



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Gestión educativa y clima organizacional de docentes de la Unidad Educativa
Urdaneta, Ricaurte – 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Melo Villegas, Nury Odalia (ORCID: 0000-0002-7900-7015)

ASESORA:

Mg. Pulache Herrera, Carmen Mariela (ORCID: 0000-0002-5829-4422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PIURA-PERÚ

2019

Dedicatoria

Dios porque me dio la vida ilumino mis conocimientos día a día dándome la fortaleza necesaria para terminar con éxitos mis estudios y lograr el objetivo deseado.

A mi familia por apoyarme incondicionalmente durante todo este proceso hasta llegar a la consecución de mi sueño y superarme profesionalmente. A mis amigos y compañeros quienes con su valioso apoyo formaron parte de la realización de esta importante etapa de mi vida.

Nury Melo Villegas.

Agradecimiento

A Dios en primer lugar por la vida, salud y la inteligencia para alcanzar las metas propuestas. Seguidamente a mi madre y a mi familia quienes fueron un pilar fundamental brindándome su apoyo en todo momento, dándome sabios consejos para lograr mis objetivos planteadas. Por estar siempre presente guiando e iluminando el camino de la vida, motivándome cada día para alcanzar este sueño.

Especial agradecimiento a la tutora Mg. Mariela Pulache Herrera por su dedicación y compartir, sus conocimientos, experiencias, su tiempo y sus aportes para que la investigación realizada en esta tesis se culmine exitosamente.

Nury Melo Villegas.

PÁGINA DEL JURADO

 ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD DEL SAZUZA

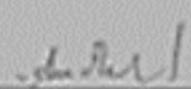
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 14:30PM del día 08 de agosto de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Gestión educativa y clima organizacional de docentes de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte- 2018, presentada/o por el /la bachiller Melo Villegas, Nury Odala

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis se dictaminó: _____
Aprobada por Mayoría

En consecuencia la graduando se encuentra en condición de ser calificada como _____
Apta para recibir el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

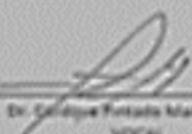
Pura, 08 de agosto de 2019



Dr. Salazar Salazar Elmer Eugenio
PRESIDENTE



Mg. Aguirre Sánchez Wilmer
SECRETARIO



Dr. Cardona Fortado Manuel Jesús
VOCAL



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Melo Villegas, Nury Odalia, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con CE 120335523-3, cuyo tema de investigación titulada “Gestión educativa y clima organizacional de docentes de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte- 2018”

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría, pongo a disposición de la universidad para que mi trabajo sea sometido al sistema de análisis anti plagio. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mí acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.


.....
Lic. Melo Villegas, Nury Odalia
CE N° 120335523-3

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Índice	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MÉTODO.....	12
2.1. Tipo y diseño de Investigación	12
2.1.1. Escenarios de estudios	12
2.2. Variables de Operacionalización.....	13
2.3. Participantes.....	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5. Procedimiento	17
2.6. Métodos de Análisis de Datos.....	18
2.7. Aspectos éticos	18
III.RESULTADOS	19
3.1. Resultados de la variable Gestión Educativa:	19
3.1.1. Análisis descriptivo	19
IV. DISCUSIÓN.....	24
V.CONCLUSIONES:	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS :	29
ANEXOS:	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Frecuencia de Gestión Educativa	19
Tabla 2 Frecuencia de Clima Organizacional	19
Tabla 3 Correlación entre gestión educativa y el clima organizacional.	20
Tabla 4 Correlación entre gestión educativa y el compañerismo	21
Tabla 5 Correlación entre gestión educativa y la comunicación.	22
Tabla 6 Correlación entre gestión educativa y el manejo de conflictos	23

RESUMEN

En el presente trabajo de tesis, se estableció investigaciones sobre la gestión educativa, la cual se refiere a las diferentes tareas o acciones conjuntas que se realizan dentro de una institución para lograr alcanzar el cumplimiento de los fines o logros educativos institucionales; teniendo en consideración las gestiones: pedagógica-curricular, organizativa-administrativa y participación social-comunitaria. Para el efecto, dentro del clima organizacional se analizó: el compañerismo, la comunicación y el manejo de conflictos entre los docentes respectivamente. El escenario de estudios es la Unidad Educativa “Urdaneta”, donde se aplicó la instigación correlacional, por ende, no experimental, sobre la gestión educativa y el clima organizacional. En razón, que se propone determinar si existe una relación entre la gestión educativa y los componentes del clima organizacional, por lo cual, se consideró una población de cuarenta docentes, fue necesario la utilización de cuestionarios dirigidos a la totalidad de ellos, siendo implementados en guías de observación para medir en forma individual la gestión educativa y el clima organizacional, sustentados en escalas de apreciación, valoradas numéricamente de uno a cuatro. Con los resultados obtenidos, se demostró la comprobación de la hipótesis, como, por ejemplo, el coeficiente de correlación de $r=0.678$, con una $p=0.001$ ($p<.05$), para la aceptación de la hipótesis planteada, por lo que estadísticamente se puede evidenciar, una relación directa entre la gestión educativa y el manejo de conflictos de docentes de la unidad educativa, así como con los otros componentes del clima organizacional. Establecida la relación directa entre la variable independiente y la variable dependiente; se recomienda el desarrollo de procesos de mejoramiento del clima organizacional mediante la promoción actividades académicas y recreacionales conjuntas; que impulsarán las buenas prácticas institucionales por medio de incentivos académicos que contribuirán a optimizar la atención en la Institución Educativa (IE).

Palabras clave: gestión educativa, clima organizacional, docentes.

ABSTRACT

In this thesis, research was established on educational management, which refers to the different tasks or joint actions that are carried out within an institution to achieve compliance with the institutional educational goals or achievements; taking into account the steps: pedagogical-curricular, organizational-administrative and social-community participation. For this purpose, within the organizational climate, we analyzed: fellowship, communication and conflict management among teachers respectively. The study scenario is the “Urdaneta” Educational Unit, where the correlational instigation was applied, therefore, not experimental, on educational management and the organizational climate. In reason, it is proposed to determine if there is a relationship between educational management and the components of the organizational climate, therefore, a population of thirty-eight teachers and two authorities was considered, it was necessary to use questionnaires aimed at all they, being implemented in observation guides to individually measure educational management and organizational climate, supported by scales of appreciation, numerically valued from one to four. With the results obtained, the verification of the hypothesis was demonstrated, such as, for example, the correlation coefficient of $r = 0.678$, with a $p = 0.001$ ($p < .05$), for the acceptance of the hypothesis proposed, so Statistically, a direct relationship between educational management and teacher conflict management in the educational unit can be evidenced, as well as with the other components of the organizational climate. Established the direct relationship between the independent variable and the dependent variable; the development of organizational climate improvement processes is recommended through the promotion of joint academic and recreational activities; that will promote good institutional practices through academic incentives that will contribute to optimizing attention in the Educational Institution (IE).

Keywords: educational management, organizational climate, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación, la realidad problemática, se enmarca en la gestión educativa, la cual es fundamental para realizar un trabajo en conjunto con el centro educativo Urdaneta perteneciente a la parroquia Ricaurte, ya que ayuda a establecer mejores decisiones ya que sin estas no se podría llevar un buen manejo de dirección y por ende no se lograrían los propósitos que se establecen en el plan estratégico, buscando el éxito en el campo educativo.

Considerando diversos estudios realizados, se ha tenido a Marcelo y Cojal (2009, p. 45), que señalan que la gestión es el conjunto de actos por parte de una entidad, las cuales son cambiantes y adaptativas con el propósito de alcanzar metas, por lo que se necesita poner normas para lograrlas, teniendo presente la realidad.

Marcelo y Cojal (2009, p. 45) establecen que la gestión educacional es el resultado de la administración educativa que tuvo un gran apogeo hace aproximadamente 50 años en Estados Unidos, pero cuyas raíces fueron en Inglaterra y Australia, luego se trasladó a Latinoamérica, influenciada por diversas corrientes teóricas. En tal sentido, ambas tienen el mismo origen y procedimientos parecidos, mientras la administración educativa se construyó a partir de la lógica burocrática, la gestión educacional responde a un modelo administrativo, participativo y democrático (pp. 45 – 51).

