



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

TESIS

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“JAVIER HERAUD” N° 3039 DE SAN MARTÍN DE PORRES,
UGEL 02 –RÍMAC-DRELM, 2014-2015**

PRESENTADA POR

BACH. GREGORIA LUISA LLATA SALVATIERRA

ASESOR

DR. CORNELIO GONZALES TORRES

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA
CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

MOQUEGUA-PERÚ

2017

INDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DEL JURADO.....	i
DEDICATORIAS:	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE DE CONTENIDO	iv
INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Definición del problema	7
1.2.1 Problema General:	7
1.2.2 Problemas Específicos:	7
1.3 Objetivos de la investigación:	8
1.3.1. Objetivo General.	8
1.3.2. Objetivo Específicos:	8
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	9
1.5. Variable.....	9
1.6 Hipótesis de la investigación.....	10
1.6.1. Hipótesis General:	10
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	11
2.2. Bases teóricas.....	14
2.2.1 Gestión Administrativa	14
2.2.2 Clima Organizacional.....	17
2.3 Marco conceptual	20

CAPITULO III: MÉTODO

3.1 Tipo de investigación.....	25
3.2 Diseño de investigación.....	25
3.3 Población y muestra:.....	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	30

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de los resultados por variables.....	31
4.1.1 Resultados Descriptivos de los Datos Personales:	31
4.1.2 Resultados Descriptivos de la Variable: Gestión Administrativa: ..	36
4.1.3 Resultados Descriptivos de la Variable: Clima Organizacional	40
4.2 Contratación de Hipótesis	44
4.3 Discusión de resultados.....	62

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones	67
5.2 Recomendaciones	68

BIBLIOGRAFÍA.....	71
--------------------------	-----------

ANEXOS

ANEXO 1: ENCUESTA	78
ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	84
ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA:	86
ANEXO 4: INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS.....	88

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLA Y GRÁFICO 1 Sexo en el personal de la Institución Educativa	32
TABLA Y GRÁFICO 2 Edad en el personal de la Institución Educativa	33
TABLA Y GRÁFICO 3 Grado de estudios en el personal	34
TABLA Y GRÁFICO 4 Área laboral	35
TABLA Y GRÁFICO 5 Participación democrática	36
TABLA Y GRÁFICO 6 Cumplimiento de funciones	37
TABLA Y GRÁFICO 7 Transparencia y equidad	38
TABLA Y GRÁFICO 8 Escala total de la variable gestión administrativa	39-40
TABLA Y GRÁFICO 9 Relaciones humana	40-41
TABLA Y GRÁFICO 10 Liderazgo	41-42
TABLA Y GRÁFICO 11 Organización de la Institución Educativa	42-43
TABLA Y GRÁFICO 12 Escala total de la variable Clima Organizacional	43-44
TABLA Y GRÁFICO 13 Correlación entre las variables de estudio	45-46
TABLA Y GRÁFICO 14 Correlación entre las dimensiones: Participación democrática en la gestión y Relaciones humanas	47-48
TABLA Y GRÁFICO 15 correlación entre las dimensiones: Participación democrática en la gestión y Liderazgo	49-50
TABLA Y GRÁFICO 16 Correlación entre las dimensiones: Participación democrática en la gestión y Organización de la institución educativa	51-52
TABLA Y GRÁFICO 17 Correlación entre las dimensiones: Cumplimiento de funciones y Relaciones humanas	52-53
TABLA Y GRÁFICO 18 Correlación entre las dimensiones: Cumplimiento de Funciones y Liderazgo	54-55
TABLA Y GRÁFICO 19 Correlación entre las dimensiones: Cumplimiento de funciones y Organización	56-57
TABLA Y GRÁFICO 20 Correlación entre las dimensiones: Transparencia y equidad en la gestión administrativa y Relaciones humanas	57-58
TABLA Y GRÁFICO 21 Correlación entre las dimensiones: Transparencia y equidad en la gestión administrativa y Liderazgo	60
TABLA Y GRÁFICO 22 Correlación entre las dimensiones:	

RESUMEN

Al investigar me propuse como objetivo determinar la relación entre la Gestión Administrativa en el Clima Organizacional de la Institución Educativa “Javier Heraud” N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02 –RIMAC-DRELM, 2014-2015.

Esta investigación se sustenta en el método descriptivo, es de tipo no experimental y se ubica en el nivel descriptivo correlacional respecto a que se parte de la observación de conceptos y estudios que anteceden a esta investigación para luego aplicar, mediante la técnica de encuesta su instrumento el cuestionario.

A través del muestreo censal, se consideró a toda la población de la institución educativa excepto a 9 trabajadores contratados que tienen menos de seis meses o en algunos casos solo días de trabajo y desconocen la realidad de la Institución. Todos los demás miembros administrativos y docentes participaron siendo un total de 30 personas.

Para luego pasar al nivel correlacional sobre cómo se relaciona la variable independiente respecto a la dependiente. Se evidenció que entre ambas variables existe influencia significativa de acuerdo al coeficiente de spearman.

Palabras claves: Gestión Administrativa, clima organizacional, liderazgo.

ABSTRACT

In the research I set out to determine the relationship between Administrative Management in the Organizational Climate of the Educational Institution "Javier Heraud" No. 3039 of San Martín de Porres, UGEL 02 -RIMAC-DRELM. 2014-2015

This research is based on the descriptive method, it is of a non-experimental type and it is located at the correlational descriptive level, based on the observation of concepts and studies that precede this research and then apply, through the survey technique, its instrument questionnaire.

Through census sampling, the entire population of the educational institution was considered except for 9 contract workers who have less than six months or in some cases only work days and are unaware of the reality of the Institution. All other administrative and teaching members participated, with a total of 30 people. Then, we move to the correlational level on how the independent variable is related to the dependent variable. It was evidenced that between both variables there is significant influence according to the spearman coefficient.

Key words: Administrative Management, organizational climate, leadership.

INTRODUCCIÓN

La gestión de una escuela en sus dimensiones Institucional, Comunitaria Administrativa y pedagógica debe centrarse en mejorar los logros de aprendizaje y para conseguirlo la gestión administrativa debe hilar fino para el adecuado cumplimiento de las normas, el manejo de materiales y recursos humanos y financieros aplicando las estrategias adecuadas en un enfoque crítico reflexivo en el cual el manejo de habilidades sociales permita una participación democrática, cumplimiento de las funciones de los actores de la escuela en una gestión transparente y equitativa, es un tema muy importante por su trascendencia en el clima Institucional según estudios realizados por destacados profesionales como Gómez y Macedo (2010), Manual De Gestión Para Directores De Instituciones (2011), entre otros.

Los estudios sobre gestión administrativa nos indican que es el director de escuela en base al enfoque de gestión que él o ella maneje en la conducción de la Institución Educativa que se traduce en el manejo del personal, el trato con los estudiantes, los trabajadores, padres de familia y el contexto en el cual se desenvuelve la escuela. Si las percepciones colectivas son positivas cada uno de los trabajadores hará mejor su trabajo para el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales.

Un nivel de convivencia producto de las interacciones entre los actores tendrá implicancia en el clima organizacional que es un factor muy influyente en la mejora de los logros de aprendizaje.

La investigación se desarrolló en seis capítulos:

CAPITULO I.- Se refiere al planteamiento del problema, los objetivos, justificación variables e hipótesis de la investigación

CAPITULO II.- El Marco teórico que sirve como fundamento científico a la investigación. Contiene los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y el marco conceptual, que sustenta la presente investigación.

CAPITULO III.- En este capítulo se desarrolló el método en el cual se sustenta el tipo y el diseño de investigación, así como el problema, la muestra, técnica e instrumento y recolección de datos así como procesamiento y análisis de datos.

CAPITULO IV.- Contiene el análisis y la interpretación de los resultados.

CAPITULO V.- Se refiere a las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la realidad problemática

Las instituciones educativas en nuestro país no deben seguirse administrando como en las décadas pasadas, uno por que la sociedad no es la misma, y los problemas que los agentes educativos llevan a las instituciones educativas tienen que solucionarse observando criterios técnicos que permita superarlos.

En un gran número de instituciones no se trabaja por mejorar el clima institucional más bien con sus actitudes afectan y resquebrajan el clima institucional y por ende la organización. Algunos maestros preocupados por mantener la hegemonía del poder en base a criterios de índole personal o por derechos que les da el ser el más antiguo o grupos de maestros que no se identifican con su institución y menos se preocupan por centralizar el trabajo educativo en la enseñanza aprendizaje y un director en el mejor de los casos preocupado solo por la parte documentaria dejando de lado su función principal, la de manejarse como Líder Pedagógico, centrando todo su esfuerzo en las

Dimensiones de la Gestión Educativa y sus procesos para mejorar los logros de aprendizaje.

En 1988 ya se hablaba de la gestión como un conjunto de procesos y que ello incidía, directamente en los aprendizajes debiéndose tener en cuenta la relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, considerando el contexto donde se ubica la escuela (Casassus, 2000, p. 5).

Indudablemente, al hablar de dominio curricular, se considera pertinente y necesario formular la teoría en función a los dos grandes campos en los cuales se desenvuelve el administrador educacional: el Pedagógico o Académico y el Administrativo Tecnocrático. Así por ejemplo, “un funcionario de un Ministerio o región, requerirá de conocimientos, habilidades y actitudes en ambos campos” (Acuña, 2002, p.47). El mismo autor señala que: “el desarrollo de este modelo permitiría definir roles y competencias y características de los administradores educacionales, inherentes a cada dominio curricular en cada ámbito funcional y en el respectivo nivel ocupacional que le compete desempeñarse” (p.47). Por lo expuesto para asumir la dirección de una institución Educativa es necesario que el profesional conozca de administración, y que acredite esta formación.

Acuña (2002) Relaciona la importancia de la gestión administrativa con la calidad educativa en el siguiente párrafo:

No tendría sentido ocuparnos solamente de los medios perdiendo de vista los fines. En este sentido, es que habrían muchísimas razones que nos obliguen a pensar y proponer acciones estratégicas para mejorar

por lo menos en parte la calidad de la educación y superar los agudos problemas que viene soportando el sistema educativo nacional....Por tanto, desde una perspectiva profesional, reitero que una de las posibles perspectivas válidas para mejorar las condiciones de conducción del servicio educativo consistiría en profesionalizar la administración de la educación, formando los Gerentes Educativos que el sistema requiere... (p. 50).

Por otro lado, Gómez, L. y Macedo, J. (2010) sostiene que Gestión es conducir a los miembros de la comunidad a plasmar la propuesta de gestión y conducirlos al logro de los objetivos institucionales.

Procesos de Gestión:

- a) Planificación: Es recrear como queremos que sea la institución teniendo en consideración como se encuentra, cuáles son sus debilidades y sus fortalezas trazando sus objetivos, metas, estrategias y el presupuesto.
- b) Organización: considerar las funciones de cada uno de los integrantes, considerando sus cargos, métodos, procedimientos y sistemas.
- c) Dirección: Toma de decisiones y delegación de funciones.
- d) Coordinación: A través de comités, comisiones y equipos de trabajo.
- e) Control: Supervisión, evaluación, verificación, orientación, retroalimentación. (p. 41)

Ansion y Villacorta. (2004) En su libro presenta investigaciones sobre casos de escuelas públicas y entre ellas la de Oscar Silva quien expresa, en la conferencia Magistral sobre Gestión de la Educación y el Clima Organizacional, y refiere que: el clima organizacional es importante en las instituciones educativas pues nos muestra como las personas se relacionan, se apoyan y todo ello redundando en beneficio de los logros de aprendizaje. (p.284)

De acuerdo a lo expresado, es de interés actual lograr que las instituciones educativas sean de calidad y que dependan en gran parte de la gestión administrativa que influya positivamente en el clima organizacional.

Teniendo en cuenta los párrafos señalados líneas arriba, es que en la presente investigación juegan un rol trascendental, determinar el grado de influencia de la Gestión Administrativa en el clima organizacional, en la Institución Educativa “Javier Heraud” N° 3039.

En el nivel macro las políticas educativas de los organismos internacionales como: El Banco Mundial (BM); la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO); la Organización de Cooperación Desarrollo Económico (OCDE) y, a nivel latinoamericano, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) se han propuesto mejorar la calidad y eficiencia de los sistemas educativos tratados en foros internacionales tales como: “Conferencia Mundial de Jomtien de 1990: Educación para todos. Finalmente se llega a la conclusión de apoyar el acceso a la educación de: equidad, eficiencia interna, calidad,

financiamiento, administración de resultados e internacionalización por la educación en un contexto de globalización y competencia económicas.

En lo que se refiere a política educativa a nivel nacional tenemos: el proyecto educativo (PEN), PESEM (2016-2021) políticas priorizadas por el NINEDU. Así mismo tenemos documentos como el Marco del Buen Desempeño docente, Marco del buen desempeño Directivo, basado en las dimensiones de Viviane Robinson quien basa sus estudios en el Liderazgo Pedagógico del directivo, centrando la gestión administrativa en una mejora continua de los resultados de aprendizajes.

La institución educativa está ubicado en el centro poblado de Conde Villa Señor, cuadra 38 de la avenida Pacasmayo del distrito de san Martín de Porres, Pertenece a la Unidad de Gestión Educativa Local 02-DRELM, Esta zona en sus inicios era un gran fundo agrícola (1945) las casas se construyeron de bambú, hoy la gran mayoría de construcción es de material noble construida por personas aficionadas a la construcción, este centro poblado ha crecido y en muchos caso en una casa viven varias familias que son parientes y reciben por herencias sus habitaciones, pero también a la fecha existe muchos inmigrantes y alquilan sus viviendas. La situación económica de los padres de familia no es buena nuestros estudiantes en un 40% vienen sin traer su almuerzo, siendo muy necesario, pues nuestros estudiante se quedan a estudiar hasta las 3:30 de la tarde. Hemos solicitado apoyo a la municipalidad de San Martín de Porres para crear un comedor escolar, ellos nos contestaron con un oficio que no tenían presupuesto. Cada vez que vamos a realizar el día del logro, se les invita al

Alcalde Municipal y a las autoridades de la localidad y nunca se han hecho presente en la Institución Educativa, más bien el Centro de Salud México siempre nos apoya con sus programas de salud a nuestros estudiante y maestros, la Comisaría viene a nuestra Institución Educativa a cumplir con el convenio macro que existe entre Ministerios.

