



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación del clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Garibay Fernández, Mariana Paola

ASESOR:

Dr. Diestra Palacios, Julio Eduardo

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

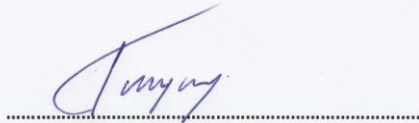
PERÚ – 2018

PAGINA DEL JURADO



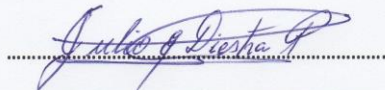
DR. HUAMAN FLORES, ELIO JAVIER

PRESIDENTE



DR. RAMOS MAYURI, WALTER

SECRETARIO



DR. DIESTRA PALACIOS, JULIO EDUARDO

VOCAL

Dedicatoria

A Dios, por el don de la vida y el permitir llegar al final en este proceso de mi formación profesional, a mi esposo, por ser el soporte más importante y por demostrarme siempre su apoyo incondicional. A mis padres, a pesar de nuestra distancia física, siento que están conmigo siempre. A Luhana, mi maravillosa hija, fuente de inspiración para mi superación profesional.

Mariana

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a las personas que me brindaron su colaboración, sus conocimientos, su ayuda incondicional y por sobre todo su amistad durante la realización de esta investigación; este es el resultado de un trabajo en equipo.

A la Doctora Lindomira Castro Llaja, por sus valiosos conocimientos, enseñanzas y apreciables asesorías, que han aportados grandes beneficios para la realización de esta investigación, además de su amistad que hacen de la vida un sabor especial y una experiencia enriquecedora.

A los directores y docentes de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Vista Alegre, por su apoyo desinteresado en la aplicación de los instrumentos de investigación.

A la Universidad César Vallejo, por haberme dado la oportunidad de poder realizar mis estudios de post grado en su prestigiosa institución.

La autora

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Relación del clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos.

Esperando cumplir con las exigencias académicas y administrativas establecidas en la escuela de posgrado de la Universidad Cesar vallejo; dejo a vuestra consideración el informe final e investigación para su evaluación aprobación.

La autora

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	28
II. METODO	30
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, Operacionalización	31
2.3 Población, muestra	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5 Métodos de análisis de datos	39
2.6 Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	40
IV. DISCUSIÓN	56
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES	59

VII. REFERENCIAS	60
ANEXOS	64
ANEXO 1: Instrumentos	65
ANEXO 2: Validación de los instrumentos	70
ANEXO 3: Matriz de consistencia	80
ANEXO 4: Constancia de aplicación	82
ANEXO 5: Otras evidencias	83

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Clima institucional en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	40
Tabla 2	Identidad institucional en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	41
Tabla 3	Dinámica organizacional en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	42
Tabla 4	Relaciones interpersonales en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	43
Tabla 5	Gestión de la calidad educativa en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	44
Tabla 6	Dirección institucional en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	45
Tabla 7	Soporte al desempeño docente del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	46
Tabla 8	Trabajo conjunto con las familias y la comunidad en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	47
Tabla 9	Uso de la información en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	48
Tabla 10	Infraestructura y recursos para el aprendizaje en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	49
Tabla 11	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	50
Tabla 12	Correlación entre la variable clima institucional y las dimensiones de la gestión de la calidad	51

FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Clima institucional en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	40
Figura 2	Identidad institucional en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	41
Figura 3	Dinámica organizacional en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	42
Figura 4	Relaciones interpersonales en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	43
Figura 5	Gestión de la calidad educativa en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	44
Figura 6	Dirección institucional en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	45
Figura 7	Soporte al desempeño docente del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	46
Figura 8	Trabajo conjunto con las familias y la comunidad en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	47
Figura 9	Uso de la información en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	48
Figura 10	Infraestructura y recursos para el aprendizaje en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	49

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Considerando que es una investigación de tipo no experimental se utilizó el diseño descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 76 docentes y que pertenecen a las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbano / rural del distrito de Vista Alegre, 2016 y la muestra quedó constituida por 64 docentes cuya cantidad fue elegida mediante la aplicación de la técnica del muestreo probabilístico. Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario sobre clima institucional y gestión de calidad educativa. Mientras que para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva para la presentación de resultados en tablas y figuras; además de la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis.

Los resultados reflejan un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=0,742$ que indica que existe una relación directa entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016. Es decir que a un buen nivel clima institucional le corresponde una buena gestión de la calidad educativa y viceversa.

Palabras Clave: Clima institucional y gestión de la calidad educativa.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between the institutional climate and the management of educational quality in teachers of the Primary Level of the district of Vista Alegre, Nasca - Ica, 2016.

Considering that it is a research of non-experimental type was used descriptive correlational design. The population was made up of 76 teachers who belong to the educational institutions of the primary level of the urban / rural zone of the district of Vista Alegre, 2016 and the sample was constituted by 60 teachers whose quantity was chosen by means of the application of the sampling technique Probabilistic. For data collection, a questionnaire on institutional climate and educational quality management was developed. While for the processing of data descriptive statistics were used for the presentation of results in tables and figures; In addition to the inferential statistics for the verification of the hypotheses.