En la gestión educativa prevalece una perspectiva sociológica en sujetos y sus relaciones internas y el modo de intervención en su propio contexto para el logro de fines institucionales, así como la toma de consciencia de la metodología y su habilidad de decisión, las cuales deben ser compartidas (p.45).

En cuanto a las perspectivas de la gestión educativa, se resalta la clasificación de Alvarado (2008): burocrático, sistémico y gerencial.

Enfoque burocrático: preparación basada en la intelectualización para lograr todos los objetivos planteados. Al mismo tiempo presenta fundamentos teóricos: como reglas,

segmentación metódica que establece anticipadamente las tareas, cargos según jerarquías y procesos estándares, es probable suponer el funcionamiento de la entidad.

Enfoque sistémico: identificación e interacción de los diferentes constituyentes del sistema escolar para lograr alcanzar los propósitos de la educación. Se caracteriza por considerar que el todo es más que la adición de los actos de cada miembro. Una organización está bien establecida cuando sus partes también lo están en un medio específico, todo depende de sus interacciones y que éstas sean bien desarrolladas y coordinadas.

Enfoque Gerencial: tiene que ver con la planeación y el establecimiento de tareas utilizando eficientemente los medios para conseguir las metas propuestas. Sus propiedades son: racionalidad, pues sigue una lógica y es resultado del argumento del planificador, también previsión, pues se hace un planeamiento de actividades; universalidad, pues compone todos los campos de la institución; flexibilidad a las variaciones y continuidad, en la previsión, ejecución y revisión permanente (p. 56).

Los ámbitos de la gestión educativa (Alvarado, 2008) establece cuatro áreas primordiales en los procesos de gestión educativa:

Área de recursos académicos. Consta de métodos, materiales, proyecto curricular, monitoreo, indagación, guía al alumno, ayuda social, calificación a nivel educacional.

Área de recursos humanos. Abarca reclutamiento, selección, nombramiento, análisis de cargos, remuneración, entrenamiento, motivación, atención médica, vínculos de trabajo, cambios de personal, seguridad e higiene, jubilaciones, despidos, muerte e incapacidad.

Área de recursos materiales. Cuenta con medios tangibles que abarcan los medios técnicos y servicios para el desarrollo del centro educativo, como salones, equipos, instalaciones, material didáctico.

Área de recursos financieros. Consta de presupuesto, la contabilidad, costos educativos y financiamiento.

Ciertas disposiciones por parte de la gestión educativa se establecen: el control de calidad y certificación, fomento de estándares de desempeño, recompensas, explicación de cuentas, interacción de la población.

En cuanto al clima Organizacional, se establece como la forma en que los trabajadores conciben diversos aspectos de su ambiente laboral; sea en un contexto físico, laboral o de relaciones interpersonales, entre otros.

El cálculo del Clima Organizacional, es una técnica esencial en la Gestión del Talento Humano, siempre llevada de forma asertiva, objetiva y con un enfoque constructivo, para lograr progreso en base a resultados.

Un óptimo clima laboral tiene efectos sobre las motivaciones de los trabajadores de una entidad y sobre sus actos, los cuales generan diferentes consecuencias para la organización, y que pueden ser: la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

El respeto al compañero, a sus ideas y opiniones, dominar los impulsos, mostrar amabilidad, buenos valores, interactuar con los compañeros, con el objeto de comprenderlos y acomodarse a la realidad de cada uno, son algunas disposiciones que ayudan a estimular un buen clima laboral.

Identificar y aprovechar las competencias de la plana docente, fortalecer vínculos entre ellos, llegar a conocerse, conocer a los alumnos, trabajar en equipo, fomentar la creatividad contribuyen a un mejor clima laboral. Así también, se logrará fomentar la autoestima y aceptación de cada uno mediante el establecimiento de políticas de incentivo y estímulos. Por otro lado, se plantean sus variables: participación, confianza, motivación, comunicación, creatividad, planificación y liderazgo.

Los aspectos del clima organizacional son cualidades que pueden ser medidas y que influyen en las conductas de un sujeto. Por ello, es necesario conocerlas para llevar a cabo un diagnóstico del mismo.

Se puede decir, que en cada vivencia social-humana las emociones juegan un papel muy importante, así la tolerancia-intolerancia, optimismo-pesimismo, proactividad-reactividad, violencia-pasividad, empatía, etcétera. Estas particularidades son manifestaciones constantes y habituales en todos los lugares o espacios. Cabe resaltar, que es preciso conocer cómo es el clima institucional pues así se llega a saber el nivel de bienestar del maestro, quienes al estar bien demostrará un mejor rendimiento respecto a sus labores, asimismo, los cambios en su comportamiento servirán para incrementar la calidad de su rendimiento.

El compañerismo engloba la ayuda que se le presta a un compañero, así como también recibir ayuda, originando un medio ameno independientemente de las labores de cada uno, el trabajo en equipo es primordial para la evolución de cualquier trabajo (Chiavenato, 2011).

El lugar de trabajo es siempre el más transcurrido, ya que a diario un grupo de personas comparten este espacio por ciertas horas, por lo que es necesario lazos de amistad o compañerismo entre todos y un buen ambiente laboral. Por esta razón, en los centros educativos se debe estimular el trabajo en equipo.

En los grupos de trabajo se implementan normas que deben ser respetadas por todos, las cuales les proporcionan parámetros que ayudan en la predicción de conductas, así como regular las funciones de los miembros de una entidad y su situación como unidad organizada (Chiavenato, 2011).

Ciertamente el significado de amistad y compañerismo son diferentes, y los vínculos a partir de ellos pueden variar desde una simple amistad hasta el amor, sin embargo, es vital que el compañerismo exista en un espacio de trabajo, es decir, estimular el trabajo en conjunto, con un solo propósito y compartiendo el mismo ambiente.

En tal sentido, en el trabajo, la socialización establece dos aportaciones esenciales para la evolución psicosocial del individuo: sustenta la participación eficiente del hombre en la sociedad, hace posible la existencia de la sociedad para acoplar nuestra personalidad a las de los demás, haciendo intercambios de comportamientos. En relación a la sociedad, esto

progresar a partir de la intervención dinámica de los sujetos en sus relaciones interpersonales, a través del desempeño de roles lo que resulta en la posición de un individuo en un grupo, llamado estatus. A lo largo de la vida hay una variedad de relaciones interpersonales por lo que se desempeñan múltiples roles, y al desempeñar estos roles la persona se socializa.

La adopción de estos roles, permite internalizar valores y reglas de la sociedad, debido a que, en cada cultura, se crean parámetros de cómo las personas deben desempeñar diversos roles, es decir, para ser aceptadas y reconocidas como integrantes de esa sociedad.

Según Chiavenato (2011) declara que la comunicación es un fenómeno muy enlazado a los vínculos sociales de todo ser vivo, a través del cual reciben información de su entorno; la misma que intercambian con otros sujetos, factor sustancial en la comunicación. Asimismo, se determina que la necesidad del hombre de lograr metas, dar y recibir información, decidir y mejorar las interacciones con su entorno, obedecen a un adecuado manejo de canales de comunicación, sin los cuales no sería posible un intercambio.

En una mente racional, la comunicación se da a través de los vocablos, sin embargo, las emociones conforma un lenguaje no verbal, aun así, ambos deben ser congruentes, es decir coincidir el lenguaje verbal con el lenguaje del cuerpo. Según Pari (2008) declara que un lugar destinado a la educación que está ordenado, donde exista un lenguaje fluido, directo, respetuoso, y enfocado en lo académico, conduce a mejores resultados. Por ende, es relevante una información significativa en la comunicación pues permitirá la cooperación de muchos alumnos más.

Manejo de conflictos: Chiavenato(2011)define el conflicto como una disconformidad respecto a los objetivos y procedimientos utilizados. Un ambiente escolar es idóneo para innumerables tipos de conflictos, considerando que cada individuo tiene antecedentes, es decir lleva consigo sus propios saberes y vivencias y que discrepan de los de los demás, lo cual produce conflictos interpersonales (p. 296).