En la Institución Educativa se atiende a los niveles de Primaria con 182 estudiantes y al nivel secundario con 240 estudiantes, la deserción escolares es del 3% de acuerdo a la nóminas de matrícula y el SIAGIE 2016. Nuestros estudiantes provienen de hogares disfuncionales, en el contexto se vive un clima marcado por la violencia, venta de drogas entre otros.

Nuestros maestros se encuentran en un proceso de cambio de enfoque tradicional al enfoque cognitivo y socio constructivista, centrado en el aprendiz, y fortalecimiento de competencias y capacidades, a través del acompañamiento de los profesionales del MINEDU, DRELM, UGEL, equipo directivo y la participación en los talleres y GIAS.

En la institución educativa Javier Heraud partimos de una gestión con rasgos del tipo estratégica y de calidad total y estamos transitando hacia una gestión comunicacional.

Lo narrado en los párrafos anteriores repercuten en los niveles de logro de aprendizaje para lo cual se observa que los resultados obtenidos en Primaria, respecto a las áreas básicas: de comunicación en el segundo bimestre el 63 % se encuentra en nivel satisfactorio, en el nivel de proceso el 30.8 % y en el nivel de inicio el 5.5 %. En Matemática el 61 % se encuentra en el nivel satisfactorio, el

33.5 % se encuentra en el nivel de proceso y en inicio se encuentran el 5.5 %. En el nivel secundario en el área de comunicación se encuentran 22.9 % en el nivel satisfactorio, 42 % en el nivel de proceso y el 35 % en el nivel de inicio en matemática el 13 % en el nivel satisfactorio, el 60 % en el nivel de proceso y el 27 % en el nivel de inicio (fuente, aplicativo del monitoreo del PAT-2016).

V₁ ¿Por qué la gestión administrativa no es eficiente en la Institución Educativa?

- Falta de una visión estratégica para gestionar la educación.
- Escaso conocimiento en la administración del talento humano y recursos Financiero.
- No se cumple los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Nacional y del Proyecto Educativo Institucional.

V₂ ¿Por qué el clima Organizacional es deficiente?

- Desconocimiento de estrategias de gestión.
- Escasa capacitación en el desarrollo de habilidades sociales.
- Escaso Liderazgo directivo.

1.2 Definición del problema

1.2.1 Problema General:

¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional de la I. E. “Javier Heraud” 3039 de San Martín de Porres, UGEL-02-RIMAC-DRELM, 2014-2015?

1.2.2 Problemas Específicos:

PE 1.- ¿De qué manera la Participación democrática en la gestión

Administrativa se relaciona con el clima organizacional de la I.

E. “Javier Heraud” N°3039 de San Martín de Porres, UGEL 02-Rimac-DRELM, 2014-2015?

PE 2.- ¿En qué medida el cumplimiento de funciones en la Gestión Administrativa se relaciona con el clima organizacional de la I. E. “Javier Heraud” N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02-RIMAC-DRELM, 2014-2015?

PE 3.- ¿De qué manera la Transparencia y equidad en la gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional de la I. E. “Javier Heraud” N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02-RIMAC-DRELM, 2014-2015?

1.3 Objetivos de la investigación:

1.3.1. Objetivo General.

Determinar que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional de la I. E. “Javier Heraud” N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02-RIMAC – DRELM, 2014-2015.

1.3.2. Objetivo Específicos:

OE1.- Demostrar que la Participación democrática en la gestión Administrativa se relaciona con el clima organizacional de la I. E. “Javier Heraud” N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL. 02-Rimac-DRELM, 2014-2015.

OE2.- Determinar que el Cumplimiento de funciones de la Gestión Administrativa se relaciona con el clima organizacional de la I. E. “Javier Heraud” N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02-RIMAC-DRELM, 2014-2015.

OE3.- Demostrar que la Transparencia y equidad de la gestión administrativa se relaciona con el clima organizacional de la I. E. “Javier Heraud” N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02-RIMAC-DRELM, 2014-2015.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

La investigación que se va a realizar es muy importante hoy más que antes, pues de acuerdo a los últimos estudios, ya no basta, para dirigir una Institución Educativa solo buena voluntad si no que el profesional, que debe ser un maestro conozca sobre Gestión Administrativa y tenga una Certificación en Gestión Administrativa de la Educación, que garantice que tiene un soporte académico y experiencia en el trabajo docente para que la conduzca al logro del buen Clima Organizacional que beneficie a la Enseñanza-Aprendizaje.

1.5. Variables

Variable independiente	Gestión Administrativa	1.1.1 Participación democrática
		1.1.2 Cumplimiento de funciones
		1.1.3 Transparencia y equidad
Variable	Clima Organizacional	2.1.1- Relaciones humanas

dependiente		2.1.2- Liderazgo
		2.1.3- Organización de la Institución Educativa (direccionalidad)

1.6 Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis General:

La Gestión Administrativa se relaciona positivamente con el clima organizacional de la I. E. “Javier Heraud” N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL-02-RIMAC DRELM, 2014-2015.

1.6.2. Hipótesis Específicas

HE1.- La Gestión Administrativa, en su dimensión “Participación Democrática” se relaciona positivamente con el clima organizacional de la I. E. “Javier Heraud” N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL. 02-Rimac-DRELM, 2014-2011.

HE2.- La Gestión Administrativa, en su dimensión “El cumplimiento de funciones” se relaciona positivamente en el clima organizacional de la I. E. “Javier Heraud” N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02-RIMAC-DRELM, 2014-2015.

HE3.- La Gestión Administrativa, en su dimensión “La Transparencia y equidad en la gestión administrativa” se relaciona positivamente en el clima organizacional de la I. E. “Javier Heraud” N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02-RIMAC-DRELM, 2014-2015.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Revisando investigaciones realizadas sobre el tema de la presente Tesis se ha encontrado los estudios, que citaré a continuación:

Molocho, N. (2010) Realizó su investigación en la Unidad de Gestión Institucional N° 01 de la dirección Regional de Lima Metropolitana, la presentó a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos con la cual accedió al Grado de Magister en Educación. La citada Tesis es descriptiva-explicativa, diseño correlacional; se administró una encuesta, a través del cuestionario. Con la presente investigación, se determinó que el Clima Institucional influye en un 43.8% sobre la gestión administrativa. El clima institucional, correspondiente al diseño organizacional, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional. El clima institucional, expresado en la cultura de la organización influye en un 43.8% sobre la gestión institucional, todo ello al 95% de confianza.

MARTINEZ, F. (2015). En su Tesis Planteó la Relación entre la evaluación de la gestión administrativa con la calidad educativa esta investigación se ubica

en el tipo cuantitativo, descriptivo, utilizando el diseño correlacional; en la presente tesis se explica que en la institución donde se lleva a cabo la investigación no hay una formación adecuada en los directivos, y administran guiados por la experiencia y la intuición, ello según Martínez, no permite una adecuada administración. Se determinó que existe una correlación significativa entre dichas variables.

RODRIGUEZ, M. (2012). Explica sobre la influencia que ejerce la Gestión Administrativa en el Clima Organizacional, esta Tesis es no experimental, con diseño correlacional causal. Apoyándose en la estadística descriptiva e inferencial causal, determinándose un nivel significativo de 0.000 ($p < 0.01$) al validar el modelo de regresión Lineal Simple; detectado por la prueba t-Student con un $p < 0.01$. Así el valor del grado de relación es de 0,630** considerado altamente significativo y el coeficiente de determinación afectado a una variable independiente es 0.391 explicando el 39.01% de la variación del Clima Organizacional.

AGUADO, J. (2012). Con esta investigación accedió al Grado de Maestro en Educación. El investigador Aguado manifiesta que en esta escuela ubicada en Ventanilla los docentes desconocen que niveles de clima se da en esta organización, las interrelaciones personales entre los actores educativos no es buena, pero que además se observa distorsión en las comunicaciones. Al procesar los resultados se pudo describir por niveles el clima organizacional y en sus dimensiones: estructura, relaciones, recompensa e identidad. En los casos de las dimensiones: estructura, recompensa e identidad los niveles son aceptables y en

la dimensión relaciones son regulares con respecto al clima organizacional de los docentes que conforman la muestra.

Quichca, G. (2012) Realizó su Tesis en el Instituto Superior Particular “La Pontificia” perteneciente al departamento de Ayacucho. La misma que fue presentada a la Universidad de Nacional Mayor de San Marcos, con la que accedió al Grado de Magister en Educación. Investigación de tipo descriptivo y correlacional. El estudio realizado entre calidad de Gestión Administrativa y el Desempeño Docente determino lo siguiente: La relación entre ambas variables es significativa ello se deduce del análisis en lo que se refiere específicamente a la gestión administrativa, el 16,13 % de estudiantes lo califica como buena y el 45,97 % lo califican de regular. Respecto al desempeño docente el 19,35 % lo define como buena y el 61,29 % lo califica regular observándose que en general, los estudiantes que consideran que la gestión administrativa es buena también piensan que tienen buenos docentes. En lo que se refiere a los equipos de computación, el acceso a internet y correo electrónico con los que cuenta el instituto, la mayoría de los estudiantes lo califican como pésimo. Respecto a la convivencia estudiante-docente en un 37.9% es buena refieren los estudiantes.

Yábar, I. (2013) Con esta investigación realizada para optar el Grado de Magister , a una Institución Educativa dirigido por religiosas ubicada en Lima-Cercado, según se menciona posiblemente no haya una preparación adecuada en los directivos por lo que la práctica directiva es tradicional. La exploración se realiza entre la gestión educativa y la práctica docente, posterior a la aplicación de sus instrumentos se determina que si existe una relación significativa y directa

entre las variables mencionadas y recomienda transitar hacia una gestión democrática, participativa y fomentar una cultura evaluativa.

ÁVILA, H. Y Orantes, M. (2014). En la tesis, para optar el grado de Magister, consideraron tres instituciones de nivel medio localizadas en el país de San Salvador en la que se investigó sobre cómo se desarrolla la Gestión Administrativa considerando los siguientes aspectos: Organización Funcional, Evaluación Institucional, Supervisión, Cultura, Proyectos y Disciplina. Tomando la opinión de los docentes y estudiantes, en cada una de estas instituciones se aplicaron tres cuestionarios, uno para los estudiantes, docentes y el director respectivamente, así mismo se aplicó una guía de observación. La gestión se desarrolla con la participación de los diferentes actores de la comunidad educativa, la coordinación el liderazgo e innovación del director, considerando el impacto del PEI en el funcionamiento de la Institución. Los resultados indicaron que en estas instituciones los aspectos explorados se desarrollan satisfactoriamente.

2.2. Bases teóricas:

2.2.1 Gestión Administrativa

Manual De Gestión Para Directores De Instituciones Educativas (2011) se explica: Que las Instituciones educativas son organizaciones sistémicas donde interactúan y se articulan entre ellos, elementos internos y externos. En la gestión Institucional se consideran las siguientes dimensiones: Pedagógica, Administrativa, Institucional y Comunitaria.

DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA: Se entiende por Conducción de los recursos económicos y financieros, humanos, proceso Técnicos, de seguridad e higiene y control de la Informática. Así como al acatamiento a las normas y supervisión de las funciones. (p. 32-33).

Gómez y Macedo (2010) explica que, Gestión Administrativa es un conjunto de actividades para formar equipos que cumplan objetivos específicos, teniendo en cuenta los siguientes procesos:

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Coordinación
- Control (p. 41)

El investigador Ramírez Cavassa (2002) en su libro “La gestión Administrativa en las instituciones Educativas” nos brinda un importante aporte en este tema: considerando en administración de personal las siguientes Dimensiones:

- La dimensión fisiológica.
- La dimensión psicológica.
- La dimensión social y el ambiente laboral.
- La dimensión económica, la cobertura y seguridad de sus necesidades vitales y de su familia.
- La dimensión de poder de acuerdo a su cargo y responsabilidades.

- La dimensión humana, de seguridad, estabilidad y desarrollo personal que la propia institución deberá consolidar como expectativa a satisfacer en cada uno de sus componentes.

La administración de personal debe darle un trato adecuado al trabajador para que se sensibilice y se identifique con la organización y sienta la necesidad de progreso y crecimiento personal en beneficio de la empresa o Institución Educativa. (p. 143)

El administrador no debe asumir la responsabilidad total de desarrollo humano, sino que en forma compartida concientizar al trabajador para que logre su autodesarrollo. Para ello es necesario que el trabajador reciba instrucciones sobre cómo mejorar sus aptitudes a través del aprendizaje, el adiestramiento, el perfeccionamiento y la especialización. La institución como el individuo debe plantearse el problema de hacer frente a la competencia, a los adelantos tecnológicos; al cómo no quedarse obsoletos. La formación permanente es la respuesta a este problema, partiendo para ello del conocimiento de la institución y del conocimiento tecnológico, aumentando las aptitudes técnicas y el dominio de la comunicación humana en provecho del recurso humano y del aspecto económico financiero de la institución. (p. 149-150)

Las Instituciones Educativa deben ser consideradas una empresa para lo cual son válidas la aplicación de la teoría sobre administración al respecto Acuña manifiesta:

Una de las manifestaciones clásicas y casi consensuales de EMPRESA nos dice que es un ente social (unidad orgánica) establecida para producir un bien u ofrecer un servicio, a cambio de una utilidad, para el efecto se integra con los recursos necesarios y se formalizan de acuerdo con los mecanismos legales pertinentes. (...) Finalmente, la empresa educativa como cualquier otra cumple también propósitos sociales y económicos. Sociales en tanto cubre una necesidad básica de la población; y económicas, en cuanto constituye fuente de empleo para mucha gente y una fuente de ingreso o rentabilidad para los promotores de entidades educativas privadas. (Acuña, 2002, p.43-50).

Por lo expuesto considero que una entidad educativa debe ser concebida y administrada como empresa de carácter eminentemente social, cuya materia prima es la más delicada y de mayor trascendencia entre todas las demás, la formación de conciencias actuales y futuras del país.

2.2.2 Clima Organizacional

Ansion y Villacorta (2004) muestran la exposición presentada por Oscar Silva en donde cita a:

García (1986) quien explica que el clima es un conjunto de interrelaciones entre los miembros de la escuela y que nada tiene que ver la infraestructura así como recursos y materiales que en ella se encuentra.

La continuidad de una organización educativa depende de que las personas que la constituyen, al desarrollar sus roles, puedan alcanzar los objetivos organizacionales, al mismo tiempo que vean cumplidas sus

objetivos propios. Esta doble perspectiva implica que todos los miembros del centro acepten como suyos los fundamentos doctrinales y finalidades generales, lo que se pudiera llamar espíritu del colegio, y acomoden a él sus objetivos particulares.

