

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma Mater del Magisterio Nacional
ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

Clima institucional y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa
“Madre Admirable” de la UGEL N° 07 - del Distrito San Luis - 2014

Presentada por

Neil Jaime BAUTISTA ESPINOZA

Asesor

Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES

Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Gestión Educativa

Lima – Perú

2017

Clima Institucional y la Calidad de la Gestión Educativa en la Institución Educativa

“Madre Admirable” de la UGEL N° 07 - del Distrito San Luis - 2014

A mi familia, por su comprensión y estímulo constante,
además de su apoyo incondicional a lo largo de mis
estudios a mis padres y hermanos por la confianza y fe
en mi destino.

Reconocimiento

A mis amistades por su comprensión y estímulo además de su apoyo incondicional lo largo de mi carrera profesional.

A mi asesora Dra. Rafaela Huerta Camones quien me brindo su valiosa y desinteresada orientación y guía en la elaboración del presente trabajo de Investigación.

Y a todas las personas que en uno u otra forma me ofrecieron su confianza en la realización de este trabajo de investigación.

Tabla de contenidos

Titulo	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimiento	iv
Tabla de contenidos	v
lista de tablas	ix
lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
Capitulo I. Planteamiento Del Problema	14
1.1 Determinación del problema	14
1.2 Formulación del problema	16
1.3 Objetivos: generales y específicos	16
1.4 Importancia y alcance de la investigación	17
1.5 Limitaciones de la investigación	18
Capitulo II. Marco teórico	20
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.2 Bases teóricas	23
2.2.1 Clima institucional	23
A.-Clima Institucional: Noción y Característica	24
B.-Elementos que influyen en el clima institucional educativo	32
C.-Factores que impiden el adecuado clima institucional educativo	33
D.-Clima Escolar	34
E.-Variables del Clima Institucional	34

F.-El factor humano y la calidad de clima organizacional	37
G.- Imagen Institucional como parte clima organizacional	38
H.-Relaciones humanas y clima organizacional	38
I.-Relaciones interpersonales y el clima organizacional	39
J.-Armonización entre empleados y empresa	39
K.-El factor de la motivación en el clima organizacional	39
L.-Como facilitar una comunicación eficaz	40
LL.- Cultura Organizacional	40
2.2. Gestión educativa	41
2.2.1. La Gestión	41
A.-Los cambios en el concepto de Gestión	41
B.-Dos Mentalidades Administrativas en gestión	42
C.-El nuevo concepto de Gestión Escolar	42
D.-La escuela como empresa que genera gestión	43
E.-La gestión y la participación en la educación	43
F.-Conducción- dirección -gestión institucional	44
G.- Principios de la Gestión	44
H.- Gestión Educativa Deslinde Conceptual	46
I.-Gestión educativa y calidad de vida	47
J.- Gestión de los Recursos Académicos	47
K.-Gestión de los Recursos Humanos	48
L.-La Gestión de la Calidad en el ámbito Empresarial	48
LL.-Hacia una Gestión Democrática, Participativa y Concertada	48
M.- La Gestión de Calidad en los Centros Públicos	49
N.-Modelo de Gestión Educativa de la Institución Educativa	50

Ñ.- Generación del compromiso con la transformación de la escuela	51
O.- Diseño del proyecto de escuela a construir	51
P.- Liderazgo y participación en la transformación	52
Q.- Evaluación Continua del Aprendizaje Colectivo	53
R.- Potenciación del Aprendizaje Continuo	53
S.- La Gestión en los Recursos Humanos en el Profesorado	53
T.-Gestión Institucional a partir de una Participación efectiva de la Organización Estudiantil (Proyecto)	54
V.- Herramientas para la Gestión de Calidad	55
W.- Evaluación de la Gestión Educativa	58
2.3 Definición de términos básicos	67
Capítulo III. Hipótesis y Variables	76
3.1 Hipótesis	76
3.2 Variables	77
3.3 Operacionalización de variables	78
Capítulo IV. Metodología	79
4.1 Enfoque de investigación	79
4.2 Tipo de investigación	80
4.3 Diseño de investigación	80
4.4 Población y muestra	81
4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información	81
4.6 Tratamiento estadístico	82
4.7 Procedimiento	82
Capítulo V. Resultados	83
5.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos	83
5.2 Nivel Descriptivo Tablas y Gráficos Estadísticos	100

5.3 Discusión de los resultados	110
Conclusiones	112
Recomendaciones	113
Referencias	114
Apéndices	118
ApéndiceA. Cuestionario de la variable X: Calidad de la gestión educativa	119
ApéndiceB. Cuestionario de la variable Y: Clima institucional	120
Apéndice C. Matriz de consistencia	122
Apéndice D. Operacionalización de Variables	124
Apéndice E. Juicio de experto	126

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de las variables	78
Tabla 2	Validación de los instrumentos por los expertos	83
Tabla 3	Resultados de la muestra piloto clima institucional	85
Tabla 4	Resumen del procesamiento de los casos	86
Tabla 5	Resultados de la muestra piloto calidad de la gestión educativa	87
Tabla 6	Resumen del procesamiento de los casos	88
Tabla 7	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	90
Tabla 8	Indices de correlación	92
Tabla 10	Frecuencia Clima Institucional	100
Tabla 11	Frecuencia Clima Institucional-Imagen Institucional	101
Tabla 12	Frecuencia Clima Institucional-Relaciones Interpersonales	102
Tabla 13	Frecuencia Clima Institucional-Cultura Organizacional	103
Tabla 14	Frecuencia Calidad en la Gestión Educativa	105
Tabla 15	Frecuencia Calidad e la Gestión Educativa-Eficiencia	106
Tabla 16	Frecuencia Calidad e la Gestión Educativa-Eficacia	107
Tabla 17	Frecuencia Calidad e la Gestión Educativa-Innovación	108
Tabla 18	Frecuencia Calidad e la Gestión Educativa-Creatividad	109

Lista de figuras

Figura 1	Porcentajes de Clima Institucional	100
Figura 2	Porcentajes de la dimensión imagen institucional	101
Figura 3	Porcentajes de la dimensión Relaciones Interpersonales	102
Figura 4	Porcentajes de la dimensión Cultura Organizacional	104
Figura 5	Porcentajes de Calidad en la Gestión Educativa	105
Figura 6	Porcentajes de la dimensión Eficiencia	106
Figura 7	Porcentajes de la dimensión Eficacia	107
	Porcentajes de la dimensión Innovación	108
Figura 8		
	Porcentaje de la dimensión Creatividad	110
Figura 9		

Resumen

Clima Institucional y la Calidad de la Gestión Educativa en la Institución Educativa “Madre Admirable” de la UGEL N°07 del distrito de San Luis, es una tesis motivada en conocer y estudiar las relaciones interpersonales de la comunidad educativa y la gestión administrativa del plano directivo en las Instituciones Educativas. Tiene como objetivo principal conocer la relación entre el Clima Institucional con la Calidad de la Gestión en los directivos, plana docente, estudiantes y personal administrativo, según sus dimensiones y satisfacción en la Institución Educativa “Madre Admirable” UGEL N°07 del distrito de San Luis, como Hipótesis se plantea: Existe relación significativa entre el Clima Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N°07 distrito de San Luis. El tipo de investigación que se aplica es de carácter Correlacional, la población estuvo constituida por los docentes, estudiantes y personal administrativo turno mañana matriculados el 2014, en tanto que la muestra se conformo por los docentes que suman 67. Se utilizo como instrumentos dos cuestionarios para toda la muestra, las cuales nos permitieron recoger información y medir las variables para efectuar las correlaciones correspondientes para medir ambas variables dependiente e independiente. La principal conclusión es que las relaciones interpersonales percibidas, por los estudiantes, docentes y personal administrativo, según sus dimensiones son relativamente menor a la Calidad de Gestión por parte de los directivos de la Institución educativa. Se recomienda mejorar el Clima Institucional de la Institución Educativa “Madre Admirable” UGEL N°07 Distrito de San Luis, considerando sus dimensiones, sugiriendo mayor comunicación y equidad para alcanzar un nivel óptimo y competitivo encaminado a la excelencia.

Palabra clave: El Clima Institucional y Calidad de Gestión Educativa.

Abstract

Institutional Climate and the Quality of Educational Management at the "Mother Admirable" Educational Institution of the UGEL No. 07 in the district of San Luis, is a thesis motivated in knowing and studying the interpersonal relationships of the educational community and the administrative management of the management plan in The Educational Institutions. It has as main objective to know the relationship between the Institutional Climate and the Quality of the Management in the executives, teachers, students and administrative personnel, according to their dimensions and satisfaction in the Educational Institution "Mother Admirable" UGEL No. 07 in the district of San Luis, As Hypothesis arises: There is a significant relationship between the Institutional Climate and the Quality of the Educational Management of the EI "Mother Admirable" UGEL N°07 district of San Luis. The type of research that is applied is of a Correlational nature, the population was constituted by the teachers, students and administrative staff in turn tomorrow registered in 2014, while the sample was satisfied by the teachers that add up to 67. Two questionnaires were used as instruments For the whole sample, which allowed us to collect information and measure the variables to make the corresponding correlations to measure both dependent and independent variables. The main conclusion is that the interpersonal relations perceived by students, teachers and administrative staff, according to their dimensions are relatively less than the Quality of Management by the managers of the educational institution. It is recommended to improve the Institutional Climate of the Educational Institution "Mother Admirable" UGEL N°07 District of San Luis, considering its dimensions, suggesting greater communication and equity to reach an optimum and competitive level aimed at excellence.

Keyword: Institutional Climate and Quality of Educational Management.

Introducción

El alcance del Clima Institucional hoy en día establece la pirámide para nuestro interés educativo nacional, por lo tanto, es uno de los recursos estratégicos tan trascendentales para las Instituciones Educativas.

Es por ello que constituye una gran fortaleza y uno de los factores determinantes que influye en el comportamiento de los miembros de la educación, que los conducirá a una calidad de excelencia educativa, tal es así que todos los elementos que conforman la comunidad educativa dentro de una organización tienen ideas comunes, sentimientos, motivación, con capacidades y actitudes, con un horizonte y dirección hacia un fin determinado para toda institución.

Por otro lado, para que nuestro sistema educativo pueda representar un papel protagónico debe de superar problemas actuales, parte de los cuales radican en el escenario gerencial, entonces consideramos a la gestión educativa como la administración y la creación de las condiciones para nuestro futuro educativo que queremos lograr, con selección de personal idóneo y eficiente, (Directivos, docentes y personal administrativo) capaces de solucionar y ejecutar problemas relevantes para el bienestar de la comunidad educativa.

En el Capítulo I trata sobre planteamiento del problema. El Capítulo II Marco teórico, El Capítulo III Hipótesis y Variables. El Capítulo IV La Metodología. El Capítulo V Resultados. Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, Referencias y el Apéndice.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Determinación del problema

Buena parte de los sistemas educativos han acumulado históricamente un conjunto de deficiencias en la formación académica de niños y jóvenes. Dramática distancia entre calidad y equidad, contenidos relevantes, limitaciones en el desarrollo del pensamiento, son algunas de las expresiones de los graves problemas que acusa la educación.

La exacerbada centralización de decisiones, entre otras causas, ha debilitado la capacidad de gestión y toma de decisiones de las propias instituciones educativas, lo cual ha devenido en estructuras normas y prácticas institucionales atentatorias a la formación integral de niños y jóvenes al ejercicio de derechos, bases fundamentales de una propuesta de formación en valores.

En efecto en buena parte de instituciones educativas el ejercicio del poder de la autoridad de directivos y maestros se sustenta mas en prácticas represivas e intolerantes que generan miedo y cumplimiento “formal” en los estudiantes, que en la interiorización de la importancia del cumplimiento de la norma, como base fundamental de la construcción de la democracia.

Al respecto, la norma que verdaderamente esta interiorizada, no solamente se enseña lo que hay que hacer sino también porque hay que hacerlo. En ese momento, la construcción colectiva de normas adquiere un sentido pedagógico.

Por ello se hace necesaria la generación de un clima institucional que estime la individualidad, respete las diferencias y forje identidad generacional, como pilares para la

construcción de la democracia.

Si el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestro y estudiantes y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulen dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y practicas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyen el clima de una institución educativa.

En relación a lo antes expuesto se ha observado que en la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 del distrito de San Luis. La Gestión Educativa se viene desarrollando con algunas limitaciones y aunque se evidencia un básico en aspectos relacionados con la motivación, comunicación, recursos humanos, económicos y dirección aún falta mejorar dicha problemática.

Por lo cual es muy importante un buen clima Institucional ya que esto permitirá que todos los estamentos que conforman la comunidad educativa trabajen de manera conjunta apuntando a consolidar la visión de la institución y a mejorar sustancialmente la calidad de la Gestión en el desarrollo educacional de los estudiantes.

Chiavenato (1994); señala que una organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre si y alcanzar objetivos comunes que no pueden lograrse mediante iniciativa individual.

Basándonos en la cita anterior, se debe destacar que el logro de esos objetivos comunes solo puede concretarse si las personas que interactúan en las instituciones, establecen un contrato psicológico lo suficientemente fuerte que les permita desenvolverse en la misma, actuando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación y

liderazgo, comportamientos, creencias, lenguajes y símbolo de la organización.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

El problema de investigación se ha formulado en base a la siguiente pregunta:

¿Qué grado de relación existe entre el Clima Institucional con la calidad de la Gestión Educativa de la IE "Madre Admirable" UGEL N° 07 Distrito – San Luis?

1.2.2 Problemas específicos

En relación a lo expresado se plantean los siguientes problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la Imagen Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. "Madre Admirable UGEL N° 07 Distrito –San Luis?

¿Qué grado de relación existe entre las Relaciones Interpersonales con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. "Madre Admirable UGEL N° 07 Distrito –San Luis?

¿Qué relación existe entre la Cultura Organizacional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. "Madre Admirable" UGEL N° 07 Distrito –San Luis?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo general:

Conocer la relación entre el Clima Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. "Madre Admirable" UGEL N° 07 Distrito – San Luis.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación existente entre la Imagen Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable UGEL N° 07 Distrito –San Luis.

Establecer la relación existente entre las Relaciones Interpersonales con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable UGEL N° 07 Distrito –San Luis.

Identificar la relación entre la Cultura Organizacional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N°07 Distrito –San Luis.

1.4. Importancia y alcances de la investigación:

Valle (1995); establece que el Clima Institucional se debe a la cultura de la organización que es relevante en el comportamiento del personal que labora en las organizaciones; ella potencia aspectos como el de la eficacia, diferenciación, innovación y adaptación.

Considerando la cita, se han evidenciado comportamientos que reflejan la falta de adaptación al medio laboral por parte de un grupo del personal nombrado y contratado que se encuentran insatisfechos, lo que lógicamente ha repercutido en los climas de trabajo de cada una de las áreas que conforman el Instituto de Oftalmología, creando problemas al personal encargado de gerenciar la organización.

El planteamiento realizado anteriormente pone de manifiesto la importancia del presente estudio por cuanto a través del mismo se pretende despertar la reflexión de la Dirección General de la organización, sobre las condiciones laborales en las que se desenvuelve el personal nombrado y contratado, considerando que la cultura y el clima organizacional son factores determinantes en la eficacia administrativa tomando en cuenta además que el comportamiento del grupo está condicionado por la percepción que tenga

éste de la organización, por lo que la cultura deberá ser desarrollada para lograr un equilibrio entre los dos grupos de referencia y lógicamente mejorar los climas de trabajo.

El crear un punto de equilibrio entre los dos grupos de referencia citados con anterioridad, permitirá a la organización contar con un personal altamente identificado, capaz de compartir los valores, ritos, creencias, mitos, lenguaje, estilos de comunicación y normativa propia de la organización. Todo esto permitirá crear y/o fortalecer en alto grado el contrato psicológico del personal contratado y por consiguiente se desarrollaran climas de trabajo que permitirán la pro-actividad del personal en general.

Es de hacer notar que la apreciación que se tenga sobre la presente investigación beneficiará al personal nombrado y al contratado, ambos.

1.5. Limitaciones de la investigación:

El estudio estuvo centrado en el análisis y evaluación de la relación entre el Clima Institucional y la Calidad de la Gestión Educativa en la Institución Educativa “Madre Admirable” de la Ugel N° 07 del distrito de San Luis. En el desarrollo de la investigación se puede enfrentar una serie de limitaciones que a continuación detallo:

La escases de material bibliográfico actualizado de gran prestigio intelectual y científico en universidades públicas, se tuvo que recurrir a las universidades particulares de renombrada categoría sin embargo también tuvimos una espera para compartir la información.

La falta de trabajos de investigación sobre las variables a investigar, Clima Institucional y Gestión Educativa ya que en educación hay muy poca información que se encuentra relacionado al campo administrativo.

La actitud de rechazo por parte de las instituciones educativas en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos al momento de ejecutar la presente investigación, por temor a dar a conocer sus debilidades como entidades educativas.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Mendoza. (2009) en la investigación titulada *Propuesta de un modelo de gestión de estrategias interactivas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del CEP Hogar San Antonio (Piura.)*. Menciona que el objeto de estudio son las relaciones interpersonales de los docentes del CEP hogar San Antonio de Piura. Para ello se planteo como hipótesis; si diseñamos y aplicamos la propuesta de un modelo de gestión de estrategias interactivas para entonces podemos mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del CEP hogar San Antonio de Piura -2008.

La tesis concluyo que estableciendo las relaciones interpersonales en los docentes se pueden mejorar si aplicamos un modelo de gestión de estrategias interactivas y por lo tanto mejora la comunicación, las relaciones humanas, el trabajo en equipo, el respeto entre todos los trabajadores de las instituciones educativas.

Álvarez. (2001) en la investigación titulada *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*, tuvo como objeto principal destacar la importancia de la cultura y clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal en el sector salud, específicamente en el Instituto de Oftalmología(INO).

Considerando que la Cultura Organizacional es el impulsador del éxito en las organizaciones, surgió la inquietud de sembrar la reflexión sobre la importancia de la

misma como una herramienta estratégica que debe ser considerada por la institución, para alcanzar altos grados de productividad y sobre todo mejorar el nivel de calidad en la atención brindada.

Esta investigación se llevó a cabo a través de una revisión bibliográfica y la aplicación de encuestas a las diferentes personalidades que forman parte de la institución, con referencia a la parte teórica se desarrolló el presente estudio como de tipo descriptivo – participativo.

Esta definición enfatiza que una Cultura y Clima Organizacional son herramientas estratégica que mejora la eficacia de todo el personal que labora dentro de una organización en términos de productividad y calidad de servicio por lo tanto se lograra el objetivo de ofrecer una atención y un buen trato a su comunidad.

2.1.2. Antecedentes internacional

Falcón (2005) en la investigación titulada *El clima organizacional en el aula. Se refiere al estudio del clima organizacional en una escuela secundaria, ubicada en el área de Guadalupe N. L. (México)*. Para llevar a cabo dicho proyecto se replantea como objetivo principal el determinar la perspectiva de los niveles de clima en el aula y la aptitud del maestro como agente motivador a la misma.

Dicha información fue recolectada a través de instrumentos como los son escalas y cuestionarios, pero centralizados en indicadores o dimensiones del clima organizacional y motivacional. Por citar algunas dimensiones son: afiliación, logros, competencia, poder, orden y cohesión etc. Por último resulta importante mencionar que los resultados del estudio ofrecen un panorama de dicho clima, el cual tiene una tendencia media- baja. Ante esto nuestra hipótesis retoma gran significancia.

