma en que la institución es percibida por quienes la componen, también se denomina "clima organizacional, clima escolar o ambiente laboral".

Astudillo, Ojeda, Pinillo y Segura (2010) con base en el estudio de problemas de convivencia detectados en una escuela primaria municipal en el municipio de La Reina y el motivo de esta situación. El objetivo era conocer y comprender el grado de conocimiento y apropiación de los docentes de la institución en el estudio del proyecto educativo institucional y el libro de texto de convivencia escolar, observando la realidad del estilo de convivencia existente en la escuela. La escuela, desde el punto de vista de profesores y alumnos. Con este norte, buscaron apreciar este escenario complementándolo con la aplicación de cuestionarios, que permitieron verificar el conocimiento de profesores y alumnos sobre este manual.

El estudio mostró cómo la baja participación en la creación o reformulación del Manual de convivencia conduce a una falta de conocimiento e internalización de este último, lo que en última instancia genera una fuente de conflicto frente a los problemas de disciplina; estos se enfrentan sin procedimientos claros, sin un mayor conocimiento de las sanciones y, en última instancia, dependen de los juicios de quien encuentra la falta. Todo lo anterior crea un entorno confuso para el establecimiento de prácticas de gestión para la disciplina escolar, generando a menudo órdenes contrarias que causan conflictos entre maestros, asistentes de enseñanza y directivos, a la vez que dificulta la coexistencia entre estudiantes. No hay una aplicación clara y objetiva del manual

En cuanto a las teorías, enfoques conceptuales donde se enmarca la investigación empezamos con las definiciones de las variables así tenemos que: Aguirre & Martínez (2012) hacen referencia que:

...el clima organizacional conlleva al buen rendimiento y rentabilidad de una organización ya que, si sus integrantes se encuentran motivados, se sentirán identificados con los valores organizacionales, ocasionando el logro de los objetivos. El ambiente donde los trabajadores desempeñan su trabajo, el trato y consideración que tienen los jefes hacia ellos, la relación entre compañeros y la comunicación son elementos que conforman lo que se denomina clima Organizacional. (p. 12)

En este contexto, la noción de clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los trabajadores sobre el trabajo, el ambiente físico en el que se llevan a cabo las actividades, las relaciones interpersonales que tienen lugar en el ambiente y las diversas regulaciones oficiales que inciden en la labor. El concepto de clima organizacional nos permite ampliar la perspectiva del análisis de una institución a una visión más holística, integrando el ambiente de trabajo como una variable sistémica que afecta el logro de los objetivos estratégicos.

Sobre la base de lo dicho del clima organizacional, existe la percepción de que los trabajadores y los gerentes están capacitados por la organización a la que pertenecen, una percepción que afecta directamente el desempeño de la organización.

El estudio del clima organizacional tiene como objetivo detectar el nivel de impacto de las variables internas de la organización en el comportamiento de los individuos. Estas variables y su impacto en los empleados configuran lo que podemos entender como un clima organizacional. La importancia particular de un diagnóstico del clima organizacional de una institución radica en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es el resultado de factores organizacionales existentes, sino que depende de su percepción de estos factores. A su vez, estas percepciones dependen en gran medida de las actividades y otros conjuntos de experiencias que cada miembro tiene con la institución.

Por tanto el clima organizacional refleja la interacción entre las características personales de los trabajadores y las características de la organización.

Muchos negocios han dejado de ser empresas productivas porque no promueven un buen ambiente de trabajo o simplemente porque no participan en este proceso, ya sea con sus gerentes, directivos o trabajadores. Los nuevos trabajadores se incorporan con gran expectativa, consideran los aspectos más importantes de la empresa y la socialidad de sus compañeros, sin embargo, todo se derrumba ante un inadecuado clima organizacional. Ante esta situación, la identificación y el refuerzo de los factores involucrados en la creación de un clima de motivación se convierten en elementos clave de la coexistencia de jóvenes y adultos, como en el caso de una institución educativa.

Hay muchos conceptos sobre el clima organizacional, trataremos aquellos que han sido considerados más relevantes:

Brow y Moberg (1990) argumentan que el clima organizacional se refiere a una serie de características del ambiente organizacional interno según lo perciben sus miembros.

Alexis Goncalvez (1997) describe el clima organizacional como la expresión personal de la percepción de que los trabajadores y los gerentes se forman a partir de la organización a la que pertenecen y que afecta directamente el desempeño de la organización.

Chiavenato (1999) sostiene que el clima organizacional es la calidad o la propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización e influyen directamente en su comportamiento.

Anzola (2003) sostiene que el clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes de las personas sobre su organización, que a su vez influyen en el comportamiento de los trabajadores, diferenciando las organizaciones entre sí.

En lo que respecta a la convivencia escolar, este es un fenómeno complejo en el que intervienen múltiples factores, agentes y situaciones (Jimerson y Furlong, 2006, UNESCO, 2004). Las aulas son un entorno de desarrollo personal y social en el que niños, jóvenes y adultos viven juntos, compartiendo espacios y un período temporal con una estructura organizativa previamente establecida (Ramírez y Justicia, 2006). Es por esto que es necesario crear situaciones educativas para aprender a vivir y disfrutar de una convivencia pacífica, libre de conflictos y problemas. Por ello, muchos programas han sido desarrollados para fomentar la convivencia escolar (Díaz-Aguado, 2005; Fernández Pichardo y Arco, 2005 Hirschstein, Edstrom, Frey, y McKenzie Snell, 2007).

La Real Academia de la Lengua Española, hace referencia al término convivencia como la acción de vivir juntos, acción que se puede contextualizar desde los contextos del habla popular, el contexto psicológico y el contexto jurídico social Ortega (2003)

Dado que lo que se presenta revela los problemas de convivencia, ayuda a comprender el punto de vista de los actores sobre la experiencia escolar y, al mismo tiempo, proporciona elementos para establecer una propuesta sobre la forma de interacción entre ellos en la escuela actual.

Las instituciones educativas son espacios de reflexión y desarrollo de la cultura. Son complejos porque: el ser humano es una realidad compleja, existen criterios y conceptualizaciones dispares, cada institución como persona es única e insustituible. Está atravesado por dos tendencias contradictorias (o confrontaciones), una tendencia conservadora que tiende a perpetuar un orden (instituido) y una tendencia transformadora (instituir).

De allí que esgrimimos como una teoría válida para nuestra investigación la del modelo ecológico de convivencia escolar.

La convivencia implica la práctica de ciertos modelos sociales, valores, hábitos y sentimientos que garantizan el desarrollo de los miembros de una manera armónica libre y recíproca. En la escuela, la convivencia tiene una doble importancia ya que por un lado los niños aprenden y adquieren lineamientos sociales para el desarrollo futuro y también es un aspecto fundamental del aprendizaje. Por este motivo, convivencia escolar adecuada dentro de la escuela parece ser un factor determinante en el desarrollo de actividades dentro de escuelas, asegurando que sus miembros respeten a los demás, vivan en armonía y en sociedad, reconocer sus derechos y ser socialmente competente (Ortega et al., 2010).

Por todo lo abordado teóricamente y observado el fenómeno en la realidad cabe plantear el problema con el enunciado siguiente: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019?

Este estudio se realizó para ayudar a los trabajadores a reconocer los factores de riesgo que dificultan el desempeño adecuado de sus funciones, además de controlarlos y, en algunos casos, extinguirlos. Esto es para crear un entorno de trabajo armonioso y de apoyo, preservando la salud mental del servidor y de los usuarios.

La utilidad metodológica se otorga en la medida en que la investigación se lleva a cabo teniendo en cuenta los procedimientos del sistema de matriz de investigación científica y el cuestionario como instrumento para recopilar información, validada y con confiabilidad adecuada. Aplicados correctamente a los servidores de la entidad donde se realizó el estudio, los resultados obtenidos y analizados nos permiten extraer conclusiones que pueden servir de base para diseñar correlaciones adicionales u otros estudios que contribuyan a la solución de diversos problemas relacionados con el tema de investigación. Es muy importante porque, gracias a esto, fue posible determinar el nivel de relación que existe entre las dos variables, a fin de concluir

sobre el funcionamiento correcto y el proceso a seguir para alcanzar un clima organizacional óptimo y una gestión efectiva de convivencia escolar.

Esta investigación tiene una justificación epistemológica porque se basa en los principios, fundamentos, extensión y métodos del conocimiento humano para mantener el clima organizacional y la gestión de la convivencia escolar.

Por lo tanto, la investigación se guía por el objetivo general de determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión de la convivencia escolar en I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019. Para esto, se proponen específicamente los siguientes objetivos: Determinar la relación del clima organizacional con la dimensión gestión de personal de la gestión de la convivencia escolar en el I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019, Determinar la relación del clima organizacional con la dimensión recursos de la gestión de la convivencia escolar en el I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019, Determinar la relación del clima organizacional con la dimensión procesos de la gestión de la convivencia escolar en el I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019,

Establecer el nivel de clima organizacional en el I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019 y establecer el nivel de gestión de la convivencia escolar en el I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019,

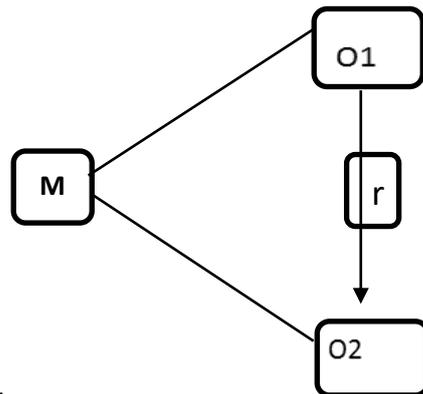
Hipotéticamente se sostuvo como hipótesis general que existe relación directa y significativa entre el Clima organizacional y gestión de la convivencia escolar en I.E. Julio Gutiérrez Solari, El Milagro, Huanchaco, 2019 y como hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y gestión de la convivencia escolar en I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019.

Las Hipótesis específicas son: Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión gestión de personal de la gestión de la convivencia escolar en I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019, Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión recursos de la gestión de la convivencia escolar en I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019 y Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión procesos de la gestión de la convivencia escolar en I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019

II. METODO

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

El presente estudio se define como no experimental, transaccional y descriptivo porque analiza las variables en su entorno natural sin manipulación activa (Valderrama, 2013, p.179); buscando determinar su relación en un momento dado, descifrando la relación o la causalidad de las dos variables estudiadas, el esquema que se utiliza es el diagrama de correlación causal transversal; teniendo como un esquema:



Dónde:

Dónde

M: Muestra participante

O1: Observación de la variable: Clima Organizacional

O2: Observación de la variable: Gestión de la convivencia escolar

r: Relación de causalidad de las variables

2.2 Operacionalización de variables

2.2.1 Variable: Clima Organizacional

Aguirre, M & Martínez, L. (2012, p.12) Evocan el hecho de que el clima organizacional conduce al buen desempeño y rentabilidad de una organización porque, si sus miembros están motivados, se sentirán identificados con los valores de la organización. Organización, que logrará los objetivos. El entorno en el que los trabajadores realizan su trabajo, el tratamiento y la consideración que tienen para sí mismos, la relación entre colegas y la comunicación son elementos que conforman lo que se denomina clima organizacional.

2.2.2 Variable: Gestión de la Convivencia escolar

La convivencia escolar, como tema de estudio, es un fenómeno complejo en el que hay muchos factores, agentes y situaciones en juego (Jimerson y Furlong, 2006, UNESCO, 2004). Las aulas son un entorno de desarrollo personal y social en el que conviven niños, jóvenes y adultos, compartiendo espacios y un período temporal con una estructura organizativa previamente establecida (Ramírez y Justicia, 2006). Por eso es necesario crear situaciones educativas para aprender a vivir en una convivencia pacífica, sin conflictos ni problemas. Es por esto que se han desarrollado varios programas para promover la convivencia en las escuelas (Díaz-Aguado, 2005, Fernández, Pichardo y Arco, 2005, Hirschstein, Edstrom, Frey, Snell y McKenzie, 2007).

2.2.3 Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable Independiente: Clima organizacional	<p>Aguirre, M & Martínez, L. (2012, p.12) Evocan el hecho de que el clima organizacional conduce al buen desempeño y rentabilidad de una organización porque, si sus miembros están motivados, se sentirán identificados con los valores de la organización. Organización, que logrará los objetivos. El entorno en el que los</p>	<p>La medición de la variable de estudio y de las dimensiones de ésta se efectúa con el uso de un instrumento que es aceptado por una gran mayoría de investigadores, tal cual es el cuestionario constituido por un determinado número de preguntas o ítems las que son validadas por estudiosos expertos en el tema de conformidad con criterios establecidos tales como la redacción, la pertenencia, la coherencia, entre otros. Cada criterio tiene un determinado puntaje cuya sumatoria y en el orden de aplicación de determinadas formulas estadísticas se determina su validez, de aceptable hasta un grado de totalmente valida.</p>	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Tener en cuenta opiniones. - Soy aceptado por mi grupo de trabajo. - Sentirse cómodo. - El grupo de trabajo valora aportes . 	<p>ORDINAL:</p> <p>Muy bajo</p> <p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p> <p>Muy alto</p>
		<p>las opciones de respuesta a las preguntas es en base a escala de Lickert:</p> <p>Nunca= 1</p>	Estilo de dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Atmósfera de confianza en el grupo de trabajo. - Se apoya las decisiones que se toman - Órdenes impartidas no son arbitrarias. - El jefe no desconfía del grupo de trabajo. 	
			Sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> - Entendimiento de beneficios. - Satisfacción de necesidades. - Asignación salarial. - Aspiraciones no se ven frustradas. - Los servicios no son deficientes. 	