Según la Real Academia Española, el desempeño de los educadores hace alusión a la realización de las obligaciones en cada cargo u oficio, es decir, es el cumplimiento de

labores como maestro, las cuales están sujetas a evaluación con el propósito de optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Desde otro punto de vista, al hablar de desempeño docente se hace un uso limitado de lo que significa docencia, ya que solo se toma en cuenta las experiencias de los maestros en aulas, excluyendo a otros actores educativos, por lo que causa un pesar ya que las prácticas educativas no solo se limitan a un aula y el trabajo de un docente directivo es igual de relevante para la institución. Es por esto que se sigue considerando que una evaluación de desempeño sigue siendo enfocada sólo para calificar y tomar medidas administrativas.

Con el fin de comprender el tema de investigación, es necesario conocer, los antecedentes investigativos o trabajos previos, sobre las investigaciones realizadas antes del inicio de la tesis de maestría, y que son afines a las variantes de este estudio.

Por ello, se hallaron diversas investigaciones como la de Padilla (2005), en su tesis “Percepción de los Docentes, administrativos y alumnos sobre el Liderazgo y Clima Organizacional en la Universidad Privada Antenor Orrego”, llegó a la conclusión que con relación al aspecto motivación y la manera como se percibe, hay un desacuerdo (ED) y sobre el estilo que percibe la población estudiada, se deduce que al parecer presentan un liderazgo directivo; no obstante, existe dudas respecto a si el éste está enfocado hacia los sujetos o hacia la producción.

Estos resultados son complementados con lo que encuentran Mejías y Reyes (2006) en su trabajo “Medición del clima organizacional en instituciones de educación superior”, cuyo propósito fue impulsar una herramienta para medir el clima organizacional como base para introducir un Modelo de Sistema de Gestión de la Calidad en dichas organizaciones. Como fundamento teórico se tuvo estudios hechos por Lindahl (2006), la Management Sciences for Health (MSH), y otros. Se establecieron los aspectos implícitos al clima laboral a través de procedimientos estadísticos como el análisis de factores. Los resultados muestran que la escala obtenida es confiable y válida para calificar el ambiente laboral apreciado por los trabajadores de estas entidades y que podría usarse para próximos estudios similares.

Otro estudio relevante es el de Arteaga (2006) titulada “Nivel de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la institución educativa nacional “A” del Perú. 2006, estudio descriptivo-correlacional en el que se pretendió mostrar que liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional mantienen una correlación significativa; concluyéndose que sí existe una relación directa entre las variantes.

Murillo (2003) en su estudio “Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de «redes semánticas naturales y su importancia en la gestión de centros educativos, públicas, concertadas y privadas, Temuco (Chile)”. Posee un diseño cualitativo-cuantitativo, con empleo de «redes semánticas naturales» en 189 personas pertenecientes a instituciones educativas. En los datos obtenidos se muestran que maestros y directivos asocian el clima escolar a los vínculos sociales, mientras que los alumnos lo vinculan a los contextos de aprendizaje. Así también a nivel laboral, los sujetos dan prioridad a los conflictos en la comunicación y en la clase de liderazgo ejercido; así como a otros problemas de índole personal (envidia, intolerancia, egoísmo, chismes, irresponsabilidad).

Por otra parte Lindahl (2006) en su trabajo "El papel de Clima Organizacional y Cultura en el Proceso de Mejora de la Escuela: Una revisión de la base de conocimiento”, rescata la poca información que hay sobre rol que desempeña el clima escolar y la cultura en la mejora de los centros educativos.

Rodríguez (2005) en su estudio “Clima Escolar”, rescata que las consecuencias del ambiente laboral en el desempeño de una institución, hace que sea tomado como una noción fundamental del mismo. Alcanzar un ambiente óptimo debe ser primordial para alcanzar cualquier meta. La evaluación y diagnóstico del clima escolar y otros aspectos igual de relevantes para una institución son esenciales para la elaboración de programas que intervengan en el mejoramiento de las condiciones de las escuelas. También se establece que la constante calificación del clima laboral permitirá identificar elementos negativos, deficientes y otros conflictos que pueden llegar a surgir. El diseño de un programa de intervención debe contar con elementos como participación, liderazgo, conflictos, cambios, etc. Para un óptimo desarrollo del clima laboral se tendrá que

modificar elementos que son valorados negativamente y que influyen en el ambiente laboral; asimismo, estos cambios afectarían al sistema de comunicación y al de relaciones entre el personal del centro y otro componente del mismo, y los procedimientos de control, en cuanto contribuyen a crear un espacio en específico.

Bordón y Torroba (1993) en su trabajo “Evaluación del clima institucional por observación” examina ideas controversiales sobre la evaluación del clima institucional en los últimos años, pero que distan mucho de ser olvidadas; es por eso que se cree que la calificación del clima laboral debería ser visto desde dos aspectos, por un lado como variable dependiente (necesario para el diagnóstico de la institución), y por otro como variable independiente (que determina el alcance de metas interpuestas por la entidad).

Según Cotoon (2004, p.43-46) señala que el clima institucional son percepciones de las políticas, prácticas y procesos, que se llegan a comparar dentro de las organizaciones; asimismo, contiene las apreciaciones de los colaboradores y las calificaciones del ejercicio de liderazgo, proceso de toma de decisiones, es decir muestra el modo en que se hacen las cosas en un contexto laboral. Estas apreciaciones son tomadas en cuenta como un aspecto determinante de la conducta de los trabajadores, por medio de la interacción entre las cualidades del ambiente institucional y las respuestas de los colaboradores (pp. 43-46).

Respecto a las dimensiones que engloba el clima institucional aún no hay un consenso que las determine, solo se establece que el ambiente laboral permite de qué manera es apreciada la institución por sus colaboradores; reconociendo cualidades de la cultura organizacional, así como las fuentes de insatisfacción que generan actitudes negativas frente a ésta. Con todo ello, se puede establecer técnicas que ayuden a prevenir o corregir algún problema que se suscite, y además favorezcan el ambiente organizacional en todos sus aspectos.

Por ello, es muy importante realizar un proceso de concientización y adiestramiento hacia los educadores, más aún de no haber estudios previos; también es esencial que los trabajadores comprendan el propósito de esta evaluación y despejen toda duda o interrogante respecto al proceso y/o uso de la información.

Esta sección corresponde a las **teorías relacionadas** con la variante independiente llamada **gestión educativa** y la variante dependiente llamada **clima organizacional de docentes**.

La gestión educativa es una disciplina contemporánea que conecta la administración y la educación, y que últimamente tiene influencia de las políticas educativas, postulados teóricos y de la pragmática, respecto a su práctica (Casassus, 2010, p.2).

Se toma en cuenta para el estudio, el aporte de Chiavenato (2000) quien señala que es el clima entre trabajadores, el que llega a ser favorable cuando satisface las necesidades de índole personal y desde el aspecto moral de los miembros.

La formulación del problema, es en forma interrogativa, siendo el problema general: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión educativa y el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa “Urdaneta”? Por lo expuesto, los siguientes sub problemas a resolver: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el compañerismo de los docentes?, a continuación, ¿Cómo se puede evidenciar la influencia entre la gestión educativa y la comunicación de los docentes?, y por último ¿De qué manera se puede determinar la relación existente entre la gestión educativa y el manejo de conflictos de los docentes?

Los profesionales de la educación conocen que, para la adecuada administración de una IE, es necesario tener conocimientos sólidos sobre gestión educativa, fundamentados en el marco legal educativo vigente. Por ello, se justifica la investigación, ya que esta está enmarcada en el ámbito educativo y de manera específica en la Unidad Educativa “Urdaneta”.

Dentro de las Instituciones Educativas, se desarrollan múltiples proyectos, programas, tareas y variadas actividades; las cuales se cristalizan o ejecutan a través de las gestiones educativas emprendidas por las autoridades o los docentes designados para aquellas gestiones.

En la Unidad Educativa “Urdaneta” al igual que en otras IE, a diario se realizan actividades relacionadas al control de asistencia del personal docente, administrativo y de servicios generales; otras están vinculadas al control disciplinario de estudiantes,

mediación de problemas tanto para estudiantes y docentes; y, por último, el control orientado al trabajo de aula y proyectos vinculados a la comunidad educativa.