Según lo definido para determinar los niveles de clima en el Aula y la actitud del maestro como agente motivador primero recopilamos y obtenemos los datos a través de instrumentos de información como son escalas y cuestionarios y determinados indicadores o dimensiones que son: afiliación, logros ,competencias, poder, cohesión, orden.

Cortés (2009) en la investigación titulada *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa*, hace las siguientes recomendaciones:

- Generación de un programa de cursos orientados a mejorar los aspectos de motivación, participación, trabajo en equipo, mejora continua y comunicación interpersonal.
- Debido a la importancia de un diagnóstico de este tipo, sería importante proponer la aplicación del instrumento en los diferentes hospitales pertenecientes a los Servicios de Salud de Veracruz.
- Hacer un análisis del clima organizacional con los resultados de los trabajos elaborados paralelamente en el hospital como lo es el de comunicación administrativa, con el fin de profundizar en las causas de la preocupante situación de la comunicación que existe entre los diferentes departamentos de la institución.

En este caso podemos decir que, para mejorar el Clima Organizacional parte de un diagnóstico y la aplicación de una serie de instrumentos y programas mejora los aspectos de motivación, participación, trabajo en equipo y la comunicación interpersonal aplicables en todos los sectores empresariales.

Flores (2009) en la investigación titulada *Mejoramiento del clima organizacional*.

Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional el caso del laboratorio farmacéutico corporación Infarmasa S.A.

El clima organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización para así alcanzar un mejoramiento de productividad, sin perder de vista el recurso humano.

Esto no ocurre en muchas empresas y de aquí que para llegar a un nivel donde los empleados alcancen todo su potencial productivo y creativo es necesario la aplicación de los estímulos organizacionales en el trabajador mejorando el clima organizacional de la empresa farmacéutica e incrementando la productividad y el rendimiento laboral. Es por este motivo que se plantea desarrollar este trabajo en una empresa farmacéutica representativa llamada "Corporación Infarmasa S.A."

Los resultados de la presente investigación revelan que la percepción de los empleados con respecto al ambiente físico es el adecuado.

Desde este punto de vista, el Clima Organizacional mejora aún mas con la aplicación de estímulos, reconocimientos y premios hacia el personal que labora dentro de una organización esto aumentara la productividad y el buen rendimiento debido al potencial productivo y creativo de sus empleados.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima institucional

Onetto (2012); sustenta que el concepto de clima Institucional, Consiste en leer a una organización desde su capacidad para responder a las expectativas legítimas de sus

miembros. La calidad ambiental de una institución se “mide” por el nivel de satisfacción que encuentran sus miembros al trabajar juntos en ella. Al utilizar el término “Clima” se recurre a una metáfora tomada de la meteorología establecer una semejanza sin suprimir la diferencia, se las llama también analogía. En este caso, la analogía consiste en así como los climas influyen en el comportamiento y hasta en las características fisiológicas de las especies vegetales y animales, así el clima laboral es una condición que explica el comportamiento y la identidad que adoptan las personas en un grupo de trabajo.

Desde este punto de vista se establece que el clima institucional se mide por el grado de satisfacción de los miembros que pertenecen a ese equipo de trabajo, por lo tanto el clima se relaciona con el comportamiento de todas las personas que se encuentran en un grupo de trabajo.

A.-Clima Institucional: Noción y Característica

Una noción muy aproximada de lo que es clima institucional la asume como todo aquello que permite alcanzar los objetivos institucionales. Se refiere al estado en que se encuentren los integrantes de una Institución Educativa, es decir, la relación existente entre directivos, docentes,, alumnos a continuación veamos algunas definiciones extraídas de diferentes autores.

Gibson y Colaboradores. (1954). Conceptualizan Clima Organizacional como las propiedades del ambiente que perciben los empleados como característico en su contexto laboral, sobre esta base el clima esta combinado con las percepciones de las variables del comportamiento, estructura y procesos.

Podemos decir que el Clima Organizacional son todas las sensaciones físicas y emocionales que se encuentran en el entorno laboral y que lo perciben todos los trabajadores como: comportamiento, el medio y la infraestructura.

Goncalves. (1997). Define Clima Organizacional como un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización, tales como, productividad, satisfacción, rotación etc.

De esta definición decimos que el Clima Organizacional es la variable que intercede entre un sistema organizacional y la motivación de los trabajadores y por lo tanto se refleja en una actitud positiva, buena producción y la alegría de todos los que conforman el equipo de trabajo.

Eslava (2009); establece que en las instituciones educativa igualmente el clima laboral es imprescindible. Podemos definirlo como las características del medio ambiente del trabajo educativo que son percibidas directa o indirectamente y que tienen repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en su desempeño personal en las relaciones con sus superiores, sus colegas, e incluso con su familia.

Podemos establecer que un clima laboral es fundamental esencial y básico en todas las instituciones educativas en la cual son captadas y recibidas por toda la comunidad educativa en subconjunto por lo tanto traerá reacciones en todo el personal educativo.

Alvares (2002); sostiene que el Clima Organizacional puede ser vinculado como ningún obstáculo para el buen desempeño de la Institución Educativa puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma es la expresión personal de la opinión que los trabajadores y directivos se forman de la

organización a la que pertenecen. Ello influye que el sentimiento que el empleado se forma de su cercanía o distanciamiento con respecto a su jefe, a sus colaboradores, y compañeros de trabajo que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura de recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura entre otros.

Esta definición enfatiza que el Clima organizacional puede ser positivo como también puede ser negativo en la I.E, es la actitud que tome los trabajadores hacia su jefe expresada en estímulos, afecto y trato la cual se reflejara en su desempeño laboral.

Litwin y Stinger (1990); postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización tales como:

Estructura:

Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentadas en el desarrollo de su trabajo. Es la medida en que la organización pone énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre informal e inestructural.

Responsabilidad:

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo, es la medida en que la supervisión que reciben es de este tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tienen doble chequeo en el trabajo.

Recompensa:

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la educación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Desafío:

Corresponde al sentimiento que tiene los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de los riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos

Relaciones:

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como jefes y subordinados.

Cooperación:

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda por parte de los directivos y otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto en niveles superiores como inferiores.

Estándares:

Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que ponen las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

Conflictos:

Es el sentimiento del grado en el que los miembros de la organización tanto pares como superiores aceptan las opiniones, discrepancias y no temen en enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad:

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general es la sensación de compartir los objetivos personales como los de la organización.

Dadas las definiciones conceptuales podemos sintetizar la apreciación de la siguiente manera:

Que los sentimientos y la percepción que tienen los miembros de una organización se basan en nueve dimensiones básicas como: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos y por último identidad que conllevará a un clima exitoso en una empresa.

Fernández y Sánchez (1996); sostienen que los orígenes de la preocupación por el clima organizacional se encuentran en los principios de la corriente cognitiva en psicología, en el sentido de que el agotamiento de las explicaciones del comportamiento humano desde la perspectiva conductista produjo una reconciliación de la caja negra en que se había convertido a la persona. Ello plantea razonar acerca de la medida en que la percepción influye en la realidad misma. Esta idea comenzó a moverse por todos los campos en los que la psicología tenía su papel, entre los que se halla, por supuesto, el campo del clima laboral.

De lo expresado podemos decir que los orígenes del clima organizacional parte del conocimiento Psicológico y una vital importancia del comportamiento humano en el clima laboral hoy en día.

Rensis Likert (1986); menciona que la reacción ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene ésta, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva.

Entonces, la preocupación por el estudio de clima laboral partió de la comprobación de que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización, con todas las implicaciones que ello conlleva.

Según lo definido se establece que un clima laboral se inicia desde que la persona siente, percibe su entorno donde se encuentra la cual esto influirá en su actitud con las demás personas de la organización.

Fumham (2001); manifiesta que el estudio acerca de clima laboral se ha venido desarrollando, ofreciendo una amplia gama de definiciones del concepto. Así pues tenemos a diversos autores que han definido este campo.

Forehand y Von Gilmer (1964); definen al clima laboral "como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización".

Desde este punto de vista se establece que un clima laboral es el conjunto de características propias que tiene cada organización y que perduran en el tiempo e influye en las actitudes de todos los trabajadores de la organización

Tagiuri (1968). Declara al clima laboral como "una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e

influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización".

En este caso diremos que el clima laboral es un conjunto de cualidades o valores característicos propios de todos los miembros de una organización que perduran en el tiempo.

Schneider (1975); opina que el clima laboral son "Percepciones o interpretaciones con significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse".

En este sentido diremos que el clima laboral es el conjunto de percepciones que ayudan a las personas a darle significado en su labor y convivir juntos en armonía y llevarse bien con todos los demás miembros de la organización.

Weinert (1985); manifiesta que el clima laboral es la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto de trabajo.

De lo sostenido decimos que el clima laboral es la descripción de un conjunto de motivaciones, estímulos, premios, recompensas, que los trabajadores sienten en su entorno laboral.

Peiro y Prieto (1996); consideran al clima laboral como una dimensión fundada a partir de las percepciones de las personas, y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida, extendida en el grupo o la organización, el clima laboral está fundado en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión socio cognitiva de las organizaciones.

De otro lado según los autores de arriba se considera al clima laboral como una dimensión fundamental establecida en todas las organizaciones, que su inicio es en las percepciones y sentimientos de los trabajadores dentro de su ambiente laboral y se manifiesta a través de equipos de trabajos.

Guillen y Guil. (1999); definen el clima organizacional como la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral.

De lo vertido se entiende que el clima organizacional es el conjunto de sentimientos de todas las personas que se encuentran dentro de una organización interactuando unos a otros en su labor diaria y así entablado una serie de acciones para favorecer las relaciones interpersonales favorables en el trabajo.

Meléndez (2006). Señala que el clima que perciben sus integrantes es el reflejo de su estilo de convivencias el cual es definido por:

- El tipo de relaciones interpersonales o de grupos, si son de colaboración, si se respetan los derechos de todos, si se promueve el dialogo.
- Si las normas son claras y pertinentes, si son aceptados por todos. Como se abordan las faltas y sanciones
- Si los valores que promueven la institución educativa se ejercen en la practica
- Si se promueven oportunidades para una real participación de los diferentes estamentos de la comunidad educativa, en especial de los estudiantes.

Podemos decir, que el autor enfatiza que todos los miembros que pertenecen a una organización parte del modelo y estilo de convivencia, que surge entre ellos y que da como

resultado una buena colaboración, el respeto y una comunicación asertiva entre todos, resaltando los valores y principios éticos de la institución educativa y especialmente la participación de los estudiantes y la comunidad en todas las actividades educativas.

B.-Elementos que influyen en el clima institucional educativo

Estos se desprenden del convencimiento de que el factor humano es un factor fundamental en el desarrollo de las instituciones educativas. Los elementos más influyentes son:

- 1.-Las relaciones humanas ente los miembros de la comunidad educativa
- 2.-La filosofía de la institución educativa
- 3.-El cumplimiento igualitario de las normas que rigen la I.E.
- 4.-El liderazgo del director y los directivos como “líder democrático pero con Autoridad”, autoridad moral, respeto, credibilidad
- 5.-El sentido de pertenencia a la institución educativa
- 6.-La solución de los conflictos que aparecen
- 7.-El ambiente físico. Condiciones de trabajo saludables, ambientes Adecuados dentro de lo posible.
- 8.-Sistemas de reconocimiento en el desempeño laboral.
- 9.-Empoderamiento a todos. Tratamiento igual a todos.
- 10.-Buscar el talento de las personas y darles valor.

C.-Factores que impiden el adecuado clima institucional educativo

En las instituciones educativas peruanas, especialmente en las públicas existen problemas desde muchos años atrás que ocasionan las existencias de climas institucionales difíciles, inadecuados, que dificultan el trabajo educativo e impiden la motivación, la involucración y el compromiso de los integrantes de la comunidad educativa con su institución.

1.-El trato de los directores, directivos y superiores no es igual para todos

2.-Existen grupos antagónicos que son observados en forma especial por

Los alumnos, que se constituyen en modelos a seguir

- La información que se transmite no llega en forma adecuada a los diversos estamentos.
- Se dan discrepancias en puntos de vista que no se manejan.
- Adecuadamente no se practica la empatía.
- Existen recursos limitados.
- Existe una atmosfera de intolerancia y competitividad manifiesta.
- Los conflictos se solucionan tratando siempre de obtener lo mayor.
- Ganancia, recurriendo muchas veces en la violencia.
- Existe poca identificación con su institución educativa.

D.-Clima Escolar

Uria (2001). Declara que el clima escolar contribuye a decir de modo básico el clima institucional, el cual debe ser abordado como una unidad de elementos relacionados

que interactúan dinámicamente. Además organizativos. Los valores, las normas formales e informales y la conducta asociada, relacionada con la administración de la escuela.

Podemos decir que clima escolar es un aspecto que se suma al clima institucional ambos interactúan activamente en la organización del centro educativo sobre todo en los valores y el respeto a las normas de convivencia y la conducción de la administración escolar en subconjunto.

Villacorta y Ansión (2004); expone que el clima escolar es un conjunto de características que distingue una escuela de otra e influye en el comportamiento de sus miembros.

Resulta de una perspectiva totalizadora de la escuela, de la necesidad de controlar como un todo el resultado de la interacción de los elementos intervinientes en su gestión y responde a demás al enfoque (sistémico).

De lo expresado por los autores se entiende por clima escolar a una serie de caracteres propios de una institución educativa que se diferencia de otra por lo tanto ayuda al comportamiento, conducta y el intercambio de los miembros de la comunidad educativa y responde además a un enfoque sistémico.

E.-Variables del Clima Institucional

Liderazgo: El liderazgo es la capacidad de establecer la dirección e influenciar y alinear a los demás hacia un mismo fin, motivándolos y comprometiéndolos hacia la acción y haciéndolos responsables por su desempeño.

Toma de Decisiones: Tomar una decisión comienza por: Decidir o No decidir. Entenderemos por Decidir, al compromiso con los resultados que se quieren alcanzar,

mientras que No decidir significa estar interesado en que las cosas sucedan sin hacer nada para lograr los resultados deseados.

Compromiso: Consiste en la asunción profunda de una obligación que es preciso definir, parece materializarse en una actitud proactiva tras las metas compartidas en la empresa; pero caben muchas reflexiones ante este elemento alentador y orientador de nuestros esfuerzos.

Reconocimiento: Es una necesidad que va mas allá de lo material y tangible acercándose a esa parte intangible del "Ser" que nos hace humanos. El elogio, las gracias, la oportunidad, respeto.

Cultura organizacional: En su definición más amplia, la cultura organizacional es la prioridad que asigna la organización a distintas cosas. Estas pueden ser explícitas como las políticas y valores e implícitas como las costumbres.

Motivación: Grado de interés, entusiasmo o compromiso que una persona experimenta en relación con sus funciones, tareas o responsabilidades en su área de trabajo.

Espada (2003). Expresa que la Motivación es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin sobre esfuerzo adicional: aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros un acicate, y a veces una liberación. Muchos seres humanos encuentran en el trabajo un refugio y sus frustraciones personales y profesionales y se automotivan en su bajo por la única forma de alcanzar la autoestima y el reconocimiento profesional y social. Existen innumerables individuos que poseen muchos más reconocimiento fuera de su hogar que dentro de el,

pues el ser humano necesita buscar cualquier forma de afecto y autoestima aunque fuera de él.

Lo antes expuesto lleva a considerar que la motivación es de vital importancia para el ser humano es considerado un factor emocional fundamental en el trabajo ya que al estar con ese sentimiento emocional la labor será mas fructífera y su autoestima aumentar con el cual elevara si reconocimiento `profesional con la sociedad.

Urcola (2008); opina que la motivación externa es aquella que procede del exterior del sujeto en origen en otras u otras personas termina en la persona a la que se pretende motivar. La motivación externa se basa tanto en la aplicación de recompensas prometidas (premios), tales como el salario , las promociones, reconocimiento, la seguridad, la formación, etc. o penalizaciones (castigos), tales como: sanción , el despido , la amonestación pública, el expediente, el traslado, etc. las primeras las llámanos motivaciones positivas y las segundas motivaciones externas negativas.

Desde este punto de vista la motivación externa se desdobra en motivaciones positivas y motivaciones negativas, la primera el ser humano es recompensado con estímulos,, premios, promociones y el salario en cambio el segundo con remuneraciones se le trataría con castigos, sanciones, despidos y amonestaciones por lo tanto traería un declive en su estado de ánimo.

Satisfacción laboral: Reacción afectiva de agrado o complacencia que se suscita en una persona por la presencia o ausencia de una situación específica de trabajo

La reacción afectiva de desagrado o disgusto se denomina insatisfacción y tiene como efectos:

- Ausentismo

- Quejas
- Reclamos
- Acción Colectiva

F. El factor humano y la calidad de clima organizacional

Ubaondo (2012); sostiene que hacer las cosas bien depende de las personas, con esta frase podríamos resumir todo este punto sobre el que hemos venido existiendo repetidamente en todo lo escrito hasta este momento.

El peso del comportamiento de las personas es equivalente, por no decir muy superior, al que posee el sistema de calidad en subconjunto, cómo se encarga este comportamiento hacia la calidad.

- Formación y educación
- Información
- Comunicación
- Motivación

Espíritu de mejora permanente

- Cultura de calidad
- Participación
- Reconocimiento.

Podemos decir que el comportamiento humano es tan importante para obtener un producto y servicio eficiente a través de una completa formación educativa, una buena comunicación e información, tener una excelente motivación con un espíritu de mejora

permanente, una cultura educativa y la participación permanente en los equipos de trabajo para que después obtener un reconocimiento por el logro realizado.

G.- Imagen Institucional como parte clima organizacional

Es el conjunto de creencias y asociaciones que poseen los públicos que reciben comunicaciones directas o indirectas de personas producto servicios, marcas, empresas o instituciones.

Imagen Institucional. Es la imagen que la empresa como entidad articula en las personas. Suele llamarse también imagen corporativa o de empresa.

La Imagen Institucional engloba y supera al anterior puesto que una acción u omisión de cualquier organización contribuye a la conformación de una buena o mala imagen institucional.

H.-Relaciones humanas y clima organizacional

Avilez (2003); plantea que para el ser humano es fundamental disfrutar de las relaciones humanas armónica, en efecto todo el mundo sabe muy bien lo satisfactorio y placentero que es el contar con buenas relaciones humanas y de la tragedia que significa no tenerlas, el no tener buenas relaciones humanas tiene muchos conflictos con las personas en el trabajo, en la escuela y vivencias propias. Es necesario las relaciones humanas acompañadas de una comunicación asertiva donde el proceso en el cual se transmiten y se reciben diverso datos, ideas y actitudes que contribuyen a la base para el entendimiento o acuerdo común, en las relaciones humanas y públicas es esencial la comunicación, sin ella sería imposible una vida con sociedad.

En este sentido se entiende que las relaciones humanas es un factor trascendental e importante en la convivencia armónica con otras personas, para una vida con gran

satisfacción por lo tanto esto reflejara en el trabajo, en el hogar, y dentro de su contexto social, esto va acompañado de una comunicación fluida, directa, sincera y que no solamente es información si no una buena comunicación social entre los demás. miembros de la comunidad.

I.-Relaciones interpersonales y el clima organizacional

Entendemos por relaciones interpersonales a uno de los fenómenos más importantes en la vida de cualquier ser humano, la socialización con sus pares en diferentes situaciones, circunstancias y características. Tal como lo dice su nombre, las relaciones interpersonales se caracterizan por darse entre dos o más `personas, son aquellas que suponen que u individuo interactúa con otro y por tanto entra en su vida al mismo tiempo que deja que esa otra persona entre en la suya. Las relaciones interpersonales son lo opuesto a las relaciones intrapersonales, aquellas que una persona establece en su interior y que tiene como objetivo fortalecer su yo individual.