En la actualidad en toda organización debe practicarse una cultura del estudio del clima organizacional, pues permitirá ir potenciando las debilidades para mejorar el trabajo educativo que se refleje en las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa transformando la gestión en democrática, participativa, colaborativa, fortaleciendo el trabajo en equipo para mejorar los logros de aprendizaje. (p. 278-284).

Según el estudio realizado por García, Rojas y Campos (2002) explica que: Si bien otros elementos contribuyen a crear un determinado tipo de clima laboral, tales como las políticas y la filosofía de la organización, es la interacción de las personas que pertenecen a esta, el elemento fundamental en la creación de este clima. En esta contribución también nos especifica que el clima Organizacional Positivo influye directamente en la motivación de Profesores y discentes para mejorar los logros de aprendizaje (p. 394).

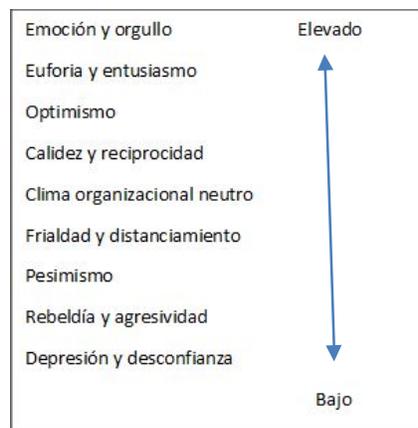
El doctor Chiavenato (2011) expresa lo siguiente sobre clima organizacional: grado de adaptación en la relación entre personas y organizaciones. Se refiere a la adaptación de las necesidades fisiológicas y

de seguridad así también las necesidades sociales de estima y autorrealización y ello depende plenamente de la autoridad.

Una buena adaptación significa salud mental. Las características principales son:

- Las personas se sienten bien consigo mismas.
- Se sienten bien en relación con otras personas.
- Son capaces de enfrentar las demandas de la vida y de las circunstancias.

La motivación de los miembros de la organización se relaciona directamente con el Clima Organizacional. Y se evidencia cuando el personal de una organización se encuentra con una motivación elevada mostrando alegría, interés por su trabajo y colaboración con sus compañeros, determinando que el clima en la organización sea elevado. Por el contrario si la motivación es baja porque la relación entre compañeros es no es adecuada el clima tiende a ser baja. El doctor Chiavenato, nos presenta el siguiente cuadro.



(p., 74)

Por lo expuesto en líneas arriba por los investigadores citados el clima organizacional influye en los logros de aprendizaje y metas institucionales.

2.3 Marco conceptual

- **Gestión:** Implica un Proceso Administrativo.
- **Gestión Educativa:** Es el proceso Administrativo mediante el cual se conduce y administra un Centro Educativo.
- **Administración:** Se refiere a la conducción de las organizaciones en la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos: financieros, materiales, tecnológicos, del conocimiento, etc. con el fin de dar cumplimiento y lograr los objetivos institucionales.
- **Calidad:** es el valor agregado que se da a un producto o servicio, que satisfaga las expectativas de los clientes, y se alcance la eficacia y eficiencia.
- **Calidad Educativa:** Implica el desempeño de los actores educativos, particularmente de los maestros y la dirección de los Centros Educativos quienes con sus valores, actitudes y capacidades toman decisiones sobre cómo aprovechar los recursos disponibles para mejorar el aprendizaje y el servicio Educativo.
- **Coordinación:** El manejo del personal ya no puede seguir siendo autoritario, ni de un solo lado; la coordinación, entre todos los estamentos de la institución para una mejor conducción del recurso humano, obedece a la conjugación de intereses de la misma y del trabajador. Esté, por lo tanto, debe participar en la medida de lo posible en lo que se refiere a políticas de

personal y a decisiones sobre tales o cuales actividades, convenios y modificaciones de las mismas (Ramírez, 2004, p. 43).

- **Comunicación:** Debe ser integral, es decir las comunicaciones entre los diferentes actores de debe realizarse adecuadamente con cada uno de los integrantes de la comunidad o/u organización, por lo que se debe elegir los mecanismos necesarios de participación de la información. (Ramírez, 2004, p. 43).
- **Cultura de Calidad:** Es todo un hábito de hacer las cosas bien y de respetar lo que se ha acordado y establecido. El buen trabajo se basa en la confianza; la cual surge entre dos entes cuando existe la seguridad de que se respetará lo establecido entre ambos.
- **Eficiencia:** Se refiere a la acción de lograr los objetivos con un buen uso de los recursos.
- **Eficacia:** Se refiere a alcanzar los resultados. Concentrándose en el éxito.
- **Educación:** Proceso formal y sistemático que corresponde a toda la comunidad, que tiene por objeto asegurar la conservación de un estado de salud mental tanto en el educando como en el educador.
- **Docente:** Es aquel profesional en la pedagogía que enseña, orienta y educa al estudiante para lograr un estatus social y el individuo cumpla un rol en la sociedad.
- **Dirección:** Implica la capacidad de dirigir. Factor del proceso administrativo que faculta la capacidad y habilidad de ordenar y hacer cumplir las órdenes.

- Clima social. En todo trabajo incide la situación del trabajador y su entorno laboral lo que da como resultado el perfil del clima social de la institución. Por consiguiente, conviene administrarlos en conjunto ya que mantienen entre si una relación demasiado compleja, que cambia rápidamente, a medida que varían las circunstancias del trabajo. Por un lado, se debe considerar el aspecto económico y, por el otro, lo que motiva y empuja al hombre al trabajo al verse obligado a colmar sus necesidades. Estas necesidades humanas se ordenan dentro de una jerarquía de valores; y no solamente está jerarquía es diferente a cada individuo, sino que puede modificarse según unas u otras circunstancias (Ramírez, 2004, p. 152).
- Currículo: Es la organización sistemática de las actividades de enseñanza aprendizaje destinadas a desarrollar en las personas la competencia o profesión. El diseño curricular es el proceso por medio del cual se estructura los programas de formación, en el cual se define el perfil de competencias de la ocupación, objetivos educativos contenidos pre requisitos para los productos, estructura, método de enseñanza aprendizaje.
- Metodología de la Enseñanza Aprendizaje: Se entiende por método al conjunto de estrategias, procedimientos, técnicas sistemáticas estructuradas y lógicamente coordinadas para conducir el aprendizaje.
- Motivación del personal: Lograr que la persona se sienta a gusto con su trabajo es una buena política motivacional, basada en el plan de carrera del individuo , en su participación en la toma de decisiones en ayudarlo a su auto capacitación, en el reconocimiento de su trabajo en el apoyo permanente a su

actuación creando un clima laboral sano y humano , en fin en una proyección de dicho reconocimiento y apoyo a los familiares del mismo, bastara para que el comportamiento individual y de grupo , se afiance en el marco de la calidad y de la productividad que requiere la institución (Ramírez, 2004, p. 152).

- Gerencia: Es el ejercicio del rol y de las funciones de conducción general de las operaciones de una empresa consentido corporativo liderando el esfuerzo estructurado y comprometido del conjunto humano que conforman la organización.
- Dirección Estratégica: Es una actividad de dinámica social que se da en un ambiente organizacional con la presencia de un líder y colaborador en donde el ejercicio de autoridad respalda la acción de conducir y la responsabilidad, garantiza que cada miembro cumpla con las tareas que han sido asignadas que incluye en su perfil: conocimientos, habilidades, información y experiencias.
- Desarrollo Organizacional: Enfoque sistemático, integral y planeado para mejorar la eficacia de los grupos de personas y toda la organización, usa varias técnicas para identificar y resolver problemas.
- Clima Institucional: Está determinada por un conjunto de interacciones entre los miembros de una organización y la participación en la gestión de la misma.
- Educar para la Democracia: La escuela tiene que promover espacios de participación para que los diferentes actores se desenvuelvan en el ejercicio de expresar sus ideas y desarrollen habilidades sociales, capacidades para una

convivencia ciudadana de respeto a la opinión de los otros desarrollando la asertividad, tolerancia, reflexión y juicio crítico.

- Rendimiento Académico: Se define como un constructo susceptible de adoptar valores cuantitativos y cualitativos, a través de los cuales existe una aproximación a la evidencia y dimensión del perfil de habilidades, conocimientos, actitudes y valores desarrollados por el alumno en el proceso de enseñanza aprendizaje. Es una comprensión integrada de manera inductiva o deductiva a través de una perspectiva holística (desarrollo de habilidades sociales y autocontrol) vista desde el currículo y la gerencia de la institución educativa.
- LA PLANEACIÓN: La planeación consiste en una serie de procesos para llegar a la meta fijada, Para el cumplimiento de la meta se involucra a todo el personal y se elabora un plan estratégico.
- PLANEACIÓN ESTRATEGICO: Está constituido por varias fases entre las cuales se debe analizar el entorno de la organización, la Misión y Visión, trazar la estrategia así como los objetivos, planes de acción y un monitoreo constante. .

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo cuantitativo y se ubica en el nivel descriptivo correlacional respecto a que se parte de la recolección de datos de la realidad administrativa de la I.E. “Javier Heraud” N° 3039 de San Martín de Porres de la UGEL 02- DRELM. 2014-2015, para luego pasar al nivel correlacional sobre cómo se relaciona la variable independiente respecto a la dependiente.

Investigación correlacional: Se realiza para evaluar la relación existente entre dos o más variables

3.2 Diseño de investigación

La presente investigación es no experimental, transeccional y correlacional.

$$M: O_X-----r-----O_Y$$

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan la información o los datos en un solo momento.

3.3 Población y muestra:

Población: La Institución Educativa en la cual se desarrolla la investigación cuenta con 10 secciones y con 240 estudiantes en el nivel secundario y con 6 secciones en el nivel primario, con 182 estudiantes, en la modalidad de menores, en la parte administrativa la Institución cuenta con una plaza de director, una de subdirección, una coordinadora administrativa, 26 profesores, 2 auxiliares de educación con estudios pedagógicos, un profesor encargado del aula de CRT, una auxiliar de laboratorio, una secretaria y cinco personales de servicio

Muestra: Para el presente estudio la muestra está conformada por 30 personas denominándose Muestreo Censal.

Se consideró a toda la población de la institución educativa excepto 9 trabajadores contratados que tienen menos de seis meses de trabajo porque no conocen la realidad institucional, en algunos caso solo tienen días de contrato. Todos los demás miembros participan, siendo 6 administrativos y 24 docentes totalizando 30 personas a los cuales se les aplicó, mediante la técnica de la encuesta, su instrumento el cuestionario.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se empleó la Encuesta.

Instrumentos: El cuestionario.

El instrumento de Investigación se validó por juicio de expertos, a los cuales paso a mencionarlos:

- José Jesús Pariona Martínez, Coordinador General del Post Grado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Grado de Doctor en Educación.

- Cornelio Gonzales Torres, Docente Universitario en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Grado de Doctor en Educación.
- Carmen Rosa Quesada Ramírez, Docente de la Institución Educativa Argentina. Grado de Magister en Docencia Universitaria.
- Rodolfo A. Inti Oropeza, Docente del Colegio Nacional Argentina. Grado de Magister.
- Milagros Piñan Guerra, Labora en el programa de Gestión para Directores de la Universidad Nacional del Callao. Grado de Magister en Educación.

Los profesionales que participaron en el juicio de expertos son profesionales de reconocida trayectoria profesional cuentan en su perfil profesional con una Maestría en Gestión Administrativa en Educación, laboran en Instituciones Educativas y Centros Universitarios en donde día a día se desenvuelven en el tema de planificación y gestión administrativa de la educación y su relación con el clima organizacional.

El juicio de expertos se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en este, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones. La identificación de las personas que formaran parte del juicio de expertos es una parte crítica en este proceso, frente a lo cual Skjong y Wentworht (2000) proponen los siguientes criterios de selección: (a) Experiencia en la realización de juicios y toma de decisiones basada en evidencia o experticia (grados, investigaciones, publicaciones, posición, experiencia y premios entre otras), (b) reputación en la comunidad, (c) disponibilidad y motivación para participar, y (d)

imparcialidad y cualidades inherentes como confianza en sí mismo y adaptabilidad. También plantean que los expertos pueden estar relacionados por educación similar, entrenamiento, experiencia, entre otros (Escobar y Cuervo, 2008, p. 29)

Para la validación de contenido de los instrumentos de investigación, tanto el utilizado para medir la variable Gestión Administrativa (14 ítems), como el elaborado para medir la variable Clima Organizacional (17 ítems), se recurrió al método de Jueces Expertos, por el cual se solicitó el concurso de 5 docentes cuyos grados son: doctores y Magister en gestión educativa tal como se explica en el párrafo anterior. Para la revisión de ambos cuestionarios, de acuerdo a los criterios gramatical y de constructo. Es decir, según el criterio gramatical, para determinar si la pregunta está bien construida y no se presta a ambigüedades; y de acuerdo al criterio de constructo, para establecer si cada una de las preguntas corresponde precisamente al indicador de la variable que se desea medir.

Luego de las dilucidaciones realizadas, los Jueces Expertos valoraron cada uno de los ítems de ambas variables de estudio, asignándoles una calificación que, en general, otorga a los cuestionarios un alto nivel de validez de contenido, considerándose, por consiguiente, válidos y aptos para su aplicación a la muestra de investigación.

Confiabilidad: Para obtener la confiabilidad de los instrumentos, se tuvo en cuenta la técnica de consistencia interna, cuyo índice es el coeficiente alfa de Cronbach. Luego de aplicadas las encuestas a una muestra de 30 sujetos, se procesaron los datos de los ítems de ambos cuestionarios con el programa

estadístico IBM SPSS 22, siendo los resultados los siguientes: en el caso de los ítems de la variable Gestión Administrativa, el valor de alfa de Cronbach obtenido fue de 0,645, valor que califica al instrumento como de consistencia interna aceptable; mientras que para los ítems de la variable Clima organizacional, el valor de alfa de Cronbach fue de 0,862, valor que califica al instrumento como de muy alta consistencia interna. En resumen, se asevera que ambos cuestionarios reúnen las condiciones psicométricas solicitadas y son por consiguiente, confiables e idóneos para su administración a la muestra de estudio.

El juicio de los expertos determinó que la Encuesta reúne los requisitos de un buen instrumento de medición, de acuerdo a los criterios de validez y confiabilidad, cumpliendo la validez en el contenido, validez de criterio y validez de constructo. Determinándose que el instrumento es válido y consistente en todas las preguntas.