<p>trabajadores realizan su trabajo, el tratamiento y la consideración que tienen para sí mismos, la relación entre colegas y la comunicación son elementos que conforman lo que se denomina clima organizacional.</p>	<p>Casi Nunca= 2 A veces=3 Casi Siempre= 4 Siempre= 5</p>	<p>Retribución</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Interés por el futuro de la institución. - Recomendar a la Institución como un excelente sitio de trabajo. - Sentirse parte de la Institución
		<p>Disponibilidad de recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disponer del espacio adecuado para realizar i trabajo - Tener acceso a la Información para realizar trabajo - Iluminación del área de trabajo
		<p>Estabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tener en cuenta desempeño. - Brindar estabilidad laboral - Procurar no contratar personal por terceros. - No preferencias personales.
		<p>Claridad y Coherencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entender de manera clara y precisa las metas de la institución. - Conocer bien como la institución está logrando sus metas. - Dan a conocer los logros de la Institución. - Las metas de la Institución son entendibles

			Valores Colectivos	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando las cosas salen mal, los servidores son rápidos en aceptar su responsabilidad. - Los servidores resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros. 	
Variable Independiente: gestión de la convivencia escolar	<p>La convivencia escolar, como tema de estudio, es un fenómeno complejo en el que hay muchos factores, agentes y situaciones en juego (Jimerson y Furlong, 2006, UNESCO, 2004). Las aulas son un entorno de desarrollo personal y social en el que conviven niños, jóvenes y adultos, compartiendo espacios y un período temporal con una estructura organizativa previamente establecida (Ramírez y Justicia, 2006). Por eso es necesario crear situaciones educativas</p>	<p>La medición de la variable de estudio y de las dimensiones de ésta se efectúa con el uso de un instrumento que es aceptado por una gran mayoría de investigadores, tal cual es el cuestionario constituido por un determinado número de preguntas o ítems las que son validadas por estudiosos expertos en el tema de conformidad con criterios establecidos tales como la redacción, la pertenencia, la coherencia, entre otros.</p> <p>Cada criterio tiene un determinado puntaje cuya sumatoria y en el orden de aplicación de determinadas formulas estadísticas se determina su validez, de aceptable hasta un grado de totalmente válida. las opciones de respuesta a las preguntas es en base a escala de Lickert: Nunca= 1</p>	Gestión de Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Se forma al personal en mediación pacífica de conflictos. - Se forma al personal en habilidades sociales e inteligencia emocional. - Se forma al personal en organización y programación de la convivencia. - Se forma al personal en aprendizaje dialógico. 	<p>Escala de Likert</p> <p>Muy bajo</p> <p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p> <p>Muy alto</p>
			Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones formativas en mejora de la convivencia escolar. - Material organizado, clasificado y accesible. - intercambio de experiencias entre centros. - Materiales propios en relación con la convivencia. 	

	<p>para aprender a vivir en una convivencia pacífica, sin conflictos ni problemas. Es por esto que se han desarrollado varios programas para promover la convivencia en las escuelas (Díaz-Aguado, 2005, Fernández, Pichardo y Arco, 2005, Hirschstein, Edstrom, Frey, Snell y McKenzye, 2007).</p>	<p>Casi Nunca= 2 A veces =3 Casi Siempre= 4 Siempre= 5</p>			
--	---	---	--	--	--

			<p>Procesos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento para evaluar el cumplimiento de los acuerdos. - Se crean formas de - Se identifica y define el conflicto. - Se establecen acuerdos claros - Se favorece en el aula la participación activa de los estudiantes. - Se realizan actividades que faciliten la reflexión del alumno/a sobre su comportamiento problemático. - Se establecen mecanismos para garantizar el conocimiento de la familia de las normas de convivencia. - Se favorece en el aula el aprendizaje significativo. - El tutor analiza junto a la familia el progreso y cumplimiento de los compromisos. - Se trabaja el desarrollo de habilidades emocionales y de competencia social. 	
--	--	--	-----------------	---	--

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

La población objeto del presente estudio está comprendido por 57 servidores de la I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019.

Tabla 1: Servidores de la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019

CONDICION	TRABAJADORES		TOTAL	PORCENT AJE
	Hombres	Mujeres		
Jerárquico	1	3	4	7.0%
Docentes	7	35	42	73.7%
Auxiliares	4	1	5	8.8%
Administrativo	6	0	6	10.5%
TOTAL	18	39	57	100.0%

2.3.2 Muestra

Para Tamayo (2012) “La muestra estadística es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo” (p.231).

El tamaño de muestra se determinó utilizando el muestreo aleatorio sistemático para una población finita.

El cálculo del tamaño de muestra se realizó cumpliendo las siguientes exigencias muestrales y utilizando la siguiente fórmula (Hernández, 2006):

$$n_0 = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

- **N:** tamaño de la población (65 trabajadores)
- **Z:** es el nivel de confianza al 95% ($Z = 1.96$)
- **P:** es la variabilidad de estudios (0.5)
- **Q:** es el complemento de la variabilidad (1-p)
- **d:** Es el error de muestreo, al 5%

Este valor de la muestra inicial se examina con el factor de corrección del muestreo, tal como se indica.

- Factor de corrección:

$$\text{Si } \frac{n_0}{N} < 10\% , \quad \text{entonces} \quad n_0 = n$$

$$\text{Si } \frac{n_0}{N} \geq 10\% , \quad \text{entonces} \quad n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Remplazando en la fórmula tenemos:

$$n_0 = \frac{57 * 1.96^2 * 0.5 * 0.6}{0.05^2(65 - 1) + 1.96^2 * 0.4 * 0.6} = 50$$

Ahora vamos utilizar el factor de corrección:

$$\frac{n_0}{N} = \frac{151}{250} = 87\% \text{ pero como es } \geq 10\% , \text{ utilizamos}$$

$$n = \frac{50}{1 + \frac{50}{57}} = 27$$

Finalmente, la muestra participante está conformada por 27

Tabla 2: Servidores de la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

CONDICION	TRABAJADORES		TOTAL	PORCENT AJE
	Hombres	Mujeres		
Jerárquico	1	3	4	15%
Docentes	9	9	13	67%
Auxiliares	4	1	5	19%
TOTAL	14	13	27	100%

2.3.3 Muestreo:

Para Kinneer et al, (1993) en un muestreo probabilístico "cada elemento de la población tiene una oportunidad conocida de ser seleccionado" y en el no probabilístico "la selección de elementos se basa parcialmente en el criterio del investigador". Dentro de los no probabilísticos tenemos a muestras por conveniencia. Se selecciona de acuerdo con la conveniencia del investigador. En nuestra investigación el muestreo es probabilístico por conveniencia.

Criterios de selección de muestra

Estos criterios de inclusión y de exclusión son los siguientes:

Criterios de inclusión

Servidores auxiliares y docentes de la I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019.

Criterios de exclusión

Servidores auxiliares y docentes de la I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019 en vacaciones o licencia por enfermedad o en comisión de servicios .

Unidad de análisis

Servidor auxiliar y docente de la I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019.

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

2.4.1 Técnicas: Permitieron solucionar los obstáculos. Fueron seleccionadas en base al tema de estudio, la razón, la finalidad y la forma. Tenemos:

La técnica documental permitió recopilar información menos trascendental pero que ayudó a sustentar el estudio; y ello mediante las revisiones textuales.

Encuesta: Para obtener información directa de los sujetos y de aquello que nos interesa para el estudio. Son realizadas a través de cuestionarios.

1.4.2. Instrumentos: Son los medios adjuntos que permiten la recolección y registro de la información; entre ellos tenemos:

Ficha:

Se utilizó las fichas de resúmenes, la de citas textuales y párrafos parafraseados.

Cuestionario:

Acervo de preguntas formuladas por escrito a ciertos sujetos en cuanto a un tema en específico (Bernal, 2000, p. 57). Elaborado sobre la base de una serie de interrogantes en cuanto a las variables, se aplicó a los servidores públicos se aplicó a los servidores públicos auxiliares y docentes de la I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019 Se obtuvo datos en cuanto a: Clima Organizacional y Gestión de la Convivencia.

En cuanto a la variable Clima Organizacional se tiene a las dimensiones: relaciones interpersonales, con cinco (5) enunciados, estilo de dirección con cinco (5) enunciados sentido de pertenencia con cinco (5) enunciados. Retribución con cinco (5) enunciados, disponibilidad de recursos con cinco (5) enunciados, estabilidad con cinco (5) enunciados, claridad y coherencia con cinco (5) enunciados, valores colectivos con cinco (5) enunciados.

En cuanto a la variable Gestión de la Convivencia se tiene a las dimensiones: gestión de personal, con cuatro (4) enunciados; recursos con ocho (8) enunciados y procesos con veinticinco (25) enunciados.

2.4.3. La validez de instrumentos de recolección de datos

Se realizó en base al criterio profesional de 3 expertos en Gestión Pública, quienes corroboraron la confiabilidad de cada uno de los cuestionarios empleados. (Anexo3), (Anexo 5 Validez de Pearson variable 1) y (Anexo 6 Validez de Pearson variable 2).

2.4.4. La Confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la prueba estadística de fiabilidad Coeficiente Alfa de Cronbach; con el uso del programa SPSS V 24. (Anexo 7 variable 1), ,750 (Anexo 8 variable 1) ,731.

2.5. Procedimiento

Para obtener la información se elaboró el instrumento de investigación: cuestionario. Se aplicaron los instrumentos a 65 servidores administrativos y docentes de la I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019, previo asesoramiento para el buen llenado de los cuestionarios que permitió conocer el criterio de interés en nuestra investigación. Luego se procesó la información, y se presentó en tablas estadística y figuras que nos permitieron realizar una evaluación descriptiva de las variables. Finalmente se obtuvieron las conclusiones y se plasmaron algunas recomendaciones.

2.6. Métodos de análisis de datos

Los métodos que se emplearon para el análisis e interpretación de los datos son los siguientes:

a) Estadística descriptiva:

- Elaboración de la matriz de puntuaciones de las respectivas dimensiones de las variables de estudio.
- Elaboración de las tablas de distribución de frecuencias e interpretación de estas, realizadas con el Programa Excel.
- Proyección de figuras estadísticas, con el Programa Excel, las que hacen posible que se de manera sencilla se puedan observar los caracteres de la información o de las variables de estudio; y para ello utilizamos los gráficos de barras.

b) Estadística inferencial:

- Para procesar y obtener los datos estadísticos descriptivos (media aritmética, desviación estándar, varianza,) se empleó el software el SPSS V 24.
- Para procesar y obtener las consecuencias de contrastar las hipótesis, se utilizó el SPSS V 24.
- Se realizó la Prueba de Kolmogorov - Smirnov con un nivel de significancia al 5%, para determinar si existe una distribución Normal o No Normal.
- Distribución no paramétrica, utilizamos las distribuciones estadísticas; Rho de Spearman.

Donde:

0,0 = Correlación Nula
0,0 a 0,2= Correlación Mínima
0,2 a 0,4= Correlación Baja
0,4 a 0,6= Correlación Moderada
0,6 a 0,8= Correlación Buena
0,8 a 1,0= Correlación Muy Buena
1,0= Correlación Perfecta.

2.7. Aspectos éticos

La identidad de los sujetos está asegurada, dados los aspectos éticos (confidencialidad y anonimato). Tampoco se divulga o revelan los datos obtenidos para otros propósitos. Los sujetos también transmiten la información con pleno conocimiento de los hechos y con su consentimiento, informándoles del fin del estudio. El anonimato se tendrá en cuenta desde el inicio del estudio.