J.-Armonización entre empleados y empresa

Las investigaciones realizadas sugieren que las estrategias de recursos humanos contribuyen a los buenos resultados de una empresa, tanto más cuanto que estas están dirigidas a atraer y retener aquel tipo de empleado, que mayor encaja, dentro de su cultura de empresa y de sus objetivos globales.

K.-El factor de la motivación en el clima organizacional

La mayoría de los sistemas utilizados para decidir la contratación de un empleado se encuentra más en las aptitudes que en la motivación. Existen innumerables pruebas de razonamiento matemático, razonamiento verbal y habilidad manual pero como demuestra la siguiente formula motivación es determinante para el rendimiento.

Rendimiento = habilidades + motivación

L. Como facilitar una comunicación eficaz

En su trabajo con los supervisores y gerentes los representantes de relaciones internas pueden facilitar que la comunicación sea eficaz, mediante la creación y mantenimiento de tres tipos de programas:

- Difusión de la información
- La retroalimentación para los empleados
- La asistencia al empleado.

LL. Cultura Organizacional

Cultura organizacional, cultura institucional, cultura administrativa, cultura corporativa, cultura empresarial o cultura de negocio son expresiones utilizadas para designar un determinado concepto de cultura el que la entiende como el conjunto de experiencias, hábitos costumbres, creencias y valores, que caracteriza a un grupo humano) aplicado al ámbito restringido una organización, institución, administración, corporación, empresa o negocio (cuando habitualmente el concepto de “cultura” se aplica al ámbito extenso de una sociedad o una civilización).

Stephen Robbins (2009); afirma que la Cultura Organizacional es un sistema de significados e ideas que comparten los integrantes de una organización y que determina en buena medida como se comparten entre ellos y con la gente de afuera. En toda organización hay valores y símbolos, ritos, mitos, y usos que han evolucionado con el tiempo, estos valores y experiencias determinan en gran parte lo que perciben los empleados la cultura organizacional influye en lo que pueden hacer y su manera de conceptuar, definir, analizar y resolver los problemas.

De esta definición se asimila que todos los integrantes de una organización comparten e intercambian un conjunto de ideas creencias, símbolos y valores tradicionales a esto se le llama cultura organizacional que es un sistema de significados y que van cambiando con el pasar del tiempo y este cambio se comparten con todos los que están al alrededor de la comunidad para que en conjunto puedan solucionar dificultades y analizar problemas.

2.1.3. Gestión educativa

2.2.1. La Gestión

La Gestión consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de discursos.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción, y las prioridades en la administración y de los recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro, se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

A. Los cambios en el concepto de Gestión

Lavin. y Solar (2000); señalan que tradicionalmente el concepto de gestión se asocia a un campo de la administración. Fundamentalmente de empresas. No era común el asociar la gestión a las políticas públicas y raramente se hablaba de gestionar la educación.

Desde este punto de vista se establece que el concepto de gestión se relacionaba al campo de la administración en las empresas y no era muy frecuente vincular este término al campo de la educación pública.

B. Dos Mentalidades Administrativas en gestión

- La administración tiene por influencia del sistema norteamericano.
- Frederick Taylor, es considerado padre de la administración científica, su método sigue empleándose en toda América y Europa. Japón la utilizaba hasta la segunda guerra mundial, en que quedó en ruinas, pero felizmente luego creó (Normas Industriales Japonesas) y esta de control de calidad.
- Fue un sistema singular en que la participación era estrictamente voluntaria y no por orden del gobierno. Gracias a estos criterios hay nuevas mentalidades administrativas. Si con Taylor, todo error era atribuido al personal operativo y se le trataba como a una máquina y con la segunda quedó establecido que los errores del 65% al 80% se le atribuyen responsabilidad a la gerencia, generando un cambio significativo de actitud ante los obreros. Ratifica lo que ya Napoleón dijo: “No hay regimiento bueno o malo lo que hay es un buen o mal coronel” Considerando que la moral activa de arriba hacia abajo.

C. El nuevo concepto de Gestión Escolar

Lavín y Solar (2000); mencionan que Gestión Escolar, es el conjunto de acciones relacionados entre sí, que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y `posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en – con – y para la comunidad educativa.

Esta definición enfatiza que una gestión escolar, parte inicialmente de las acciones establecidas por el equipo directivo en relación con todo el personal que labora en la institución educativa desarrollando actividades pedagógicas coordinadas con una secuencia uniforme logrando el bienestar dentro de su comunidad en que se encuentre.

D. La escuela como empresa que genera gestión

La educación es un proceso de producción hacia un alumnado que ingresa y un producto que egresa y lo cual se va aplicar insumos y técnicas dentro del aula.

La enseñanza; es un conjunto de insumos que participan dentro del aula con el profesor.

El aprendizaje; es el resultado e la combinación de los insumos.

Los agentes educativos:

-el promotor

-el director

-los padres de familia

-el estudiante

-la comunidad

-las direcciones regionales.

E. La gestión y la participación en la educación

Mamani (2006); plantea que la Gestión Educativa es por tanto una forma de interacción social, de comunicación y relacionamiento horizontal que involucra a los diferentes actores empleando, diferentes métodos, recursos y estrategias orientadas a lograr un fin.

De lo expresado podemos decir que la Gestión Educativa es el proceso para la construcción de condiciones para todos los integrantes de la comunidad educativa estableciendo un trato horizontal, utilizando métodos, estrategias, recursos, con un propósito y visión de futuro educativo.

F. Conducción- dirección -gestión institucional

Azzerboni y Harfe (2003); precisan que la Gestión hace referencia a procesos que permiten analizar la toma de decisiones, conformación de equipos, la delegación, la negociación, distribución de espacios, tiempo y responsabilidades.

La gestión Institucional implica procesos formales, es decir, aquellos que se orienta a la concreción de acciones formuladas y planificadas y también acciones que en el ejercicio la autoridad aluden a procesos no tan racionales ni fácilmente cuantificables, sino que se refieren a actitudes y modos de comportamientos que inciden en los procesos afectivos de los integrantes de la organización.

Dadas las definiciones conceptuadas sobre conducción dirección y gestión institucional podemos sintetizar la apreciación de la siguiente manera; que el termino gestión es un conjunto de acciones planificadas como: conformación de equipos de trabajo, la buena distribución de ambientes para el personal, la forma de negociar y llegar a un buen horizonte, facultar funciones y responsabilidades de acuerdo a su especialidad, distribuir el tiempo sin perjudicar a su personal , tomar decisiones en el momento más adecuado con criterio racional para llegar a adecuarse al comportamiento con los miembros de la organización.

G. Principios de la Gestión

Cuevas (2011). Sostiene cinco principios fundamentales de Gestión:

1.-Principio de División del trabajo. Mediante la aplicación de este principio, las actividades o tareas deben agruparse, en lo posible, en unidades de organización, dividiendo las funciones o tareas de acuerdo al área o especialidad.

2.-Principio de Autoridad-Responsabilidad. Consiste en delegar autoridad a los subalternos de la organización, a fin de poder cumplir con sus obligaciones asignadas. La delegación de autoridad no significa de ninguna manera, delegar responsabilidad, lo que se debe buscar es un equilibrio entre autoridad y responsabilidad, teniendo en cuenta que la autoridad es una acción de mando, es la capacidad de una persona para dar órdenes; mientras que la responsabilidad es la obligación de dar cuenta de sus actos, de abajo hacia arriba.

3.-Principio de Autoridad de Mando. Significa que no se puede ni se debe colocar a un trabajador en situaciones de recibir órdenes de más de un jefe o superior jerárquico. Todo trabajador debe recibir órdenes de un solo jefe.

4.-Principio de Eficiencia. Al aplicar este principio se busca cumplir con los objetivos deseados de la empresa, de manera tal que el costo sea mínimo y que los imprevistos tiendan a eliminarse, con este principio también se mide la capacidad del ejecutivo funcionario, a fin de hacer la cadena de mando la más corta posible, ya que las decisiones deben tomarse lo más cerca posible de donde se genere el problema.

5.-Principio de la Amplitud de Mando. Llamado también principio de límite de control, mediante el cual se trata de establecer el número de trabajadores que un jefe puede dirigir, coordinar y controlar con efectividad.

De acuerdo a lo expresado podemos decir que una gestión parte de cinco grandes principios tareas la división del trabajo para el trabajo en equipo delegando funciones de

acuerdo a la especialidad de los trabajadores, el segundo principio de autoridad-responsabilidad que se busca el equilibrio entre ambos uno ordena y el otro es responsable de sus actos con un mando de abajo hacia arriba, el tercer principio es de recibir órdenes de una sola persona, seguidamente del cuarto principio se busca la eficiencia y cumplir totalmente con los objetivos en menos tiempo utilizando estrategias adecuadas y resaltando la capacidad del funcionario por último el principio de control y límite de la cantidad de trabajadores al mando de un jefe para poder realizar mucho mejor el control y la coordinación con acierto.

H.- Gestión Educativa Deslinde Conceptual

Administración-Gestión-Gerencia.

Con mucha frecuencia estos tres conceptos se utilizan con la misma aceptación, no obstante ello, atendiendo a razones estrictamente didácticas, es indispensable establecer de método preliminar ciertas diferencias en su uso.

La Administración y la administración de la educación constituyen disciplinas profesionales que comprenden un conjunto de elementos técnicos (teorías, enfoques, principios) etc. inherente al funcionamiento de las entidades.

La Gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos, y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales.

La Gerencia, más que una función o cargo como comúnmente se le entiende, es el conjunto de actitudes positivas que diferencia a quien desempeña dicha función y que posibilita los resultados exitosos en la institución.

I.-Gestión educativa y calidad de vida

Cuevas (2011); declara que a la luz de estos conceptos y partiendo de la premisa que todo proceso de civilización está asociado a la concepción e incorporación de valores, conocimientos y prácticas educativas, la atención inmediata del presente estudio se vuelca hacia la presentación e interpretación crítica de las teorías organizacionales y administrativas adoptadas en la educación contemporáneas. En ese contexto, el estudio analiza tres perspectivas funcionalistas de gestión educativa burocrática, idiosincrática e integradora y tres correspondientes perspectivas interaccionistas estructuralista, interpretativa y dialógica.

En ese sentido se establece que las teorías organizacionales y administrativas se encuentran dentro de la educación contemporánea y sobre todo en gestión educativa como dos perspectivas una es la funcionalista y la otra es la interaccionista el primero trata a una gestión Burocrática, idiosincrática, integradora y las otra perspectiva contiene tres maneras de gestión estructuralista, interpretativa, dialógica.

J.- Gestión de los Recursos Académicos

Entre los primeros denominados también también técnicos pedagógicos propiamente dicho que están orientados al desarrollo educativo del estudiante y de la educación en general puede incluirse:

- Currículo
- Supervisión
- Investigación
- Orientación y bienestar estudiantil
- Proyección social

- Evolución pedagógica

K.-Gestión de los Recursos Humanos

La gestión de los recursos humanos se rige por algunos principios básicos que todo administrador debe tener siempre presentes en sus instituciones o en áreas de competencia.

*Motivar para así atraer y seleccionar a los más idóneos y más aptos para el desempeño de un puesto

*Desarrollar sus puntualidades a fin de evitar estancamientos y obsolencias

*Retener a los más capaces mediante diversos incentivos; estabilidad, sueldo, ascenso, trato y atender sus expectativas.

*Separar a los ineficientes, negligentes y sobre todo a los deshonestos

*Asegurar un retiro oportuno y decoroso a los que hayan cumplido deber laboral y los que desean alejarse del servicio.

L.-La Gestión de la Calidad en el ámbito Empresarial

El liderazgo, las estrategias, las políticas las personas y los recursos tienen su razón de ser en la medida que contribuyen a la mejora de la eficacia y de la eficiencia de los procesos básicos y de apoyo que caracterizan la actividad de la empresa, la calidad total se distingue por el interés que manifiesta por cada una de las siguientes acciones referidas a los procesos tanto operativos como de gestión:

I).-Identificación

II).-Gestión

III).-Evaluación y control

IV) Innovación y mejora

LL.-Hacia una Gestión Democrática, Participativa y Concertada

MED (2014); establece características para una gestión democrática participativa y concertada lo cual llega a lo siguiente:

Finalidad

Mejorar las relaciones interpersonales entre los agentes de la educación del C.E integrado (Nuestra Señora de las Mercedes)

Objetivo General, se planteó de la siguiente manera

Optimizar las relaciones interpersonales entre los agentes de la educación para una gestión democrática, participativa y concertada en el C.E (Nuestra señora de las Mercedes)

Abancay

Objetivo específico

- Elevar el rendimiento académico de los estudiantes a través de capacitaciones a docentes, padres de familia y educandos.
- Promover la toma de decisiones en forma concertada entre los agentes educativos.

En este caso manifestamos que para llegar a una gestión democrática, participativa y concertada primeramente es tener una excelente relación interpersonal entre todos los integrantes de la I.E, elevar el rendimiento académico de los estudiantes con la actualización de los docentes y la comunidad y la concertación y la toma de decisiones acertadas y conjuntas para llegar acuerdos que fortalezcan a la Institución Educativa en beneficio de nuestra educación peruana.

M.- La Gestión de Calidad en los Centros Públicos

Lo esencial de la información y de la experiencia disponible en el ámbito empresarial sobre calidad converge con los resultados procedentes de la investigación educativa sobre

los factores de la eficacia escolar y permite identificar la gestión de calidad como la condición sine qua non de la excelencia educativa.

N.-Modelo de Gestión Educativa de la Institución Educativa

Molins (2000); presenta un modelo para apoyar al directivo a dirigir el sistema que representa la escuela, en aras de ofrecer un servicio de alta calidad. Este modelo que pretende representar el proceso de dirección de la escuela: 1) se alimenta del conjunto de insumos, tales como: alumnos con competencias y conocimientos previos, docentes, plan de estudio (objetivos, contenidos, estrategias, medios, normativa, etcétera) y el ambiente institucional determinado por la cultura y el clima organizacional que posee 2) produce como resultados: alumnos que logran aprendizajes significativos y pertinentes, una organización eficaz, eficiente y contextualizada producto de la innovación, su ensayo y adecuación de sus prácticas pedagógicas; y 3) contempla un conjunto de pasos o componentes que permiten transformar los insumos en los resultados antes descritos, los cuales se presentan a continuación:

De esta definición adecuada al ámbito educativo podemos decir que existen modelos de gestión educativa que ofrecen mejorar el servicio de calidad de enseñanza aprendizaje y las relaciones humanas con todos los integrantes de la comunidad educativa alumnos que poseen sus conocimientos propios, docentes empáticos y asertivos con una eficiente labor innovadora en las prácticas pedagógicas y las relaciones humanas con una cultura organizacional armónica, flexible y todo esto servirá como un guía para la dirección de una buena gestión institucional por parte del director de la escuela.

Ñ.- Generación del compromiso con la transformación de la escuela.

Deming (1989); sostiene que este componente inicial constituye la plataforma sobre la cual se crea el deseo de comprometerse en el proceso de cambio y transformación de la escuela; donde los esfuerzos de concientización, motivación y potenciación de la relaciones interpersonales entre los actores de la comunidad educativa, juegan un papel fundamental, ya que se requiere generar un entusiasmo por trabajar juntos en la construcción de una escuela de excelencia académica.

Desde este punto de vista para la construcción de una escuela con excelencia académica es el de trabajar en conjunto con deseo de compromiso, de cambio y que las relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa sean la base para esta transformación.

O.- Diseño del proyecto de escuela a construir.

Ander (1993). Declara que, este segundo componente del modelo de gestión, se relaciona con el diseño, por parte de los actores, del futuro de la institución educativa que pretenden construir como resultado de la visión compartida que tienen de ella; tomando en cuenta que el gobierno tiene que velar para que todas las instituciones educativas tengan una calidad de enseñanza que asegure un mínimo en cuanto a contenidos y nivel de exigencias.

Podemos decir que para alcanzar una calidad de enseñanza partimos del diseño curricular y de una visión compartida por parte de los integrantes de la institución educativa dentro del **PEI** con la participación total del gobierno de turno en todas las instituciones educativas en cuanto a su calidad de contenidos y enseñanza en todos los niveles de educación.

Manterola y Gonzales (2000); consideran que es fundamentación legal, el currículum y las políticas y planes educativos, los actores diseñan la escuela que desean, sobre la base del diagnóstico de su realidad, para lo cual deberán establecer la visión, misión y principios del proyecto educativo que pretende desarrollar la comunidad educativa. Seguidamente deberán adecuar el currículum a la realidad regional y local de la escuela, desarrollar el plan anual y demás proyectos orientados a generar la innovación educativa y las mejoras de las prácticas pedagógicas.

Adicionalmente, también será fundamental diseñar o revisar los procesos claves y de apoyo a través de los cuales se presta el servicio educativo en las áreas docentes y administrativas, así como los principios de gestión y la estructura organizacional de soporte al funcionamiento de la escuela, donde puede jugar un papel importante el reglamento del centro escolar.

Para el desarrollo de una escuela con futuro depende de las políticas y planes educativos de la cual los integrantes de la I.E diseñan la escuela a construir aplicando un diagnóstico real de la I.E, plantear la visión y misión y los proyectos educativos y por último adecuar el currículum de acuerdo a las necesidades e intereses de los educandos con proyectos innovadores donde todos los actores de la comunidad educativa gestionen sus funciones debidamente y regulados controlados por el reglamento interno de la I.E.

P.- Liderazgo y participación en la transformación.

Este tercer componente del modelo se relaciona con el proceso de liderazgo que debe ejercer el gerente educativo para encauzar y guiar el esfuerzo creador de los diferentes actores de la comunidad educativa, con el objeto de llevar adelante las acciones establecidas en los planes y proyectos; y en la operación diaria de los diferentes procesos docentes y administrativos que sirven de soporte a la prestación del servicio ofrecido por la

escuela, para proporcionar al alumnado un aprendizaje pertinente y significativo, de conformidad con el diseño consensuado de la escuela a construir.

Q.- Evaluación Continua del Aprendizaje Colectivo.

En esta etapa el directivo debe centrarse en la definición y aplicación de un sistema que permita evaluar, tanto el proceso de ejecución de las acciones que los diversos actores de la comunidad educativa llevan a cabo, así como los resultados e impacto de las mismas en función de los elementos constitutivos del diseño del centro escolar a construir. En esta fase del modelo, será de vital importancia la labor de seguimiento y facilitación del gerente para que la comunidad educativa pueda definir un sistema de indicadores y obtener información que posibilite dicha evaluación, a través de esquemas participativos de análisis y resolución de problemas y la generación de ajustes a las acciones emprendidas.

R.- Potenciación del Aprendizaje Continuo.

Este último componente del modelo se fundamenta en el principio de la capacidad de la escuela como organización y de sus actores de aprender continuamente, a partir de las mejoras emprendidas y lo inacabado de cualquier acción humana. De hecho, la evaluación continua posibilita información que puede apoyar tanto el esfuerzo de redefinición del diseño de la escuela a construir, como de los ajustes en términos de objetivos, metas y acciones para lograr la escuela de excelencia académica. En esencia, es el proceso de autoconciencia de los actores de la comunidad educativa de cuánto pueden, aún, continuar haciendo para materializar su visión de una escuela en continua construcción

S.- La Gestión en los Recursos Humanos en el Profesorado

Galvano (1993). Opina que en el mundo de la gestión de la calidad la primera de las convicciones-basado en una amplia experiencia acumulada- consiste en considerar, la gestión de los recursos humanos como el factor de excelencia empresarial más importante, del que depende, en gran medida, el éxito de las organizaciones a largo plazo.