Por lo tanto, en el escenario de estudios, es necesario optimizar las gestiones educativas, para mejorar el clima institucional del educador. Para el efecto, se agrupan las gestiones educativas en: pedagógica-curricular, organizativa-administrativa y participación social-comunitaria.

Como se ha indicado, sobre la problemática en la Unidad Educativa “Urdaneta”, que, debido a la falta de agilidad de estas gestiones educativas, afectan o influyen en el clima organizacional docente; particularmente en el trabajo colaborativo entre docentes, también en los procesos comunicacionales con el fin de cumplir las responsabilidades propias del quehacer docente, así como la mediación en los conflictos o discrepancias surgidas por la necesidad de cumplimiento actividades y disposiciones impartidas por la autoridad educativa pertinente.

En este caso, fue necesario estudiar el clima institucional del maestro: el compañerismo, la comunicación y el manejo de conflictos entre los docentes respectivamente. Lo cual, implica en forma generalizada cada uno de los aspectos antes indicados.

Por su parte, el investigador para conocer de manera precisa la problemática planteada, aplicará instrumentos para medir las variantes estudiadas. Con los datos resultantes se propondrán procesos que mejoren la gestión escolar, la que tendrá un impacto en el ámbito de las competencias docentes.

En este estudio, la finalidad es establecer la relación que existe entre las variantes ya mencionadas. Para entender con mayor precisión lo anterior, es importante, conocer la relación entre la gestión educativa y el compañerismo de los docentes, así como la influencia entre la gestión educativa y la comunicación de los docentes; y, por último, se debe establecer la relación existente entre la gestión educativa y el manejo de conflictos de los docentes.

Con estos antecedentes y ante la interrogante ¿En qué aspecto influye la gestión educativa en el clima organizacional de los docentes?, se elaboró la hipótesis investigativa que guiará esta tesis de maestría “La gestión educativa se relaciona significativamente con el clima

organizacional de los docentes”, por el contrario, la hipótesis nula sería: “La gestión educativa no se relaciona significativamente con el clima organizacional de los docentes”.

Por lo tanto, se plantearán hipótesis específicas, tantas alternativas y nulas. Las cuáles serán comprobadas estadísticamente,

A continuación, se exponen las siguientes sub hipótesis alternativas: “La gestión educativa adecuada garantiza el compañerismo de los educadores”, “La eficiente gestión educativa garantiza la adecuada comunicación los educadores”, “La adecuada gestión educativa impulsa el manejo de conflictos de los educadores”.

En consecuencia, a lo anterior, se indican sub hipótesis nulas: “La gestión educativa adecuada no siempre garantiza el compañerismo de los maestros”, “La eficiente gestión educativa no siempre garantiza la adecuada comunicación de los maestros”, “La adecuada gestión educativa no siempre impulsa el manejo de conflictos de los maestros”.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación

Este estudio, corresponde al tipo no experimental, debido a que determinará la correlación entre las variantes establecidas (independiente-dependiente).

El diseño de la investigación se refiere a la preparación sintetizada de lo que se realizará para alcanzar los respectivos propósitos, por ende, debe ser meticuloso para fijar la calidad del trabajo. (Ragraf, 2016).

Responde a un diseño estadístico, pues se considera la forma del estudio y otros elementos como la obtención de información, tipo de mediciones y las frecuencias de las mismas. (Ragraf, 2016).

Se ejecuta una única observación, asimismo pertenece al tipo transversal, ya que se pretende analizar la información de la muestra a través de encuestas.

La eficacia de esta clase de estudio va a estar condicionada a la tasa de aparición (incidencia), y la tasa de desaparición (tasa de recuperación y de mortalidad).

El tiempo invertido para la obtención de información puede llegar a ser extendido. (Ragraf, 2016).

2.1.1 Escenarios de estudios

Este estudio se llevará a cabo con dos variantes fundamentales:

Gestión educativa como variable independiente, la cuales una disciplina contemporánea que enlaza los conceptos de administración y los de educación, y que últimamente tiene influencia de las políticas educativas, postulados teóricos y de la pragmática, respecto a su práctica (Casassus, 2010, p.2).

Clima laboral como variante dependiente: ambiente a nivel interno existente entre trabajadores, que llega a ser beneficioso cuando complace las necesidades de índole personal y desde el aspecto moral de los miembros Chiavenato (2000).

Definición operacional de clima laboral: situación en la que se desarrolla un sujeto, donde se fortalecen los vínculos sociales, las condiciones en el trabajo y el nivel de solución de conflictos.

2.2 Variables de Operacionalización

Variable: 1

Gestión Educativa.

Variable: 2

Clima Organizacional

Variable Independiente: Gestión Educativa.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Educativa	Disciplina contemporánea que enlaza los conceptos de administración y los de educación, y que últimamente tiene influencia de las políticas educativas, postulados teóricos y de la pragmática, respecto a su práctica (Casassus, 2010, p.2).	Se aplicó un Cuestionario con 9 preguntas distribuidas en 3 para cada ítem.	Pedagógica curricular Organizativa- Administrativa Participación social-comunitaria	1.Programación de las áreas 2.dominio del tema 3.uso de tecnologías 4.RRHH y financieros 5. Planificación y Seguimiento Estratégico 6. Control Posterior 7.Satisfacción de los Usuarios 8. Convivencia 9.Inclusión	De intervalo

2.3 Participantes.

La población está integrada por el total de educadores del centro educativo. Como la población es pequeña se consideró la totalidad.

Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)

#	POBLACIÓN	N°	%
1	Docentes	40	100%
	Total	40	100%

Muestra

La muestra está integrada por 40 educadores del centro educativo:

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

Técnicas

La observación, técnica utilizada en todo momento durante el desarrollo de la investigación.

Área/ Nivel	Mujeres	Varones	Total
Docentes	23	17	40

(Rodríguez, 2004); La observación científica siempre se caracterizará por ser planificada y metódica. Es la primera fase de toda investigación.

Las encuestas, herramienta que se usa para recoger información de la población seleccionada, mediante interrogantes cerradas, de manera informal.

Según Reyes (2014) es un método que se usa para recoger datos de un conjunto de individuos, como opiniones y actitudes, a través de un cuestionario, con la finalidad de llegar a obtener conclusiones.

La técnica utilizada fue la encuesta la cual ha sido aplicada a los docentes que han sido involucrados en esta investigación, esta técnica facilitó la recopilación de la información que se requería para comprobar la problemática planteada, y lograr realizar este trabajo investigativo.

Instrumentos

Cuestionario de preguntas dirigidas a los involucrados, esto permitió recabar insumos necesarios para hacer un análisis estadístico de los resultados obtenidos.

Los instrumentos usados para el recojo de datos son:

El cuestionario, conjunto de preguntas abiertas o cerradas destinadas a aplicarse como fichas de observación, encuestas y entrevistas (Sierra y Bravo, 1996), puede tratarse sobre: un programa, una forma de entrevista o un instrumento de medición; aunque el cuestionario es normalmente escrito, también es posible aplicarlo verbalmente.

2.5 Procedimiento

Para establecer la correlación existente, entre las variantes investigadas, se estableció un universo o población de docentes. Para efectos, del trabajo de titulación de la maestría, se llevó a cabo con una muestra de 40 docentes, para medir de manera individual la variable independiente y dependiente a través de cuestionarios, ejecutados por medio de guías de observación que contienen escalas de apreciación numéricas comprendidas entre uno y cuatro.

2.6. Métodos de Análisis de Datos

Método descriptivo: método cualitativo que describe el estado y/o comportamiento de un conjunto de variantes y evaluar algunas cualidades de una población o hecho específico, este método orienta al investigador en la búsqueda de las respuestas. (Deisy Yáñez, 2018)

Método de correlación de Pearson: medida lineal entre dos variantes aleatoriamente cuantitativa, es independiente de la escala de medida de las variantes, se considera como un índice para evaluar el nivel de correlación de dos variantes (RM, Martínez Ortega, 2009).