La investigadora Dolores Frías Navarro (2014), En un estudio denominado apuntes de SPSS publicó una cita de: Huh, Delorme & Reid (2006): el valor de fiabilidad en investigación exploratoria debe ser igual o mayor a 0.6. (P., 3)

Posteriormente lo expresado por Huh, Delorme & Reid (2006) también sirvió para sustentar la investigación sobre “Propiedades psicométricas de My-School4web: programa informático de simulación 3D encaminado a la detección de consumo de sustancias, acoso escolar y alteraciones de la imagen corporal” (2013) los investigadores fueron Adolfo J. Cangas*, José Gallego, José M. Aguilar-Parra, Mónica Salinas, Universidad de Almería, España Roberto Zárate Universidad de California en Los Ángeles, USA Christian Roith Universidad de

Almería, España. Quienes a la letra manifiestan: “Tal y como señalan Huh, Delorme & Reid (2006), que afirman que el valor de fiabilidad en investigación exploratoria debe ser igual o mayor a 0.6, se puede afirmar que los valores detectados en la fiabilidad de la escala son aceptables (p. 313)

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Obtenida la información se codificara e ingresará al programa SPSS 22.

Análisis de datos.

Análisis estadístico descriptivo, con cálculos de distribución porcentual para las variables respectivas.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En primer lugar, de acuerdo a los objetivos de la investigación formulados y atendiendo las variables de estudio: Gestión administrativa y Clima organizacional se organizaron y analizaron los resultados obtenidos. Para la clasificación de los datos de estas variables, así como de sus respectivas dimensiones, se utilizó la prueba de Estatinos, mediante la cual, en el caso de Gestión administrativa, esta se clasifica en las categorías Deficiente, Regular y Bueno; y en el caso de Clima organizacional, en los niveles Desfavorable, Medianamente favorable y Favorable.

Posteriormente se examinaron las variables por su relación, eligiendo como prueba estadística paramétrica la correlación lineal de Pearson para la comprobación de las hipótesis. En tal sentido, se procedió a correlacionar las variables de investigación y luego, a correlacionar las dimensiones de la primera variable con cada una de la segunda variable, para posteriormente realizar la contrastación de cada hipótesis tomando la decisión estadística respectiva.

4.1 Presentación de los resultados por variables.

4.1.1 Resultados Descriptivos de los Datos Personales:

Tabla 1

Frecuencias y porcentajes según la variable: sexo en docentes y administrativos.

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	17	56,7%
Masculino	13	43,3%
Total	30	100,0%

Más de la mitad (56,7%) de los integrantes que laboran como docentes y administrativos de la I.E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres pertenecen al sexo femenino, en tanto que el 43,3% corresponde al sexo masculino.

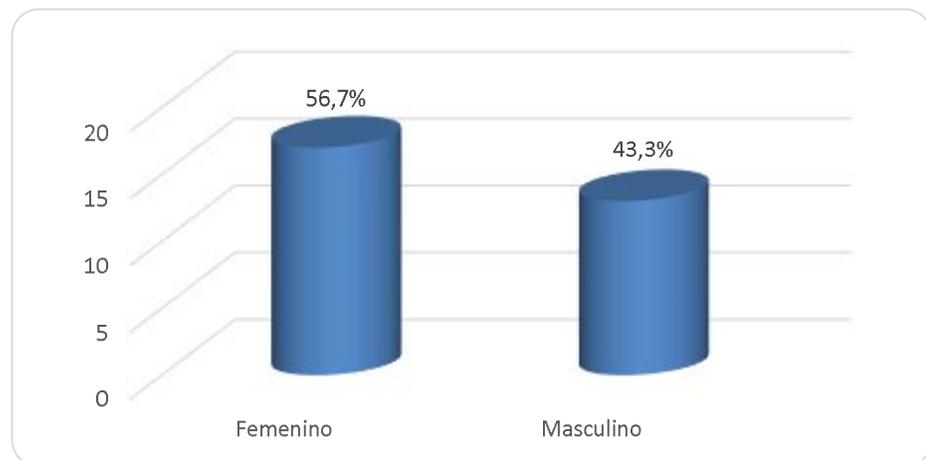


Gráfico 1. Variable: sexo en el personal que labora en la I.E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

Tabla 2

Frecuencias y porcentajes según la variable: edad en docentes y administrativos de la I.E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres.

	Frecuencia	Porcentaje
20 a 30	1	3,3%
31 a 40	3	10,0%
41 a 50	13	43,3%
51 a 60	11	36,7%
61 a más	2	6,7%
Total	331	100,0%

El 43,3% de los integrantes del personal docente y administrativo se ubica en el rango de 41 a 50 años de edad; el 36,7%, entre los 51 y 60 años; el 10%, en el grupo etario de 21 a 40 años; el 6,7%, entre 61 y más años; y solo el 3,3%, entre 20 y 30 años. y más años; y solo el 3,3%, entre 20 y 30 años.

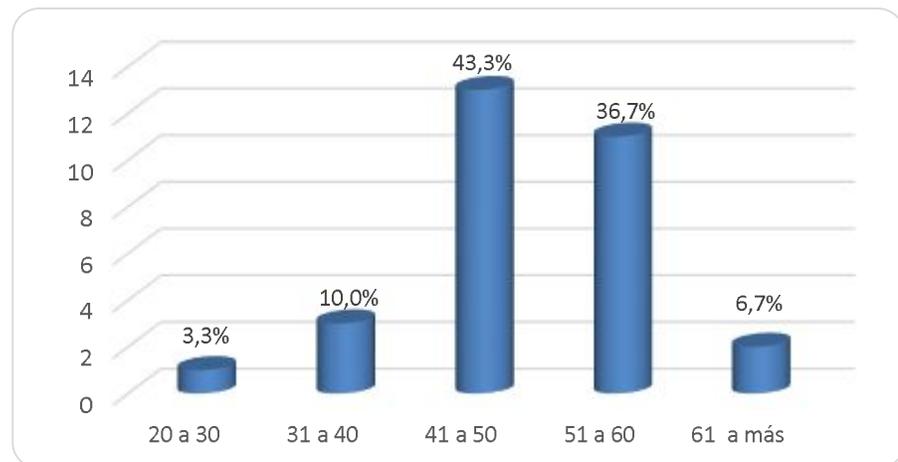


Gráfico 2. Variable: edad en el personal pertenecientes a la I.E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres.

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes según la variable: estudios en el personal docente y administrativo de la I.E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado	12	40,0%
Diplomado	6	20,0%
Segunda especialidad	4	13,3%
Maestría	8	26,7%
Total	331	100,0%

El 40% de los integrantes del personal docente y administrativo ha seguidos estudios para la licenciatura; un 26,7% ha llevado maestría; mientras que el 20% realizó un diplomado; y el 13,3%, una segunda especialidad.



Gráfico 3. Variable: grado de estudios en el personal de la I.E.

Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

Tabla 4

Frecuencias y porcentajes según la variable: área laboral de los docentes y administrativos de la I.E Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

	Frecuencia	Porcentaje
Profesor	24	80,0%
Personal administrativo	6	20,0%
Total	331	100,0%

Se observa que el 80% de la población de estudio de la I.E. Javier Heraud se encuentra laborando de profesor; en tanto que el 20%, de administrativo

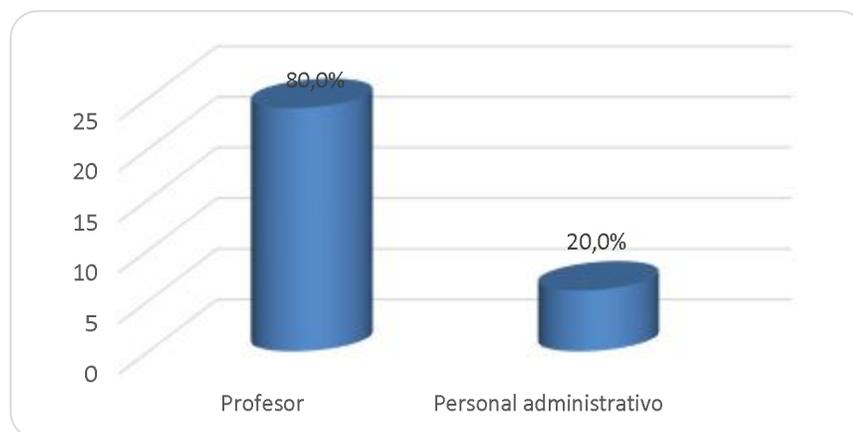


Gráfico 4. Variable: área laboral del personal de la I.E. Javier

Heraud N° 3039 de San Martín de Porres.

4.1.2 Resultados Descriptivos de la Variable: Gestión Administrativa:

Tabla 5

Frecuencias y porcentajes en la dimensión: Participación democrática en la gestión, en los docente y administrativo de I.E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje. acumulado
Deficiente	8	26,7%	26,7%
Regular	16	53,3%	80,0%
Bueno	6	20,0%	100,0%
Total	30	100%	

En la dimensión: Participación democrática en la gestión, visualizamos que el 53,3% de los integrantes de los docentes y administrativos señala que la I.E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres. se ubica en el nivel regular; el 26,7%, que se encuentra en un nivel deficiente; y el 20%, en un buen nivel.

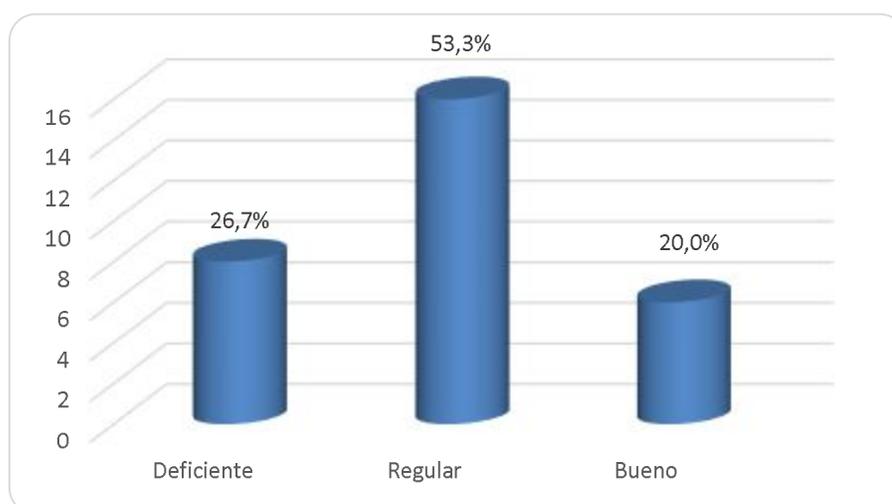


Gráfico 5. Dimensión: Participación democrática en la gestión, en el personal de la I. E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres.

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes en la dimensión: Cumplimiento de funciones, en el personal docente y administrativo de la I.E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	7	23,3%	23,3%
Regular	19	63,3%	86,7%
Bueno	4	13,3%	100,0%
Total	30	100,0%	

Respecto a la dimensión: Cumplimiento de funciones, el 63,3% de los integrantes de los docente y administrativo indica que la I.E. Javier Heraud se encuentra en un nivel regular; el 23,3%, que se sitúa en un nivel deficiente; mientras que el 13,3%, que se ubica en un buen nivel.

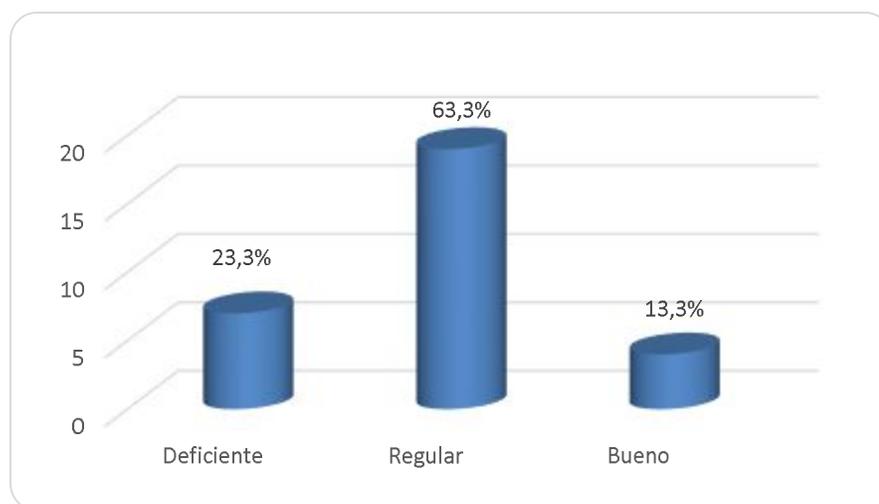


Gráfico 6. Dimensión: Cumplimiento de funciones, del personal de la I.E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

Tabla 7

Frecuencias y porcentajes en la dimensión: Transparencia y equidad en la gestión administrativa, en los docente y administrativo de la I.E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	7	23,3%	23,3%
Regular	15	50,0%	73,3%
Bueno	8	26,7%	100,0%
Total	30	100,0%	

Con relación a la dimensión: Transparencia y equidad en la gestión administrativa, el 50%, es decir, la mitad, de los integrantes de los docentes y administrativos afirman que la I.E. Javier Heraud se halla en un nivel medio; el 26,7% manifiesta que se encuentra en un buen nivel; y el 23,3%, que se ubica en un nivel deficiente.

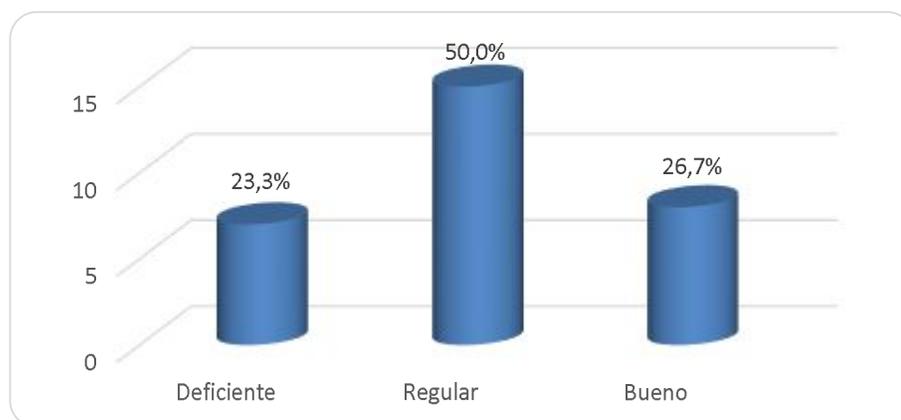


Gráfico 7. Distribución de los porcentajes en la dimensión:

Transparencia y equidad en la gestión administrativa, en los docentes y administrativos de la I.E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

Tabla 8

Frecuencias y porcentajes en la escala total de la variable: Gestión administrativa, en el personal de la I. E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	9	30,0%	30,0%
Regular	14	46,7%	76,7%
Bueno	7	23,3%	100,0%
Total	30	100,0%	

Con referencia a la variable: Gestión administrativa, se observa que el 46,7% de los integrantes del personal señala que la Institución Educativa Javier Heraud esté en un nivel regular; en tanto que el 30% opina que se ubica en un nivel deficiente; y el 23,3%, que se halla en un buen nivel.