En este caso diremos que la principal actividad para obtener el logro y éxito de toda organización educativa de calidad es una buena gestión de recursos humanos.

T.-Gestión Institucional a partir de una Participación efectiva de la Organización Estudiantil (Proyecto)

MED. (2004); sostuvo que el colegio estatal Agropecuario (valle del sisa) se ejecutara el proyecto tomando las siguientes acciones:

Finalidad:

Demostrar que los estudiantes constituyen como soporte de la tarea educativa y en su gestión institucional, mediante una organización estudiantil efectiva en un trato horizontal, en interculturalidad, en igualdad de género y en el fortalecimiento de los valores éticos.

Objetivo:

Hacer del estudiante un gestor de desarrollo mediante su efectiva participación en las decisiones que se tomen para el buen funcionamiento del centro educativo, conjuntamente con el resto del personal que trabaja en el colegio.

En este caso podemos decir que el ministerio de educación se encuentra desarrollando proyectos educativos en zonas rurales fuera de la capital y da mucho énfasis a la participación de los estudiantes que es el centro de la educación respetando su interculturalidad e igualdad de género en la toma de decisiones y sea gestor de su propia

comunidad educativa, con el acompañamiento de todos los que participan en la institución educativa.

U.-Una labor Administrativa Eficiente coadyuva a la Calidad Educativa y el Clima Institucional (Proyecto)

MED (2004); concluyo en su proyecto calidad educativa y clima institucional para una labor administrativa eficiente en lo siguiente:

Finalidad

El proyecto está orientado a los trabajadores administrativos quienes deben cumplir una labor relevante en beneficio de la I.E, esto es, en la orientación de los procesos administrativos y la atención adecuada de los usuarios.

Objetivo General

Desarrollar una labor administrativa eficaz y eficiente en beneficio de la comunidad educativa.

De acuerdo a lo expresado diremos que el ministerio de educación mediante Proyectos educativos trata de mejorar en lo posible en, los trabajadores de la administración educativa publica buscar la mejora de la calidad de servicio y en los procesos administrativo en la I.E y así obtener un trabajo muy eficaz Para toda la comunidad educativa de donde se encuentre.

V.- Herramientas para la Gestión de Calidad

Ubaondo (2012); declara que hemos entrado en la era de las comunicaciones, la información fluye a velocidad inusitada los omnipresentes ordenadores nos permiten una disponibilidad de datos que supera en mucho nuestra capacidad de asimilarlos, los denominados medios de comunicación están en todas partes presentando con minuciosos detalles la noticia en el mismo momento de producirse.

Pero es lo mismo, comunicar que informar, la realidad es que hoy en día, en un mundo saturado de información, existe una dramática carencia de comunicación.

Desde este punto de vista se entiende que la herramienta fundamental para una buena gestión de calidad es la comunicación sin embargo existe en la actualidad una enorme cantidad de información en este mundo globalizado en redes de la comunicación, por lo tanto solo nos convierte en mecánicos receptores, y la carencia de una excelente comunicación fluida y de calidad.

Estándares para la acreditación y referentes

A continuación se presenta el cuadro que contiene los estándares para la evaluación de la gestión educativa y precisa las fuentes de información consultadas para la definición del contenido de los estándares e indicadores.

Dirección institucional

Construimos participativamente un proyecto educativo pertinente, inclusivo y enfocado en la mejora permanente del proceso de enseñanza aprendizaje y el logro de la formación integral de todos los estudiantes.

- (PEI) que incorpore el diagnóstico proceso de las necesidades de los estudiantes y las familias, articulación entre áreas, niveles y actores de la comunidad educativa contribuyendo así con la formación de una solida identidad institucional conducente al logro de los objetivos pedagógicos trazados.
- Identidad institucional construida colectivamente compartida por los integrantes de la comunidad, liderada por el órgano de dirección
- Gestión planificada y coherente en los objetivos del PEI concentración de todos los esfuerzos de la gestión de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.
- Articulación de la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso enseñanza aprendizaje.
- Órgano de dirección que recoge los intereses, características y necesidades de los miembros de la comunidad educativa y que fomente y reconozca el desarrollo profesional de los docentes.
- Participación de los padres de familia en el CONEI a trevez de esta instancia. Participación en la formulación, ejecución del PEI y del PAT con acepción de los aspectos técnicos-pedagógicos.
- Los estudiantes son el centro del proceso educativo y se debe promover el desarrollo integral de los mismos.
- Asegurar condiciones de aprendizajes para todos evitándose así que quienes tienen mayores capacidades, recursos o facilidades serán los que efectivamente cumplen los objetivos de aprendizaje, mientras que quienes carecen de esas ventajas solo permanezcan en el sistema.
- Equipo directivo debe contar con liderazgo pedagógico y debe velar por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica.
- Recoger información sobre las características de los estudiantes con el propósito de identificar grupo de estudiantes con necesidades específicas.
- Función integral de los estudiantes y desarrollo de competencias en todas las áreas del currículo.
- El aprendizaje no se limita con resultados en áreas generalmente evaluados como comunicación, matemáticas como que abarca otras como el de ciudadanía.

Aceptamos que nuestro proyecto curricular responda a altas expectativas respecto al desempeño de los estudiantes sea pertinente e inclusivo y oriente el adecuado desarrollo del proceso enseñanza a aprendizaje.

Contamos con un estilo de liderazgo participativo que asegure el mantenimiento de una visión común y la adecuada organización y articulación de nuestras funciones para dar soporte a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje

- Liderazgo que contemple los siguientes aspectos pedagógicos y organizacional, pedagógico para que se brinden las orientaciones pertinentes al equipo de docentes y organizacional para establecer una clara misión y visión en la institución, dirigir la elaboración de instrumentos de gestión alineados con aquellos y generar un buen clima institucional que fortalezca el cumplimiento de los objetivos propuestos.
 - Liderazgo democrático que incorpore la participación de profesores, estudiantes y familia.
 - Equipo directivo que promueva y garantice el cumplimiento de los objetivos y las estrategias acordados programados con participación de profesores, estudiantes y familia.
 - Establecimiento de un liderazgo con propósito que motive a todos los activos de la escuela a participar en la toma de decisiones de la I.E.
 - Equipo directivo debe contar con liderazgo pedagógico debe establecer con claridad los mecanismos de participación de los miembros de la comunidad educativa.
 - Fortalecer la gestión democrática propiciando la organización y participación del CONEI, APAFA, COPAE en la toma de decisiones de la I.E.
 - En la normativa vigente se propone los objetivos de la gestión educativa proceso que liderara el equipo directivo y donde resalta lo siguiente , la I.E debe constituirse en una comunidad de aprendizaje, debe contar con un manejo eficaz para lograr un desempeño excelente el liderazgo desarrollado en ella debe ser democrático
-

W.- Evaluación de la Gestión Educativa

Ipeba (2011). Sostiene que para alcanzar la calidad educativa, las I.E.E. deberán reflexionar sobre las metas educativas que se propone alcanzar, identificar y priorizar los desafíos que requieren superar para lograr las metas establecidas e implementar mecanismos institucionales que les permitan dirigir sus acciones a la mejora permanente del proceso enseñanza-aprendizaje para asegurar que todos los estudiantes alcancen una formación integral. Es decir, requieran mejorar la calidad de la gestión educativa se entiende entonces gestión educativa como la capacidad que tiene la institución para dirigir

los procesos, recursos y toma de decisiones en función de la mejora permanente del proceso enseñanza- aprendizaje y el logro de la formación integral de todos los estudiantes que atiende.

Lo antes expuesto lleva a considerar que teniendo una excelente gestión educativa en todas las I.E lograremos una eficiente calidad educativa alcanzando todos los objetivos y metas hacia los estudiantes en su formación integral y una eficaz planificación en la distribución equitativa de los recursos institucionales.

2.3. Dimensiones de la gestión educativa

A.-Eficiencia

Es la relación entre el resultado eficaz y el uso requerido para lograrlo.

La Eficiencia es la habilidad para conseguir cosas con la menor inversión posible de recursos. Se centra en el método, en el mejor sistema y el tiempo más corto para hacer bien lo que se hace. Se centra en cómo hacer las cosas.

B.-Eficacia

La eficacia es la habilidad para alcanzar los objetivos que se establecen con la menor inversión posible, a la vez que el uso inteligente de recursos. Se centra en los resultados.

La etimología confirma este punto de vista; que el vocablo eficacia procede del latín <<efficere>>, que significa, hacer con aplicación, se trata de una acción que permite obtener el efecto esperado, se añade pues, a la noción de resultado una idea fundamental: el efecto es determinado previamente.

Duval (1973); sostiene que la eficacia representa nuestra contribución personal a la productividad, a la rentabilidad, a la expansión, a la creatividad: en resumen, a los resultados cifrados y concretos de la empresa.

Se concluye que la eficacia es parte individual propio de cada persona para lograr los resultados más óptimos en productividad, renta y crecimiento superando alcanzar los objetivos trazados en una organización.

Fernández (1989); manifiesta que las organizaciones necesitan ser concebidas, organizadas, administradas y dirigidas pensando en la satisfacción de los objetivos que las justifican. En las industrias, en los servicios públicos o en cualquier otra organización formal. La eficacia con que las personas actúan para conseguir objetivos comunes depende, prácticamente en exclusiva de los recursos de quienes participan en ellas

Desde esta perspectiva podemos establecer que todos los miembros de una organización se entregan a su labor y función de forma eficaz por lo cual ellos son los principales elementos para que la organización se encamine en una trayectoria para el logro de sus objetivos propuestos.

Les Metcalfe y Sue Richards (1989); establecen que “Convencionalmente, la eficacia tiene que ver con la medida en la que se han alcanzado los objetivos deseados, en lugar de suponer que los objetivos venían dados, conceptualizar las organizaciones, como sistemas para la persecución de objetivos, la eficacia es crecientemente definida en términos de Innovación, adaptabilidad, aprendizaje organizacional y capacidad para gestionar el cambio”.

Los autores concluyen que la eficacia en una organización se alcanza gradualmente con los logros de los objetivos, por otro lado la eficacia crece cuando en el proceso

presente cambios modernos, originales, novedosos, con una gran capacidad de adaptación y gestión.

C.-La Eficacia en la Comunicación

Una comunicación satisfactoria y eficaz a la vez debe girar entorno a la idea de aportación tanto propia como ajena: ¿Qué puedo yo aportar?, ¿Qué se espera de mi?, ¿Qué puedo yo esperar de los otros? Las relaciones humanas han de establecerse sobre este intercambio, de eficacias: ¿En que depende mi eficacia personal de las aportaciones de los demás?, ¿En que la suya de las mías? Al centrar las comunicaciones sobre la aportación de cada uno, se desencadena en el acto un proceso de comunicaciones horizontales y se hace posible el trabajo en grupo.

D.-Eficiencia vs eficacia

Ambos términos son etimológicamente similares; su significado en el diccionario de la academia es prácticamente idéntico, pero hace tiempo que en las modernas escuelas de negocios se vienen utilizando para definir dos diferentes comportamientos.

E.-La Eficiencia y Eficacia como Indicadores de Calidad

La ley General de Educación, Ley Nª 28044, en su artículo 90º: dice “La eficiencia en el gasto en Educación implica elaborar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional, el Plan Anual, el Presupuesto Funcional y los costos por alumno, así como la adecuada racionalización de los recursos humanos que implica su ubicación y distribución en el territorio nacional, conforme a las necesidades del servicio educativo. Asimismo supone planificar y ejecutar programas intersectoriales descentralizados que atiendan a una misma población. Los funcionarios y titulares de las instancias de gestión educativa descentralizada a que hace referencia el artículo. 65º de la referida ley deberán adoptar,

bajo responsabilidad, las medidas administrativas necesarias para optimizar la eficiencia del gasto en la educación”.

Hurtado (2008); plantea que típicamente se emplean tres tipos de indicadores para la evaluación de la gestión: eficiencia, eficacia y efectividad. Agrega en su comentario que la eficiencia se refiere al uso de recursos que se requiere para llevar a cabo los procesos; la eficacia alude al cumplimiento de los planes y programas y en la entrega de los productos establecidos en los procesos

Podemos deducir que para una óptima evaluación de gestión en los procesos de una organización se requiere de tres aspectos muy relevantes como la eficiencia, eficacia y efectividad.

Fleitman (2009); afirma que la eficiencia es un factor muy importante en el éxito de las empresas pero la eficacia es aun mas decisiva. La efectividad se encuentra en el equilibrio, bajo la premisa, para que una empresa funcione debe tener un mínimo de nivel de eficacia y eficiencia en los procesos.

El autor concluye que ambas acciones eficiencia y eficacia son trascendentales para alcanzar el éxito de una organización sin embargo una de ellas, la eficacia, hace la diferencia a toda empresa que compite con otras.

F.-La Eficiencia y Eficacia en las Instituciones Educativas

Blanco (2006); sostiene “La Calidad de la Educación es una aspiración constante de los sistemas educativos compartida por el conjunto de la sociedad y uno de los principales objetivos de las reformas educativas de los países de la región. En los países de América Latina, al igual que en otras partes del mundo, la calidad de la educación está muy asociada a eficiencia y eficacia, valorando aspectos como la cobertura, los niveles de

conclusión de estudio, la deserción, repetición y los resultados de aprendizaje de los estudiantes”.

La tesis concluye que la Calidad Educativa en todas partes del mundo es una variable tan importante anhelada por todas las sociedades y que se refuerza aun más a la suma y adhesión de la eficacia y eficiencia para resolver álgidos problemas en las Instituciones Educativas.

G.-Innovación

Fainhok. (2009). Define epistemológicamente, el vocablo de Innovación con el término “novedad”, lo que significa diferente. Es una idea que aparece con la noción de “modernidad” y con el conocimiento sistematizado de las ciencias.

El proceso de innovación se define proyecta al estar dirigido a mejorar y cambiar las practicas por la cual se haya abierto a una interrelación con otros sistemas. Por ello se piensa que la innovación se constituye como un trabajo de envergadura tendiente a aportar o aumentar el grado de relación entre los elementos.

Según lo definido podemos explicar que el término de Innovación es el cambio de algo nuevo, moderno con la dirección de mejorar y realizar cambios muy importantes en nuestra sociedad.

Universidad Ricardo Palma (2012); menciona que Innovación es un proceso global que no se limita a razas y países y representa grandes desafíos y oportunidades.

Podemos decir que el término de innovación es de gran importancia en nuestro desarrollo como país por la cual podemos enfrentar grandes desafíos y retos en nuestra vida diaria

Obregón (2014); afirma que la innovación es “La introducción de un nuevo o significativamente producto mejorado (bien o servicio) de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo método organizativo en las practicas internas de una empresa, la organización del lugar o las relaciones exteriores”. Sin embargo, aunque su definición ha servido para investigadores sobre los procesos y las experiencias de innovación como punto de partida para sus estudios y para promover el debate, no ha sido suficientemente atractivo y pertinente para el ámbito educativo. La conceptualización de los procesos innovadores, proviene de un enfoque de las innovaciones tecnológicas. La importación de la definición al campo de la educación, un campo social, con lógicas de interacción distintas de la lógica tecnológica, ha implicado una confusión en la visión de los procesos de la innovación educativa.

Desde este punto de vista el término de innovación es hablar de un producto, proceso, método, técnica a un cambio moderno, nuevo y original por lo tanto para el sector educativo es tan importante su aplicación, esto se relaciona aun mas con las nuevas tecnologías que hoy en día se encuentran interconectadas en redes sociales.

La innovación educativa, en el imaginario social, podría tener múltiples significados de status y nivel de exigencia. Sin embargo, nos centraremos en las características que para efectos de este documento han suscitado un relativo consenso de diversas perspectivas, teóricas y empíricas, respecto a los procesos de innovación educativa en el país

H.-Creatividad

Fainhok (2009); aporta que no existe una única definición de creatividad, se puede sostener que es la capacidad de producción, algo nuevo y razonable con valor lógico y viable por parte de una persona o grupo.

Interrelación inteligente, inédita entre dos o más fenómenos, elementos o procesos reales, realizados por el usuario en búsqueda de una creación nueva de sentido.

En este caso podemos establecer que creatividad es la capacidad de toda persona o conjunto de personas para aportar algo imaginativo lógico razonable con un gran sentido común

Cotocallapa (2011); establece que la creatividad es la facultad demostrable de engendrar ideas nuevas, otra definición posible es la capacidad de encontrar o inventar nuevas relaciones entre las experiencias pasadas y los conocimientos aprendidos para dar soluciones a problemas planteados, tratando de que la relación propuesta sea la más sencilla posible.

Las características más comunicativas aceptadas a la creatividad son:

Flexibilidad, fluidez, elaboración y la originalidad.

Creatividad: proceso o facultad que permite hallar relaciones y soluciones novedosas partiendo de informaciones ya conocidas y que abarca no solo la posibilidad de soluciones sino problemas ya conocidos pero implica la posibilidad de descubrir un problema allí donde el resto de personas no lo ven.

De esta definición diremos que la creatividad es la capacidad que tienen algunas persona de crear, proponer conceptos, pensamientos e ideas nuevas partiendo del pasado y relacionándolo con los contenidos ya existentes con la finalidad de solucionar problemas de la vida diaria.

Inge (1995); sostiene que existe la necesidad de investigar, innovar, plantear nuevas teorías, agilizar la capacidad creativa para lograr el desarrollo integral de los

pueblos como lo están habiendo en los países desarrollados que avanzan con gran rapidez hacia otro tipo de sociedad, quedándose rezagados aquellos que no privilegian.

La creatividad revela la auténtica naturaleza de los seres humanos y aquellos que saben potenciarlas, son los que trascienden en el tiempo y en el espacio.

El autor concluye que en el resto de los continentes como son los países desarrollados dan mucho énfasis a la creatividad para fortalecer su desarrollo integral como sociedad estableciéndose una gran diferencia con aquellos que no lo utilizan y por tal razón algunas personas que las tienen son capaces de ir más allá que los otros.

2.4. Definición de términos básicos

Administración. Enfoca las ideas de dirigir; disponer; gobernar; organizar u ordenar una determinada situación.

Calidad. Se manifiesta, entre otros aspectos, en docentes capacitados profesionalmente que imparten los conocimientos en aulas, bibliotecas, laboratorios y talleres climatizados dotados con el mobiliario, equipos y material didáctico que optimizan el proceso instruccional, cuyo producto final es un alumno preparado integralmente.

Creatividad. Denominada también, pensamiento original, pensamiento creativo, inventiva, imaginación constructiva o pensamiento divergente, es la capacidad de crear, de innovar, , de generar nuevas ideas o conceptos o nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que normalmente llevan a conclusiones nuevas, resuelvan problemas y producen soluciones originales y valiosas. La creatividad es la producción de una idea o un concepto, una creación o un descubrimiento que es nuevo, original, útil y que satisface tanto a su creador como a otros durante algún periodo.

Calidad Educativa. El concepto de “calidad de la educación” es subjetivo, socialmente constituido dependiente del contexto y esta integrado por valores.

De esta manera distintos actores de la sociedad, tales como docentes, padres de familia, estudiantes y empresarios manejan conceptos distintos

Comunicación. Es la interpretación de estos datos y cifras, mediante un proceso de intercambio que supera la objetividad de la propia información transmitida.