III. RESULTADOS

Los resultados obtenidos se analizaron de acuerdo con los objetivos e hipótesis propuestas al inicio de la investigación; El enfoque es cuantitativo y se basa en estadísticas, lo que permite clasificar y representar gráficamente los datos con precisión a través de la aplicación de cuestionarios debidamente validados. Después de la prueba de normalidad, la fórmula estadística elegida es la de Rho de Spearman, para determinar si existe un vínculo entre el clima organizacional y la gestión de la convivencia escolar en I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019. Los datos estadísticos de las variables y dimensiones se presentan claramente, ordenados y explicados en las siguientes páginas:

3.1. Resultados ligados a las hipótesis

Tabla 3: Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de los puntajes sobre clima organizacional y sus dimensiones y la gestión de la convivencia escolar en el I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,143	27	,166	,940	27	,119
GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR	,146	27	,143	,952	27	,243
RELACIONES INTERPERSONALES	,205	27	,005	,957	27	,318
ESTILO DE DIRECCIÓN	,164	27	,062	,960	27	,361
SENTIDO DE PERTENENCIA	,151	27	,117	,937	27	,103
RETRIBUCIÓN	,213	27	,003	,897	27	,011
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	,156	27	,090	,955	27	,278
ESTABILIDAD	,160	27	,073	,905	27	,018
CLARIDAD Y COHERENCIA EN DE LA DIRECCIÓN	,146	27	,147	,948	27	,191
VALORES COLECTIVOS	,239	27	,000	,875	27	,004
GESTIÓN DE PERSONAL	,202	27	,006	,895	27	,010
RECURSOS	,175	27	,033	,920	27	,039
PROCESOS	,158	27	,082	,922	27	,044

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24

Interpretación

De los resultados vistos en la Tabla 3; se detecta el uso de pruebas paramétricas, al observar valores $p < 0.05$ en la prueba de ajuste a distribución normal de Kolmogorov Smirnov y Shapiro Wilk con un nivel de significancia al 5% en las variables y casi la totalidad de dimensiones. Por tanto para calcular la relación de clima organizacional y gestión de la convivencia escolar usaremos la distribución estadística correlación de spearman.

3.1.1. Prueba de hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019.

Tabla 4: Clima Organizacional y gestión de la convivencia escolar.

		Correlaciones		
			CLIMA ORGANIZACIONAL	GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	27	27
	GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR	Coeficiente de correlación	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	27	27

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

Fuente: Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24

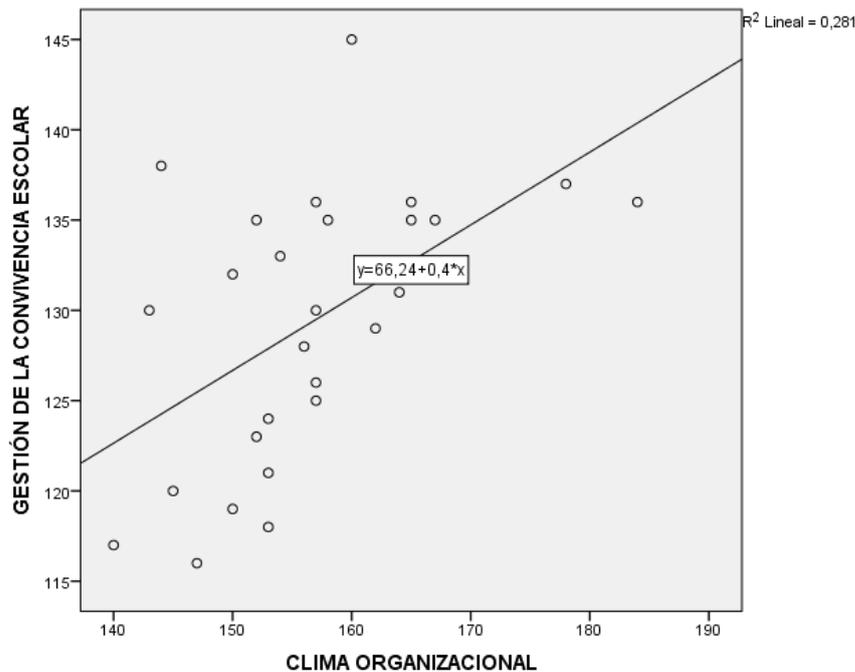


Figura 1: Gráfico de dispersión de variables

Fuente: Tabla 4

Interpretación

En la Tabla 4 se observa que según la correlación Rho de Spearman existe relación alta y significativa entre las variables en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es ,566**, es significativa en el nivel 0,02 (bilateral). En consecuencia se aprueba la hipótesis de investigación.

En la figura, nos indica que la tendencia de clima organizacional con gestión de convivencia escolar tiene una asociación lineal positiva. Según el grafico de dispersión clima organizacional explica la gestión de convivencia escolar en un 28.10 % y en un 71,90% por otros factores en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

3.1.2. Prueba de Hipótesis específica 1

HE1: Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión gestión de personal de la gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019,

Tabla 5: Clima organizacional & gestión de personal

			Correlaciones	
			GESTIÓN DE PERSONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,310
		Sig. (bilateral)	.	,116
		N	27	27
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,310	1,000
		Sig. (bilateral)	,116	.
		N	27	27

Fuente: Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24

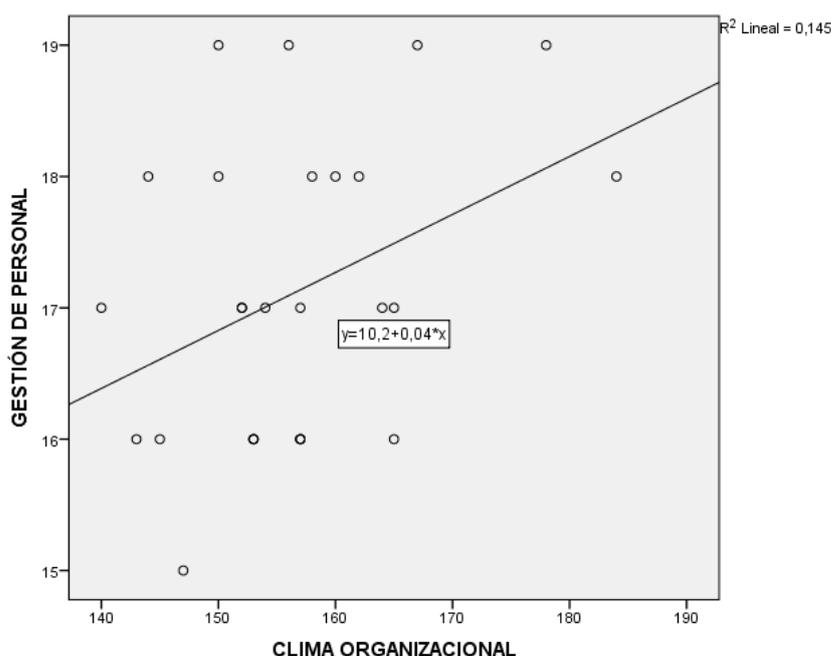


Figura 2: Gráfico de dispersión Clima organizacional y dimensión gestión de personal

Fuente: Tabla 5

Interpretación

En la Tabla 5 se observa que según la correlación Rho de Spearman no existe relación significativa entre Clima organizacional y dimensión gestión de personal en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es ,310**, significativa en el nivel ,116 (bilateral). En consecuencia, no se aprueba la hipótesis específica 1. En la figura, nos indica que la tendencia de Clima Organizacional y la dimensión gestión de personal tienen una asociación lineal positiva. Según el gráfico de dispersión Clima Organizacional no explica a la dimensión gestión de personal.

1.3. Prueba de hipótesis específica 2

HE2: Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión recursos de la gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019

Tabla 6: Clima Organizacional & la dimensión recursos

		Correlaciones	
		RECURSOS	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	RECURSOS	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	27
CLIMA ORGANIZACIONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,677**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	27

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

Fuente: Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24

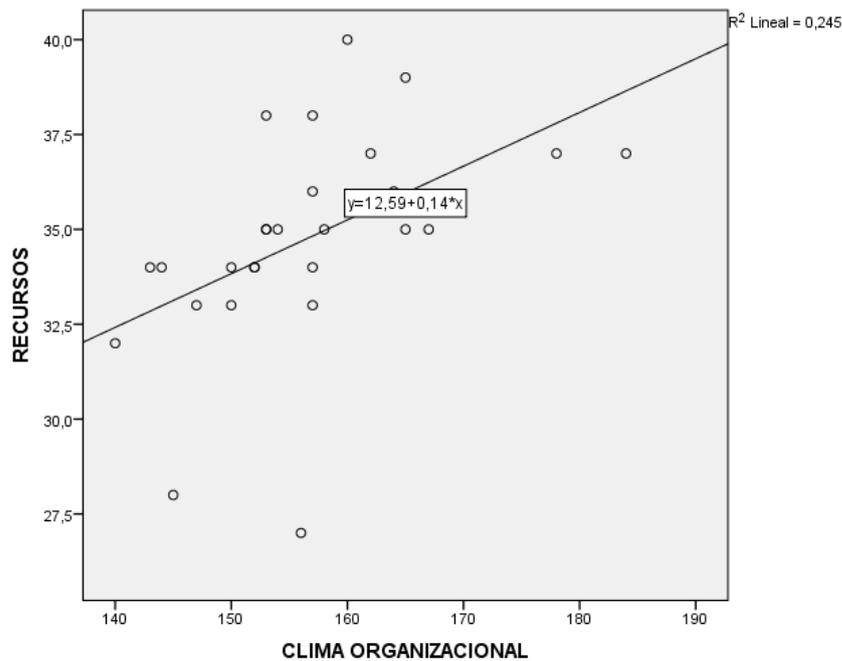


Figura 3: Gráfico de dispersión de Clima Organizacional y la dimensión recursos.

Fuente: Tabla 6

Interpretación

En la Tabla 6 se observa que según la correlación Rho de Spearman existe relación alta y significativa entre Clima Organizacional y la dimensión recursos en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es ,677*, significativa en el nivel 0,00 (bilateral). En consecuencia se aprueba la hipótesis específica 2 de investigación.

En la figura, nos indica que la tendencia de Clima Organizacional y la dimensión recursos tienen una asociación lineal positiva. Según el gráfico de dispersión el Clima Organizacional explica la dimensión recursos en un 24,50% y en un 75.50% por otros factores en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

3.1.4. Prueba de hipótesis específica 3

HE3: Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión procesos de la gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019.

Tabla 7: Clima Organizacional & dimensión procesos

		Correlaciones		
			PROCESOS	CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	PROCESOS	Coeficiente de correlación	1,000	,351
		Sig. (bilateral)	.	,072
		N	27	27
CLIMA ORGANIZACIONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,351	1,000
		Sig. (bilateral)	,072	.
		N	27	27

Fuente: Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24.

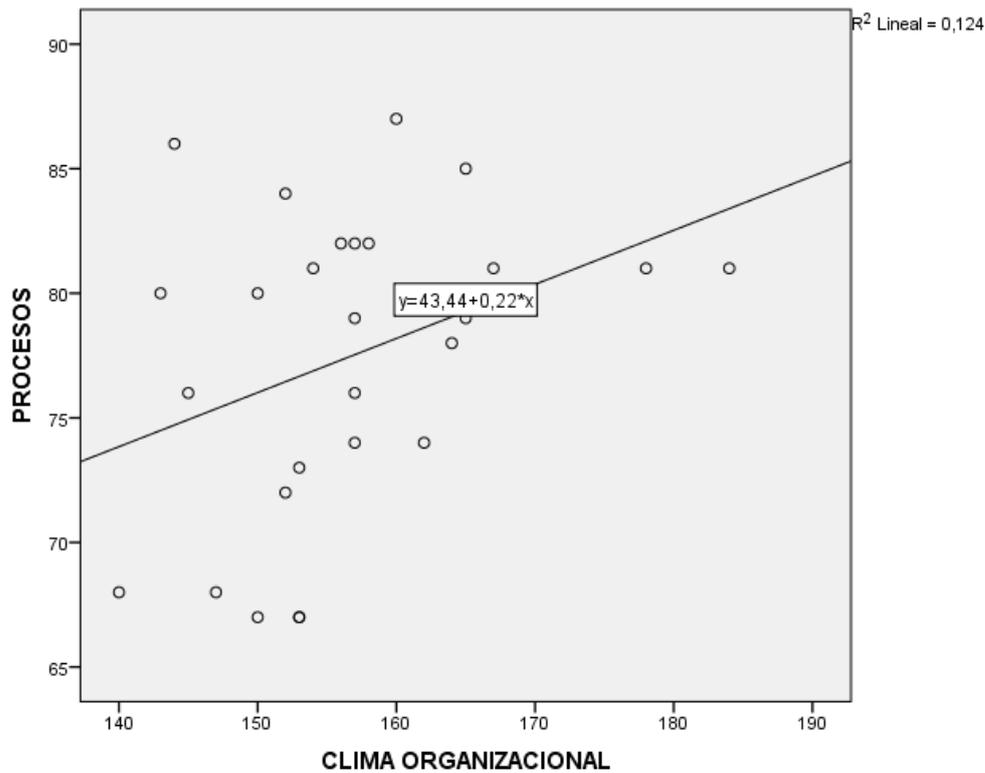


Figura 4: Gráfico de dispersión de Clima Organizacional & dimensión procesos

Fuente: Tabla 7

Interpretación

En la Tabla 7 se observa que según la correlación Rho de Spearman no existe relación significativa entre Clima Organizacional & dimensión procesos en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es, 351, significativa en el nivel 0,72 (bilateral). En consecuencia no se aprueba la hipótesis específica 3 de investigación.