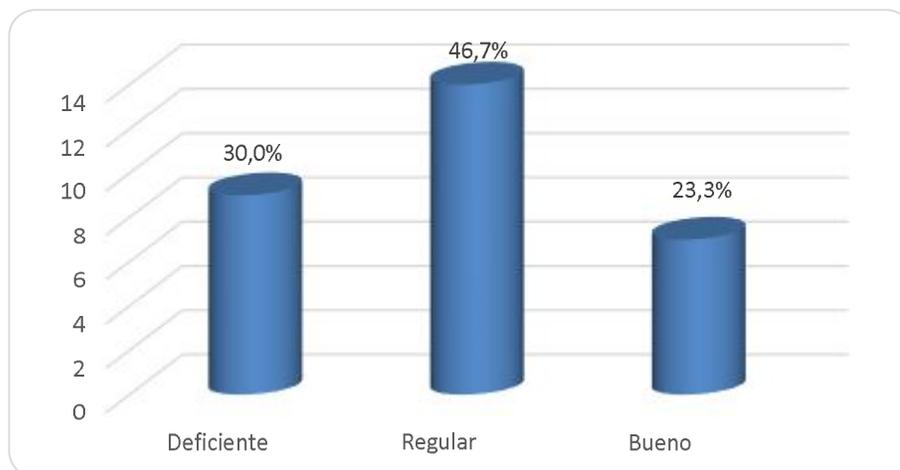


Gráfico 8. Variable: Gestión administrativa, en el personal de la I. E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

4.1.3 Resultados Descriptivos de la Variable: Clima Organizacional

Tabla 9

Frecuencias y porcentajes en la dimensión: Relaciones humanas, en los trabajadores de la I. E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres.

	frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	7	23,3%	23,3%
Medianamente favorable	19	63,3%	86,7%
Favorable	4	13,3%	100,0%
Total	30	100,0%	

Considerando la dimensión: Relaciones humanas, se aprecia que el 63,3% de los integrantes opina que la Institución Educativa Javier Heraud presenta un nivel de clima medianamente favorable; mientras

que el 23,3% expresa que se encuentra en un nivel desfavorable; y el 13,3%, en un nivel favorable.

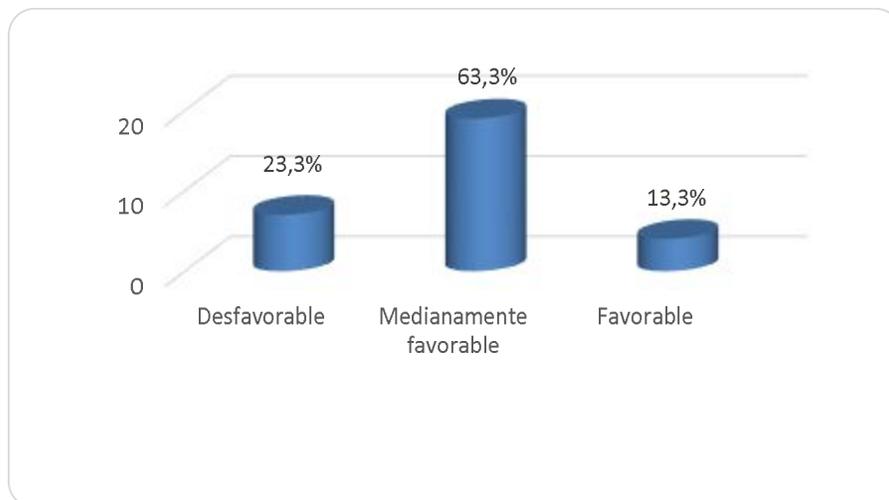


Gráfico 9. Distribución de los porcentajes en la dimensión: Relaciones humanas, en el personal de la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

Tabla 10

Frecuencias y porcentajes en la dimensión: Liderazgo, en los trabajadores de la I. E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	8	26,7%	26,7%
Medianamente favorable	16	53,3%	80,0%
Favorable	6	20,0%	100,0%
Total	30	100,0%	

Teniendo en cuenta la dimensión: Liderazgo, se aprecia que el 53,3% de los integrantes del personal refiere que la Institución Educativa Javier

Heraud se ubica en un nivel de clima medianamente favorable; en tanto que el 26,7% indica que se sitúa en un nivel desfavorable; y el 20%, en un nivel favorable.

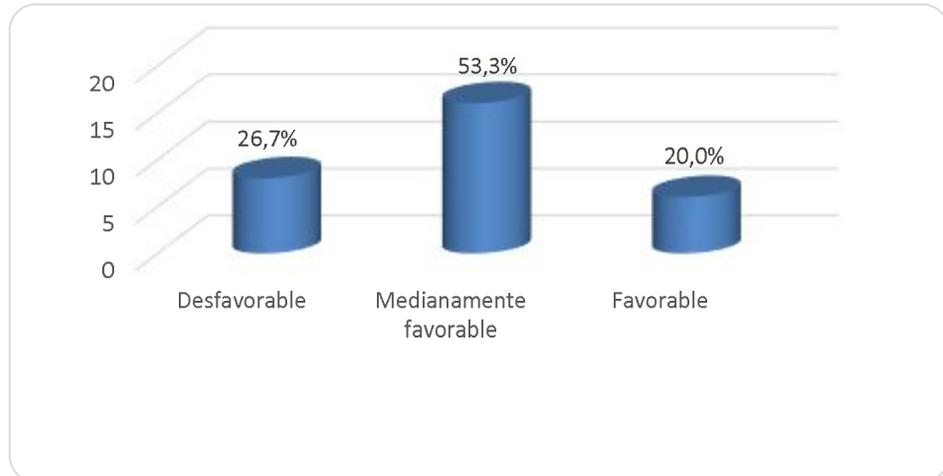


Gráfico 10. Distribución de los porcentajes en la dimensión: Liderazgo de la I. E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres

Tabla 11

Frecuencias y porcentajes en la dimensión: Organización de la institución educativa (direccionalidad), en los trabajadores de la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	6	20,0%	20,0%
Medianamente favorable	19	63,3%	83,3%
Favorable	5	16,7%	100,0%
Total	30	100,0%	

Con relación a la dimensión: Organización de la institución educativa (direccionalidad), se puede observar que el 63,3% de los trabajadoresl

refiere que la Institución Educativa Javier Heraud se encuentra en un nivel de clima medianamente favorable; el 20% señala que se ubica en un nivel desfavorable; en tanto que el 16,7%, en un nivel favorable.

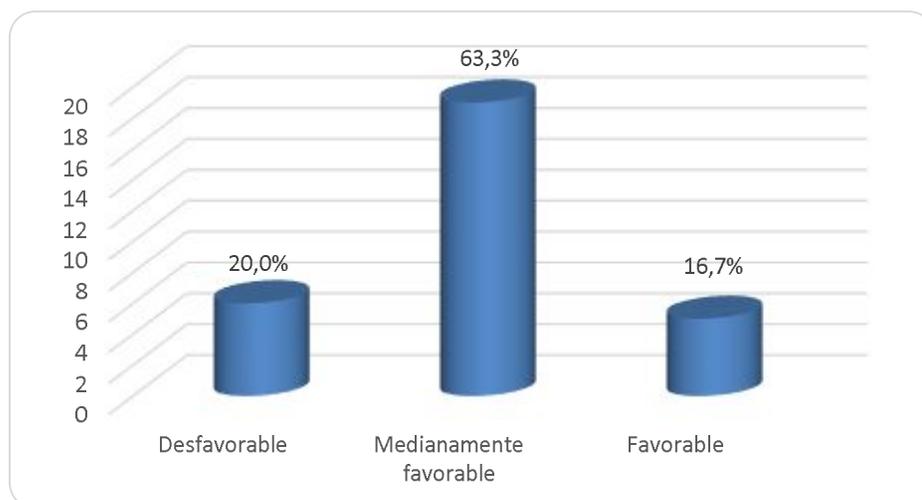


Gráfico 11. Dimensión: Organización de la institución educativa (direccionalidad), en el personal de la I.E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

Tabla 12

Resultados respecto a la variable: Clima organizacional, entre los trabajadores de la I. E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desfavorable	7	23,3%	23,3%
Medianamente favorable	18	60,0%	83,3%
Favorable	5	16,7%	100,0%
Total	30	100,0%	

Con referencia a la escala total de la variable: Clima organizacional, se puede apreciar que el 60% de los integrantes de los trabajadores manifiesta que, la I. E. Javier Heraud presenta un nivel de clima medianamente favorable; el 23,3% indica que se ubica en un nivel desfavorable; y el 16,7%, en un nivel favorable.

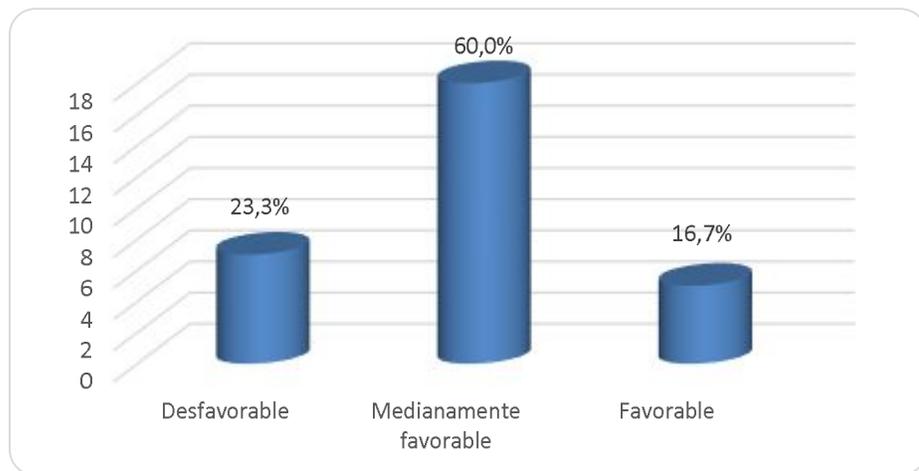


Gráfico 12. Resultados de la escala total de la variable: Clima organizacional, en los trabajadores de la I.E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres

4.2 Contrastación de Hipótesis

Se ha utilizado, para la contrastación de las hipótesis de estudio, la correlación lineal de Pearson como prueba estadística paramétrica, que permite determinar la relación entre las variables de estudio: Gestión administrativa y Clima organizacional en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039; así como la relación entre cada una de las dimensiones tanto de una como de la otra variable.

Contrastación de la hipótesis general

H_a: La gestión administrativa influye positivamente en el clima organizacional de la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02.

H₀: La gestión administrativa no influye positivamente en el clima organizacional de la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02.

Tabla 13

Correlación entre las variables de estudio Gestión administrativa y Clima organizacional entre los trabajadores de la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres

		<i>Clima organizacional</i>
<i>Gestión administrativa</i>	Correlación de Pearson	0,680**
	Sig. (unilateral)	0,000
	N	30

** Significativo al nivel de $p < 0,01$.

Como se aprecia en la tabla 13, el coeficiente de correlación obtenido ($r = 0,680$; Sig. = $0,000$) entre las variables de estudio: Gestión administrativa y Clima organizacional, es un valor moderado, en opinión de Elorza (1987). Por tal razón, este resultado es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,01$, y es indicador de que existe correlación significativa y positiva entre ambas variables; es decir, se puede afirmar que la gestión administrativa influye

de manera significativa y positiva en el clima organizacional de la mencionada Institución Educativa.

Decisión: Por lo tanto, al contar con un resultado significativo, se decide rechazar la hipótesis nula.

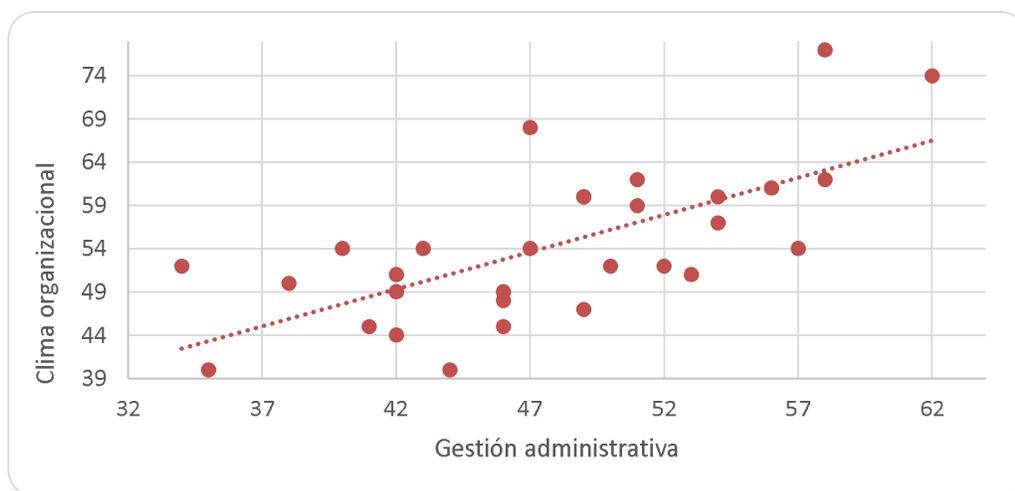


Gráfico 13. Diagrama de dispersión de la correlación entre las variables de estudio Gestión administrativa y Clima organizacional entre los trabajadores de la I. E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

Contrastación de las hipótesis específicas

H₁: La dimensión: **participación democrática en la gestión** influye positivamente en la dimensión: **relaciones humanas** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02.

H₀: La dimensión: **participación democrática en la gestión** no influye positivamente en la dimensión: **relaciones humanas** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02.