Comunidad Educativa. Es el conjunto de educandos, docentes, director, personal administrativo, padres y miembros de la comunidad que convergen en la institución

educativa para el cumplimiento de los fines y objetivos institucionales, según el rol y las competencias de cada uno de ellos.

Conflicto en la Organización Educativa. Todas las instituciones, sin excepción, se caracterizan por vivir diversos tipos de conflicto, de distinta índole y de diferente intensidad. Hasta tal punto que, bajo la aparente imagen de “conflictividad”, la cotidianidad de los conflictos se presenta como un proceso y una de las características centrales y definitorias de los centros educativos. Conflictos entre profesores y alumnos, conflicto entre profesores y padres de familia, conflicto entre profesores y la dirección del plantel.

Cultura organizacional. La cultura organizacional, atmósfera o ambiente organizacional, como se quiera llamar, es un conjunto de suposiciones, creencias, valores u normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento.

Clima. Los investigadores del clima, con base en cuestionarios, trataron de caracterizar situaciones organizacionales específicas con respecto a dimensiones y principios universales. Casi todos eran sicometristas quienes consideraban que el progreso consistía en mejoras incrementales dentro del contexto de este enfoque básico.

Clima Institucional. Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros de la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones con las que tiene cada trabajador, directivo, alumno (a) y padre de familia de la institución educativa y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para el funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear

condiciones de convivencia armoniosa. Percepción que comparten todos miembros de la organización acerca de los fines y valores institucionales. Refleja el grado en que el personal de una escuela se compromete con sus objetivos, se identifica con la organización como un todo. El clima institucional es un elemento que diferencia una escuela de otra.

Clima organizacional. Es el conjunto de propiedades del entorno laboral que los empleados perciben directa e indirectamente, y que se supone es una importante fuerza para influir en su comportamiento.

Liderazgo. Es la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando éste con un carácter circunstancial, dependiendo de las actividades, conocimiento y habilidad que utilice para hacerlo productivo, en el mundo globalizado y en el área del conocimiento pocos negarían que el liderazgo es importante en la gestión educativa.

Director. El director del centro educativo es el representante legal y se le otorga la autoridad y la responsabilidad necesaria para que se cumplan los fines del centro o programa educativo respectivo

Docente. Es el educador que realiza su trabajo en contacto directo con los educandos y, en coordinación estrecha con sus colegas, participa del planeamiento del trabajo educativo, diseña y concreta las situaciones de aprendizaje, materiales e instrumentos de evaluación. Es el responsable de los trabajos educativos.

Eficacia. Capacidad de lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo predeterminado. Capacidad para cumplir en el lugar, tiempo, calidad y cantidad las metas y objetivos establecidos. Actividad, fuerza y poder para obra.

Eficiencia. La palabra Eficiencia viene del Latín *efficientia*. De manera general el concepto de eficiencia puede ser definido como la facultad de orientar algo o a alguien con el objetivo de alcanzar una determinada meta. Este concepto puede ser ampliado según la disciplina desde la que será utilizado. La eficiencia comprende un sistema de pasos e instrucciones con lo que se puede garantizar calidad en el producto final de cualquier tarea. La eficiencia depende de la calidad humana o motora de los agentes que realizan la labor a realizar.

Ética. La educación promueve y fortalece la conciencia moral individual que ejercida en el espacio público, hace posible una sociedad basada, en la verdad, la justicia, el amor, la solidaridad, la paz, el respeto y la responsabilidad.

Equidad. En atención a la diversidad, la educación garantiza a todas las personas igualdad de oportunidades de acción de permanencia y trato en el sistema educativo y contribuye a reducir la exclusión, las inequidades y la pobreza.

Gestión. Lo definimos como el proceso de las acciones, transacciones decisiones que la organización de la escuela lleva a cabo para alcanzar los objetivos propuestos. Requisitos para una gestión exitosa son. Contemplar la estructura escolar, habilidad de gerenciamiento o dirección, capacidad de negociación.

Gestión Educativa. El termino Gestión proviene del latín “gestio”, y evoca la acción y la consecuencia de realizar trámites con eficiencia y prontitud, lo que hace posible la realización de una operación, un asunto, un proyecto, un anhelo cualquiera.

Gestión Directiva. Con su misión orientadora y promotora del mejoramiento esta gestión tiene como ámbito de acción la Institución Educativa en su conjunto y sus referentes concretos

Gestión Pedagógica y Académica. Esta Gestión es eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que enfoca su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal

Gestión de la Comunidad. La participación y cooperación de la comunidad educativa (familias, miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias) constituyen un factor importante para lograr la calidad de la enseñanza.

Esta participación comunitaria en la gestión educativa es concebida como un acto de negociación entre los padres de familia y el director de la escuela, con el fin de tomar decisiones sobre las diferentes necesidades que existen en la Institución

Gestión Administrativa y Financiera. Esta gestión es una pieza fundamental para el mejoramiento por que se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión Institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo.

Básicamente la dimensión administrativa y financiera abarca: la planificación y los recursos, los recursos humanos, el control de las acciones propiciadas, el manejo de la información y la normativa (en los aspectos académicos)

Gestión Escolar. La Gestión Escolar en los establecimientos educativos es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos con el fin de enriquecer sus procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos, conservados la autonomía institucional para así responder de una manera más acorde a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales.

La Gestión Escolar esta constituida por cuatro áreas de gestión: área de gestión directiva, área de gestión pedagógica y académica, área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa y financiera.

Imagen Institucional. Imagen Institucional, es la imagen que la empresa como entidad articula en las personas. Suele llamarse también corporativa o de empresa.

La imagen Institucional engloba y supera a las anteriores, puesto que una acción u omisión de cualquier organización contribuye a la conformación de una buena o mala imagen institucional.

Identidad. Los componentes de esta organización se identifican con los símbolos de identidad estatal y nacional a los que se les brindan los debidos honores en los procesos instruccionales y en los actos que se realizan. Asimismo, hay identificación con los símbolos del propio plantel.

Inteligencia Emocional. Tradicionalmente, se ha medido la inteligencia de las personas en función de su capacidad para resolver problemas de física, de matemáticas, de química, o para exponer conceptos filosóficos u otras ramas abstractas del saber.

Información. Es cuando uno emite y otro recibe la comunicación se produce cuando hay retroalimentación

Innovación Educativa. La innovación dentro del área de la educación supone introducir cambios novedosos en esta área para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. La innovación educativa puede afectar a varios elementos como los recursos materiales utilizados (por ejemplo la introducción de dispositivos interactivos como las pizarras digitales en el aula) las actividades, la temporalización o los métodos de evaluación. En ocasiones, los cambios que se introducen afectan a todo el proceso formativo de la

educación a distancia suponen una innovación educativa que conlleven a cambios en todos los niveles.

Liderazgo. El Liderazgo es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo en el logro de metas y objetivos. También se entiende como las capacidades de tomar iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

Los padres de familia. El grado y características de participación de la comunidad y padres de familia están supeditados por el ledo de normas, el estilo de política de administración que establece el gobierno y la Institución Educativa.

Maestría en Gestión Educativa.- Es la maestría que se fundamenta en la importancia de la gestión educativa como una dimensión sustancial para mejorar la calidad de la educación y la convivencia en las organizaciones y procesos educativos. Para ello se requieren de profesionales altamente preparados en un tipo de gestión, basados en conocimientos actualizados, multidisciplinarios e instrumentos de gestión desde diversos enfoques.

Motivación. La palabra motivación deriva del Latín Motus, que significa (movido) o de Motio, que significa (movimiento). La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, crenado o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

Modelo de Gestión. La gestión supone un conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto, concretar un proyecto o administrar una empresa u organización.

Organización. La estructura organizativa interna contempla una línea de mando que se inicia con la Dirección, las Subdirecciones de Administración y Académicos, la Secretaría, las Coordinaciones, el Personal Docente, Administrativo, Servicio y Alumnos.

Participación Educativa. Se considera como uno de los elementos principales para el logro de una enseñanza de calidad.

Plan Anual de Trabajo. El Plan Anual de Trabajo (PAT) es un instrumento de gestión de la I.E que contiene un conjunto de actividades que acordamos ejecutar, para atender problemas o situaciones que afecten el aprendizaje de los estudiantes.

Relaciones Interpersonales. Entendemos por relaciones interpersonales a uno de los fenómenos más importantes en la vida de cualquier ser humano: la socialización con sus pares en diferentes situaciones, circunstancias y características. Tal como lo dice su nombre, las relaciones interpersonales se caracterizan por darse entre dos o más personas, son aquellas que suponen que un individuo interactúa con otro y por tanto, entra en su vida al mismo tiempo que deja que esa otra persona entre en la suya. Las relaciones interpersonales son lo opuesto a las relaciones intrapersonales, aquella que una persona establece en su interior y que tienen como objetivo fortalecer su yo individual.

Resolución de conflictos. El conflicto es toda forma de interacción, antagónica, es inevitable y no necesariamente destructivo. La resolución de conflictos consiste en cómo tratar los conflictos que se presentan dentro de un ambiente laboral o institucional.

Relaciones humanas. Cuando los seres humanos interactúan en el marco de una sociedad o de una comunidad, entablan relaciones humanas estos vínculos suelen basarse en la jerarquía y se desarrollan mediante la comunicación

Solución de problemas. Es la forma cómo se afronta los problemas y toma decisiones; la calidad de los mismos señalarán la capacidad de gestión.

Trabajo en equipo. Actualmente los equipos de trabajo (teamwork) son considerados imprescindibles para generar nuevas ideas y mejores soluciones, especialmente en el ámbito de la gestión. Un equipo de trabajo está compuesto por un conjunto de individuos que cooperan para lograr un sólo resultado general, la división del esfuerzo se enlaza en un único resultado coordinado, donde el total es más y diferente que la suma de sus partes individuales.

Variable. Una variable es un elemento de una formula. Proposición o algoritmo que puede adquirir o ser sustituido por un valor cualquiera (siempre dentro de su universo). Los valores que una variable es capaz de recibir, pueden estar definidos dentro de un rango, y/o estar limitados por razones o condiciones de pertenencia al universo que les corresponde.

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Para el presente estudio se trabajará con las hipótesis estadísticas alterna y nula

Ha. Existe relación significativa entre el Clima Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la IE. "Madre Admirable" UGEL N° 07 Distrito – San Luis.

Ho. No existe relación significativa entre el Clima Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la IE. "Madre Admirable" UGEL N° 07 Distrito – San Luis.

3.1.2. Hipótesis específicas:

Ha. Existe relación significativa entre la Imagen Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. "Madre Admirable UGEL N° 07 Distrito –San Luis.

Ho. No existe relación significativa entre la Imagen Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. "Madre Admirable UGEL N° 07 Distrito –San Luis.

Ha. Existe relación significativa entre las Relaciones Interpersonales con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. "Madre Admirable UGEL N° 07 Distrito –San Luis.

Ho. No existe relación significativa entre las Relaciones Interpersonales con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. "Madre Admirable UGEL N° 07 Distrito–San Luis.

Ha. Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito San Luis.

Ho. No existe relación significativa entre la Cultura Organizacional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito –San Luis.

3.2. Variables:

3.2.1. Variable X

- Clima Institucional

3.2.2 Variable Y

- Calidad de la Gestión Educativa

3.2.3. Dimensiones:

(V.X.)

- Imagen institucional
- Relaciones interpersonales
- Cultura Organizacional.

(V.Y.)

- Eficiencia
- Eficacia
- Innovación
- creatividad.

Indicadores

- Valores
- Participación en las actividades
- Confianza entre el personal docente y jerárquico

- Motivación
- Estímulos e incentivos
- Satisfacción en el trabajo realizado
- Desarrollo de Competencias
- Participación de la Comunidad educativa
- Plan de trabajo
- Estrategias

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable X	-Imagen institucional	-Valores	1-2-3-4-5
Clima	-Relaciones	-Participación en las actividades	6-7-8-9-10
Institucional	Interpersonales	-Confianza entre el personal docente y jerárquico	11-12-13
	Organizacional	-Motivación	
		-Estímulos e incentivos	
		-Satisfacción en el trabajo	
Variable Y	-Eficiencia	- Desarrollo de competencias	1-2-3-4-5-6
Calidad de la	-Eficacia	-Participación de la comunidad	8-9-14-15-16
Gestión	-Innovación	- Plan de trabajo	10-11-12
Educativa	-Creatividad	- Estrategias	7-13-17-18-19-20

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enfoque de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo.

Enamorado Hernández, et al (2010 p. 234) señala que el enfoque cuantitativo consiste en un conjunto de procesos, ósea es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis.

Se tomó el enfoque cuantitativo porque se pretendió obtener la recolección de datos para conocer o medir el fenómeno en estudio y encontrar soluciones para la misma; la cual se lleva a cabo al utilizar procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica. Para que una investigación sea creíble y aceptada por otros investigadores, debe demostrarse que se siguieron tales procedimientos. Como en este enfoque se pretende *medir*, los fenómenos estudiados deben poder observarse o *referirse* en el “mundo real”. Hernández, et al (2010 p.185).

4.2. Tipo de investigación

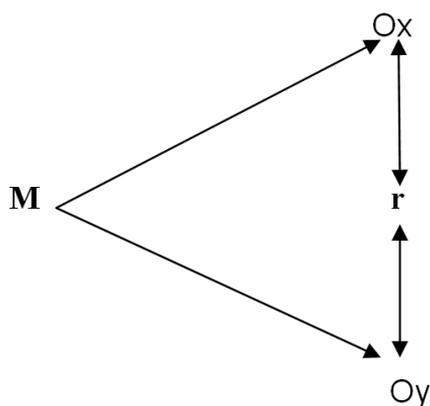
El tipo de investigación asumida viene a ser el correlacional en la medida que el objetivo de la investigación viene a ser determinar la relación que existe entre las variables Clima Institucional y Calidad de Gestión Educativa, en ese sentido se ha estructurado toda una estrategia conducente a demostrar justamente la relación entre las variables.

- | | |
|---|-----------------------|
| 1) Por el tipo de pregunta | : Teórica descriptiva |
| 2) Por método de constatación de hipótesis | : Explicativa |
| 3) Por el tipo de medición de las variables | : Cuantitativo |
| 4) Por el número de variable | : Bivariable |
| 5) Por el ambiente en que se realiza | : Campo |
| 6) Por la fuente de datos | : Primaria |
| 7) Por el número de aplicación de la variable | : Transaccional |
| 8) Diseño | : Correlacional |

4.3. Diseño de la investigación

El método correlacional, permite relacionar la variable X: Clima institucional", con la variable Y: Calidad de la Gestión Educativa", en la I.E. "Madre Admirable" UGEL N° 07 del Distrito de San Luis.

El diseño de la presente investigación se encuentra en el siguiente cuadro:



Dónde:

M = Muestra del estudio

O_x = Observación de la variable X

O_y = Observación de la variable Y

r = Relación de la variable o correlación

4.4. Población y muestra

La población a investigar estuvo constituida por los docentes, estudiantes y personal administrativo turno mañana matriculados en el 2014 de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 del distrito de San Luis, que suman 120, en tanto que la muestra se conformó por 67 docentes la cual conforma la unidad de análisis.

N= 120 población

n = 67 docentes

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para obtener la información a fin de cumplir con los objetivos propuestos y para probar la hipótesis planteada se utilizó los siguientes instrumentos de recolección de datos:

Cuestionario N^a 1 para medir la variable X Clima Institucional

Cuestionario N^a 2 para medir la variable Y Calidad de Gestión Educativa

Dentro de las técnicas que se empleará para la recolección de datos se utilizaran:

- La observación conductiva, porque permite el logro de la información en la circunstancia en que ocurren los hechos.

- La encuesta, porque permite obtener las informaciones referentes al objeto de investigación

4.6. Tratamiento estadístico

Se aplicó el paquete computacional SPSS Statistics 21 para probar la correlación existente entre el Clima Institucional y la Calidad de Gestión Educativa.

La hipótesis de trabajo fue procesado a través de métodos estadísticos. La de correlación de Pearson aplicada a los datos muestrales, procediéndose en la forma siguiente:

- Para la V. X. los resultados de la Encuesta-Cuestionario N°1 con opinión de los participantes sobre Clima institucional
- Para la V. Y. los resultados de la Encuesta-Cuestionario N°2 con opinión de los participantes sobre Calidad de Gestión Educativa

4.7 Procedimiento

Luego de aplicada la Prueba Piloto de encuesta tipo Likert, se procedió a analizar los datos mediante un tratamiento estadístico cuantitativo utilizando el programa SPSS V.22 para evaluar la confiabilidad y validez logradas de la variable Clima Institucional, obteniendo como resultado una regular confiabilidad, de acuerdo al criterio de valores.

Se realizó, luego el análisis y visualización de cuadros y figuras estadísticos de las variables Calidad de la Gestión, sus tablas de frecuencia y sus figura de porcentajes de acuerdo a la escala valoración de la encuesta a los docentes.

También se realizó el mismo tratamiento para las cuatro dimensiones que conforman la variable Calidad de la Gestión Educativa (eficacia, eficiencia, innovación, creatividad), así como para algunos de los ítems de dicha variable.

Capítulo V

Resultados

5.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez del instrumento

La validez indica la capacidad del instrumento para medir las cualidades para las cuales ha sido construida y no otras parecidas. "Un instrumento tiene validez cuando verdaderamente mide lo que afirma medir"(Hernández Sampieri, Fernández C & Baptista L, 2010, pág. 201).

Tabla 2.

Validación de los instrumentos por los expertos

<i>Nº</i>	<i>Expertos</i>	<i>Variable X Clima institucional</i>	<i>Variable Y Calidad de la Gestión Educativa</i>
1	Mg. Alberto Huamani Escobar	Muy bueno	Muy bueno
2	Dr. Fausto Jiménez Rojas	Muy bueno	Muy bueno
3	Mg. Aurelio Gómez Torres	Excelente	Excelente
Total		Muy bueno	Muy bueno

Interpretación: De acuerdo a la valoración de los instrumentos según Tabla N° 02,

integrado por 3 expertos, se llegó a la siguiente apreciación:

- Validación del instrumento variable X (Clima Institucional) arrojó el valor Muy bueno según la valoración de los expertos.
- Validación del instrumento Y (Calidad de la Gestión Educativa) arrojó el valor de Muy bueno la valoración de los expertos.

- Para ambas variables la validación externa de los instrumentos se determina como Muy buena, interpretándose, de alta aplicabilidad y recojo de información confiable.

Confiabilidad del instrumento: consistencia interna

El criterio de confiabilidad del instrumento mide el grado de consistencia interna y precisión en la medida, mayor precisión menor error.

El coeficiente de Alfa Cronbach.- Desarrollado por J. L. Cronbach, mide la consistencia interna del instrumento, el cual requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas.

Coeficiente Alfa Cronbach

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

K:	El número de ítems
$\sum S_i^2$:	Sumatoria de Varianzas de los Items
S_T^2 :	Varianza de la suma de los Items
α :	Coeficiente de Alfa de Cronbach

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterio de confiabilidad valores

(Hernández Sampieri y otros, metodología de la investigación 2010).