En la figura, nos indica que la tendencia de Clima Organizacional & dimensión procesos tiene una asociación lineal positiva. Según el grafico de dispersión Clima Organizacional explica en solo 12.40% a la dimensión procesos y en un 87.2 por otros factores.

3.2. Nivel del variable clima organizacional

Tabla 8: Nivel del variable clima organizacional.

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJO	0	0
BAJO	0	0
MEDIO	0	0
ALTO	25	92.6%
MUY ALTO	2	7.4%
TOTAL	0	100.0%

Fuente: Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24

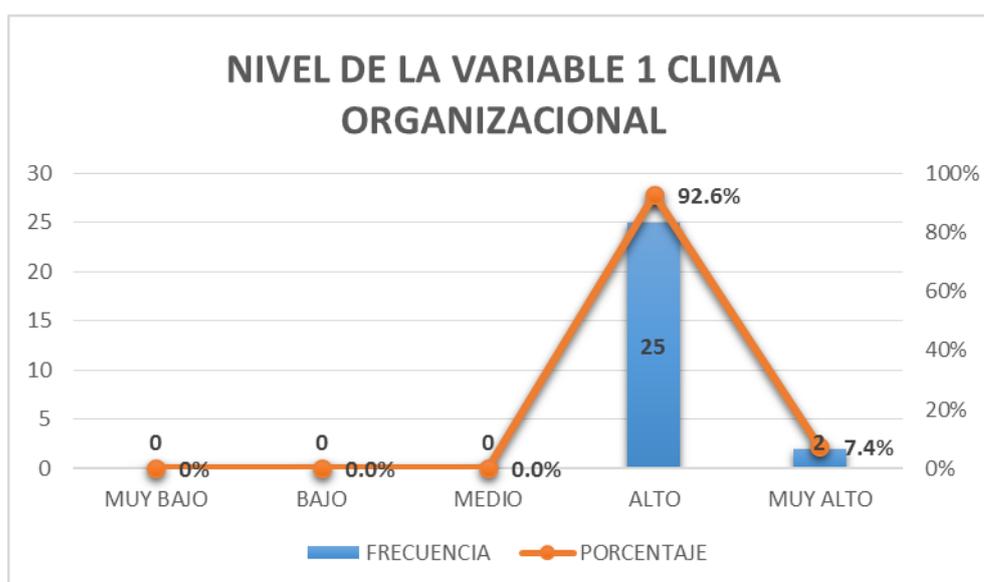


Figura 5: Gráfico de nivel de variable clima organizacional

Fuente: Tabla 8

Interpretación: El nivel de clima organizacional es predominantemente alto con 92.6% (25 encuestados) seguido del nivel muy alto con 7.4% (2 encuestados).

3.3. Nivel de la variable gestión de la convivencia escolar

Tabla 9: Nivel de la variable gestión de la convivencia escolar

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJO	0	0
BAJO	0	0
MEDIO	0	0
ALTO	10	37.0%
MUY ALTO	17	63.0%
TOTAL	27	1

Fuente: Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24

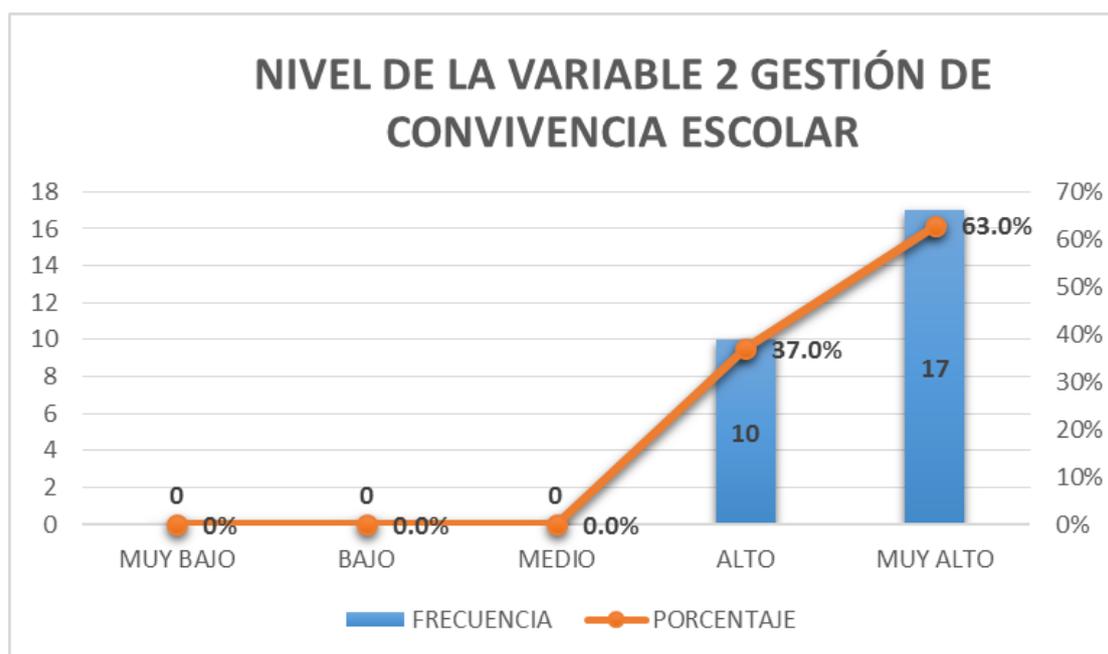


Figura 6: Gráfico de nivel de variable gestión de la convivencia escolar

Fuente: Tabla 9

Interpretación:

El nivel de gestión de personal es predominantemente muy alto con 63% (17 encuestados) seguido del nivel alto con 37% (10 encuestados).

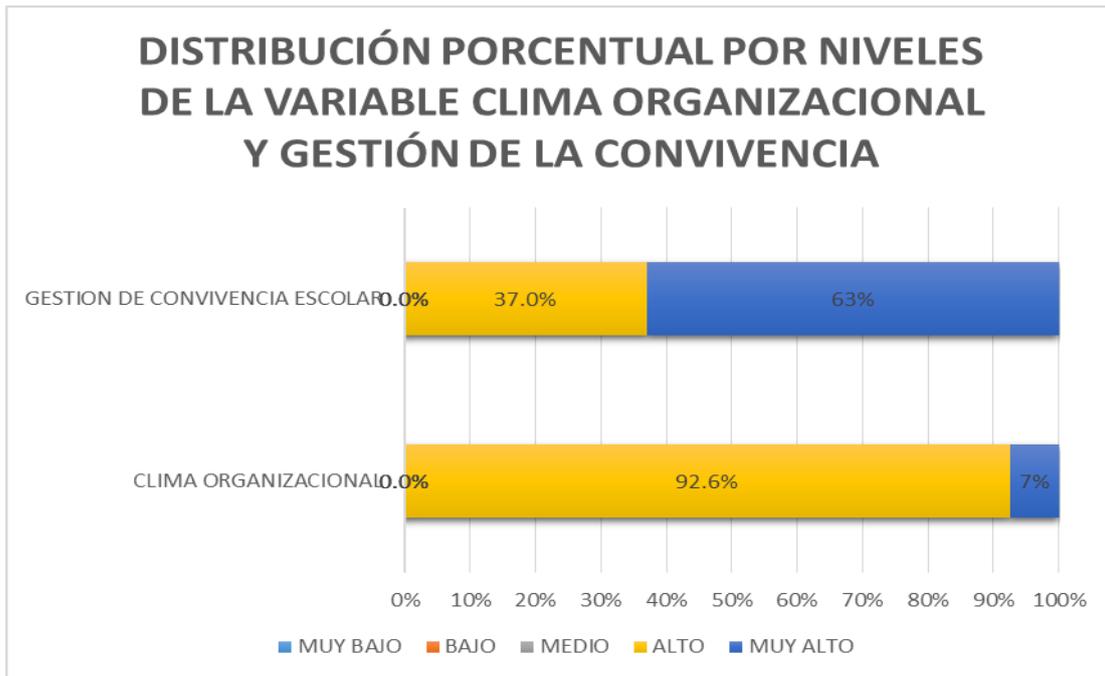


Figura 7: Gráfico de nivel de las variables clima organizacional y gestión de la convivencia escolar

Fuente: Tabla 9

Interpretación:

Como se puede observar en la figura 7 en clima organizacional predomina un porcentaje positivo considerando la suma de los porcentajes alto y muy alto que acumula 99.6% (27 encuestados); siendo el muy alto solo de 7% (7 encuestados); en cambio la gestión de convivencia escolar si bien suma un porcentaje también positivo, éste acumula 100.0 (27 encuestados). Con un porcentaje mayor en el nivel muy alto de 63.0%

IV. DISCUSION

En la Tabla 4, los resultados de las estadísticas indican que existe una relación fuerte y significativa entre las variables en estudio, ya que el coeficiente de correlación es ,566**, significativo a un nivel de 0.02 (bilateral). Como resultado, se aprueba la hipótesis de investigación Hi: “Existe relación directa y significativa entre el Clima organizacional y gestión de la convivencia escolar en I.E. Julio Gutiérrez Solari, El Milagro, Huanchaco, 2019” y se rechaza la hipótesis nula. Ho: No existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutiérrez Solari, El Milagro, Huanchaco, 2019. Estos resultados han resuelto el problema. ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019?, De manera similar, el resultado en discusión nos permite dar por sentado nuestro objetivo general de determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión de la convivencia escolar en el I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019. Este resultado es consistente con el estudio de Huamán, (2014) en el trabajo referenciado, determinó la correlación entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los docentes de la I.I. N° 1222 “Húsares de Junín” de Ate en 2014, lo que demuestra que existe un vínculo directo y significativo entre las variables mencionadas anteriormente.

En la Tabla 5, los resultados de las estadísticas indican que no existe una relación significativa entre clima organizacional y la dimensión gestión de personal en IE “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019, como el coeficiente de correlación es ,310 ** a un nivel de ,116 (bilateral). Este resultado nos permite no confirmar nuestra primera hipótesis de investigación específica, a través de la cual postulamos provisionalmente que: existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la gestión de personal en la IE “Julio Gutiérrez Solari”. El Milagro, Huanchaco, 2019. También nos permite dar por sentado el primero de nuestros objetivos específicos, a través del cual nos comprometimos a determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión gestión

de personal de gestión de la convivencia escolar en IE “Julio Gutiérrez Solari” , El Milagro. Huanchaco, 2019.

Este resultado en alguna medida sintoniza por lo evidenciado por Uría (2011), en el marco del trabajo referenciado, tuvo como objetivo determinar el impacto del clima organizacional en la productividad laboral de Andelascía Ltda- Ambato ", concluyendo que los empleados de esta entidad están insatisfechos con el clima organizacional, y que el autoritarismo de los gerentes ha socavado la productividad del trabajo porque no permiten que los empleados contribuyan a ello con ideas.

En la Tabla 6 los resultados de las estadísticas indican que existe relación alta y significativa entre clima organizacional y la dimensión recursos en estudio, el coeficiente de correlación es ,677*, significativa en el nivel 0,00 (bilateral). Este resultado nos permite confirmar nuestra segunda hipótesis de investigación específica, a través de la cual postulamos provisionalmente que: existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la dimensión recursos de la gestión de la convivencia escolar en la IE “Julio Gutiérrez Solari”. El Milagro, Huanchaco, 2019. Esto también nos permite dar por sentado el segundo de nuestros objetivos específicos mediante los cuales nos comprometimos a determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión recursos de la gestión de la convivencia escolar en IE. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro. Huanchaco, 2019.

Este resultado es consistente con lo evidenciado por Solano, S (2017) en su estudio referenciado concluye que existe un sentido significativo entre el aire acondicionado y el desempeño de los empleados, ya que esta correlación es significativa; esto debido al buen accionar de los empleadores, condiciones que inciden en el buen desempeño de sus trabajadores.

En la Tabla 7 los resultados estadísticos indican que no existe relación significativa entre clima organizacional y la dimensión procesos en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es, ,351 en el nivel 0,72 (bilateral). Este resultado nos permite rechazar nuestra tercera hipótesis de investigación específica, a través de la cual postulamos provisionalmente que: existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la dimensión procesos de la gestión de la convivencia escolar en la IE

“Julio Gutiérrez Solari”. El Milagro, Huanchaco, 2019. Sin embargo esto nos permite dar por sentado el tercero de nuestros objetivos específicos mediante los cuales nos comprometimos a determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión procesos de la gestión de la convivencia escolar en la IE “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro. Huanchaco, 2019.

Este resultado es coherente con el de Reyes (2016), que tuvo como objetivo determinar los factores del clima organizacional que afectan la productividad laboral de Banbif en Trujillo, 2016, concluye que debería haber un proceso de inducción, y especialmente el liderazgo y el vínculo entre el empleado y el superior, necesitan ser fortalecidos.

El nivel de clima organizacional es predominantemente alto con 92.6% (25 encuestados) seguido del nivel muy alto con 7.4% (2 encuestados)

El nivel de gestión de la convivencia escolar es predominantemente muy alto con 63% (17 encuestados) seguido del nivel alto con 37% (10 encuestados).