Este tipo de estudio es básico, no experimental y transversal (ausencia de seguimiento) es decir, que se estudia en un solo tiempo. Se debe estar seguro que la muestra escogida sea la que más represente a la población, por lo que cada sujeto de estudio solo es estudiado una única vez. (Jaen, 2015).

Teniendo clara la confiabilidad del instrumento, se procederá a la realización de las encuestas dirigidas a 40 docentes, una vez obtenido los resultados, éstos serán procesados utilizando el programa Excel y analizados de manera cuantitativa y cualitativamente, de donde se verificará la relación e influencia de las variables entre sí, facultando la posibilidad de elaborar conclusiones y recomendaciones.

2.7. Aspectos éticos

Para mantener el principio de ética, se mantendrá de manera anónima los datos informativos de las personas que estén involucradas en la investigación, así como, de los resultados que serán expuestos en el informe final.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de la variable Gestión Educativa:

3.1.1. Análisis descriptivo

1. Variable Gestión educativa

Tabla 1 Frecuencia de Gestión Educativa

Gestión Educativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	Casi siempre	40	68,0	68,0	68,0

Fuente: Cuestionario sobre gestión educativa.

Según la Tabla N°01 en cuanto a Frecuencia de Gestión Educativa, se obtiene que existe un calificativo de “casi siempre” (068%).

1.2. Resultados de la variable

2. Clima Organizacional:

Tabla 2 Frecuencia de Clima Organizacional

Clima Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	Casi siempre	40	70,0	70,0	70,0

Fuente: Cuestionario sobre clima organizacional.

Como se muestra en la Tabla N°02 sobre la Frecuencia de Clima Organizacional, se obtiene que existe un calificativo de “casi siempre” (70%).

3. Resultados según el orden de los objetivos planteados, e hipótesis:

OG: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima organizacional de docentes de la unidad educativa Urdaneta, Ricaurte- 2018.

Tabla 3 Correlación entre gestión educativa y el clima organizacional.

Correlaciones		Gestión Educativa	Clima Organizacional
Gestión Educativa	Correlación de Pearson	1	,788**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	,788**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Cuestionario sobre gestión educativa y clima organizacional.

Según la tabla 03, se muestra un coeficiente de correlación de $r=0.788^{**}$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) por lo que se acepta la hipótesis planteada. Por ende, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa entre las variantes mencionadas.

O₁: Indicar la relación entre la gestión educativa y el compañerismo de los docentes de la unidad educativa Urdaneta, Ricaurte.

Tabla 4 Correlación entre gestión educativa y el compañerismo

		Gestión Educativa	Compañerismo
Gestión Educativa	Correlación de Pearson	1	,789**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	40
Compañerismo	Correlación de Pearson	,769**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	40

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Cuestionario sobre gestión educativa y clima organizacional.

Respecto a la tabla 04, se muestra un coeficiente de correlación de $r=0.789^{**}$, con una $p=0.001$ ($p<.05$) por lo que se acepta la hipótesis planteada. Por ende, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa entre las variantes mencionadas.

O₂: Evidenciar la influencia entre la gestión educativa y la comunicación de los docentes de la unidad educativa Urdaneta, Ricaurte.

Tabla 5 Correlación entre gestión educativa y la comunicación.

Correlaciones		Gestión Educativa	Comunicación
Gestión Educativa	Correlación de Pearson	1	,765**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Comunicación	Correlación de Pearson	,765**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Cuestionario sobre gestión educativa y clima organizacional.

Según la tabla 05, se muestra un coeficiente de correlación de $r=0.765^{**}$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) por lo que se acepta la hipótesis planteada. Por ende, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa entre las variantes mencionadas.

O₃: Determinar la relación existente entre la gestión educativa y el manejo de conflictos de docentes de la unidad educativa Urdaneta, Ricaurte.

O₃: Determinar la relación existente entre la gestión educativa y el manejo de conflictos de los docentes de la unidad educativa Urdaneta, Ricaurte.

Tabla 6 Correlación entre gestión educativa y el manejo de conflictos

		Correlaciones	
		Gestión Educativa	Manejo de Conflictos
Gestión Educativa	Correlación de Pearson	1	,678**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	40
Manejo de Conflictos	Correlación de Pearson	,678**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	40

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Cuestionario sobre gestión educativa y manejo de conflictos.

Según la tabla 06, se muestra un coeficiente de correlación de $r=0.678$, con una $p=0.001$ ($p<.05$) por lo que se acepta la hipótesis planteada. Por ende, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa entre las variantes mencionadas.

IV. DISCUSIÓN

Este estudio busca analizar la correlación entre las variantes: gestión educativa y clima laboral y conforme a los datos resultantes se ha encontrado que según la tabla 03, señala un coeficiente de correlación de $r=0.788^{**}$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) por lo que se acepta la hipótesis planteada. Por ende, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa entre las variantes de la investigación. Resultados que coinciden con los hallado por (Guillen Salazar, 2015) quien tuvo como finalidad establecer la correlación que existe entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015, concluyó señalando que sí existe relación directa entre las variantes, con una correlación de $r = 0,787$. Además, Rojas, D (2012) señala que para alcanzar las metas organizacionales en la gestión escolar, se deben dar varios procesos ayuden a la institución a responder a sus necesidades y al medio del cual son parte.

La metodología de la gestión da una vía integral a la funcionalidad del servicio escolar para complacer las necesidades de los trabajadores de la institución escolar y de otras concernientes a ella, con el fin de alcanzar las metas y proyectos propuestos, mediante el trabajo de todos sus miembros (Amarate, 2000, p.11), ofreciendo un servicio de calidad (Álvarez, 1988:23). El cual implicaría la mejora permanente en las labores cotidianas y clima organizacional. Además, se puede asumir según Bordón y Torroba, (1993) en su trabajo “Evaluación del clima institucional por observación” refieren que las indagaciones sobre clima organizacional como variante dependiente no solo es beneficioso, sino necesario para el análisis de la institución, y posibles mejoras.

Con relación al primer objetivo específico, sobre indicar la relación entre la gestión educativa y el compañerismo de los docentes según la tabla 04, se mostró un coeficiente de correlación de $r=0.789^{**}$, con una $p=0.001$ ($p<.05$) por lo que se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa entre las variantes indicadas. En cuanto al compañerismo, Sudarsky (1979), expresa que el ambiente laboral es un indicador de la influencia que tienen las cualidades de la entidad en las conductas de los individuos, los cuales responden a las necesidades sociales y es evidente que la gestión educativa que existe en la unidad depende también del ambiente de compañerismo del que disfruten sus miembros, tales como docentes, estudiantes, administrativos y los mismos directivos.

En cuanto al segundo objetivo donde se propone evidenciar la influencia entre la gestión educativa y la comunicación de los educadores de la escuela Urdaneta, Ricaurte, se obtuvo como resultado en la tabla 05, se mostró un coeficiente de correlación de $r=0.765^{**}$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) por lo que se acepta la hipótesis planteada. Por ello, se establece que existe una relación directa entre las variantes. Benites, Denia, y Hernández (2011) en su estudio sobre “Clima Institucional”, presentan una visión del clima laboral que se origina de los juicios del comportamiento laboral.

En cuanto a lo mencionado, se deduce que el clima laboral busca el mejoramiento del ambiente de trabajo, en cuanto a la comunicación y el recurso humano, mostrando aspectos positivos o negativos de éste, por lo que se puede proponer dentro de nuestro trabajo de investigación nuevas mejoras o desarrollar estrategias. Además, según Alves (2000) el clima laboral viene a ser la apreciación objetiva de los colaboradores. Una comunicación adecuada, el fomento de respeto mutuo, fidelidad, un ambiente cordial, aceptación y ánimo mutuo, sensación de satisfacción, son factores que definen un clima favorable, por lo que resultaría en una gran productividad y un buen rendimiento.

Con respecto al tercer objetivo donde se propone determinar la relación existente entre la gestión educativa y el manejo de conflictos de los docentes de la unidad educativa Urdaneta, Ricaurte, se observa en la tabla 06, que se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.678^{**}$, con una $p=0.001$ ($p<.05$), por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa entre las variantes. Lo que coincide con Zevallos (2007) en su estudio “Diseño de estrategias de motivación para mejorar el desarrollo institucional en la I. E. 40002 “Al Aire Libre” del Cercado de Arequipa – 2007, quien propone estudiar la gran demanda estudiantil que existe, sobre los requerimientos óptimos de un clima laboral positivo.