No es confiable	0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Regular confiabilidad	0.50 a 0.74
Aceptable confiabilidad	0.75 a 0.89
Elevada confiabilidad	0.90 a 1

Tabla 3

Resultados de la muestra piloto Clima Institucional

Imagen institucional					Relaciones interpersonal					Cultura organizacional		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
3	4	3	3	1	4	3	4	3	3	4	4	3
4	2	5	1	5	5	3	4	3	5	3	4	4
4	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	3	3	3	3	1	3	4	2	2
3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2
4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2
2	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3
2	4	3	2	4	4	2	2	2	3	2	4	2
5	4	3	5	3	5	3	5	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
3	2	4	1	3	3	4	4	4	4	3	2	3
4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	2

Estadísticos de fiabilidad

Con los datos de la muestra piloto de 15 docentes se realizó la confiabilidad del alfa de Cronbach con el programa estadístico Spss, obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 4

Resumen del procesamiento de los casos

Variable/ dimensión	Alfa de Cronbach	N° de ítems	N° de docentes
Clima	0.828	13	15
Imagen	0.677	5	15
Relación	0.811	5	15
Cultura	0.554	3	15

De acuerdo a los índices de confiabilidad según Hernandez Sampieri, la confiabilidad del instrumento de la variable Clima Institucional es Aceptable, por tanto, hay precisión en el instrumento.

De acuerdo a los índices de confiabilidad según Hernandez Sampieri, la confiabilidad del instrumento de la variable Clima Institucional, dimensión Imagen Institucional es Regular, por tanto, hay precisión en el instrumento.

De acuerdo a los índices de confiabilidad según Hernandez Sampieri, la confiabilidad del instrumento de la variable Clima Institucional, dimensión Relaciones Interpersonales es Aceptable, por tanto, hay precisión en el instrumento.

De acuerdo a los índices de confiabilidad según Hernandez Sampieri, la confiabilidad del instrumento de la variable Clima Institucional, dimensión Cultura Organizacional es Regular, por tanto, hay precisión en el instrumento.

Confiabilidad del instrumento: consistencia interna

El criterio de confiabilidad del instrumento mide el grado de consistencia interna y precisión en la medida, mayor precisión menor error.

El coeficiente de Alfa Cronbach.- Desarrollado por J. L. Cronbach, mide la consistencia interna del instrumento, el cual requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas.

Tabla 5

Resultados de la muestra piloto Calidad de la Gestión Educativa.

Eficiencia		Eficacia				Innovación				Creatividad									
1	2	3	4	5	6	8	9	14	15	16	10	11	12	7	13	17	18	19	20
3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	2
4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3
1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2
3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	5	3	2	2	3	1	3	4
4	4	3	5	3	5	4	3	3	2	5	5	5	3	3	4	3	2	2	4
4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	3	3	4	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5
4	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
5	5	2	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4
5	3	3	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3

Estadísticos de fiabilidad

Con los datos de la muestra piloto de 15 docentes se realizó la confiabilidad del alfa de Cronbach con el programa estadístico Spss, obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 6

Resumen del procesamiento de los casos

Variable/ dimensión	Alfa de Cronbach	N° de ítems	N° de docentes
Calidad	0.942	20	15
Eficiencia	0.867	6	15
Eficacia	0.844	5	15
Innovación	0.566	3	15
Creatividad	0.845	6	15

De acuerdo a los índices de confiabilidad según Hernandez Sampieri, la confiabilidad del instrumento de la variable Calidad de la Gestión Educativa es Elevada, por tanto, hay precisión en el instrumento.

De acuerdo a los índices de confiabilidad según Hernandez Sampieri, la confiabilidad del instrumento de la variable Calidad de la Gestión Educativa, dimensión Eficiencia es Aceptable, por tanto, hay precisión en el instrumento.

De acuerdo a los índices de confiabilidad según Hernandez Sampieri, la confiabilidad del instrumento de la variable Calidad de la Gestión Educativa, dimensión Eficacia es Aceptable, por tanto, hay precisión en el instrumento.

De acuerdo a los índices de confiabilidad según Hernandez Sampieri, la confiabilidad del instrumento de la variable Calidad de la Gestión Educativa, dimensión Innovación es Regular, por tanto, hay precisión en el instrumento.

De acuerdo a los índices de confiabilidad según Hernandez Sampieri, la confiabilidad del instrumento de la variable Calidad de la Gestión Educativa, dimensión Creatividad es Aceptable, por tanto, hay precisión en el instrumento.

1. Nivel inferencial: prueba de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el Clima Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito - San Luis

Se quiere determinar la relación entre el Clima Institucional y la Calidad de la Gestión Educativa.

Para ello analizaremos el tipo de distribución que presentan los datos en cada variable, a través de la prueba de kolmogorov. Considerando el valor de la prueba, se determinara el uso del estadístico de correlación: si los datos presentan distribución normal, se utilizara el paramétrico (Pearson), caso contrario, no paramétrico (Rho de Spearman).

Prueba de normalidad: Kolmogorov

Es una prueba de bondad de ajuste, permite determinar si los datos provienen de una población con distribución normal.

- Planteamiento de hipótesis:

Ho: los datos presentan distribución normal

Ha: los datos no presentan distribución normal

- Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

- Prueba:

Las puntuaciones de Clima Institucional y Calidad de la Gestión se han ingresado al programa estadístico Spss, y se ha realizado la prueba de kolmogorow, obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 7

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Clima	Calidad
N	67	67
Parámetros normales(a,b)	9,19 3.951	14.87 3.927
Diferencias más extremas	.212 .150 -.212	.196 .133 -.196
Z de Kolmogorov-Smirnov	1.733	1.602
Sig. asintót. (bilateral)	.005	.062

- a La distribución de contraste es la Normal.
- b Se han calculado a partir de los datos.

- Regla de decisión:

Si “p” (sig) < 0.05, se rechaza la Ho

Si “p” (sig) > 0.05, se acepta la Ho

- Decisión:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de kolmogorow para la variable Clima Institucional, el valor de p=**0.005** (sig bilateral), dicho resultado es menor a 0.05, por lo tanto, los datos no presentan distribución normal.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de kolmogorow para variable Calidad de la Gestión, el valor de $p=0.062$ (sig bilateral), dicho resultado es mayor a 0.05, por lo tanto, los datos presentan distribución normal.

Las pruebas de hipótesis se han trabajado con el estadístico de correlación r de Pearson, puesto que los datos de una de las variables cumplen el supuesto de normalidad.

Coefficiente de correlación de Pearson (r)

El coeficiente de correlación de Pearson (r), es un método de correlación para variables medidas por intervalos o razón y para relaciones lineales. Se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra con dos variables. Se relacionan las puntuaciones obtenidas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra, con los mismos participantes o casos.

Formula de Pearson:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

El coeficiente r de Pearson puede variar de -1.0 a +1.0.

Donde: $-1 \leq r \leq +1$

Tabla 8

Índices de correlación, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010 pg.312)

Coefficiente	Tipo de correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa fuerte
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva fuerte
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Prueba de hipótesis

1) Hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula (H₀): $\rho=0$, No existe relación significativa entre el Clima

Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E.

“Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito - San Luis

Hipótesis alterna (H_a): $\rho \neq 0$, Existe relación significativa entre el Clima

Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E.

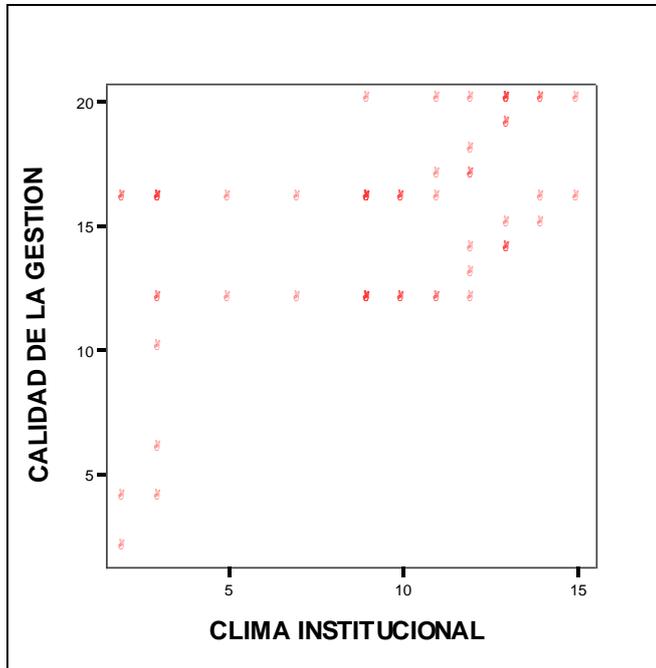
“Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito - San Luis

2) Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$

3) Diagrama de dispersion 1.

Diagrama de dispersion 1.



4) Estadístico de la prueba:

Los puntajes obtenidos en cada variable han sido ingresados al programa estadístico

SPSS, obteniendo el siguiente resultado:

Correlaciones

		Clima	Calidad
Clima	Correlación de Pearson	1233	.538
	Sig. (bilateral)		.000
	N	67	67
Calidad	Correlación de Pearson	.538	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	67	67

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

5) Decision

Si "p" (sig.) < 0.05, se rechaza la Ho

Si “p” (sig.) > 0.05, se acepta la H_0

El valor de $p=0.000$ es menor a 0.05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

6) Conclusión

De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,538$.

Entonces existe una relación significativa entre el Clima Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito - San Luis, según el cuadro de Sampieri es correlación positiva media o moderada, de acuerdo a los índices de correlación.

Hipótesis específica 1

Prueba de hipótesis

1) Hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula (H_0): $\rho=0$, No existe relación entre la Imagen Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis.

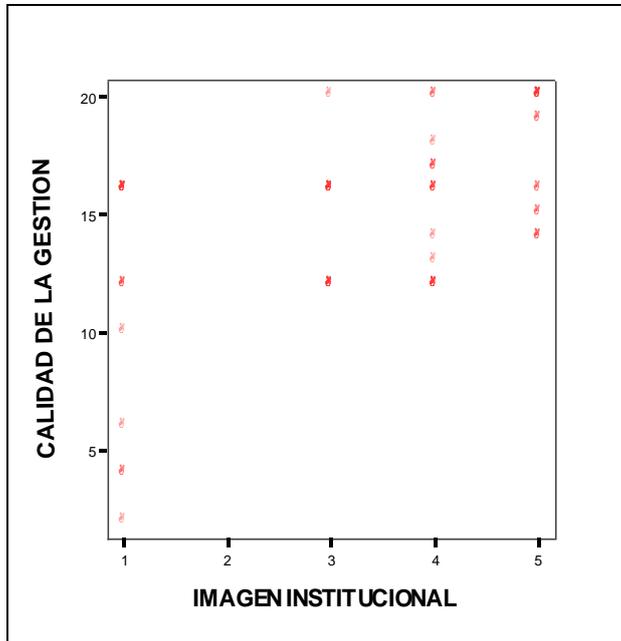
Hipótesis alterna (H_a): $\rho \neq 0$, Existe relación significativa entre la Imagen Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis.

2) Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$

3) Diagrama de dispersión

Diagrama de dispersión 2.



4) Estadístico de la prueba:

Los puntajes obtenidos en cada variable han sido ingresados al programa estadístico

SPSS, obteniendo el siguiente resultado:

Correlaciones

		Imagen	Calidad
Imagen	Correlación de Pearson	1	.519
	Sig. (bilateral)		.000
	N	67	67
Calidad	Correlación de Pearson	.519	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	67	67

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

5) Decisión

Si “p” (sig.) < 0.05, se rechaza la H_0

Si “p” (sig.) > 0.05, se acepta la H_0

El valor de $p=0.000$ es menor a 0.05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

6) Conclusion

De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,519$.

Entonces existe una relación significativa entre la Imagen Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis, según el cuadro de Sampieri es correlación positiva media o moderada, de acuerdo a los índices de correlación.

Hipótesis específica 2**Prueba de hipótesis**

1) Hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula (H_0): $\rho=0$, No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales con la calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable UGEL N° 07 Distrito – San Luis”.

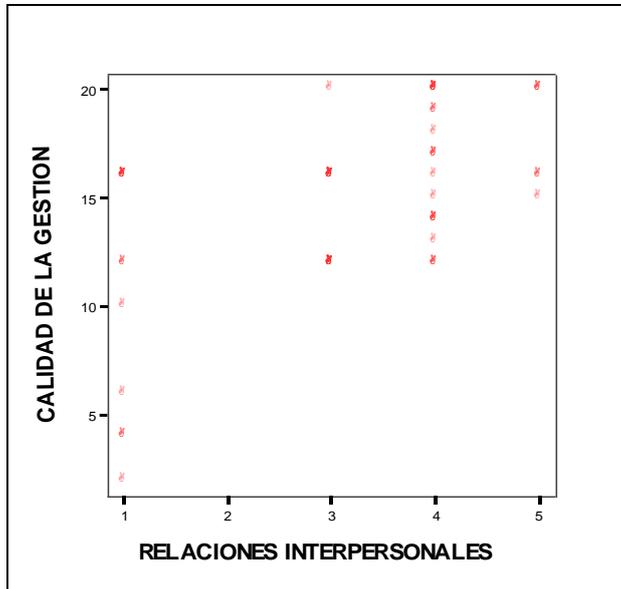
Hipótesis alterna (H_a): $\rho \neq 0$, Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales con la calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable UGEL N° 07 Distrito – San Luis”.

2) Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$

3) Diagrama de dispersion

4) Diagrama de dispersión 3.



5) Estadístico de la prueba:

Los puntajes obtenidos en cada variable han sido ingresados al programa estadístico SPSS,

obteniendo el siguiente resultado:

Correlaciones

		Relaciones	Calidad
Relaciones	Correlación de Pearson	1	.524
	Sig. (bilateral)		.000
	N	67	67
Calidad	Correlación de Pearson	.524	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	67	67

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

6) Decisión

Si “p” (sig.) < 0.05, se rechaza la Ho

Si “p” (sig.) > 0.05, se acepta la H_0

El valor de $p=0.000$ es menor a 0.05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

7) Conclusión

De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,524$.

Entonces existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales con la calidad de la Gestión Educativa de la I.E “Madre Admirable UGEL N° 07 Distrito – San Luis”, según el cuadro de Sampieri es correlación positiva media o moderada, de acuerdo a los índices de correlación.

Hipótesis específica 3

Prueba de hipótesis

1) Hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula (H_0): $\rho=0$, No existe relación entre la cultura organizacional con la calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis.

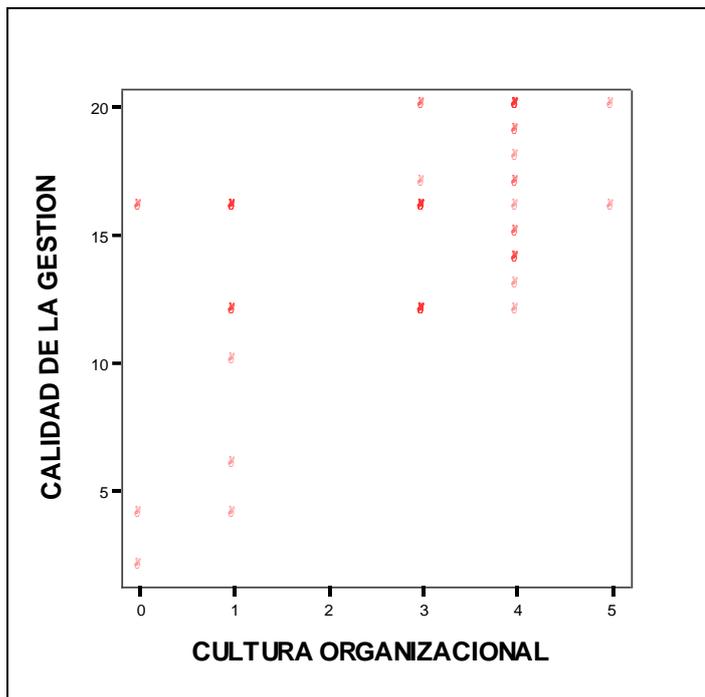
Hipótesis alterna (H_a): $\rho \neq 0$, Existe relación significativa entre la cultura organizacional con la calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis.

2) Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

3) Diagrama de dispersión

Diagrama de dispersión 4.



4) Estadístico de la prueba:

Los puntajes obtenidos en cada variable han sido ingresados al programa estadístico

SPSS, obteniendo el siguiente resultado:

Correlaciones

		Cultura	Calidad
Cultura	Correlación de Pearson	1	.526
	Sig. (bilateral)		.000
	N	67	67
Calidad	Correlación de Pearson	.526	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	67	67

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

5) Decisión

Si "p" (sig.) < 0.05, se rechaza la Ho

Si “p” (sig.) > 0.05, se acepta la Ho

El valor de $p=0.000$ es menor a 0.05. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

6) Conclusión

De acuerdo a la tabla mostrada, el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,526$.

Entonces existe una relación significativa entre la cultura organizacional con la calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis, según el cuadro de Sampieri es correlación positiva media o moderada, de acuerdo a los índices de correlación.

5.2 Nivel descriptivo: tablas y figuras estadísticas

Tabla de frecuencia 09

Clima Institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	16	23.9	23.9	23.9
A Veces	22	32.8	32.8	56.7
Frecuentemente	20	29.9	29.9	86.6
Siempre	9	13.4	13.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

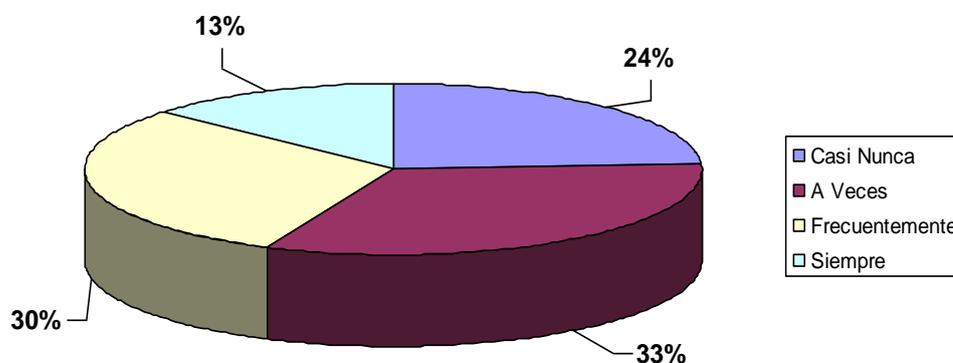


Figura 1. Clima Institucional

- El 13% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis, referencian que **siempre** perciben un buen clima institucional.
- El 30% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis, referencian que frecuentemente perciben un buen clima institucional.
- El 33% de los docentes la I.E “Madre Admirable UGEL N° 07 Distrito – San Luis, referencian que **a veces** perciben un buen clima institucional.
- El 24% de los docentes la I.E “Madre Admirable UGEL N° 07 Distrito – San Luis, referencian que casi nunca perciben un buen clima institucional.

Tabla de frecuencia 10

Clima Institucional-Imagen Institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	16	23.9	23.9	23.9
A Veces	16	23.9	23.9	47.8
Frecuentemente	18	26.9	26.9	74.6
Siempre	17	25.4	25.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

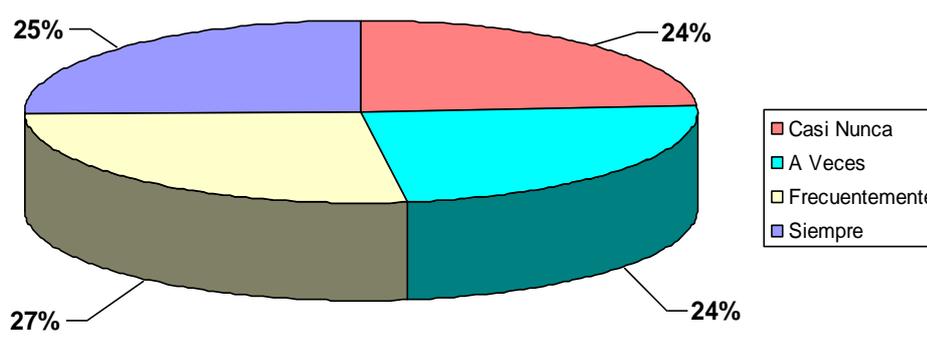


Figura 2. Imagen institucional

- El 25% de los docentes la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis, referencian que siempre perciben que la institución educativa tiene una buena imagen, ya que trabajan juntos para la solución de problemas.