Tabla 14

Correlación entre las dimensiones: Participación democrática en la gestión y Relaciones humanas, entre los trabajadores de la I. E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres

		<i>Relaciones humanas</i>
<i>Participación democrática en la gestión</i>	Correlación de Pearson	0,588**
	Sig. (unilateral)	0,000
	N	30

** Significativo al nivel de $p < 0,01$.

De acuerdo a lo observado en la tabla 14, el coeficiente de correlación obtenido ($r = 0,588$; Sig. = $0,000$) entre las dimensiones: Participación democrática en la gestión y Relaciones humanas, es un valor moderado, según lo propuesto por Elorza (1987). No obstante, este resultado es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,01$, y permite establecer una correlación significativa y positiva entre ambas dimensiones; es decir, la participación democrática influye de manera significativa y positiva en las relaciones humanas en el personal docente y administrativo de la I. E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres.

Decisión: Por consiguiente, al disponer de un resultado significativo, se decide rechazar la hipótesis nula.

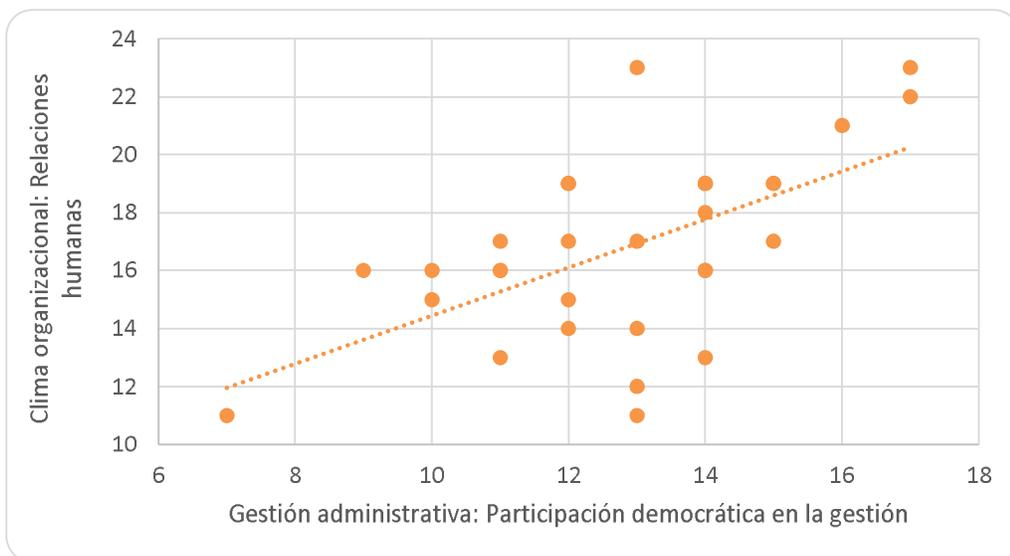


Gráfico 14. Diagrama de dispersión de la correlación entre las dimensiones: Participación democrática en la gestión y Relaciones humanas, entre el personal de la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

H₂: La dimensión: **participación democrática en la gestión** influye positivamente en la dimensión: **liderazgo** en la I. E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres, UGEL 02.

H₀: La dimensión: **participación democrática en la gestión** no influye positivamente en la dimensión: **liderazgo** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres, UGEL 02.

Tabla 15

Correlación entre las dimensiones: Participación democrática en la gestión y Liderazgo, en la I. E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres.

		<i>Liderazgo</i>
<i>Participación democrática en la gestión</i>	Correlación de Pearson	0,390*
	Sig. (unilateral)	0,017
	N	30

** Significativo al nivel de $p < 0,05$.

Como se observa en la tabla 15, el coeficiente de correlación obtenido ($r = 0,390$; Sig. = $0,017$) entre las dimensiones: Participación democrática en la gestión y Liderazgo, es un valor débil, según lo indicado por Elorza (1987). Sin embargo, este resultado es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,05$, y permite establecer una correlación significativa y positiva entre ambas dimensiones; es decir, la participación democrática influye de manera significativa y positiva en el liderazgo en el personal docente y administrativo de la I. E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres.

Decisión: En consecuencia, al haberse obtenido un resultado significativo, se decide rechazar la hipótesis nula.

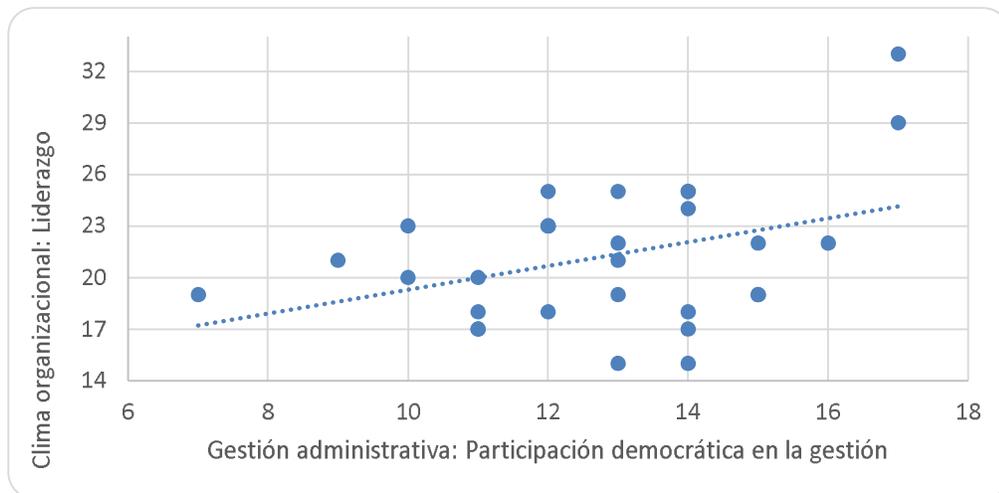


Gráfico 15. Diagrama de dispersión de la correlación entre las dimensiones: Participación democrática en la gestión y Liderazgo en la I. E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

H₃: La dimensión: **participación democrática en la gestión** influye positivamente en la dimensión: **organización de la institución educativa (direccionalidad)** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres, UGEL 02.

H₀: La dimensión: **participación democrática en la gestión** no influye positivamente en la dimensión: **organización de la institución educativa (direccionalidad)** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres, UGEL 02.

Tabla 16

Correlación entre las dimensiones: Participación democrática en la gestión y Organización de la institución educativa (direccionalidad), Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

		<i>Organización de la institución educativa (direccionalidad)</i>
<i>Participación democrática en la gestión</i>	Correlación de Pearson	0,686**
	Sig. (unilateral)	0,000
	N	30

** Significativo al nivel de $p < 0,01$.

Como se aprecia en la tabla 16, el coeficiente de correlación obtenido ($r = 0,686$; Sig. = 0,000) entre las dimensiones: Participación democrática en la gestión y Organización de la institución educativa (direccionalidad), es un valor moderado, según lo indicado por Elorza (1987). No obstante, este resultado es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,01$, y permite determinar una correlación significativa y positiva entre ambas dimensiones; es decir, la participación democrática influye de manera significativa y positiva en la organización de la institución educativa (direccionalidad) Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

Decisión: Por lo tanto, al disponer de un resultado significativo, se decide rechazar la hipótesis nula.

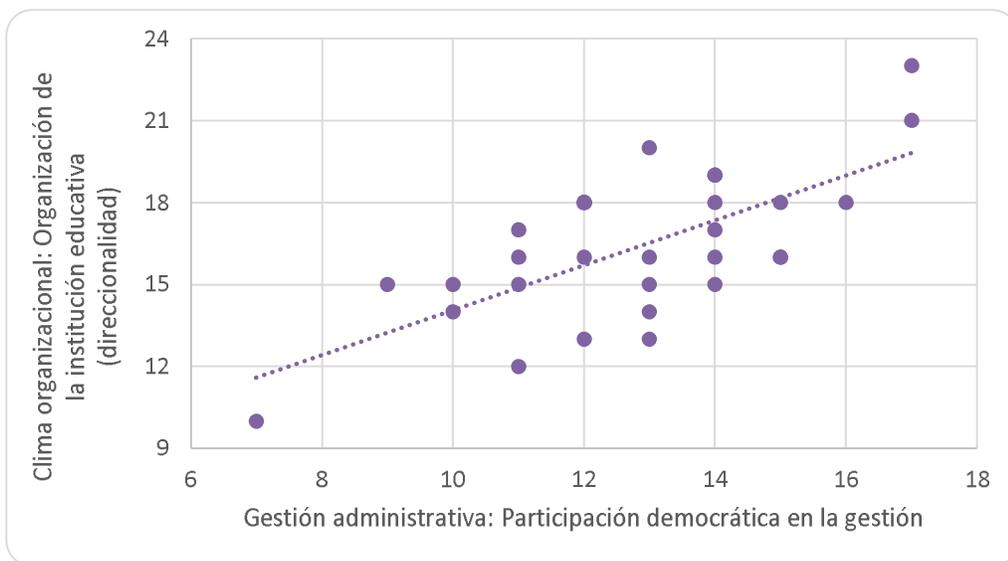


Gráfico 16. Diagrama de dispersión de la correlación entre las dimensiones: Participación democrática en la gestión y Organización de la institución educativa (direccionalidad), Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

H₄: La dimensión: **cumplimiento de funciones** influye positivamente en la dimensión: **relaciones humanas** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres, UGEL 02.

H₀: La dimensión: **cumplimiento de funciones** no influye positivamente en la dimensión: **relaciones humanas** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres, UGEL 02

Tabla 17

Correlación entre las dimensiones: Cumplimiento de funciones y Relaciones humanas, entre los trabajadores de la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres.

		<i>Relaciones humanas</i>
<i>Cumplimiento de funciones</i>	Correlación de Pearson	0,613**
	Sig. (unilateral)	0,000
	N	30

** Significativo al nivel de $p < 0,01$.

En la tabla 17 se observa que el coeficiente de correlación obtenido ($r = 0,613$; Sig. = $0,000$) entre las dimensiones: Cumplimiento de funciones y Relaciones humanas, es un valor moderado, según lo indicado por Elorza (1987). No obstante, este resultado es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,01$, lo cual indica que existe una correlación significativa y positiva entre ambas dimensiones; en otros términos, el cumplimiento de funciones influye de manera significativa y positiva en las relaciones humanas en el personal docente y administrativo de la I. E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres.

Decisión: Al contar con un resultado significativo, se decide rechazar la hipótesis nula.

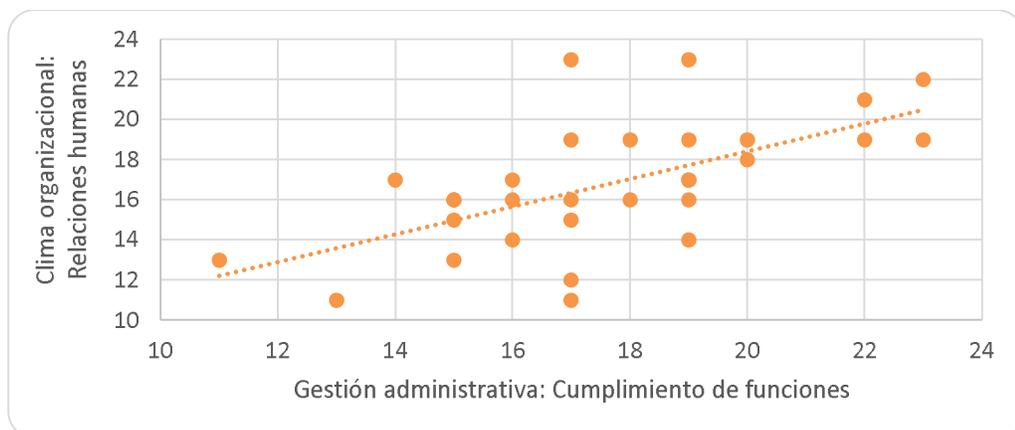


Gráfico 17. Diagrama de dispersión de la correlación entre las dimensiones: Cumplimiento de funciones y Relaciones humanas, entre los trabajadores de la I. E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres

H₅: La dimensión: **cumplimiento de funciones** influye positivamente en la dimensión: **liderazgo** en la I. E. Javier Heraud N° 3039.

H₀: La dimensión: **cumplimiento de funciones** no influye positivamente en la dimensión: **liderazgo** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039.

Tabla 18

Correlación entre las dimensiones: Cumplimiento de funciones y Liderazgo, en la I.E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres.

		<i>Liderazgo</i>
<i>Cumplimiento de funciones</i>	Correlación de Pearson	0,505**
	Sig. (unilateral)	0,002
	N	30

** Significativo al nivel de $p < 0,01$.

Como se registra en la tabla 18, el coeficiente de correlación obtenido ($r = 0,505$; Sig. = 0,002) entre las dimensiones: Cumplimiento de funciones y Liderazgo, es un valor moderado, de acuerdo a lo referido por Elorza (1987). No obstante, este resultado es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,01$, lo cual es indicador de que existe una correlación significativa y positiva entre ambas dimensiones; en otros términos, el cumplimiento de funciones influye de manera significativa y positiva en el liderazgo en las

relaciones humanas entre los trabajadores de la I. E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres

Decisión: Por lo tanto, al haberse obtenido un resultado significativo, se decide rechazar la hipótesis nula.

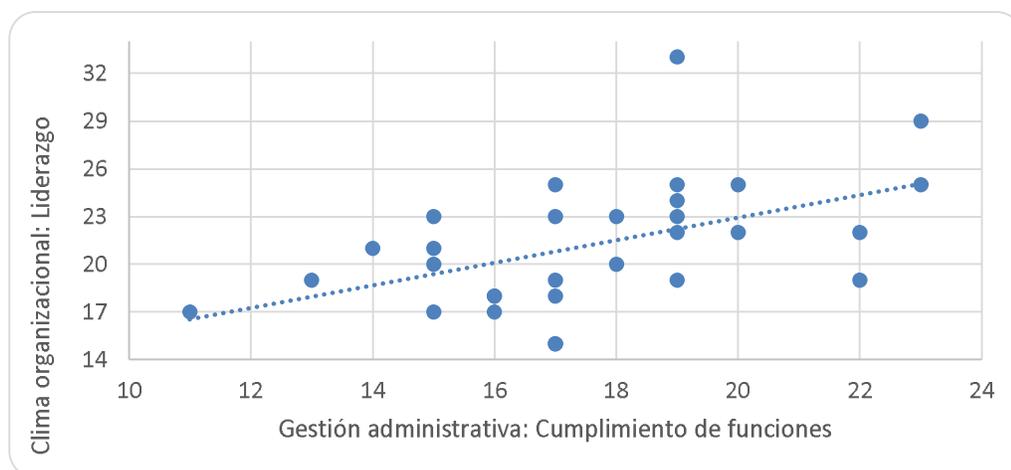


Gráfico 18. Diagrama de dispersión de la correlación entre las dimensiones: Cumplimiento de funciones y Liderazgo, entre los trabajadores de la I.E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres

H₆: La dimensión: **cumplimiento de funciones** influye positivamente en la dimensión: **organización de la institución educativa (direccionalidad)** en la I. E. Javier Heraud N° 3039.