En el área educativa, se da una gran importancia a las relaciones interpersonal es entre personal docente y directivo, para la óptima evolución de un centro escolar. De este modo, se muestra que, en España, las instituciones educativas resaltan que se debe aprender a manejar conflictos como parte de las relaciones interpersonales, puesto que esto desarrolla un buen clima laboral garantizando el desempeño y la calidad de servicio escolar. Además, es muy importante rescatar el trabajo de Vega y Otros (1994-2005), que está relacionado

con el “Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994–2005), quienes fomentan diversas ideas, y evidencian el clima institucional como una serie de cualidades constantes del clima laboral que afectan las conductas de los individuos y la evolución de la metodología del centro escolar, es por ello que su armonía refleja el progreso de la unidad educativa.

V. CONCLUSIONES:

Con relación a los datos obtenidos se comprueba que existe una relación directa entre la gestión educativa y el clima organizacional, la integración de las dos actividades fortalece la relación de los docentes de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte, correlación de $r=0.788^{**}$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) por lo que se acepta la hipótesis planteada.

Asimismo, se verifica que no existe una relación directa entre la gestión educativa y el compañerismo de docentes, esto permite armonizar el entorno laboral, ya que el coeficiente de correlación es de $r=0.789^{**}$, con una $p=0.001$ ($p<.05$) por lo que se acepta la hipótesis planteada.

Se indica que, tras el análisis de los resultados, no existe una relación directa entre la gestión educativa y la comunicación, lo que permite la fluidez el intercambio de ideas de docentes, correlación de $r=0.765^{**}$, por lo que se acepta la hipótesis planteada.

Del mismo modo, existe una relación directa entre la gestión educativa y el manejo de conflictos, el manejo de los conflictos evita que se deterioren las buenas relaciones de los maestros de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte - correlación de $r=0.678^{**}$, aceptándose la hipótesis planteada.

Finalmente se afirma que la gestión se relaciona estrechamente con el clima laboral, por lo consiguiente, se indica que los docentes no realizan su actividad académica enmarcados en una planeación, que direcciones adecuadamente la misión educativa, por lo que se debe vincular estas dos actividades, direccionando e integrando a los docentes de la institución.

VI. RECOMENDACIONES

Que la directiva debe desarrollar estrategias de mejora que fortalezca el clima laboral en función a las debilidades que existen en la institución, que facilite del manejo de vínculos sociales a nivel del plantel, para que las acciones de mejora plateadas influyan de manera positiva en el desarrollo y satisfacción laboral asociado al clima organizacional.

Que las autoridades o la directiva de la Unidad Educativa promuevan actividades académicas y recreacionales conjuntas, que mejore el compañerismo, que fortalezca el clima organizacional, generando un ambiente de camaradería, promoviendo trabajos en equipo que permita alcanzar las metas establecida en el desarrollo institucional. Socializar el código ético de trabajo, que direcciones el comportamiento de los funcionarios.

Estimular el correcto ejercicio de funciones en los colaboradores de la unidad educativa Urdaneta Ricaurte, entregando incentivos económicos, pasantías, distinciones honrosas, ascensos; poniendo énfasis en la comunicación y fidelidad, lo que estimulará a querer lograr metas. Además, la institución debe establecer compromisos para fortalecer las capacidades de todo el personal empoderándolos en las funciones sustantivas, un personal altamente motivado, con premura logrará alcanzar los objetivos de gestión.

Es importante que la comunidad educativa de la Unidad Educativa Urdaneta del cantón Ricaurte, conozcan los resultados de este estudio, creen conciencia de la problemática que existe y que se generen los cambios que se tienen que realizar en cuanto a la capacidad de resolución de conflictos, y se optimice la atención en la unidad educativa, que garantice la calidad de la educación y la convivencia de toda su comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Alarcón, J. R. (2016). Calidad educativa y gestión educativa en la deserción escolar del nivel secundario de menores de la red 15 El Agustino 2016. UCV.
- Alvarado, O. (2008). Gestión educativa. Enfoques y procesos. Lima: Edit. Fondo de Desarrollo Editorial.
- Amarate, A. (2000). Gestión Directiva. Módulos 1 a 4. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Benites, R. V., Denia, & Hernández, O. (2011). “Clima Institucional”. Centro de Estudios Universitarios de Baja California. Mexicali, Baja California.
- Bordón, & Torroba, A. (1993). “Evaluación del clima institucional por observación”.
- Buenaños, D. P., & Holguín, Y. A. (2014). Teorías implícitas de los padres acerca del acompañamiento académico en las tareas y como a partir de dichas teorías los padres realizar un acompañamiento a sus hijos del Instituto Pedagógico Harv. Ereira: UCP.
- Bustamente, H. Q., & Choque, M. S. (2017). Participación de los padres de familia en el proceso educativo y su influencia en el aprendizaje de los niños y niñas de la Institución Educativa Inicial 592 de Pitumarca –Canchis – Cusco - 2014. Cusco: UNSA.
- Carbajal, E. F. (2015). Gestión de calidad educativa y deserción escolar en la institución educativa “José María Arguedas” UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2015. San Juan de Larigancho: UCV.
- Castañeda, J. (1996). Métodos de investigación II. México: McGraw-Hill.
- Cervo, A., & Bervian, P. (2010). Metodología científica. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chávez, N. (2007). Introducción a la Investigación Educativa. . Maracaibo- Venezuela: La Columna.
- Chiavenato, I. (2011). Introducción a la teoría general de la administración. . Colombia: McGraw-Hill Interamericana. 9na edición.
- Cipagauta, M. M. (2007). El clima laboral. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá, Colombia.

Cotoon, P. (2004:43-46). Desarrollando un clima organizacional optimo, s/f, Australia. Australia.

Cruz, K. M. (2015). Definición de gestión educativa. Chiapas: GestioPLIS.

Guillen S. C. (2015) "Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica - 2015".

Hernandez, R., Baptista, P., & Fernández, C. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

Hernández, R., C.Fernández, & Baptista, M. P. (2010). Metodología de la Investigación (5ª Ed.). . México: McGraw Hill Educación.

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista , L. P. (2006). Metodología de la Investigación. (Cuarta edición. ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana.

Lindahl, R. (2006). El papel de Clima Organizacional y Cultura en el Proceso de la Mejora Escolar: Una revisión de la Base de Conocimiento.

Marcelo, W., & Cojal, B. ((2009:p.45)). Gestión Educativa. Chiclayo: Ed. Industrial Peruana SAC.

Martínez, P. E. (2013). Los Procesos Académicos y la Gestión Administrativa en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato. Ambato: UTA.

Mejias A, A., & Reyes S, O. y. (2006). Medición del clima organizacional en instituciones de educación superior. ISSN 1316-4821. .

Méndez, C. A. (2006). Clima organizacional en Colombia. Colección Lecciones. Facultad de Administración. Centro editorial Universidad del Rosario.

Méndez, R. (03 de 10 de 2009). rogermendezbenavides.blogspot.com. Recuperado el 02 de 05 de 2018, de rogermendezbenavides.blogspot.com: <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>

Mineduc. (11 de 06 de 2017). mineduc.ec.gob. Recuperado el 30 de 04 de 2018, de mineduc.ec.gob:

https://educacion.gob.ec/wp.../2017/06/PUB_EstadisticaEducativaVol1_mar2015.pdf

Murillo, F. (2003). Escuelas efectivas en sectores de pobreza. ¿Quién dijo que no se puede? Chile: Citado por UNICEF.

Padilla, D. (2005). Percepción de los Docentes, Administrativos y Alumnos sobre el Liderazgo y Cultura Organizacional en la Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo – Perú.: Tesis inédita de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego.

Pari, R. (2008). Clima Laboral y Desempeño Docente. Lima: Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle".

RAE. (2016). Diccionario de la Real Academia Española. España: Andaluz.

Reyes, I. (2014). "Método de recolección de datos" . Carabobo: UC.