V. CONCLUSIONES

1. El clima organizacional se relaciona significativamente con la gestión de la convivencia escolar en la I.E “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019 ($r= ,566$ sig. $,002$).
2. El clima organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión gestión de personal en la I.E “Julio Gutiérrez Solari” , El Milagro, Huanchaco, 2019 ($r= ,310$ sig. $,116$).
3. El clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión recursos en la I.E “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019 ($r= ,677$ sig. $,000$).
4. El clima organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión procesos en la I.E “Julio Gutiérrez Solari” , El Milagro, Huanchaco, 2019 ($r= ,351$ sig. $,072$).
5. El nivel de clima organizacional es predominantemente alto con 92.6% (25 encuestados) seguido del nivel muy alto con 7.4% (2 encuestados) en la IE “Julio Gutiérrez Solari”.
6. El nivel de gestión de personal es predominantemente muy alto con 63% (17 encuestados) seguido del nivel alto con 37% (10 encuestados).en la IE “Julio Gutiérrez Solari”.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Director de la I.E“Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco implementar un proceso de inducción teniendo en cuenta que especialmente el liderazgo y el vínculo entre el empleado y el superior, necesitan ser fortalecidos.
2. Se recomienda al Director de la I.E“Julio Gutiérrez Solari”, realizar un diagnóstico para identificar los factores de riesgo que dificultan el desempeño adecuado de funciones de los auxiliares y docentes, para controlarlos o extinguirlos, para crear un entorno de trabajo armonioso y de apoyo a su gestión.
3. Se recomienda al Director de la I.E“Julio Gutiérrez Solari”, implementar un programa de socialización y creación de situaciones educativas para aprender a vivir y disfrutar de una convivencia pacífica, libre de conflictos y problemas.
4. Se recomienda al Jefe de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo difundir los resultados de esta investigación para que sirva de antecedente de futuras investigaciones sobre clima organizacional y gestión de la convivencia escolar.
5. A estudiantes de posgrado que se están iniciando en la investigación científica se les recomienda realicen estudios que determinen grado de relación de las variables estudiadas, pero en otros contextos, como por ejemplo, en escuelas en zona andina o en áreas rurales donde probablemente los resultados serán diferentes.

VII. REFERENCIAS

- ACHNU - PRODENI, (2001). Comité de Convivencia Escolar Democrática. Marco Conceptual. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Unidad de Apoyo a la Transversalidad. Materiales de Apoyo para los “Comités de Convivencia Escolar Democrática”. Equipo Técnico de Convivencia Escolar Democrática. Adaptación pedagógica del material: María Elena Ahumada Munita.
- Alemaný, I. (2012). Convivencia escolar: percepciones de los profesores de Primaria y Secundaria de la Ciudad Autónoma de Melilla. Recuperado de:
<http://www.rieoei.org/deloslectores/4877Alemany.pdf>.
- Aguirre, M & Martínez, L. (2012) “Clima organizacional”, 1ª edición, publicado por EAE, Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=ynXruQAACAAJ&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiRyb79iMrKAhVBx4MKHRtgDE0Q6AEIJzAC>
- Armostrong, M (2011) Gerencia de Recursos Humanos”. (2º Ed). Inglaterra: Editorial Legis.
- Astudillo, Ojeda Pinillo y Segura (2011) “Convivencia escolar en una escuela básica municipal de La Reina. Conocimiento de su manual de convivencia: un estudio de caso”. Tesis para optar al Grado de Magíster en Dirección y Liderazgo para la Gestión Educacional por la Universidad Andrés Bello. Santiago de Chile.
- Benbenishty, R., & Astor, R. (2005). School violence in context: Culture, neighborhood, family, school, and gender. Oxford: University Press.
- Caballero, M.J. (2010). Convivencia Escolar. Un estudio sobre buenas prácticas. Paz y Conflictos, 3.
- Campo, A., Fernández, A y Grsaleña, J. (2005). La Convivencia en los Centros de Secundaria: Un estudio de casos. Revista Iberoamericana de Educación, 38,

Chiavenato, I (2011); “Administración de Recursos Humanos”. (4º Ed). México: Editorial McGraw-Hill.

Díaz- Aguado, M.J. (2006). Mejorar la convivencia en el aula a través del aprendizaje cooperativo y el currículum de la no-violencia. Recuperado el 27 de febrero de 2011 de <http://mariajosediaz-aguado.tk>.

Gaspar G. (2011) “Manual de Recursos Humanos” (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Ed 5ta. Mac. Graw-Hill.

Huamani, N. (2015) El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del Metro de Lima, La Línea 1 En El 2013. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Villa el Salvador. Lima. Perú. Recuperado de: http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf

Ortega Ruiz R. (2003). Conferencia “Construir la Convivencia para prevenir la Violencia” Universidad de Córdoba.

Ortega, R. (2010). Treinta años de investigación y prevención del bullying y la violencia escolar. Madrid: Alianza.

Ortega, R., Romera, E. y Del Rey, R. (2010). Construir la convivencia escolar: Un modelo para la prevención de la violencia, la competencia social y la educación ciudadana. Santiago: LOM.

Mena M. I, Milicic N., Romagnoli C., Valdés A. (2006). Propuesta Valoras UC Potenciación de la política pública de Convivencia Social Escolar.

Organización de Estados Iberoamericanos (2005). Seguimiento de la Política de convivencia escolar. Informe ejecutivo Proyecto MINEDUC-OEI. Chile: Equipo de profesionales de la OEI-Chile Organización de Naciones Unidas para la educación (2001) “PROMELAC VII. Declaración de Cochabamba y recomendaciones sobre políticas educativas al inicio del siglo XXI” Organización de Naciones unidas para la educación (2005). Primer estudio nacional de convivencia escolar: La opinión de estudiantes y docentes ejecutados. Idea Chile.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Mantaro.

Tuvilla, J. (2004). Convivencia escolar y resolución pacífica de conflictos. Sevilla. Consejería de Educación y Ciencia.

Uribe J. (2014) “Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud, factores psicosociales”, (1ª Ed), Publicado Editorial El Manual Moderno. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&pg=PT68&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKewikytuXrcjKAhWBVSKHYzrB9UQ6AEIKTAB#v=onepage&q&f=false>.

Uria, A. (2011) El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De La Ciudad de Ambato. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>.

Uzcategui, J. (2011), Recursos humanos. Gestión del talento humano. (2º Ed). México: Editorial McGraw-Hill.

Valdés, A.M y Romagnoli, C. (2006). Convivencia escolar. Documento Valoras UC.

ANEXO N° 01
CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Edad: _____ Sexo: Masculino [] Femenino [] Régimen
laboral.....

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de gestión de conflictos. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar el clima organizacional.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 40 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (1)**
- Si ocurre raramente, marca la alternativa **CASI NUNCA (2)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (3)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (4)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (5)**

N°	Ítems/ Dimensiones	N	CN	AV	CS	S
	RELACIONES INTERPERSONALES					
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones					
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo					
3	Los miembros del grupo no son distantes conmigo					
4	Mi grupo de trabajo no me hace sentir incomodo					
5	El grupo de trabajo valora mis aportes					
	ESTILO DE DIRECCIÓN					
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo					
7	El jefe no es mal educado					
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo					
9	Las órdenes impartidas por el jefe no son arbitrarias.					
10	El jefe no desconfía del grupo de trabajo.					
	SENTIDO DE PERTENENCIA					

11	Entiendo bien los beneficios que tengo en el centro de labor					
12	Los beneficios que recibo en el centro de labor satisfacen mis necesidades.					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.					
14	Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución					
15	Los servicios que recibo en la institución no son deficientes					
	RETRIBUCIÓN					
16	Realmente me interesa el futuro de la institución					
17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo					
18	No me avergüenzo decir que soy parte de la Institución					
19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra					
20	No sería más feliz en otra Institución					
	DISPONIBILIDAD DE RECURSOS					
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo					
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado					
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo					
24	No es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo					
25	La iluminación del área de trabajo no es deficiente					
	ESTABILIDAD					
26	La Institución respalda al personal teniendo en cuenta su desempeño.					
27	La institución brinda estabilidad laboral					
28	La institución procura no contratar personal por terceros.					
29	La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales.					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo					
	CLARIDAD Y COHERENCIA EN DE LA DIRECCIÓN					
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la institución.					
32	Conozco bien como la institución está logrando sus metas.					
33	Algunas tareas a diario asignadas si tienen relación con las metas.					
34	Los funcionarios dan a conocer los logros de la Institución.					
35	Las metas de la Institución son entendibles					
	VALORES COLECTIVOS					
36	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno.					

37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.					
38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente					
39	Cuando las cosas salen mal, los servidores son rápidos en aceptar su responsabilidad.					
40	Los servidores resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros					

ANEXO N° 02
CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR

Edad: _____ Sexo: Masculino [] Femenino [] Régimen laboral.....

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de clima laboral. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar las interrelaciones entre el personal administrativo y docente.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 37 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (1)**
- Si ocurre raramente, marca la alternativa **CASI NUNCA (2)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (3)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (4)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (5)**

N°	Ítems/ Dimensiones	N	CN	AV	CS	S
	GESTIÓN DE PERSONAL					
1	Se forma al personal en mediación pacífica de conflictos					
2	Se forma al personal en habilidades sociales e inteligencia emocional					
3	Se forma al personal en organización y programación de la convivencia					
4	Se forma al personal en aprendizaje dialógico					
	RECURSOS					
5	El personal se implica en las acciones formativas para el personal del centro en mejora de la convivencia escolar					
6	Se Impulsa la formación de familiares en mejora de la convivencia escolar					
7	Se participa en la celebración de actividades formativas conjuntas					
8	El material está organizado, clasificado y accesible para el profesor					

9	Se impulsa el intercambio de experiencias entre centros					
10	Se elaboran materiales propios en relación con la convivencia					
11	Se elabora y facilita recursos para la formación en mejora de la convivencia escolar					
12	Existe menor número de alumnos/as por aula					
	PROCESOS					
13	Se hace un seguimiento para evaluar el cumplimiento de los acuerdos					
14	Se crean formas de cumplimiento de la solución (que hay que hacer y quien lo va a hacer)					
15	Se clarifica los intereses y sentimientos de las partes en el conflicto					
16	Queda claro el compromiso de cada persona (como y cuando)					
17	Se evalúa las alternativas y se toman decisiones. (por mutuo acuerdo, se eliminan las que parezcan inviable, se integran las que puedan utilizarse)					
18	Se identifica y define el conflicto					
19	Se generan alternativas para dar posibles soluciones (lluvias de ideas)					
20	Se establecen acuerdos claros					
21	Se reconoce el esfuerzo y la contribución de las partes en la resolución del conflicto					
22	Se expresa como se han sentido y como se sienten con las soluciones acordadas					
23	Cada parte expresa lo que aprendió y cómo puede aplicarlo a otros problemas					
24	Se favorece en el aula la participación activa de los estudiantes					
25	Se hacen actividades que mejoren la actitud del alumno/a y garantice su proceso educativo					
26	Se estimula la participación de las familias en la vida del centro					
27	Se realizan actividades que faciliten la reflexión del alumno/a sobre su comportamiento problemático					
28	Se establecen mecanismos para garantizar el conocimiento de la familia de las normas de convivencia					
29	Se favorece en el aula el aprendizaje significativo					
30	El tutor analiza junto a la familia el progreso y cumplimiento de los compromisos					
31	Las actividades son adaptadas en función de las características y necesidades de cada alumno					
32	Se acuerdan encuentros periódicos entre tutor y familiares para el seguimiento					
33	Se hacen actividades de acogida en la que se informe sobre las normas para una convivencia pacífica					
34	Existen eficaces mecanismos para la difusión de las normas					
35	Se favorece en el aula la atención a la diversidad					

36	Las normas se revisan periódicamente					
37	Se trabaja el desarrollo de habilidades emocionales y de competencia social					

Anexo 3
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 1

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br Esther Dorila, Castillo Arrascue	Clima organizacional y gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutierrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la Operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta		N
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta	S	
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación		N
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
ANDRES ENRIQUE RECALDE GRACEY	

Fecha: Trujillo mayo del 2019.

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 2

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br Esther Dorila, Castillo Arrascue	Clima organizacional y gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutierrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Asi como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta		N
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta	S	
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación		N
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Ms. Rosales Mendoza, Lucy Esther	

Fecha: Trujillo mayo del 2019

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 3

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br Esther Dorila, Castillo Arrascue	Clima organizacional y gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutierrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Asi como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la Operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta	S	
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación		N
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Talavera Cubas, Marco Antonio	

Fecha: Trujillo mayo del 2019.