- El 27% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis, referencian que **frecuentemente** perciben que la institución educativa tiene una buena imagen, ya que trabajan juntos para la solución de problemas.
- El 24% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N°07 Distrito – San Luis, referencian que a **veces** perciben que la institución educativa tiene una buena imagen, ya que trabajan juntos para la solución de problemas.
- El 24% de los docentes la I.E. “Madre Admirable” UGEL N°07 Distrito – San Luis, referencian que casi nunca perciben que la institución educativa tiene una buena imagen.

Tabla de frecuencia 11

Clima Institucional-Relaciones Interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	14	20.9	20.9	20.9
A Veces	24	35.8	35.8	56.7
Frecuentemente	23	34.3	34.3	91.0
Siempre	6	9.0	9.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

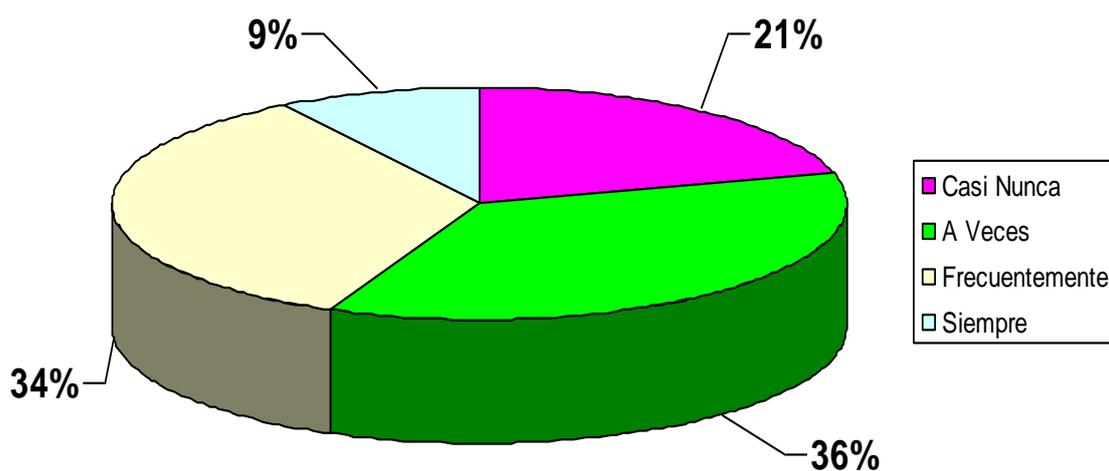


Figura 3. Relaciones interpersonales

- El 9% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que **siempre** perciben que hay buenas relaciones interpersonales.
- El 34% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que frecuentemente perciben que hay buenas relaciones interpersonales.
- El 36% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que a **veces** perciben que hay buenas relaciones interpersonales.
- El 21% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que casi nunca perciben que hay buenas relaciones interpersonales.

Tabla de frecuencia 12

Clima institucional-cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	6.0	6.0	6.0
Casi Nunca	14	20.9	20.9	26.9
A Veces	25	37.3	37.3	64.2
Frecuentemente	22	32.8	32.8	97.0
Siempre	2	3.0	3.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

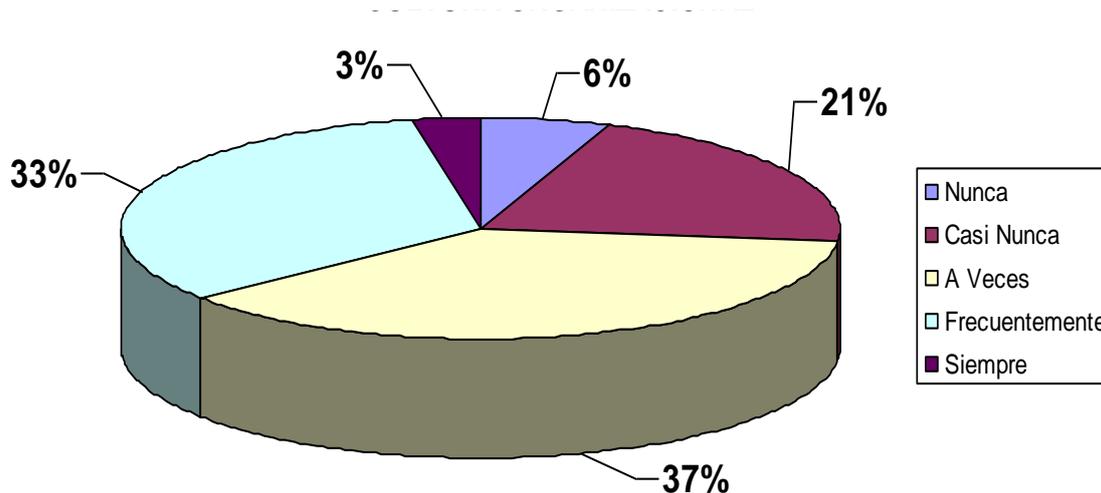


Figura 4. Cultura organizacional

- El 3% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que perciben que **siempre** se practica una buena cultura organizacional.
- El 33% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que perciben que **frecuentemente** se practica una buena cultura organizacional.
- El 37% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que perciben que a veces se practica una buena cultura organizacional.
- El 21% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que perciben que casi nunca se practica una buena cultura organizacional.
- El 6% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que perciben que nunca se practica una buena cultura organizacional.

Tabla de frecuencia 13

Calidad en la Gestión Educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1.5	1.5	1.5
Casi Nunca	3	4.5	4.5	6.0
A Veces	20	29.9	29.9	35.8
Frecuentemente	30	44.8	44.8	80.6
Siempre	13	19.4	19.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

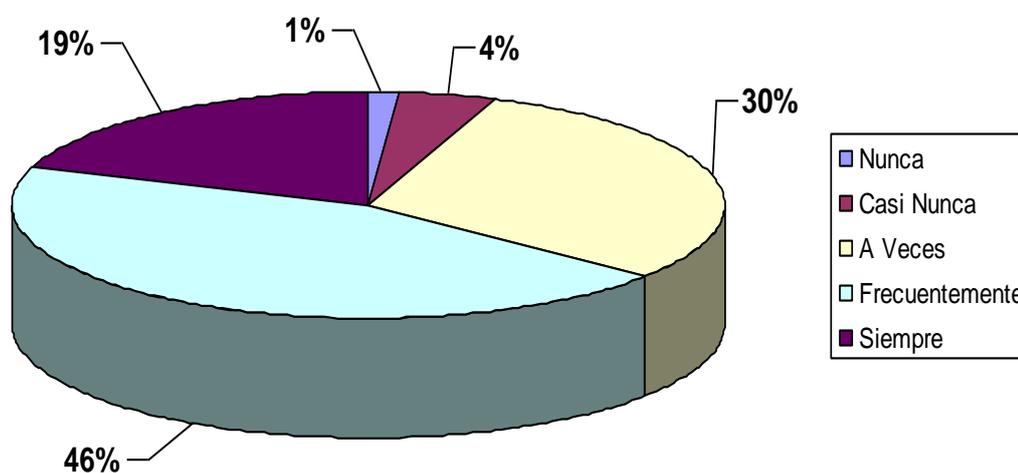


Figura 5. Calidad en la gestión educativa

- El 19% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que siempre perciben calidad en la gestión educativa.
- El 46% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que **frecuentemente** perciben calidad en la gestión educativa.
- El 30% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que a veces perciben calidad en la gestión educativa.

- El 4% de los docentes la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que casi nunca perciben calidad en la gestión educativa.
- El 1% de los docentes la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que **nunca** perciben calidad en la gestión educativa.

Tabla de frecuencia 14

Calidad en la gestión educativa-eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1.5	1.5	1.5
Casi Nunca	2	3.0	3.0	4.5
A Veces	18	26.9	26.9	31.3
Frecuentemente	29	43.3	43.3	74.6
Siempre	17	25.4	25.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

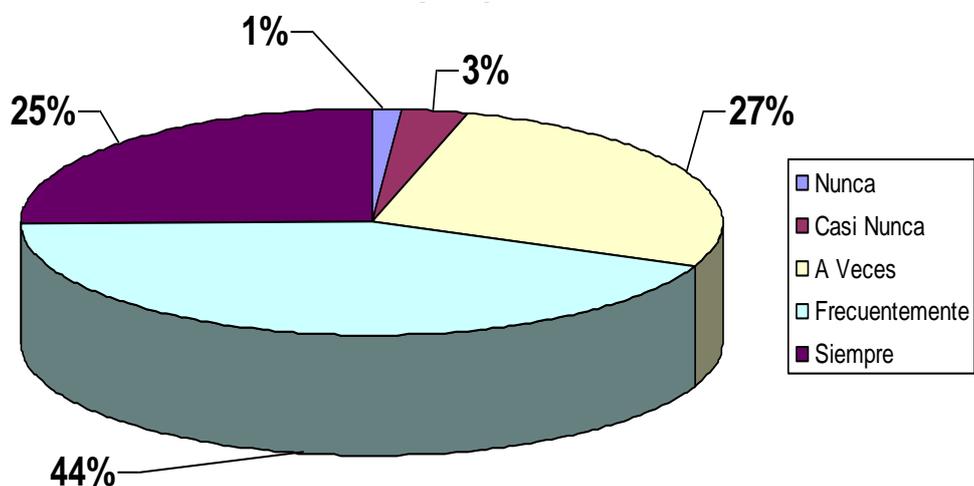


Figura 6. Eficiencia

- El 25% de los docentes la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que siempre perciben eficiencia en la gestión educativa

- El 44% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que **frecuentemente** perciben eficiencia en la gestión educativa
- El 27% de los docentes la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que a veces perciben eficiencia en la gestión educativa
- El 3% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que casi nunca perciben eficiencia en la gestión educativa
- El 1% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que **nunca** perciben eficiencia en la gestión educativa.

Tabla de frecuencia 15

Calidad en la Gestión Educativa-Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	4	6.0	6.0	6.0
A Veces	22	32.8	32.8	38.8
Frecuentemente	27	40.3	40.3	79.1
Siempre	14	20.9	20.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

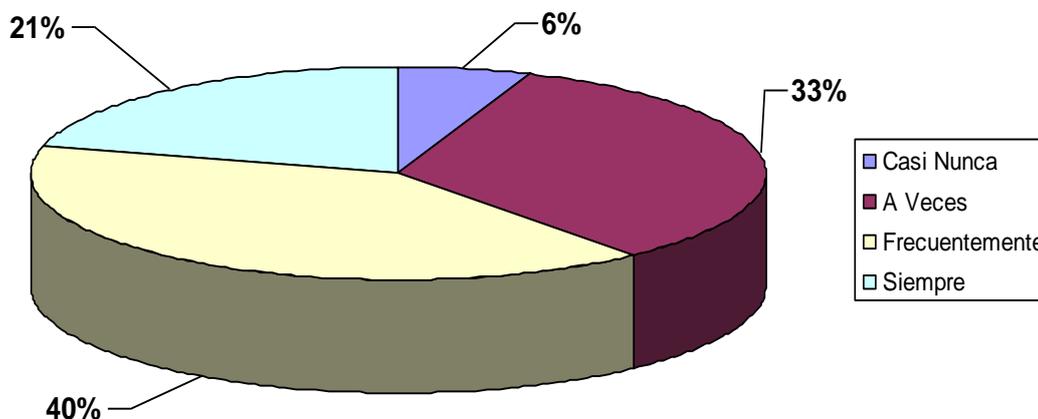


Figura 7. Eficacia

- El 21% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que siempre perciben eficacia en la gestión educativa
- El 40% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que frecuentemente perciben eficacia en la gestión educativa
- El 33% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que a veces perciben eficacia en la gestión educativa
- El 6% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que casi nunca perciben eficacia en la gestión educativa

Tabla de frecuencia 16

Calidad en la Gestión Educativa-Innovación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1.5	1.5	1.5
Casi Nunca	4	6.0	6.0	7.5
A Veces	23	34.3	34.3	41.8
Frecuentemente	28	41.8	41.8	83.6
Siempre	11	16.4	16.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

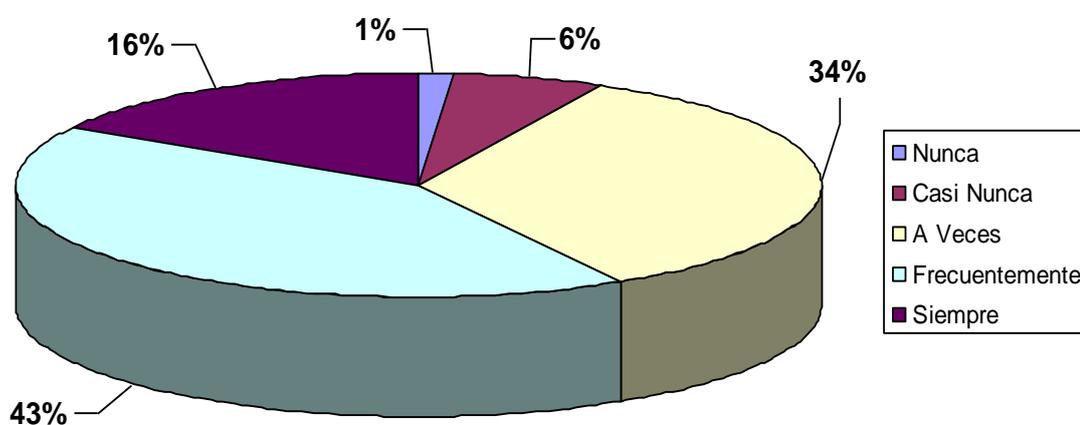


Figura 8. Innovación

- El 16% de los docentes la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que siempre perciben innovación en la gestión educativa
- El 43% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que frecuentemente perciben innovación en la gestión educativa
- El 34% de los docentes la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que a veces perciben innovación en la gestión educativa
- El 6% de los docentes la I.E “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que casi nunca perciben innovación en la gestión educativa
- El 1% de los docentes la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que nunca perciben innovación en la gestión educativa.

Tabla de frecuencia 17

Calidad en la Gestión Educativa-Creatividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	4	6.0	6.0	6.0
A Veces	18	26.9	26.9	32.8
Frecuentemente	32	47.8	47.8	80.6
Siempre	13	19.4	19.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

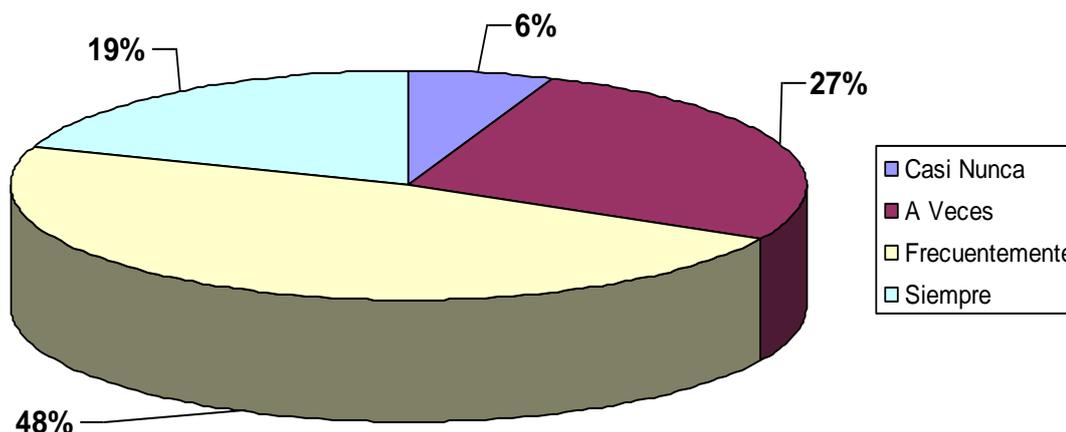


Figura 9. Creatividad

- El 19% de los docentes la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que siempre perciben creatividad en la gestión educativa
- El 48% de los docentes la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que frecuentemente perciben creatividad en la gestión educativa
- El 27% de los docentes la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que a veces perciben creatividad en la gestión educativa
- El 6% de los docentes la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luís, referencian que casi nunca perciben creatividad en la gestión educativa.

5.3. Discusión de los resultados

Referente a la relación entre las variables Clima Institucional y la Calidad de Gestión Educativa se ha encontrado como regular. Al aplicar la fórmula de Pearson, el margen de error al 5% resultando una correlación positiva media o moderada de $r=0,538$ con una significancia de 0,000, por tal motivo se deduce que a regular práctica del clima institucional, la calidad de gestión educativa en la población estudiada es también regular.

Asimismo respecto a las dimensiones de la variable Clima Institucional como: Imagen Institucional, las Relaciones Interpersonales y la Cultura Organizacional en la institución educativa es también de apreciación de parte la población como regular, repercutiendo como regular la Calidad de Gestión Educativa.

Frente a los resultados hallados, concuerda con la hipótesis planteada, ya que el Clima Institucional se relaciona significativamente con la Gestión Educativa.

Alvares. (2002), Sostiene que el Clima Organizacional puede ser vinculado como ningún obstáculo para el buen desempeño de la Institución Educativa puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma es la expresión personal de la opinión que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen. Ello influye que el sentimiento que el empleado se forma de su cercanía o distanciamiento con respecto a su jefe, a sus colaboradores, y compañeros de trabajo que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura de recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura entre otros.

Esta definición enfatiza que el Clima organizacional es un factor positivo en la I.E, que influye en la actitud y comportamiento que tome los trabajadores hacia su jefe y esta expresada en estímulos, afecto y trato en su desempeño laboral.

Conclusiones

1. De acuerdo a los resultados hallados se establece que existe una correlación significativa pero del nivel regular entre el Clima Institucional con respecto a la Calidad de Gestión Educativa en la población estudiada. Por lo tanto repercute en los aprendizajes de los estudiantes.
2. Por otro lado se halló una correlación positiva media o moderada de $r = 0,519$, entre la dimensión Imagen Institucional con respecto a la variable Calidad de Gestión Educativa.
3. Se estableció una correlación positiva media o moderada de $r = 0,524$, por lo cual se determina que a regular práctica de las Relaciones Interpersonales se produce regular Calidad de Gestión Educativa en la población estudiada.
4. Se halló una correlación positiva media moderada de $r = 0,526$ estableciéndose que a regular práctica de la cultura organizacional se da regular Calidad de Gestión Educativa en la población en estudio.

Recomendaciones

1. La comunidad educativa estudiada deberá realizar eventos académicos de mejora en cuanto al Clima institucional de manera que se pueda mejorar la Calidad de Gestión Educativa.
2. Las autoridades educativas realicen planes de mejora para elevar la Imagen Institucional con la finalidad de elevar la Calidad de Gestión Educativa.
3. Las autoridades educativas, y todos los docentes deberán realizar eventos de capacitación en cuanto a las Relaciones Interpersonales y así contribuir en la mejora de la calidad de gestión educativa en la población estudiada.
4. Los directivos, docentes y personal administrativo participen en capacitaciones con respecto de la Cultura Organizacional, con el propósito de mejorar la Calidad de la Gestión Educativa en la población estudiada.