H₀: La dimensión: **cumplimiento de funciones** no influye positivamente en la dimensión: **organización de la institución educativa (direccionalidad)** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039.

Tabla 19

Correlación entre las dimensiones: Cumplimiento de funciones y Organización de la institución educativa (direccionalidad), Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres

		<i>Organización de la institución educativa (direccionalidad)</i>
<i>Cumplimiento de funciones</i>	Correlación de Pearson	0,404*
	Sig. (unilateral)	0,013
	N	30

* Significativo al nivel de $p < 0,05$.

De acuerdo a lo registrado en la tabla 19, el coeficiente de correlación obtenido ($r = 0,404$; Sig. = $0,013$) entre las dimensiones: Cumplimiento de funciones y Organización de la institución educativa (direccionalidad), es un valor débil, de acuerdo a lo propuesto por Elorza (1987). Sin embargo, este resultado es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,05$, lo cual indica que existe una correlación significativa y positiva entre ambas dimensiones; en otros términos, el cumplimiento de funciones influye de manera significativa y positiva en la organización de la Institución Educativa (direccionalidad) Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

Decisión: Por consiguiente, al haberse obtenido un resultado significativo, se decide rechazar la hipótesis nula.

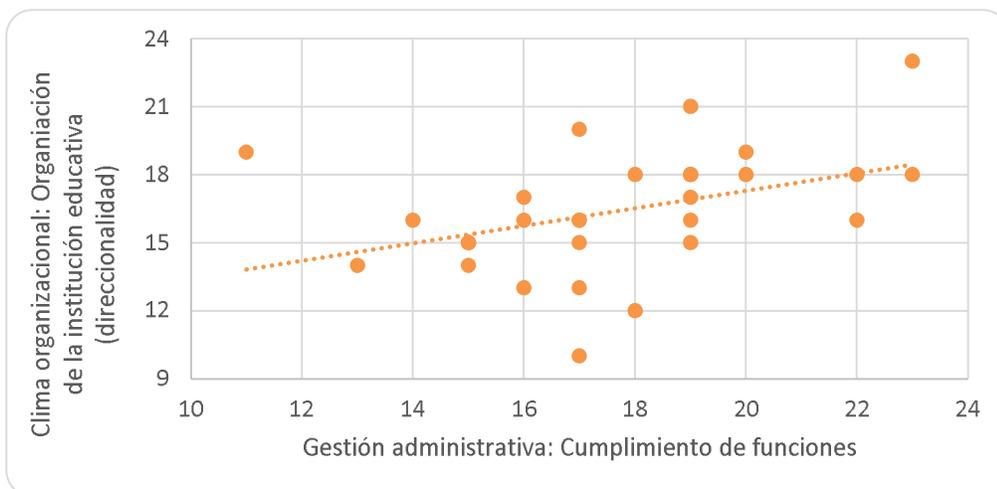


Gráfico 19. Diagrama de dispersión de la correlación entre las dimensiones: Cumplimiento de funciones y Organización (direccionalidad), en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

H7: La dimensión: **transparencia y equidad en la gestión administrativa** en la gestión influye positivamente en la dimensión: **relaciones humanas** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres, UGEL 02.

H0: La dimensión: **transparencia y equidad en la gestión administrativa** en la gestión no influye positivamente en la dimensión: **relaciones humanas** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres, UGEL 02.

Tabla 20

Correlación entre las dimensiones: Transparencia y equidad en la gestión administrativa y Relaciones humanas, en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres

<i>Relaciones humanas</i>		
<i>Transparencia y equidad en la gestión administrativa</i>	Correlación de Pearson	0,471**
	Sig. (unilateral)	0,004
	N	30

** Significativo al nivel de $p < 0,01$.

En la tabla 20 se observa que el coeficiente de correlación obtenido ($r = 0,471$; Sig. = 0,004) entre las dimensiones: Transparencia y equidad en la gestión administrativa y Relaciones humanas, es un valor débil, de acuerdo a lo señalado por Elorza (1987). Sin embargo, este resultado es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,01$, lo cual es indicador de que existe una correlación significativa y positiva entre ambas dimensiones; en otras palabras, la transparencia y equidad en la gestión administrativa influye de manera significativa y positiva en las relaciones humanas en el personal docente y administrativo de la I. E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres.

Decisión: Al disponer de un resultado significativo, se decide rechazar la hipótesis nula.

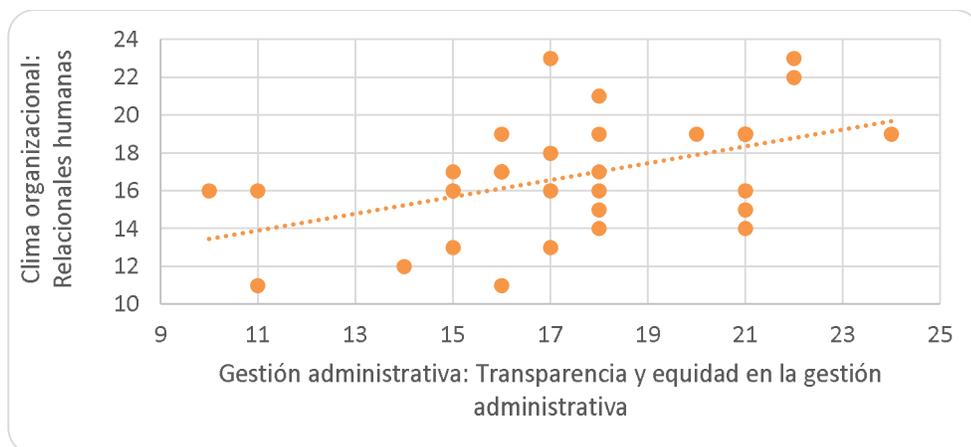


Gráfico 20. Diagrama de dispersión de la correlación entre las dimensiones: Transparencia y equidad en la gestión administrativa y Relaciones humanas, en la I. E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

H₈: La dimensión: **transparencia y equidad en la gestión administrativa** influye positivamente en la dimensión: **liderazgo** en la I. E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02.

H₀: La dimensión: **cumplimiento de funciones** en la gestión no influye positivamente en la dimensión: **liderazgo** en la I. E. Javier Heraud N° 3039

Tabla 21

Correlación entre las dimensiones: Transparencia y equidad en la gestión administrativa y Liderazgo, en la I. E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres

		<i>Liderazgo</i>
<i>Transparencia y equidad en la gestión administrativa</i>	Correlación de Pearson	0,467**
	Sig. (unilateral)	0,005
	N	30

** Significativo al nivel de $p < 0,01$.

Como se registra en la tabla 21, el coeficiente de correlación obtenido ($r = 0,467$; Sig. = 0,005) entre las dimensiones: Transparencia y equidad en la gestión administrativa y Liderazgo, es un valor débil, de como señala Elorza (1987). No obstante, este resultado es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,01$, y es indicador de que existe una correlación significativa y

positiva entre ambas dimensiones; en otras palabras, la transparencia y equidad en la gestión administrativa influye de manera significativa y positiva en el liderazgo en la I. E. Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

Decisión: Por lo tanto, al contar con un resultado significativo, se decide rechazar la hipótesis nula.

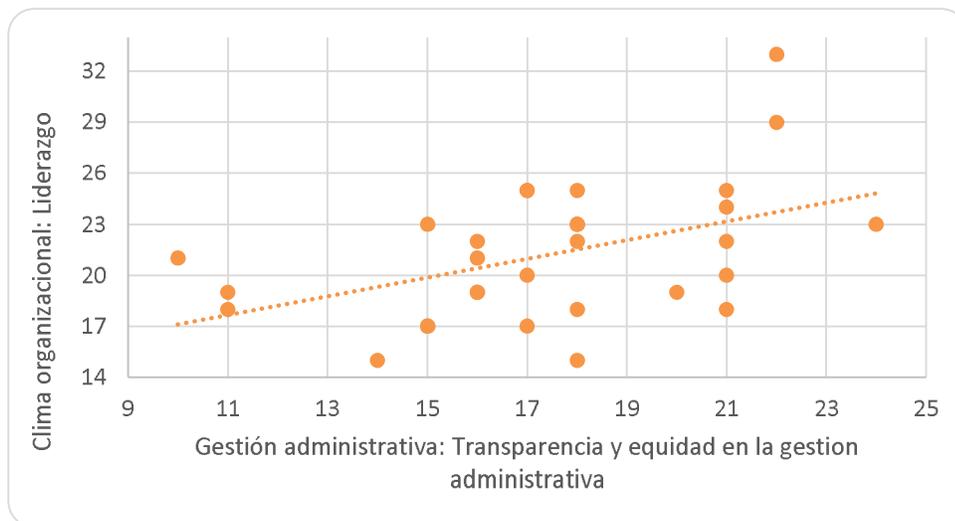


Gráfico 21. Diagrama de dispersión de la correlación entre las dimensiones: Transparencia y equidad en la gestión administrativa y Liderazgo, en el personal docente y administrativo de la I. E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres

H₀: La dimensión: **transparencia y equidad en la gestión administrativa** influye positivamente en la dimensión: **organización (direccionalidad)** en la I. E. Javier Heraud N° 3039.

H₀: La dimensión: **cumplimiento de funciones** en la gestión no influye positivamente en la dimensión: **organización (direccionalidad)** en la I. E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02.

Tabla 22

Correlación entre las dimensiones: Transparencia y equidad en la gestión administrativa y Organización (direccionalidad), de la I. E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres.

		<i>Organización de la institución educativa (direccionalidad)</i>
<i>Transparencia y equidad en la gestión administrativa</i>	Correlación de Pearson	0,457**
	Sig. (unilateral)	0,006
	N	30

** Significativo al nivel de $p < 0,01$.

Según se aprecia en la tabla 22, el coeficiente de correlación obtenido ($r = 0,457$; Sig. = 0,006) entre las dimensiones: Transparencia y equidad en la gestión administrativa y Organización de la institución educativa (direccionalidad), es un valor débil, como indica por Elorza (1987). No obstante, este resultado es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,01$, lo cual es indicador de que existe una correlación significativa y positiva entre ambas dimensiones; es decir, la transparencia y equidad en la gestión administrativa influye de manera significativa y positiva en la organización (direccionalidad) de la I. E. Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres.

Decisión: Por lo tanto, al haberse obtenido un resultado significativo, se decide rechazar la hipótesis nula.

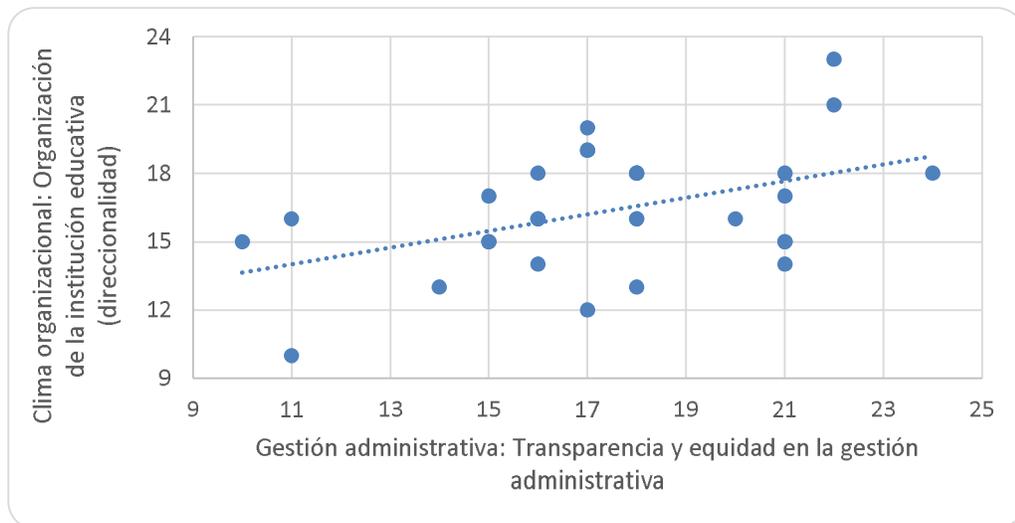


Gráfico 22. Diagrama de dispersión de la correlación entre las dimensiones: Transparencia y equidad en la gestión administrativa y Organización (direccionalidad), de la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039, San Martín de Porres.

4.3 Discusión de resultados

Con referencia a la contrastación de la hipótesis general, los resultados detectados con la correlación lineal de Pearson permiten inferir, en líneas generales, que la gestión administrativa influye positivamente en el clima organizacional de la Institución Educativa Javier Heraud. Este resultado concuerda con lo encontrado por Rodríguez (2012), quien llegó a la conclusión de que la gestión administrativa influye significativamente en el clima organizacional de la I.E. “Enrique Paillardelle” del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, de Tacna.

Por otro lado, cabe mencionar que el nivel de gestión administrativa es predominantemente regular (46,7%), observándose, además, un nivel deficiente

de 30%. En cierta manera, estos resultados coinciden con lo señalado por Cabanillas y Loarte (2010), quienes concluyen en que cuando los directivos demuestran permisividad no se observa una organización ni la presencia de un líder capaz de unificar esfuerzos de la comunidad educativa, repercutiendo inclusive en el mal manejo de los recursos de la Institución Educativa. Esto podría explicarse en cuanto a que normalmente los docentes que ocupan cargos administrativos no necesariamente están capacitados para administrar una institución educativa. Así lo corrobora Esqueda (1996), quien hace notar que no hay formación en administración educativa para los directivos solo eran ascendidos por experiencia docente. En relación a esta problemática, Ortuño (1992), manifiesta que: “La administración del sistema escolar y especialmente la asignación de cargos administrativos, directivos y docentes, se han convertido en el obstáculo más fuerte para el mejoramiento de la calidad del nivel educativo; lo que impide la eficacia de las funciones y tareas de dicho personal (p. 11).