RESULTADO DE EVALUACION DE LOS ITEMS DE CADA EXPERTO

NUMERO DE EXPERTOS	ITEMS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Experto	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S
2. Experto	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S
3. Experto	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S

<p>Datos generales: E Mail: alpaec@hotmail.com Celular: 949943733 Domicilio: Calle Yahuar Huaca N° 11 Urb. Santa María-Trujillo</p>	1. Experto
	Andrés Enrique Recalde Gracey
	Grado: Doctor
	Especialidad: Administración
	Área de Investigación: Gestión pública

<p>Datos generales: E Mail: rosalesmendoza22@gmail.com Celular: 938253013 Domicilio: Urb. Los Jazmines Mz E lote 21 - Trujillo</p>	2. Experto
	Lucy Esther Rosales Mendoza
	Grado: Maestra
	Especialidad: Gestión Pública
	Área de Investigación: Gestión pública

<p>Datos generales: E Mail: mtalaverac7@Hotmail.com Celular: 935199762 Domicilio: Urb. California J.J Ganoza N° 116 departamento 602 - Trujillo</p>	3. Experto
	Marcos Antonio Talavera Cubas.
	Grado: Maestra
	Especialidad: Gestión Pública
	Área de Investigación: Gestión pública

Anexo 4

Autorización para aplicar instrumentos para desarrollo de tesis

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80081 "JULIO GUTIÉRREZ SOLARI" DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO DEL DISTRITO DE HUANCHACO, PROVINCIA DE TRUJILLO, QUE SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

Que la Docente, **CASTILLO ARRASCUE, Esther Dorila**, ha desarrollado su tesis " **CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR DOCENTE EN LA I.E. N° 80081 JULIO GUTIÉRREZ SOLARI, EL MILAGRO, HUANCHACO, 2019**", aplicando los instrumentos respectivos.

Se expide la presente constancia para los fines que estime conveniente.


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I.E. N° 80081 JULIO GUTIÉRREZ SOLARI
EL MILAGRO - HUANCHACO

Dra. Marianella J. Alfaro Bazán
DIRECTORA

Dra. Marianella Alfaro Bazán.

DIRECTORA

Anexo 5

Validez de Pearson variable 1

N°	Ítems/ Dimensiones	COEFICIENTE > 0.21
Dimensión: Relaciones Interpersonales		
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	0.38
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo	0.48
3	Los miembros del grupo no son distantes conmigo	0.67
4	Mi grupo de trabajo no me hace sentir incomodo	0.51
5	El grupo de trabajo valora mis aportes	0.51
Dimensión: Estilo de Dirección		
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	0.30
7	El jefe no es mal educado	0.68
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	0.76
9	Las órdenes impartidas por el jefe no son arbitrarias.	0.47
10	El jefe no desconfía del grupo de trabajo.	0.61
Dimensión: Sentido de Pertenencia		
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en el centro de labor	0.58
12	Los beneficios que recibo en el centro de labor satisfacen mis necesidades.	0.77
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.	0.65
14	Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución	0.34
15	Los servicios que recibo en la institución no son deficientes	0.51
Dimensión: Consideración individualizada		
16	Realmente me interesa el futuro de la institución	0.59
17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo	0.39
18	No me avergüenzo decir que soy parte de la Institución	0.53
19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra	0.45
20	No sería más feliz en otra Institución	0.29
Dimensión: Disponibilidad de Recursos		
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	0.47
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado	0.76
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	0.42
24	No es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo	0.50
25	La iluminación del área de trabajo no es deficiente	0.31
Dimensión: Estabilidad		
26	La Institución despide al personal teniendo en cuenta su desempeño.	0.93
27	La institución brinda estabilidad laboral	0.68
28	La institución procura no contratar personal por terceros.	0.89
29	La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales.	0.87
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	0.27
Dimensión: Claridad de Coherencia de la Dirección		
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la institución.	0.39
32	Conozco bien como la institución está logrando sus metas.	0.57

33	Algunas tareas a diario asignadas si tienen relación con las metas.	0.42
34	Los funcionarios dan a conocer los logros de la Institución.	0.32
35	Las metas de la Institución son entendibles	0.57
	Dimensión: Valores Colectivos	
36	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno.	0.80
37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.	0.80
38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente	0.56
39	Cuando las cosas salen mal, los servidores son rápidos en aceptar su responsabilidad.	0.84
40	Los servidores resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros	0.71

Anexo 6

Validez de Pearson variable 2

N°	Ítems/ Dimensiones	COEFICIENTE > 0.21
Dimensión: Gestión de Personal		
1	Se forma al personal en mediación pacífica de conflictos	0.51
2	Se forma al personal en habilidades sociales e inteligencia emocional	0.64
3	Se forma al personal en organización y programación de la convivencia	0.35
4	Se forma al personal en aprendizaje dialógico	0.23
Dimensión: Recursos		
5	El personal se implica en las acciones formativas para el personal del centro en mejora de la convivencia escolar	0.60
6	Se Impulsa la formación de familiares en mejora de la convivencia escolar	0.66
7	Se participa en la celebración de actividades formativas conjuntas	0.55
8	El material está organizado, clasificado y accesible para el profesor	0.29
9	Se impulsa el intercambio de experiencias entre centros	0.51
10	Se elaboran materiales propios en relación con la convivencia	0.62
11	Se elabora y facilita recursos para la formación en mejora de la convivencia escolar	0.35
12	Existe menor número de alumnos/as por aula	0.37
Dimensión: Procesos		
17	Se hace un seguimiento para evaluar el cumplimiento de los acuerdos	0.34
18	Se crean formas de cumplimiento de la solución (que hay que hacer y quien lo va a hacer)	0.33
19	Se clarifica los intereses y sentimientos de las partes en el conflicto	0.36
20	Queda claro el compromiso de cada persona (como y cuando)	0.34
21	Se evalúa las alternativas y se toman decisiones. (por mutuo acuerdo, se eliminan las que parezcan inviable, se integran las que puedan utilizarse)	0.48
22	Se identifica y define el conflicto	0.34
23	Se generan alternativas para dar posibles soluciones (lluvias de ideas)	0.45
24	Se establecen acuerdos claros	0.50
25	Se reconoce el esfuerzo y la contribución de las partes en la resolución del conflicto	0.41
26	Se expresa como se han sentido y como se sienten con las soluciones acordadas	0.53
27	Cada parte expresa lo que aprendió y cómo puede aplicarlo a otros problemas	0.58
28	Se favorece en el aula la participación activa de los estudiantes	0.56
29	Se hacen actividades que mejoren la actitud del alumno/a y garantice su proceso educativo	0.45
30	Se estimula la participación de las familias en la vida del centro	0.54
31	Se realizan actividades que faciliten la reflexión del alumno/a sobre su comportamiento problemático	0.38
32	Se establecen mecanismos para garantizar el conocimiento de la familia de las normas de convivencia	0.47

33	Se favorece en el aula el aprendizaje significativo	0.58
34	El tutor analiza junto a la familia el progreso y cumplimiento de los compromisos	0.37
35	Las actividades son adaptadas en función de las características y necesidades de cada alumno	0.34
36	Se acuerdan encuentros periódicos entre tutor y familiares para el seguimiento	0.33
37	Se hacen actividades de acogida en la que se informe sobre las normas para una convivencia pacífica	0.36

Anexo 7

Confiabilidad Alfa de Cronbach variable 1 , 750

N°	Ítems/ Dimensiones	Alfa de Cronbach
	Dimensión: Relaciones Interpersonales	
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones	,743
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo	,751
3	Los miembros del grupo no son distantes conmigo	,741
4	Mi grupo de trabajo no me hace sentir incomodo	,741
5	El grupo de trabajo valora mis aportes	,752
	Dimensión: Estilo de Dirección	
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	,757
7	El jefe no es mal educado	,737
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo	,740
9	Las órdenes impartidas por el jefe no son arbitrarias.	,745
10	El jefe no desconfía del grupo de trabajo.	,749
	Dimensión: Sentido de Pertenencia	
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en el centro de labor	,739
12	Los beneficios que recibo en el centro de labor satisfacen mis necesidades.	,740
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.	,746
14	Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución	,752
15	Los servicios que recibo en la institución no son deficientes	,747
	Dimensión: Consideración individualizada	
16	Realmente me interesa el futuro de la institución	,750
17	Recomiendo a mis amigos la Institución como un excelente sitio de trabajo	,744
18	No me avergüenzo decir que soy parte de la Institución	,760
19	Sin remuneración no trabajo Horas Extra	,752
20	No sería más feliz en otra Institución	,748
	Dimensión: Disponibilidad de Recursos	
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo	,748
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado	,743
23	El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo	,753
24	No es difícil tener acceso a la Información para realizar mi trabajo	,767
25	La iluminación del área de trabajo no es deficiente	,742
	Dimensión: Estabilidad	
26	La Institución despide al personal teniendo en cuenta su desempeño.	,733
27	La institución brinda estabilidad laboral	,734
28	La institución procura no contratar personal por terceros.	,735
29	La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales.	,756
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo	,725
	Dimensión: Claridad de Coherencia de la Dirección	
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la institución.	,763
32	Conozco bien como la institución está logrando sus metas.	,749
33	Algunas tareas a diario asignadas si tienen relación con las metas.	,749

34	Los funcionarios dan a conocer los logros de la Institución.	,755
35	Las metas de la Institución son entendibles	,749
	Dimensión: Valores Colectivos	
36	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno.	,720
37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales.	,720
38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente	,743
39	Cuando las cosas salen mal, los servidores son rápidos en aceptar su responsabilidad.	,730
40	Los servidores resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros	,739

Anexo 8

Confiabilidad Alfa de Cronbach variable 2 , 731

N°	Ítems/ Dimensiones	Alfa de Cronbach
Dimensión: Gestión de Personal		
1	Se forma al personal en mediación pacífica de conflictos	,726
2	Se forma al personal en habilidades sociales e inteligencia emocional	,728
3	Se forma al personal en organización y programación de la convivencia	,733
4	Se forma al personal en aprendizaje dialógico	,740
Dimensión: Recursos		
5	El personal se implica en las acciones formativas para el personal del centro en mejora de la convivencia escolar	,738
6	Se Impulsa la formación de familiares en mejora de la convivencia escolar	,734
7	Se participa en la celebración de actividades formativas conjuntas	,724
8	El material está organizado, clasificado y accesible para el profesor	,733
9	Se impulsa el intercambio de experiencias entre centros	,730
10	Se elaboran materiales propios en relación con la convivencia	,733
11	Se elabora y facilita recursos para la formación en mejora de la convivencia escolar	,728
12	Existe menor número de alumnos/as por aula	,716
Dimensión: Procesos		
17	Se hace un seguimiento para evaluar el cumplimiento de los acuerdos	,724
18	Se crean formas de cumplimiento de la solución (que hay que hacer y quien lo va a hacer)	,727
19	Se clarifica los intereses y sentimientos de las partes en el conflicto	,726
20	Queda claro el compromiso de cada persona (como y cuando)	,726
21	Se evalúa las alternativas y se toman decisiones. (por mutuo acuerdo, se eliminan las que parezcan inviable, se integran las que puedan utilizarse)	,723
22	Se identifica y define el conflicto	,731
23	Se generan alternativas para dar posibles soluciones (lluvias de ideas)	,716
24	Se establecen acuerdos claros	,709
25	Se reconoce el esfuerzo y la contribución de las partes en la resolución del conflicto	,732
26	Se expresa como se han sentido y como se sienten con las soluciones acordadas	,712
27	Cada parte expresa lo que aprendió y cómo puede aplicarlo a otros problemas	,708
28	Se favorece en el aula la participación activa de los estudiantes	,709
29	Se hacen actividades que mejoren la actitud del alumno/a y garantice su proceso educativo	,718
30	Se estimula la participación de las familias en la vida del centro	,721
31	Se realizan actividades que faciliten la reflexión del alumno/a sobre su comportamiento problemático	,725
32	Se establecen mecanismos para garantizar el conocimiento de la familia de las normas de convivencia	,722
33	Se favorece en el aula el aprendizaje significativo	,706

34	El tutor analiza junto a la familia el progreso y cumplimiento de los compromisos	,720
35	Las actividades son adaptadas en función de las características y necesidades de cada alumno	,724
36	Se acuerdan encuentros periódicos entre tutor y familiares para el seguimiento	,727
37	Se hacen actividades de acogida en la que se informe sobre las normas para una convivencia pacífica	,726