Rodea, R. (23 de 11 de 2016). www.academia.edu. Recuperado el 29 de 05 de 2018, de www.academia.edu: http://www.academia.edu/4646164/Tipos_de_Investigaci%C3%B3n

Rodríguez, D. (04 de 09 de 2017). lifeder.com. Recuperado el 29 de 05 de 2018, de lifeder.com: <https://www.lifeder.com/tipos-de-observacion-cientifica/>

Rodríguez, L. (05 de 12 de 2013). alfaguia.org. Recuperado el 39 de 04 de 2018, de alfaguia.org: http://www.alfaguia.org/alfaguia/files/1320437914_40.pdf

Rodríguez, N. (2004). El Clima Escolar [en línea]. Perú.

Rojas, D (2012) Con su tesis "La Gestión Directoral y El Clima Institucional En Las Instituciones Educativas Públicas De Nivel Inicial De La Ciudad De Requena". Loreto-Perú.

Rosales. (2005). Calidad sin Liderazgo.

Salazar, T. S., & Gómez, J. P. (2017). La colaboración por parte de los padres de familia en el cumplimiento de las tareas escolares factor determinante, que incide en el proceso enseñanza -aprendizaje de los educandos de sexto y sépt. Catacocha: UNL.

Sampieri, r. (2010). Metodología de la investigación. . Lima: ESUP.

Sander. (2012). Gestión educativa en América Latina: Construcción y reconstrucción del conocimiento. Buenos Aires: Troquel.

Sander, B. (2012). Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad. Chile.

Sierra Bravo, R. (1996). Tesis doctorales y trabajos de Investigación Científica. Metodología general de su elaboración y documentación. Madrid : Paraninfo.

Sierra, C. (2004). Estrategias para la Elaboración de un Proyecto de Investigación. . Maracay - Venezuela: Insertos Médicos de Venezuela C.A.

Vásquez, S. L. (2017). Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016. Iquitos: UNAP.

Vega, D., & Otros. ((1994–2005).). “Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá. Revista Diversitas – Perspectivas en Psicología, Vol. 2(No. 2.), Págs. 329 – 349.

Zevallos, L. R. (2007). Diseño de estrategias de motivación para mejorar el deel desarrollo institucional en la I. E. 40002 “Al Aire Libre” del Cercado de Arequipa – 2007”. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lambayeque, Escuela de Posgrado. . Arequipa (Perú).

ANEXOS

Anexo N° 1

Acta de sustentación

 ESCUELA DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

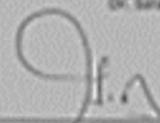
Siendo las 14:30PM del día 08 de agosto de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Gestión educativa y clima organizacional de docentes de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte- 2018, presentada/o por el /la bachiller Melo Villegas, Nury Odala

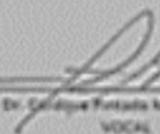
Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis se dictaminó: _____
Aprobada por mayoría

En consecuencia la graduando se encuentra en condición de ser calificada como _____
Apta para recibir el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Pura, 08 de agosto de 2019


Dr. Salazar Salazar Elmer Bagler
PRESIDENTE


Mg. Aguilera Sánchez Wilmer
SECRETARIO


Dr. Saldivia Fortado Manuel Jesús
VOCAL



Anexo N° 2

Acta de aprobación de versión final de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Gestión educativa y clima organizacional de docentes de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte – 2018", de la estudiante MELO VILLEGAS, NURY ODALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **25 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 12 de Diciembre del 2019



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo N° 3

Nivel de similitud Turnitin

Gestión educativa y clima organizacional de docentes de la Unidad Educativa Urdaneta, Ricaurte – 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	15%	1%	23%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	16%
2	repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
6	suarezcib2013.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1%
8	www.scielo.org.ve	



Anexo N° 4

Autorización de versión final de tesis



AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MELO VILLEGAS, NURY ODALIA

INFORME TITULADO:

GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA URDANETA, RICAUARTE - 2018

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 08 de agosto 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

Anexo N° 5

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR- 02.02 Versión : 00 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------

Yo, MELO VILLEGAS NURY ODALIA, identificado con DNI N° 1203355233, egresado del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA URDANETA, RICAURTE – 2018**. 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


.....
Lic. Melo Villegas, Nury Odalia
CE N° 120335523-3



PIURA, 8 DE AGOSTO del 2019

Anexo N° 6

Cuestionario sobre gestión educativa.

Los docentes son los actores fundamentales en este estudio. A continuación, encontrará un conjunto de preguntas referidas a la gestión educativa y su relación con el clima organizacional, para aplicarle el mismo cuestionario. La información que proporcione es muy importante, es confidencial y será de manejo exclusivo para efectos del estudio.

Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias, marque con un “X”, según usted crea conveniente.

La numeración corresponde a la siguiente escala, no hay respuestas buenas o malas:

Gestión Educativa

Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

Dimensiones	Indicadores	Ítems				
			C N	R	C S	S
Pedagógica curricular	1.Programación de las áreas	1. Cree usted que en la institución realiza diversificaciones curriculares que ayuden en el desarrollo de las competencias genéricas ocupacionales. 2. Se cumplen de manera clara los objetivos planteados de los procesos. De la gestión				
	2.dominio del tema	3. los métodos de enseñanza que se emplean son los adecuados para el aprendizaje de los alumnos. 4. Los docentes presentan las ideas con profundidad, detalles,				

		con ejemplos que se relacione con la vida diaria.				
	3.uso de tecnologías	5. la institución. Cuenta con equipos y materiales educativos adecuados. 6. Sabe si los docentes se han capacitado a curso/seminario relacionado con las TICs en el último año.				
Organizativa-Administrativa	4. RRHH y financieros	7. El presupuesto de la institución es difundido a todos los funcionarios conforme a las normas y lineamientos establecidos. 8. La institución cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados.				
	5. Planificación Y Seguimiento Estratégico	9. Se elabora una guía de todos los procesos y procedimientos que se realizan dentro de la Institución. 10. Se ejecutan acciones para diferenciarse de otras Instituciones.				
	6.Control Posterior	11. Se realiza monitoreo constante del desempeño docente. 12. Se elabora matrices con indicadores para la evaluación y control del plan estratégico de la Institución.				
Participación social-comunitaria	7.Satisfacción de los Usuarios	13. Se evalúa la satisfacción de los estudiantes o padres de familia respecto a la calidad de la educación, mediante encuestas. 14. Se registran y evalúan los reclamos o insatisfacción de los docentes, alumnos y padres de familia.				
	8.Convivencia	15. La institución educativa establece relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios. 16. El colegio participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental.				

	9.inclusión	17. Toda la población que ingresa a la institución educativa recibe una atención que garantiza el aprendizaje, la participación, la convivencia. 18. Los integrantes de la comunidad educativa colaboran entre sí para facilitar el aprendizaje.				
--	-------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

Clima Organizacional

Las escalas de apreciación de tus respuestas pueden variar entre las siguientes opciones:

N	AV	CS	S
Nunca (1)	A veces (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)

N°	DIMENSIONES E ÍTEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN			
		N	AV	CS	S
	I. COMPAÑERISMO	N	AV	CS	S
1	¿Se percibe un trato amable entre los docentes de la institución?				
2	¿Se preocupa en generar un clima laboral agradable entre compañeros?				
3	¿Se fomentan el trabajo cooperativo para alcanzar objetivos institucionales?				
4	¿Se organizan áreas de trabajo dirigidos por verdaderos líderes?				
5	¿existe un ambiente de unidad entre los docentes de la institución?				
6	¿Se muestra solidario con el colega que necesite apoyo moral o material?				
7	¿Se fomenta el diálogo adecuado en las reuniones?				
8	¿Existe tolerancia a los puntos de vista divergentes de cada uno los docentes?				
	II. COMUNICACIÓN	N	AV	CS	S
1	¿La comunicación es asertiva y agradable entre los compañeros?				
2	¿Dialoga teniendo en cuenta las emociones y sentimientos de sus compañeros?				
3	¿Se puede dialogar con los superiores sin ninguna restricción?				
4	¿Los coordinadores de área toman en cuenta las sugerencias y opiniones de los docentes?				
5	¿Se evita emitir juicios antes de escuchar las razones de la otra				

	parte?				
6	¿Se busca que el interlocutor pueda expresar sus ideas sin interrumpirlo?				
7	¿Se intercambian expresiones de automotivación entre los funcionarios de la institución?				
8	¿Logra mantener conversaciones laborales apacibles entre compañeros?				
	III. MANEJO DE CONFLICTOS	N	AV	CS	S
1	¿Se fomenta el diálogo asertivo entre colegas?				
2	¿Se observa un ambiente de armonía durante la jornada laboral?				
3	¿Está capacitado para resolver problemas conductuales de los estudiantes?				
4	¿Emplean estrategias para soluciones a los problemas que traen los P. P. F. F?				
5	¿Respeto las ideas y puntos de vista de los demás a pesar de no estar de acuerdo con los que usted propone				
6	¿Se logran poner de acuerdo en puntos comunes para resolver un problema y tomar decisiones?				
7	¿Asume actitudes conciliadoras frente a un problema?				
8	¿Se promueve la conciliación entre los docentes?				