Referencias

- Alvarado, Otoniel (2006) *Gestión Educativa enfoques y procesos*. Universidad de Lima: Editorial fondo de desarrollo.
- Álvarez, Shirley (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*.
- Azzerbonni, D. y HARFE, R. (2003) *Conduciendo la Escuela*. Editorial Novedades Educativas. Ciudad de Buenos Aires, Argentina.
- CONEI. (2009) *Gestión Participativa Fondo*. Perú – España.
- Cotocallapa, Luis (2011) *Creatividad y Empredorismo*. Universidad Peruana Unión. Facultad de Ciencias Empresariales. Editorial Unión-Lima
- Cuevas, Rudy (2011) *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*: Editorial San Marcos.
- Duval, Claude (1973) *La Eficacia Personal en la Empresa*, Métodos para desarrollar racionalmente las tareas directivas. Editorial Hispano Europea. Barcelona-España.
- Egoavil Antonio (2014) “*La Autoevaluación de la Gestión Educativa y su Relación con las Dimensiones de Eficiencia y Eficacia de la Calidad Educativa para Fines de Acreditación de la I.E Jesús Obrero*” Comas-Lima.
- Fainholc, Beatriz (2009) *Diccionario Practico de Tecnología Educativa*. Editorial Alfagrama. Ciudad Buenos Aires Argentina.
- Gómez, Luis, David B.BALKIN y Robert I. CARDY (2005) Editorial Pearson Education.
- Hernández, Ana María (2013) *Influencia del Clima Institucional en la conducta de los adolescentes*. Instituto de estudios I.E.U., Naucalpan de Juárez, estado de México.

- IPEBA (2011). *Matriz de Evaluación Para la Acreditación de la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E Básica Regular*.
- Lavin, S. y SOLAR, S. (2000) *El proyecto Educativo Institucional como Herramienta de transformación de la vida escolar*. Editorial Lom. Ciudad Santiago de Chile.
- Leonico Inge (1995) *Desarrollo del Conocimiento en la Educación Superior*. Editorial Buenovantisa Lima
- López Rupérez, Francisco (2005) *La Gestión de la calidad en la educación: Edición 4ta*. Editorial La Muralla S.A.
- Mamani, M. (2006) *Visión Educativa de la Nación Qanchi*. Editorial PINSEIB/PRONEIB ANDES/Plural Editores. Ciudad La Paz. Bolivia.
- Mavilo, C. (1994) “*Hacia la excelencia de la Educación*”
- Obregón Fernando (2014) *Marco de la Innovación y las buenas Prácticas Educativas en el Perú* Editorial SAC.
- Onetto, F. (2004) *Climas Educativos y Pronósticos de Violencia*. Editorial Novedades Educativas. Ciudad Buenos Aires.
- Pedraza, María del Pilar (2008) *Relaciones Humanas y su influencia sobre el Clima Institucional en la I.E de Educación Inicial de la región Callao*. Tesis Post Grado U.N.E.
- Sota, Javier y Juan CHANG (2004) *Innovando la Gestión de las I.E*. Oficina de apoyo a la administración de la educación Unida de Descentralización de Centros Educativos. Gobierno del Perú. MED.

Soto, Ángel (2003) *Gestión Educativa y Municipal para el Desarrollo Local* Tesis Post Grado U.N.E

Udaondo, Miguel (1992) *Gestión de Calidad*. Ediciones Díaz de Santos S.A.

Universidad, Ricardo Palma (2012) *Políticas de Innovación- Una Guía para países en desarrollo*. Editorial Conferencia. Ciudad Madrid-España.

Uria, E. (2001) *Estrategias Didáctico-Organizativo para Mejorar los Centros Educativos*. Editorial Narcea. Ciudad Madrid España.

Venancio, Araindia (2007) *Clima Institucional y Desempeño Docente en el I.S.T. "Simón Bolívar"* del Callao. Tesis Post Grado U.N.E.

Villacorta, A. y ANSION, J. (2004) *Para comprender la Escuela Pública desde su Crisis y Posibilidades*. Editorial Fondo Pontificia Universidad Católica del Perú. Ciudad Lima.

Villar, Víctor (2011) *Clima Organizacional*. Escuela: Gestión y Desarrollo Organizacional. Lima.

Fuentes digitales

Morantes, Adriana y Gustavo ACUÑA (2013) *Propuesta de modelo de gestión para educación superior a distancia: una aproximación*. Revisado el 17 de Enero del 2015. En: <http://www.scielo.org.co/pdf/zop/n18/n18a07.pdf>

Manco, María Inés (2012) *Clima Institucional Educativo y Conciliación Escolar*.

Arancibia M. Joselyn (2007) *Clima Organizacional como Herramienta de Gestión*. Memorista Psicología UVM. Revisado el 18 de Enero del 2015. En: www.eumed.net/libros/2007a/223/jam.htm

Duman Jorge Reyna Lujan. (2009) *La calidad educativa y el clima institucional*. Revisado el 12 de Julio del 2015 En:

http://www.monografias.com/usuario/perfiles/duman_reyna_lujan/monografias

Vázquez, María Inés (2007) *La metodología de casos*. Revisado el 23 de abril del 2015.

En: <http://www.ort.edu.uy/ie/pdf/lametodologiadecasos.pdf>

Sánchez, Iván Darío (2008) *Los estilos de dirección y liderazgo: Propuesta de un modelo de caracterización y análisis*. Revisado el 16 de Agosto del 2015. En:

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3194/>

49 31

Apéndices

Apéndice A

Cuestionario de la variable X: Clima institucional

Cuestionario 1

Estimado docente a través de este cuestionario deseamos conocer de qué manera influye el Clima Institucional en la Calidad de Gestión Educativa. Te agradecería contestar con esta encuesta pensando en tu experiencia con el aprendizaje de tus cursos. Por favor, responde con toda libertad por ser anónimo. Tu información es muy importante. Gracias.

Instrucciones: lee atentamente y marca con un aspa (x) la respuesta que creas conveniente para ello deberás tomar en cuenta los criterios señalados en la tabla de puntaje.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

N°	Dimensión: Imagen institucional	1	2	3	4	5
1	Los docentes comparten sus objetivos personales con los de la institución.					
2	Se siente motivado en su labor docente.					
3	Los docentes y el personal jerárquico trabajan en conjunto para resolver conflictos.					
4	Se ha establecido un ambiente cálido de buena comunicación entre el personal que labora en la I.E.					
5	Se preocupa por propiciar un clima de valores entre sus colegas.					
	Dimensión: relaciones interpersonales					
6	Existe un ambiente agradable en su I.E.					
7	El personal jerárquico promueve reuniones frecuentes con el personal docente.					
8	Existe un trabajo en equipo entre docentes, personal administrativo y jerárquico.					
9	Conoce el personal directivo los problemas que aquejan al personal docente					
10	Existe confianza entre los miembros de la Institución Educativa.					
	Dimensión: Cultural organizacional					
11	Se siente satisfecho con la labor que realiza.					
12	Ha recibido estímulos por su labor docente.					
13	Siente que su labor no es reconocida por el personal directivo.					

Apéndice B

Cuestionario de la variable Y: Calidad de la gestión educativa

Cuestionario N° 2

Estimado docente a través de este cuestionario deseamos conocer en qué medida el Clima Institucional influye en la Calidad de la Gestión Educativa. Te agradecería contestar con esta encuesta pensando en tu experiencia con el aprendizaje de tus cursos. Por favor, responde con toda libertad por ser anónimo. Tu información es muy importante. Gracias.

Instrucciones: lee atentamente y marca con un aspa (x) la respuesta que creas conveniente para ello deberás tomar en cuenta los criterios señalados en la tabla de puntaje.

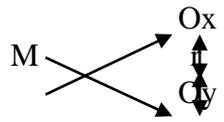
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

N°	Dimensión: eficiencia, eficacia, innovación y creatividad	1	2	3	4	5
1	Los docentes están comprometidos con los objetivos de la I.E.					
2	Los docentes y personal jerárquico conocen los objetivos y metas de la I.E.					
3	Se siente identificado con su labor como docente.					
4	Consideras que existe una adecuada organización y funcionamiento de tu Institución educativa.					
5	Los docentes cumplen eficientemente con su labor pedagógica.					
6	Los planes y programas curriculares se cumplen a cabalidad.					
7	Las estrategias de motivación desarrolladas por los directivos favorecen el mejoramiento del clima institucional.					
8	Las actividades que realiza el personal jerárquico conllevan al éxito de la institución educativa.					
9	Existe una buena gestión educativa en su institución.					
10	Se cumplen los objetivos propuestos dentro de los plazos convenidos.					
11	El docente motiva el trabajo innovador en el aula.					
12	Participas activamente en el trabajo del aula.					
13	La I.E. cumple con las estrategias de gestión educativa.					
14	Existe buena participación de la comunidad educativa en la					

	gestión de la I.E.					
15	Tu institución educativa tiene participación activa en actividades curriculares.					
16	Consideras que tu I.E. tiene buena demanda educativa.					
17	Los docentes durante sus clase promueven el uso de estrategias de aprendizaje,					
18	El docente propicia la creatividad en el aprendizaje por descubrimiento en los estudiantes.					
19	Los docentes estimulan la curiosidad y el interés por aprender en los estudiantes.					
20	El personal jerárquico apoya las ideas innovadoras de los docentes y estudiantes.					

Apéndice C
Matriz de consistencia

Título: Clima Institucional y la Calidad de la Gestión Educativa en la I.E “Madre Admirable” UGEL N.-07 Distrito- San Luis 2014

Problema general	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población y muestra	Técnica e instrumentos
<p>Problema General ¿Qué grado de relación existe entre el Clima Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis?</p> <p>Problemas Específicos A. ¿Qué relación existe entre la Imagen Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis? B. ¿Qué grado de relación existe entre las Relaciones Interpersonales con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito –</p>	<p>Objetivo General *Conocer la relación entre el Clima Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis.</p> <p>Objetivos específicos A. Identificar la relación existente entre la Imagen Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis. B. Establecer la relación existente entre las Relaciones Interpersonales con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito –</p>	<p>Hipótesis General *Existe relación significativa entre el Clima Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito - San Luis</p> <p>Hipótesis Específicas A. Existe relación significativa entre la Imagen Institucional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis B. Existe relación significativa entre las Relaciones Interpersonales con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito</p>	<p>Primera Variable CLIMA INSTITUCIONAL</p> <p>Segunda Variable CALIDAD DE LA GESTION EDUCATIVA</p> <p>Dimensiones: Variable X - Imagen institucional - Relaciones interpersonales - Cultura</p> <p>Organizacional</p> <p>Dimensiones: Variable Y - Eficiencia, - Eficacia - Innovación - Creatividad</p> <p>Indicadores: -Valores -Participación en las actividades</p>	<p>Tipos de Investigación: El diseño de investigación es descriptivo, explicativo, correlacional, ya que nos permitirá analizar y estudiar las relaciones y recoger la información que se procesará y evaluará.</p> <p>Diseño de Investigación.</p>  <p>M → Muestra Ox → Observacion Variable independiente</p>	<p>Población: La población está conformada por docentes, estudiantes y personal administrativo matriculados en el año lectivo 2014. que suman 120</p> <p>Muestra: Se trabajó con docentes de la I.E. “Madre Admirable”. UGEL N°07 distrito de San Luis que hacen un total de 67.</p>	<p>Encuesta: V X = Cuestionario N°1</p> <p>Encuesta: VY = Cuestionario N°2</p>

<p>San Luis? C. ¿Qué relación existe entre la Cultura Organizacional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis?</p>	<p>UGEL N° 07 Distrito – San Luis. C. Identificar la relación entre la Cultura Organizacional con la Calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis.</p>	<p>– San Luis. C. Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional con la calidad de la Gestión Educativa de la I.E. “Madre Admirable” UGEL N° 07 Distrito – San Luis.</p>	<p>-Confianza entre el personal -Docente y jerárquico Motivación -Estímulos e incentivos -Satisfacción en el trabajo realizado -Desarrollo de Competencias. -Participación de la Comunidad educativa -Plan de trabajo. -Estrategias.</p>	<p>Oy→Observacion Variable dependiente R → Relación entre X e Y</p>		
--	---	---	--	---	--	--

Apéndice D

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Pregunta o ítem
Variable x Clima Institucional	Imagen Institucional	Valores, participación en las actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes comparten sus objetivos personales con los de la institución. • Se sienten motivados en su labor docente. • Los docentes y el personal jerárquico trabajan en conjunto para resolver conflictos. • Se ha establecido un ambiente cálido de buena comunicación entre el personal que labora en la I.E. • Se preocupa por propiciar un clima de valores entre sus colegas.
	Relaciones Interpersonales	Confianza entre el personal docente y jerárquico, motivación, estímulos e incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un ambiente agradable en la I.E. • El personal jerárquico promueve reuniones frecuentes con el personal docente. • Existe un trabajo en equipo entre docente personal administrativo y jerárquico. • Conoce el personal directivo los problemas que aquejan al personal docente. • Existe confianza entre los miembros de la institución educativa.
	Cultura Organizacional	Satisfacción en el trabajo realizado	<ul style="list-style-type: none"> • Se siente satisfecho con la labor realizada. • Ha recibido estímulos por su labor docente. • Siente que su labor no es reconocida por el personal directivo.
Variable y	Eficiencia	Desarrollo de competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes están comprometidos con los objetivos de la I.E. • Los docentes y personal jerárquico conocen los objetivos y metas de la I.E. • Se siente identificado con su labor de docente. • Consideras que existe una adecuada organización y funcionamiento de tu I.E.

Calidad de la gestión educativa			<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes cumplen eficientemente con su labor pedagógica. • Los planes y programas curriculares se cumplen a cabalidad.
	Eficacia	Participación de la comunidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Las actividades que realiza el personal jerárquico conllevan al éxito de la I.E. • Existe una buena gestión educativa en su institución. • Existe una buena participación activa en actividades extracurriculares. • Consideras que tu I.E. tiene buena demanda educativa.
	Innovación	Plan de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Se cumplen los objetivos propuestos dentro de los plazos convenidos. • El docente motiva el trabajo innovador en el aula. • Participas activamente en el trabajo del aula.
	Creatividad	Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> • Las estrategias de motivación desarrolladas por los directivos favorecen el mejoramiento del clima Institucional • La I.E. cumple con las estrategias de gestión educativa. • Los docentes durante sus clases promueven el uso de estrategias de aprendizajes. • El docente propicia la creatividad en el aprendizaje por descubrimiento en los estudiantes • Los docentes estimulan la curiosidad y el interés por aprender en los estudiantes • El personal jerárquico apoya las ideas innovadoras de los docentes y estudiantes

Apéndice E

Juicio de experto INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario N.- 01 sobre Clima Institucional

Título del estudio: "CLIMA INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD DE LA GESTION EDUCATIVA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA MADRE ADMIRABLE DE LA UGEL N.-07 DEL DISTRITO DE SAN LUIS – 2014"

Bachiller : Neil Jaime Bautista Espinoza

Indicador	Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				✓	
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología				✓	
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica				✓	
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad				✓	
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos				✓	
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente				✓	
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico				✓	
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación				✓	

Promedio de calificación: MUY BUENO

Opinión de aplicabilidad:

DEBE SER APLICADO

El Agustino, 15 de Diciembre 2015.


 Firma del experto evaluador

Dr. (a) / Mg. ALBERTO HUPUNI ESCOBAR

DNI N°: 08386674

Teléfono: 987781450

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario N.-02 sobre Calidad de la Gestión Educativa

Título del estudio: "CLIMA INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD DE LA GESTION EDUCATIVA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA MADRE ADMIRABLE DE LA UGEL N.-07 DEL DISTRITO DE SAN LUIS – 2014"

Bachiller : Neil Jaime Bautista Espinoza

Indicador	Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables				✓	
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología				✓	
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica				✓	
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad				✓	
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos				✓	
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente				✓	
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico				✓	
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación				✓	

Promedio de calificación: MUY BUENO

Opinión de aplicabilidad: DEBE SER APLICADO.

El Agustino, 15 Diciembre 2015.


 Firma del experto evaluador

Dr. (a) / Mg. NEIL JAIME BAUTISTA ESPINOZA
 DNI N°: 08386674
 Teléfono: 987781450

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario N.- 01 sobre Clima Institucional

Título del estudio: "CLIMA INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD DE LA GESTION EDUCATIVA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA MADRE ADMIRABLE DE LA UGEL N.-07 DEL DISTRITO DE SAN LUIS – 2014"

Bachiller : Neil Jaime Bautista Espinoza

Indicador	Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					✓
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					✓
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad					✓
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos					✓
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente					✓
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico					✓
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

Promedio de calificación: 90%

Opinión de aplicabilidad: Puede ser aplicado

El Agustino, 15 de Diciembre 2015.


Firma del experto evaluador

Dr. (a) / Mg. Aurelio Gómez

DNI N°: 09307682

Teléfono: 945056798

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario N.-02 sobre Calidad de la Gestión Educativa

Título del estudio: "CLIMA INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD DE LA GESTION EDUCATIVA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA MADRE ADMIRABLE DE LA UGEL N.-07 DEL DISTRITO DE SAN LUIS – 2014"

Bachiller : Neil Jaime Bautista Espinoza

Indicador	Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables					✓
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica					✓
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad					✓
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación					✓
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos					✓
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente					✓
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico					✓
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación					✓

Promedio de calificación: 9170

Opinión de aplicabilidad: Puede ser aplicado

El Agustino, 15 Diciembre 2015.


Firma del experto evaluador

Dr. (a) / Mg. Aurelio Gómez

DNI N°: 09357682

Teléfono: 945056798

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario N.-02 sobre Calidad de la Gestión Educativa

Título del estudio: "CLIMA INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD DE LA GESTION EDUCATIVA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA MADRE ADMIRABLE DE LA UGEL N.-07 DEL DISTRITO DE SAN LUIS – 2014"

Bachiller : Neil Jaime Bautista Espinoza

Indicador	Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conducta observables				X	
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad				X	
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación				X	
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos				X	
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente				X	
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico				X	
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación				X	

Promedio de calificación: _____

Opinión de aplicabilidad:

El Agustino, 15 Diciembre 2015.

Firma del experto evaluador

Dr. (a) / Mg. Francisco Javier Tapia

DNI N°: 09841322

Teléfono: 990427547

INFORME DE OPINION DE EXPERTO

Instrumento : Cuestionario N.- 01 sobre Clima Institucional

Título del estudio: "CLIMA INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD DE LA GESTION EDUCATIVA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA MADRE ADMIRABLE DE LA UGEL N.-07 DEL DISTRITO DE SAN LUIS – 2014"

Bachiller : Neil Jaime Bautista Espinoza

Indicador	Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Ha sido adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Ha sido organizado en forma lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende todos los aspectos en calidad y cantidad				X	
INTENCIONALIDAD	Valora aspectos de la investigación				X	
CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teórico-científicos				X	
COHERENCIA	Índices, indicadores y dimensiones expresados coherentemente				X	
METODOLOGÍA	La investigación responde al propósito del diagnóstico				X	
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación				X	

Promedio de calificación: _____

Opinión de aplicabilidad: _____

El Agustino, 15 de Diciembre 2015.


 Firma del experto evaluador

Dr. (a) / Mg: Faustino Jiménez Rojas
 DNI N°: 098416322
 Teléfono: 990427547.