Se deduce, pues, que el personal directivo deberá conocer principios básicos de la gestión administrativa. Durán (1994), en una investigación denominada “El Liderazgo Situacional: una alternativa en Gerencia Educativa para mejorar las Relaciones Humanas en las instituciones Educativas del Estado Nueva Esparta”, analiza la importancia del Liderazgo Situacional como alternativa gerencial en los Departamentos y Coordinaciones de los Institutos de Educación Media, Diversificada y Profesional de la Entidad Federal en referencia. Por lo expresado en los estudios realizados el manejo de

la Instituciones Educativas no debe estar en directores que no tengan formación en Gestión Educativa pues las escuelas necesitan de un líder que la conduzca aplicando y contrastando estrategias para el logro de un clima adecuado con mejores logros de aprendizaje.

En cuanto al clima organizacional, se encontró un nivel medianamente favorable (60%), mientras que se registra un nivel desfavorable de 23,3%. Respecto a estos resultados, Gonçalves (1997) manifiesta que las interacciones y vivencias entre el personal de una organización van a determinar el clima organizacional de la Institución que incide en los nuevos comportamiento de los trabajadores. Es por ello que los factores y estructura del sistema organizacional deben ser planificados y ejecutados teniendo en cuenta que se promueva una convivencia pacífica y motivadora para la realización personal y grupal de los empleados.

En la Escuela de Comunicación, Sede Concepción, Chile, Asignatura: Administración y Organización, fecha, Diciembre, se concluye con lo siguiente, cita de Rodríguez (2012):

Si las características psicológicas de los trabajadores, como las actitudes, las percepciones, la personalidad, los valores y el nivel de aprendizaje sirven para interpretar la realidad que los rodea, estas también se ven afectadas por los resultados obtenidos en la organización, de esto se infiere entonces que el clima organizacional es un fenómeno circular en el que los resultados obtenidos por las

organizaciones condiciona la percepción de los trabajadores, condicionan el clima de trabajo de los empleados. (p.191)

Por su lado, Jarra (1989) sostiene que en un ambiente laboral se considera las interacciones entre las personas y el aire que en ella se percibe es por ello que se debe promover espacios que permitan a los trabajadores mejorar la prestación del servicio y acceder a renovar sus cargos a fin de que ellos se puedan realizar como personas en constante superación en un ambiente de respeto.

Con referencia a la contrastación de las hipótesis específicas, se pudo apreciar que la dimensión: *participación democrática en la gestión*, de la variable gestión administrativa, correlaciona más fuertemente con la dimensión: *organización de la institución educativa (direccionalidad)*, en comparación con las otras dimensiones de la variable clima organizacional. Asimismo, se observó que *participación democrática en la gestión* correlaciona más débilmente con la dimensión: *liderazgo*, de la variable clima organizacional.

También se pudo observar que la dimensión: *cumplimiento de funciones*, de la variable gestión administrativa, correlaciona más fuertemente con la dimensión: *relaciones humanas*; pero más débilmente con la dimensión: *organización de la institución educativa (direccionalidad)*, de la variable clima organizacional.

En cuanto a la dimensión: *transparencia y equidad en la gestión administrativa*, de la variable gestión administrativa, se constató que las

correlaciones son bastante similares con cada una de las dimensiones de la variable clima organizacional.

Finalmente, los resultados obtenidos en este estudio indican que las variables investigadas, tanto en escala total como entre cada una de sus dimensiones, se encuentran correlacionadas entre sí, es decir, la gestión administrativa mantiene una influencia positiva en el clima organizacional de la I.E. Javier Heraud N° 3039. Al respecto, cabe señalar que el Ministerio de Educación (2002), a través de la UMC, realizó un estudio de la gestión de la dirección en centros educativos polidocentes completos, sobre el cual manifiesta que existe aproximadamente un tercio de directores cuyo desempeño es calificado como de poco eficiente, haciendo ver que el grueso de este último grupo se encuentra concentrado en el sector estatal. Asimismo, se ha encontrado que también existe una asociación importante entre el grado de acuerdo que manifiesta el profesorado respecto a temas relevantes de la escuela, y el desempeño del director en su gestión. Estos resultados, que generan un clima laboral adecuado, podrían estar sugiriendo que los equipos directivos más eficientes son aquellos que facilitan un ambiente de trabajo que genera intercambio y participación por parte del profesorado, y que lo orienta hacia acuerdos en pro de objetivos comunes.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- 1) En líneas generales, los resultados permiten concluir que la gestión administrativa influye positivamente en el clima organizacional de la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02.
- 2) Asimismo, los resultados indican que la dimensión: **participación democrática en la gestión** influye positivamente en la dimensión: **relaciones humanas** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02.
- 3) También se encontró que la dimensión: **participación democrática en la gestión** influye positivamente en la dimensión: **liderazgo** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02.

- 4) La dimensión: **participación democrática en la gestión** influye positivamente en la dimensión: **organización de la institución educativa (direccionalidad)** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039.
- 5) La dimensión: **cumplimiento de funciones** influye positivamente en la dimensión: **relaciones humanas** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039.
- 6) La dimensión: **cumplimiento de funciones** influye positivamente en la dimensión: **liderazgo** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039.
- 7) La dimensión: **cumplimiento de funciones** influye positivamente en la dimensión: **organización de la institución educativa (direccionalidad)** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039.
- 8) La dimensión: **transparencia y equidad en la gestión administrativa** influye positivamente en la dimensión: **relaciones humanas** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039.
- 9) La dimensión: **transparencia y equidad en la gestión administrativa** influye positivamente en la dimensión: **liderazgo** en la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039.
- 10) Finalmente, se encontró que la dimensión: **transparencia y equidad en la gestión administrativa** influye positivamente en la dimensión: **organización (direccionalidad)** en la Institución Educativa Javier Heraud.

5.2 Recomendaciones

- 1) Al haberse detectado influencia positiva moderada de la gestión administrativa en el clima organizacional de la Institución Educativa Javier

Heraud N° 3039 de San Martín de Porres, se sugiere que la variable independiente se vea fortalecida en todas sus dimensiones con las acciones que lleven a cabo las autoridades del Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación, así como de la Unidad de Gestión Educativa Local, relativas a programar, ejecutar programas de capacitación y mejoramiento continuo al personal directivo y administrativo.

- 2) Que el comité de mejora de la gestión de la I.E. realice un diagnóstico situacional para identificar las fortalezas y debilidades de las etapas y los elementos del área de Gestión administrativa y replantear acciones y/o tareas tendientes a superar dichas debilidades.
- 3) Que el personal administrativo, conjuntamente con el CONEI de la I.E., formule lineamientos de acción y actividades dirigidas al mejoramiento continuo de la gestión administrativa; estos deberán estar enmarcados bajo principios rectores de participación, responsabilidad compartida y compromiso entre quienes hacen la vida escolar.
- 4) Al haberse detectado un nivel medianamente favorable del clima organizacional, se recomienda aplicar, inmediatamente, un diagnóstico del clima organizacional en la I.E. para detectar fortalezas y debilidades, y posteriormente desarrollar jornadas, talleres, seminarios, para el fortalecimiento de las habilidades sociales en los trabajadores de la I.E., y ejecutar un programa de formación, capacitación y perfeccionamiento continuo al personal docente y administrativo. En tal sentido, el personal directivo deberá asumir un liderazgo transformacional donde prevalezca

una buena comunicación y permanente motivación al personal docente y administrativo de la I.E.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuña, C (2002) *Política Educativa*. Trujillo-Perú 2002. Vallejiana
Universidad “Cesar Vallejo”.
- Aguado, J. (2012). Clima Organizacional de una Institución Educativa de
Ventanilla según la perspectiva de los docentes” de la Escuela de
Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola. Disponible en:
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1041>
- Ansión, J., Villacorta, A. (2004). *Para comprender la escuela pública,
desde sus crisis y posibilidades*. Fondo Editorial PUCP
- Arie de Geus (1988, marzo). Planning as learning. Harvard Business
Review. Recuperado de <https://hbr.org/1988/03/planning-as-learning>
- Avila, H. y Orantes, M. (2014). La Gestión Administrativa En Tres
Instituciones con nivel de educación media, municipio de San
Salvador, 2012. Presentado a la “Universidad Pedagógica de El
Salvador. Disponible en:
[https://issuu.com/bibliotecapedagogica/docs/tesis_la_gestion_admini
strativa..._](https://issuu.com/bibliotecapedagogica/docs/tesis_la_gestion_administrativa..._)
- Bedoya, A., Obando, L. (2011). *El clima organizacional en la institución
educativa nuestra señora de la candelaria, escenario propicio para
el alcance de la calidad educativa*. Disponible en:
[http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/jspui/bitstream/10819/551/1/Cli
ma_Organizacional_Educativa_Bedoya_2011.pdf](http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/jspui/bitstream/10819/551/1/Clima_Organizacional_Educativa_Bedoya_2011.pdf)
- Cabanillas, M. y Loarte, L. A (2010). Relación entre los niveles de

- Capacidad de dirección y competitividad en las instituciones educativas de educación secundaria de Bagua, 2010. Tesis.
- Cangas, A., Gallego, J., Aguilar-Parra, J., Salinas, M., Zárate, R., Roith, C. *Propiedades psicométricas de My-School4web (2013): programa informático de simulación 3D encaminado a la detección de consumo de sustancias, acoso escolar y alteraciones de la imagen corporal*. P., 307-315).
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la Gestión Educativa en América Latina*. UNESCO Orealc, Santiago de Chile. Disponible en: http://ceadug.ugto.mx/iglu/Mod%20III/lecturas/Problemas_gestion_educativa1.pdf (10 de diciembre).
- Cecowski, M. (2013). *Influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional*. Disponible en: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Influencia-De-La-Gesti%C3%B3n-Administrativa-En/7087926.html> (23 de abril)
- Cuadra, N. (2012) *"El Clima Organizacional Y Su Relación Con La Gestión Institucional Del Nivel Educativo Inicial En La Red n° 03 Del Distrito De Miraflores - UGEL 07, 2012"* Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/200522183/Proyecto-de-Tesis-Clima-Organizacional#scribd>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, El capital Humano de la Organización*. México: Mc Graw hil.
- Durán (1994). *El Liderazgo Situacional: una Alternativa en Gerencia*

Educacional para Mejorar las Relaciones Humanas en las Instituciones Educativas del Estado Nueva Esparta.

Escobar, J. y Cuervo, A. (2008). Validez de Contenido y Juicio de Expertos: una aproximación a su utilización. Disponible en: http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf

Esqueda, G. (1996). Desempeño Gerencial del Director de Educación Básica en la I y II Etapa en Relación al Cumplimiento de su Rol Administrativo, Distrito Escolar N° 10, Sector N° 1 y 2. Puerto Cabello. Carabobo. Trabajo de Maestría. Universidad Bicentenario Aragua.

Frías, D. (2014) Apuntes de SPSS. Universidad de Valencia. Recuperado en: <http://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>

García, N., Rojas, M., Campos, N. (2002). *La Administración Escolar Para El Cambio Y El Mejoramiento De Las Instituciones Educativas* [en línea] Costa Rica. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?isbn=9977676577> [2016, 5 de enero)

Gonçalves, A. (2000). Dimensiones del Clima Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).disponible en: <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>

Gómez, L. M. y Macedo, J. C. (2010, julio). *Hacia una mejor calidad de*

la gestión educativa peruana en el siglo XXI. Investigación Educativa Vol. 14 N. ° 26. Disponible en:

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/inv_educativa/2010_n26/a04.pdf (12 de marzo)

Jarma, F. (2009). La gerencia participativa para el mejoramiento del

Clima Organizacional. Tesis disponible en:

<http://www.monografias.com/trabajos89/gerencia-participativa/gerencia-participativa.shtml>

Linares, M. (2001). *Gestión de la calidad total educativa en el Perú* [en

línea]. Disponible en:

<http://www.monografias.com/trabajos16/gestion-calidad-educativa/gestion-calidad-educativa.shtml> [2015, 9 de febrero]

Martínez, F. (2015). Evaluación de la gestión administrativa y su

influencia en la calidad educativa del Colegio Militar N° 10 “Abdón Calderón” a nivel de bachillerato en el periodo lectivo 2013–2014”.

Disponible en:

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4210>

Méndes C.(2006) *Clima Organizacional en Colombia: El IMCOC, un*

método de Análisis para su intervención. Centro Editorial Universidad Del Rosario [en línea] Colombia. Disponible en:

https://books.google.com.pe/books?id=qipFxpVbK1AC&hl=es&source=gbs_navlinks_s [2014, 10 de diciembre].

Ministerio de Educación (2002). Unidad de Medición de la Calidad

Educativa (UMC). Estudio de la Gestión de la dirección en centros educativos poli docentes completos.

Ministerio de Educación del Perú. (2012). Plan Estratégico Sectorial Multianual 2012-2016. Lima: MINEDU. Recuperado de:
http://www.minedu.gob.pe/files/5042_201212260900.pdf

Molocho, N. (2010) Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01Lima Sur-2009. Disponible en:
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3230>

Morocho, L.(2010) *Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional de las Instituciones Educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao*. (Tesis de Maestría). Universidad “San Ignacio de Loyola”.

Murillo, J. y Cuenca, R. (2007, julio) *Construyendo consensos en torno al concepto de educación de calidad*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, eficacia y cambio en educación [en línea], Volumen 5 Numero 3 .Disponible en:
<http://www.rinace.net/reice/numeros/vol13num2.htm> [2015, 12 de enero]

Ortuño, A. (1992). El Rendimiento de la Gerencia de los Administradores Escolares. Caracas. Venezuela.

Padua, J., Agman, I., Apezechea, H., Borsotti, C. (2000) *Técnicas de*

Investigación aplicada a las ciencias sociales. México: Fondo de Cultura Económica.

Pérez, J., (2008) *“Importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la I y II etapa de educación básica”*

Quichca, G. (2012). Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1694/1/Quichca_tg.pdf

Ramírez, C. (2004). *La Gestión Administrativa en las instituciones Educativas.* México: Limusa

Representación de la UNESCO en el Perú (2011). “Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas”. Lima, Perú

Rodríguez, M. E. (2012). Influencia de la Gestión Administrativa en el Clima Organizacional en la I.E. “Enrique Paillardelle” del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, 2012. Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Educación con Mención en Administración de la Educación. Tacna, Perú.

Sanchez H. y Reyes, C. (2006). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria

UNESCO, Oficina Regional de Educación para América Latina y el

Caribe (2007). *Educación de Calidad Para Todos: Un Asunto de Derechos Humanos* OREALC/UNESCO. Santiago, Chile. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001502/150272s.pdf>
[2015, 5 de febrero]

YABAR, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Disponible en:
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1680>