Anexo 9 - Matriz de Consistencia

INTRODUCCIÓN					MÉTODO				
TRABAJOS PREVIOS	TEORIAS RELACIONADOS AL TEMA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN		POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
					VARIABLES	DIMENSIONES / CATEGORIAS		VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	
<p>Ubillas, H (Trujillo, 2017) en la investigación referida, tuvo como fin central hallar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral de los gestores de servicios del Banco de La Nación, concluyendo que se ha determinado la existencia de una correlación significativa entre la dimensión comunicación interpersonal y la productividad laboral; también es proporcional; es decir, mientras más presente esté la dimensión mayor magnitud tendrá la variable.</p> <p>Reyes, R (Trujillo, 2016) en el estudio referido, se planteó como objetivo central el determinar los factores del Clima Organizacional que tienen un efecto en la productividad laboral de la entidad bancaria Banbif en Trujillo, 2016. Concluyendo</p>	<p>En cuanto a clima organizacional</p> <p>Aguirre, M & Martínez, L. (2012, p. 12) hacen referencia que el clima organizacional conlleva al buen rendimiento y rentabilidad de una organización ya que, si sus integrantes se encuentran motivados, se sentirán identificado con los valores organizacionales, ocasionando el logro de los objetivos. El ambiente donde los trabajadores desempeñan su trabajo, el trato y consideración que tienen los jefes hacia ellos, la relación entre compañeros y la comunicación son elementos que conforman lo que se denomina clima Organizacional.</p> <p>En cuanto a gestión de la convivencia escolar</p>	<p>¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019?</p> <p>JUSTIFICACIÓN Este estudio se realizó para ayudar a los trabajadores a reconocer los factores de riesgo que dificultan el desempeño adecuado de sus funciones, además de controlarlos y, en algunos casos, extinguirlos. Esto es para crear un entorno de trabajo armonioso y de apoyo, preservando la salud mental del servidor y de los usuarios. La utilidad metodológica se otorga en la medida en que la</p>	<p>Hipótesis de investigación: Hipótesis general H_i: existe relación directa y significativa entre el Clima organizacional y gestión de la convivencia escolar en I.E. Julio Gutiérrez Solari, El Milagro, Huanchaco, 2019</p> <p>Hipótesis nula: H₀: No existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión gestión de personal de la gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión recursos de la gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional con la dimensión gestión de personal de la gestión de la convivencia escolar en el I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional con la dimensión recursos de la gestión de la convivencia escolar en el I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019,</p> <p>Determinar la relación del clima organizacional con la dimensión procesos de la gestión de la convivencia escolar en el I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019,</p>	<p>VI Variable 1 Clima organizacional</p> <p>relaciones interpersonales</p> <p>estilo de dirección</p> <p>sentido de pertenencia</p> <p>Retribución</p> <p>disponibilidad de recursos</p> <p>estabilidad</p> <p>claridad y coherencia</p> <p>valores colectivos</p>	<p>POBLACION: La población objeto del presente estudio está comprendido por 57 servidores de la I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019</p> <p>MUESTRA: La muestra participante está conformada por 27 estará conformada por 132 participantes del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas “Dr. Luis Pinillos Ganoza”, la misma que se determinara por el muestreo probabilístico a conveniencia</p>	<p>TECNICAS: La técnica documental La encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO S: Ficha Cuestionario</p> <p>VALIDEZ: Relacionado en cuanto al valor en que un instrumento realmente mida a cada una de las variables que se pretende medir. Se realizó en base al criterio profesional de 3 expertos en Gestión Pública, quienes corroboraron la confiabilidad de cada uno de los cuestionarios empleados.</p> <p>CONFIABILIDAD: Referido al nivel en que su reiterada aplicación a un sujeto y/ objeto similar va a generar los</p>	<p>Estadística descriptiva Se elaborara una matriz de puntuaciones de cada una de las variables Se elaborara tablas de frecuencias y figuras estadísticas Se determinara la estadística descriptiva: media aritmética, desviación estándar, coeficiente de variación.</p> <p>Inferencia estadística Se realizó la prueba de normalidad Kolomogor – Smirnov, Para procesar la información y hacer la contrastación de las hipótesis se utilizó el software de</p>	

<p>que debe suscitarse una mejoría en el proceso de inducción, y sobre todo debe reforzarse el liderazgo y la conexión entre empleado y superior.</p> <p>Conde, S (España, 2013) en el trabajo de investigación referido, se llegó a la conclusión de que causa preocupación que en las instituciones educativas se susciten actos de violencia, pues causan estragos en las relación interpersonales entre quienes conforman la institución y por ende afecta el proceso de educar y aprender.</p>	<p>Como objeto de estudio, es un fenómeno complejo puesto que son múltiples los factores, agentes y situaciones implicadas</p> <p>(Jimerson y Furlong, 2006; UNESCO, 2004). Las aulas constituyen 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 (Ramírez y Justicia, 2006). Es por ello por lo que es necesario crear situaciones educativas que permitan aprender a vivir y disfrutar de una convivencia no exenta de conflictos y problemas, razón por la cual se han desarrollado múltiples programas para favorecer la convivencia escolar (Díaz- Aguado, 2005; Fernández, Pichardo y Arco, 2005; Hirschstein, Edstrom, Frey, Snell y McKenzie, 2007).</p>	<p>investigación se lleva a cabo teniendo en cuenta los procedimientos del sistema de matriz de investigación científica y el cuestionario como instrumento para recopilar información, validada y con confiabilidad adecuada. Aplicados correctamente a los servidores de la entidad donde se realizó el estudio, los resultados obtenidos y analizados nos permiten extraer conclusiones que pueden servir de base para diseñar correlaciones adicionales u otros estudios que contribuyan a la solución de diversos problemas relacionados con el tema de investigación. Es muy importante porque, gracias a esto, fue posible determinar el nivel de relación que existe entre las dos variables, a fin de concluir sobre el funcionamiento correcto y el proceso a seguir para alcanzar un clima organizacional óptimo</p>	<p>Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión procesos de la gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019</p>		<p>Variable 2: Gestión de la convivencia escolar</p>	<p>gestión de personal recursos procesos</p>		<p>mismos resultados. Puede oscilar entre 0 y 1, siendo que un coeficiente de 0 (cero) equivale a una confiabilidad nula y 1 (uno) equivale a una confiabilidad máxima. Para ello utilizó la prueba estadística de fiabilidad Coeficiente Alfa de Cronbach; y después se procesaron los datos en el SPSS V 24.</p>	<p>estadística SPSS Versión 24.</p>
---	--	---	--	--	---	--	--	--	-------------------------------------

Anexo 10
Base de datos variable 1

CLIMA ORGANIZACIONAL																										
RELACIONES INTERPERSONALES									ESTILO DE DIRECCIÓN									SENTIDO DE PERTENENCIA								
E/P	P1	P2	P3	P4	P5	ALCANZADO	ESPERADO	NIVEL	E/P	P6	P7	P8	P9	P10	ALCANZADO	ESPERADO	NIVEL	E/P	P11	P12	P13	P14	P15	ALCANZADO	ESPERADO	NIVEL
E1	5	3	3	4	4	19	25	ALTO	E1	4	4	5	4	3	20	25	ALTO	E1	5	5	5	5	5	25	25	MUY ALTO
E2	5	5	3	5	4	22	25	MUY ALTO	E2	5	5	5	4	4	23	25	MUY ALTO	E2	5	5	5	5	5	25	25	MUY ALTO
E3	5	5	3	4	5	22	25	MUY ALTO	E3	5	5	5	5	4	24	25	MUY ALTO	E3	4	4	5	5	5	23	25	MUY ALTO
E4	5	5	3	3	4	20	25	ALTO	E4	3	5	5	4	5	22	25	MUY ALTO	E4	4	5	5	5	5	24	25	MUY ALTO
E5	3	4	4	4	3	18	25	ALTO	E5	4	5	5	3	4	21	25	ALTO	E5	5	5	5	4	4	23	25	MUY ALTO
E6	5	5	5	5	4	24	25	MUY ALTO	E6	4	4	4	4	3	19	25	ALTO	E6	4	4	4	4	4	20	25	ALTO
E7	3	3	4	5	5	20	25	ALTO	E7	5	5	5	5	4	24	25	MUY ALTO	E7	4	4	5	5	4	22	25	MUY ALTO
E8	3	5	5	3	5	21	25	ALTO	E8	3	3	4	5	5	20	25	ALTO	E8	3	3	4	4	3	17	25	MEDIO
E9	4	3	3	4	3	17	25	MEDIO	E9	5	5	5	3	5	23	25	MUY ALTO	E9	5	3	4	3	4	19	25	ALTO
E10	5	4	3	3	4	19	25	ALTO	E10	4	3	3	4	3	17	25	MEDIO	E10	3	4	5	5	4	21	25	ALTO
E11	5	4	3	3	3	18	25	ALTO	E11	5	4	3	3	4	19	25	ALTO	E11	5	5	4	5	3	22	25	MUY ALTO
E12	3	4	3	4	5	19	25	ALTO	E12	3	4	3	3	3	16	25	MEDIO	E12	4	5	5	4	4	22	25	MUY ALTO
E13	5	5	3	3	4	20	25	ALTO	E13	3	4	3	4	5	19	25	ALTO	E13	3	4	4	5	5	21	25	ALTO
E14	5	5	4	3	3	20	25	ALTO	E14	3	5	5	3	4	20	25	ALTO	E14	5	5	5	5	4	24	25	MUY ALTO
E15	5	4	3	4	3	19	25	ALTO	E15	5	5	4	3	3	20	25	ALTO	E15	4	3	5	4	5	21	25	ALTO
E16	5	4	4	3	4	20	25	ALTO	E16	5	4	3	4	3	19	25	ALTO	E16	3	5	5	4	5	22	25	MUY ALTO
E17	5	5	5	5	5	25	25	MUY ALTO	E17	5	4	4	3	4	20	25	ALTO	E17	5	5	5	4	4	23	25	MUY ALTO
E18	5	5	5	4	4	23	25	MUY ALTO	E18	5	5	5	5	5	25	25	MUY ALTO	E18	3	3	4	4	3	17	25	MEDIO
E19	5	3	3	5	4	20	25	ALTO	E19	4	3	5	4	4	20	25	ALTO	E19	5	5	4	3	4	21	25	ALTO
E20	5	3	5	3	5	21	25	ALTO	E20	5	3	3	5	4	20	25	ALTO	E20	3	4	5	5	4	21	25	ALTO
E21	5	3	5	5	5	23	25	MUY ALTO	E21	5	5	5	3	5	23	25	MUY ALTO	E21	5	5	4	5	3	22	25	MUY ALTO
E22	5	4	4	4	5	22	25	MUY ALTO	E22	3	5	5	5	5	23	25	MUY ALTO	E22	4	5	5	4	4	22	25	MUY ALTO
E23	5	5	3	5	4	22	25	MUY ALTO	E23	4	4	4	4	5	21	25	ALTO	E23	3	3	4	5	5	20	25	ALTO
E24	4	5	3	4	4	20	25	ALTO	E24	3	5	5	5	4	22	25	MUY ALTO	E24	3	3	5	5	4	20	25	ALTO
E25	5	3	4	4	4	20	25	ALTO	E25	3	5	4	5	5	22	25	MUY ALTO	E25	4	5	5	4	5	23	25	MUY ALTO
E26	5	5	5	4	4	23	25	MUY ALTO	E26	5	5	5	5	5	25	25	MUY ALTO	E26	5	4	5	4	5	23	25	MUY ALTO
E27	5	5	5	5	4	24	25	MUY ALTO	E27	3	5	5	5	4	22	25	MUY ALTO	E27	5	5	5	4	4	23	25	MUY ALTO