Anexo N° 7

Solicitud de aplicación de plan piloto

Piura, 17 de mayo de 2018

Ing.
Walter Chacón Valverde
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA URDANETA
Presente.-

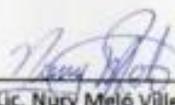
De mi consideración:

Tengo el agrado de saludarle cordialmente y al mismo tiempo informar que soy estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Tumbes - Perú, y estoy desarrollando un Trabajo de Investigación titulado GESTION EDUCATIVA Y SU RELACION CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA "URDANETA"; por tal motivo se solicita me permita tener acceso a su institución para aplicar encuestas y realizar talleres dirigidos a PERSONAL DIRECTIVO Y DOCENTES, con el fin de mejorar la calidad educativa.

Sin otro particular me despido agradeciendo anticipadamente la atención que le dé, a la presente.

Adjunto instrumento.

Atentamente,


Lic. Nury Meló Villegas
Maestrante
UCV-TUMBES

C.c. Archivo

Autorizado
18/05/2018
09:45


Anexo N° 8

Constancia de validación del instrumento

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Walter Egidio Chacon Valverde con DNI N° 1204319303 Ingeniero de Sistemas de profesión, Desempeñándome actualmente como Rector de la Unidad Educativa Urdaneta.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario de Gestión Educativa y su relación con el clima organizacional en la Unidad Educativa Urdaneta. Ricaurte 2018

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario de Gestión Educativa	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Cuestionario de Clima Organizacional	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

Anexo N° 9

Validación de los instrumentos por un experto



Cuestionario UCV	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Catarama a los 9 días del mes de mayo del Dos mil DIECIOCHO.

Ing. : Chacon Valverde Walter Egidio
DNI : 1204319303
Especialidad : Ingeniero de Sistemas
E-mail : webchacon@hotmail.com

Anexo N° 10

Base de datos de la guía de observación para medir la gestión educativa

BASE DE DATOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA

PARTICIPANTE / ITEM	D1-PEDAGOGÍA CURRICULAR						D2-ORGANIZATIVA-ADMINISTRATIVA						D1-PARTICIPACIÓN SOCIAL-COMUNITARIA						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	3	4	3	3	4	0	0	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	53
2	3	3	3	4	4	4	1	0	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	56
3	3	3	4	3	3	4	1	1	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	55
4	3	4	3	4	3	4	0	0	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	58
5	3	3	2	2	2	2	0	0	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	50
6	4	4	3	4	4	3	2	1	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	61
7	4	4	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	55
8	3	4	2	2	3	3	0	0	2	3	3	2	1	1	1	2	3	3	38
9	4	3	3	3	2	2	1	0	3	3	4	4	0	0	2	2	3	3	47
10	4	4	3	3	3	3	0	1	2	2	3	3	4	4	1	1	3	3	47
11	4	3	4	3	3	4	0	0	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	53
12	3	3	3	4	4	4	1	0	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	56
13	3	3	4	3	3	4	1	1	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	55
14	3	4	3	4	3	4	0	0	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	58
15	3	3	2	2	2	2	0	0	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	50
16	4	4	3	4	4	3	2	1	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	61
17	4	4	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	55
18	3	4	2	2	3	3	0	0	2	3	3	2	1	1	1	2	3	3	38
19	4	3	3	3	2	2	1	0	3	3	4	4	0	0	2	2	3	3	47
20	4	4	3	3	3	3	0	1	2	2	3	3	4	4	1	1	3	3	47

21	4	3	4	3	3	4	0	0	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	53
22	3	3	3	4	4	4	1	0	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	56
23	3	3	4	3	3	4	1	1	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	55
24	3	4	3	4	3	4	0	0	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	58
25	3	3	2	2	2	2	0	0	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	50
26	4	4	3	4	4	3	2	1	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	61
27	4	4	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	55
28	3	4	2	2	3	3	0	0	2	3	3	2	1	1	1	2	3	3	38
29	4	3	3	3	2	2	1	0	3	3	4	4	0	0	2	2	3	3	47
30	4	4	3	3	3	3	0	1	2	2	3	3	4	4	1	1	3	3	47
31	4	3	4	3	3	4	0	0	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	53
32	3	3	3	4	4	4	1	0	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	56
33	3	3	4	3	3	4	1	1	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	55
34	3	4	3	4	3	4	0	0	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	58
35	3	3	2	2	2	2	0	0	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	50
36	4	4	3	4	4	3	2	1	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	61
37	4	4	3	3	3	1	1	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	55
38	3	4	2	2	3	3	0	0	2	3	3	2	1	1	1	2	3	3	38
39	4	3	3	3	2	2	1	0	3	3	4	4	0	0	2	2	3	3	47
40	4	4	3	3	3	3	0	1	2	2	3	3	4	4	1	1	3	3	47
	0,256	0,256	0,41	0,503	0,41	1,026	0,451	1,446	0,574	0,369	0,215	0,626	1,733	2,01	1,272	1,026	0,246	0,246	46 44

VALIDACIÓN			
K	30	1,03448276	53
K1	29		
SV	13,08	51, 52	
VI	46		
Alpha de Cronbach			49

Anexo N° 11

Base de datos de la guía de observación para medir el clima organizacional

BASE DE DATOS DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

PARTICIPANTE / ITEM	D1-COMPAÑERISMO								D2-COMUNICACIÓN								D1-MANEJO DE CONFLICTOS								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	83
2	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	75
4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
5	4	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	60
6	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	92
7	3	2	3	2	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	74
8	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	79
9	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	76
10	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	72
11	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	83
12	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	75
14	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
15	4	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	60
16	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	92
17	3	2	3	2	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	74
18	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	79
19	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	76
20	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	72
21	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	83
22	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72

23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	75
24	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
25	4	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	60
26	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	92
27	3	2	3	2	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	74
28	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	79
29	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	76
30	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	72
31	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	83
32	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	75
34	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
35	4	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	60
36	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	92
37	3	2	3	2	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	2	4	3	3	4	73
38	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	79
39	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	76
40	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	72
VAR	0,23	0,64	0,42	0,83	0,83	0,73	0,4	0,27	0,24	0,47	0,74	0,58	0,27	0,44	0,47	0,31	0,47	0,36	0,42	0,64	0,56	0,33	0,47	0,47	53,03

VALIDACIÓN			
K	18	1,058824	0,78
K-1	17		
SV	11,6	0,219294	
VI	53		
Alpha de Cronbach			0,83

VALIDACION
K

Anexo N° 12

Registro de confiabilidad del instrumento

 ESCUELA DE POSTGRADO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Lic. Melo Villegas Nury Odalia
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Gestión Educativa y su relación con el clima organizacional, en la Unidad Educativa Urdaneta. Ricaurte – 2018
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> (0.731) <i>Alfa de Cronbach.</i> (0.757)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	17 de mayo del 2018
1.7. MUESTRA APLICADA	:	42

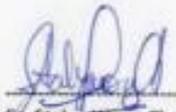
II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.731
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Índice de confiabilidad alcanzado en el primer intento sin corregir ningún ítem


Estudiante: Lic. Melo Villegas Nury Odalia
DNI : 1203355233


Bc. Stalya Wong Chang
C.I.: 0917945693