RETRIBUCIÓN									DISPONIBILIDAD DE RECURSOS									ESTABILIDAD								
E/P	P16	P17	P18	P19	P20	ALCANZA	ESPERAD	NIVEL	E/P	P21	P22	P23	P24	P25	ALCAN	ESPERA	NIVEL	E/P	P26	P27	P28	P29	P30	ALCAN	ESPERA	NIVEL
E1	4	5	5	4	3	21	25	ALTO	E1	5	5	5	5	5	25	25	MUY AL	E1	3	2	3	3	2	13	25	BAJO
E2	4	5	4	4	5	22	25	MUY AL	E2	5	5	5	5	4	24	25	MUY AL	E2	3	3	3	3	4	16	25	MEDIO
E3	4	5	5	3	5	22	25	MUY AL	E3	4	4	5	5	5	23	25	MUY AL	E3	2	3	2	2	2	11	25	BAJO
E4	4	5	5	4	5	23	25	MUY AL	E4	4	5	5	5	5	24	25	MUY AL	E4	4	1	4	4	1	14	25	MEDIO
E5	4	4	5	3	4	20	25	ALTO	E5	5	5	5	4	4	23	25	MUY AL	E5	4	3	4	4	3	18	25	ALTO
E6	4	4	5	4	4	21	25	ALTO	E6	4	4	4	4	4	20	25	ALTO	E6	3	3	3	3	3	15	25	MEDIO
E7	4	4	4	4	5	21	25	ALTO	E7	4	4	5	5	3	21	25	ALTO	E7	3	1	3	3	4	14	25	MEDIO
E8	4	4	5	3	4	20	25	ALTO	E8	3	3	4	4	3	17	25	MEDIO	E8	3	3	3	3	4	16	25	MEDIO
E9	4	4	5	4	4	21	25	ALTO	E9	5	3	4	3	4	19	25	ALTO	E9	2	1	2	2	3	10	25	BAJO
E10	4	4	4	4	5	21	25	ALTO	E10	3	4	5	5	5	22	25	MUY AL	E10	2	3	2	2	3	12	25	BAJO
E11	5	4	4	3	4	20	25	ALTO	E11	5	5	4	5	5	24	25	MUY AL	E11	4	3	4	4	2	17	25	MEDIO
E12	3	4	4	4	4	19	25	ALTO	E12	4	5	5	4	4	22	25	MUY AL	E12	2	1	2	2	4	11	25	BAJO
E13	5	4	5	5	3	22	25	MUY AL	E13	3	4	4	5	5	21	25	ALTO	E13	4	1	4	4	2	15	25	MEDIO
E14	5	4	4	3	5	21	25	ALTO	E14	5	5	5	5	3	23	25	MUY AL	E14	2	3	2	2	1	10	25	BAJO
E15	3	5	4	5	5	22	25	MUY AL	E15	4	3	5	4	5	21	25	ALTO	E15	3	2	3	3	3	14	25	MEDIO
E16	3	3	5	5	5	21	25	ALTO	E16	3	5	5	4	5	22	25	MUY AL	E16	3	2	3	3	3	14	25	MEDIO
E17	4	3	4	5	5	21	25	ALTO	E17	5	5	5	4	3	22	25	MUY AL	E17	2	1	2	2	3	10	25	BAJO
E18	5	5	5	4	5	24	25	MUY AL	E18	3	3	4	4	5	19	25	ALTO	E18	2	1	2	2	3	10	25	BAJO
E19	5	5	4	4	4	22	25	MUY AL	E19	5	5	4	3	4	21	25	ALTO	E19	3	2	3	3	3	14	25	MEDIO
E20	5	3	5	4	5	22	25	MUY AL	E20	3	4	5	5	5	22	25	MUY AL	E20	2	1	2	2	3	10	25	BAJO
E21	5	5	5	4	4	23	25	MUY AL	E21	5	5	4	5	5	24	25	MUY AL	E21	4	3	4	4	2	17	25	MEDIO
E22	5	5	5	3	4	22	25	MUY AL	E22	5	5	4	4	5	23	25	MUY AL	E22	2	1	2	2	4	11	25	BAJO
E23	3	5	5	4	3	20	25	ALTO	E23	4	5	3	5	4	21	25	ALTO	E23	2	2	2	2	2	10	25	BAJO
E24	3	5	3	3	3	17	25	MEDIO	E24	5	4	4	5	3	21	25	ALTO	E24	2	3	2	2	1	10	25	BAJO
E25	3	3	3	3	5	17	25	MEDIO	E25	4	4	4	3	5	20	25	ALTO	E25	4	4	4	3	3	18	25	ALTO
E26	4	5	5	5	4	23	25	MUY AL	E26	4	4	5	3	5	21	25	ALTO	E26	5	4	4	3	3	19	25	ALTO
E27	5	5	3	4	5	22	25	MUY AL	E27	5	5	4	3	5	22	25	MUY AL	E27	5	5	4	5	4	23	25	MUY AL

CLARIDAD Y COHERENCIA EN DE LA DIRECCIÓN									VALORES COLECTIVOS									TOTAL VARIABLE		
E/IP	P31	P32	P33	P34	P35	ALCAN	ESPER	NIVEL	E/IP	P36	P37	P38	P39	P40	ALCAN	ESPER	NIVEL	ALCAN	ESPER	NIVEL
E1	4	5	4	4	5	22	25	MUY ALTO	E1	3	3	3	3	3	15	25	MEDIO	160	200	ALTO
E2	4	5	5	3	4	21	25	ALTO	E2	4	4	2	1	1	12	25	BAJO	165	200	ALTO
E3	4	5	5	4	5	23	25	MUY ALTO	E3	3	3	4	3	3	16	25	MEDIO	164	200	ALTO
E4	4	4	5	3	5	21	25	ALTO	E4	3	3	3	2	3	14	25	MEDIO	162	200	ALTO
E5	4	4	5	4	5	22	25	MUY ALTO	E5	2	2	3	3	2	12	25	BAJO	157	200	ALTO
E6	4	4	4	4	4	20	25	ALTO	E6	4	4	4	1	2	15	25	MEDIO	154	200	ALTO
E7	4	4	5	3	3	19	25	ALTO	E7	3	3	4	3	3	16	25	MEDIO	157	200	ALTO
E8	4	4	5	4	4	21	25	ALTO	E8	3	3	2	2	3	13	25	BAJO	145	200	ALTO
E9	4	4	4	4	5	21	25	ALTO	E9	2	2	2	2	2	10	25	BAJO	140	200	ALTO
E10	5	4	4	3	5	21	25	ALTO	E10	2	2	4	1	1	10	25	BAJO	143	200	ALTO
E11	3	4	4	4	3	18	25	ALTO	E11	3	3	4	3	2	15	25	MEDIO	153	200	ALTO
E12	5	4	5	5	4	23	25	MUY ALTO	E12	3	3	3	3	3	15	25	MEDIO	147	200	ALTO
E13	5	4	4	3	3	19	25	ALTO	E13	2	2	4	3	2	13	25	BAJO	150	200	ALTO
E14	3	5	4	5	5	22	25	MUY ALTO	E14	4	4	3	1	1	13	25	BAJO	153	200	ALTO
E15	3	3	5	5	4	20	25	ALTO	E15	4	4	3	2	2	15	25	MEDIO	152	200	ALTO
E16	4	3	4	5	3	19	25	ALTO	E16	3	3	3	3	4	16	25	MEDIO	153	200	ALTO
E17	5	5	5	4	3	22	25	MUY ALTO	E17	3	3	4	2	2	14	25	MEDIO	157	200	ALTO
E18	5	5	4	4	4	22	25	MUY ALTO	E18	3	3	3	3	4	16	25	MEDIO	156	200	ALTO
E19	5	3	5	4	5	22	25	MUY ALTO	E19	2	2	3	1	2	10	25	BAJO	150	200	ALTO
E20	5	5	5	4	5	24	25	MUY ALTO	E20	2	2	3	1	4	12	25	BAJO	152	200	ALTO
E21	3	3	5	3	5	19	25	ALTO	E21	4	4	4	2	2	16	25	MEDIO	167	200	ALTO
E22	3	3	5	5	5	21	25	ALTO	E22	2	2	4	3	3	14	25	MEDIO	158	200	ALTO
E23	5	4	5	5	5	24	25	MUY ALTO	E23	4	4	4	4	3	19	25	ALTO	157	200	ALTO
E24	4	5	5	3	5	22	25	MUY ALTO	E24	2	2	4	2	2	12	25	BAJO	144	200	ALTO
E25	5	3	3	4	5	20	25	ALTO	E25	5	5	5	5	5	25	25	MUY AL	165	200	ALTO
E26	3	5	5	5	5	23	25	MUY ALTO	E26	5	5	4	4	3	21	25	ALTO	178	200	MUY AL
E27	5	5	5	4	5	24	25	MUY ALTO	E27	5	5	4	5	5	24	25	MUY AL	184	200	MUY AL

Anexo 11

Base de datos variable

GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR																			
GESTIÓN DE PERSONAL								RECURSOS											
E/IP	P1	P2	P3	P4	ALCANZA	ESPERA	NIVEL	E/IP	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	ALCANZAD	ESPERA	NIVEL
E1	4	5	5	4	18	20	MUY ALTO	E1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	40	MUY ALTO
E2	4	5	4	4	17	20	MUY ALTO	E2	5	5	5	5	5	5	5	4	39	40	MUY ALTO
E3	4	5	5	3	17	20	MUY ALTO	E3	4	4	5	5	5	5	5	3	36	40	MUY ALTO
E4	4	5	5	4	18	20	MUY ALTO	E4	4	5	5	5	5	5	4	4	37	40	MUY ALTO
E5	4	4	5	3	16	20	ALTO	E5	5	5	5	4	4	4	4	5	36	40	MUY ALTO
E6	4	4	5	4	17	20	MUY ALTO	E6	4	4	4	4	4	5	5	5	35	40	MUY ALTO
E7	4	4	4	4	16	20	ALTO	E7	4	4	5	5	4	4	4	3	33	40	ALTO
E8	4	4	5	3	16	20	ALTO	E8	3	3	4	4	3	3	4	4	28	40	ALTO
E9	4	4	5	4	17	20	MUY ALTO	E9	5	3	4	3	4	5	5	3	32	40	ALTO
E10	4	4	4	4	16	20	ALTO	E10	3	4	5	5	4	4	4	5	34	40	ALTO
E11	5	4	4	3	16	20	ALTO	E11	5	5	4	5	3	5	4	4	35	40	MUY ALTO
E12	3	4	4	4	15	20	ALTO	E12	4	5	5	4	4	5	3	3	33	40	ALTO
E13	5	4	5	5	19	20	MUY ALTO	E13	3	4	4	5	5	4	5	3	33	40	ALTO
E14	5	4	4	3	16	20	ALTO	E14	5	5	5	5	4	5	5	4	38	40	MUY ALTO
E15	3	5	4	5	17	20	MUY ALTO	E15	4	3	5	4	5	3	5	5	34	40	ALTO
E16	3	3	5	5	16	20	ALTO	E16	3	5	5	4	5	5	5	3	35	40	MUY ALTO
E17	4	3	4	5	16	20	ALTO	E17	5	5	5	4	4	5	5	5	38	40	MUY ALTO
E18	5	5	5	4	19	20	MUY ALTO	E18	3	3	4	4	3	3	4	3	27	40	MEDIO
E19	5	5	4	4	18	20	MUY ALTO	E19	5	5	4	3	4	5	5	3	34	40	ALTO
E20	5	3	5	4	17	20	MUY ALTO	E20	3	4	5	5	4	4	4	5	34	40	ALTO
E21	5	5	5	4	19	20	MUY ALTO	E21	5	5	4	5	3	5	4	4	35	40	MUY ALTO
E22	5	5	5	3	18	20	MUY ALTO	E22	4	5	5	4	4	5	3	5	35	40	MUY ALTO
E23	3	5	5	4	17	20	MUY ALTO	E23	3	3	4	5	5	4	5	5	34	40	ALTO
E24	5	5	4	4	18	20	MUY ALTO	E24	3	3	5	5	4	5	5	4	34	40	ALTO
E25	5	3	5	3	16	20	ALTO	E25	4	5	5	4	5	3	5	4	35	40	MUY ALTO
E26	5	5	5	4	19	20	MUY ALTO	E26	5	4	5	4	5	5	5	4	37	40	MUY ALTO
E27	5	5	4	4	18	20	MUY ALTO	E27	5	5	5	4	4	5	5	4	37	40	MUY ALTO

E/P	PROCESOS																		TOTAL VARIABLE					
	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	ALCAN	ESPERA	NIVEL	ALCANZAD	ESPERA	NIVEL
E1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	87	90	MUY ALTO	145	150	MUY ALTO
E2	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	79	90	MUY ALTO	135	150	MUY ALTO
E3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	4	5	3	5	78	90	MUY ALTO	131	150	MUY ALTO
E4	5	5	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	74	90	ALTO	129	150	MUY ALTO
E5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	74	90	ALTO	126	150	ALTO
E6	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	81	90	MUY ALTO	133	150	MUY ALTO
E7	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	4	5	3	3	76	90	ALTO	125	150	ALTO
E8	5	5	5	3	5	3	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	76	90	ALTO	120	150	ALTO
E9	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	3	3	4	3	4	5	3	5	68	90	ALTO	117	150	ALTO
E10	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	80	90	MUY ALTO	130	150	MUY ALTO
E11	5	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	67	90	ALTO	118	150	ALTO
E12	3	4	3	4	5	3	4	5	5	3	3	3	4	5	3	4	3	4	68	90	ALTO	116	150	ALTO
E13	5	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	67	90	ALTO	119	150	ALTO
E14	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	5	67	90	ALTO	121	150	ALTO
E15	5	4	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3	5	5	4	72	90	ALTO	123	150	ALTO
E16	5	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	73	90	ALTO	124	150	ALTO
E17	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	82	90	MUY ALTO	136	150	MUY ALTO
E18	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	82	90	MUY ALTO	128	150	MUY ALTO
E19	5	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	80	90	MUY ALTO	132	150	MUY ALTO
E20	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	84	90	MUY ALTO	135	150	MUY ALTO
E21	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	81	90	MUY ALTO	135	150	MUY ALTO
E22	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	82	90	MUY ALTO	135	150	MUY ALTO
E23	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	79	90	MUY ALTO	130	150	MUY ALTO
E24	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	86	90	MUY ALTO	138	150	MUY ALTO
E25	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	85	90	MUY ALTO	136	150	MUY ALTO
E26	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	81	90	MUY ALTO	137	150	MUY ALTO
E27	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	81	90	MUY ALTO	136	150	MUY ALTO

Anexo 12

Autorización para publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo, Br.Esther Dorila, Castillo Arrascue identificada con DNI N° 17906493 egresada del Programa Académico de Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y gestión de la convivencia escolar en I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



FIRMA

DNI: 17906493



Trujillo 04 de agosto del 2019