The results reflect a correlation coefficient of Rho Spearman of $r = 0.742$ indicating that there is a direct relationship between the institutional climate and the management of educational quality in teachers of the Primary Level of the district of Vista Alegre, Nasca - Ica, 2016. That is to say that to a good level institutional climate corresponds to a good management of the educational quality and vice versa.

Keywords: Institutional climate and management of educational quality.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Durante las últimas décadas, la necesidad de brindar una educación con un elevado nivel de calidad a los estudiantes ha incrementado el interés de numerosas instituciones e investigadores por identificar aquellos factores que influyen en el nivel de la calidad de la educación brindado por las instituciones educativas, con el propósito de mejorar los niveles de educación y brindar a la sociedad un servicio educativo más competente. En este sentido Berthoud y Morilla (2013), señala que uno de los obstáculos que en los ámbitos institucionales repercute sobre la calidad educativa, es sin lugar a dudas la pobre o nula gestión en ocasiones sobre el clima institucional.

En el contexto internacional, investigadores como Pacheco, Ruiz y Burgos (2012), señalan que las instituciones educativas atraviesan un periodo de constante evaluación bajo diferentes criterios (Valenti y Varela, 1997), criterios que exploran indicadores relevantes para la valoración de la calidad académica, además de aspectos cualitativos relacionados con la vida de las instituciones. Los indicadores cualitativos de las evaluaciones de las IE (Palomares, García y Castro, 2008) regularmente buscan conocer situaciones específicas del acontecer institucional, entre otros, la percepción de la comunidad con respecto a la propia institución, de tal forma que se indaga sobre el impacto conceptual de las acciones que esta desarrolla. En general, las instituciones educativas consideran que el clima organizacional es un indicador cualitativo que es representativo de la vida de la institución, por lo que los Comités Institucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES, 2011) lo incluyen dentro de las características de una IES de buena calidad.

Por su parte Berthoud y Morilla (2013), señala que un adecuado proceso de gestión de la calidad educativa tiene por finalidad no sólo formar en contenidos, sino que los mismos son considerados un medio para el desarrollo de todas las capacidades integrales de los involucrados en la

cultura institucional y su contexto social, se requiere un compromiso real y concreto de puesta en marcha para caminar hacia la mejora institucional continua que sea posible. Una gestión de calidad consiste en realizar un conjunto de funciones y procesos para cumplir con su misión, fines, objetivos y funciones que le dan razón de ser, por lo que, para considerarse de buena calidad deben poseer determinadas características contempladas en su función formativa.

En el contexto nacional Casas y López (2014), señalan que la modernización del Estado es una necesidad urgente en la cual todos los actores sociales y políticos están de acuerdo, esto significa e implica la modernización de la gestión de cada una de las organizaciones públicas, dentro de la cual se incluyen las instituciones educativas. Actualmente, el clima institucional es uno de los términos utilizados para describir el grupo de características de una organización o una parte de ella, en función de lo que perciben y experimentan los miembros de la misma, como elemento fundamental a utilizar por los empresarios en el desarrollo y construcción de ambientes que permitan el fomento de los procesos creativos en toda organización pública o privada, ya que en las percepciones que forman los individuos de su ambiente de trabajo, juegan un papel importante la manera en que está estructurada la tarea, el sistema de recompensas establecido, el modo en que las decisiones se controlan, el tipo de comunicación, etc., donde su conjunción produce actitudes positivas o negativas que repercutirán en sus conductas (Calcina, 2014).

Por su parte Benítez (2011), la calidad es uno de los principios básicos del sistema educativo, está dirigida a asegurar las condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente, tal como está señalado en la Ley General de Educación, la calidad de la educación requiere por lo tanto de una serie de factores que posibiliten la consecución de los objetivos propuestos en la ley: Formación integral del educando, Desarrollo de capacidades, actitudes y valores, y Desarrollo de aprendizajes en los campos del saber, la cultura y el arte. Dentro de estos factores las relaciones humanas armoniosas constituye un pilar importante

para la calidad educativa. En este sentido, el Ministerio de Educación (2009), señala que las escuelas son espacios de formación para el aprendizaje. Desde esta perspectiva la planificación y desarrollo de una educación basada en la Educación de Calidad, coherente con los principios de equidad, desarrollo integral y participación de sus miembros.

En el contexto local, por su parte los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, se encuentran en una situación preocupante debido que durante su permanencia en la institución y el cumplimiento de sus funciones se evidencian factores predictores de bajos niveles de clima institucional, tales como relaciones interpersonales no amicales incidiendo a la desconfianza, desmotivación y falta de identificación con la institución, lo cual no permite adecuar e implementar herramientas modernas que incentiven, motiven y encaminen las actividades de cada empleado para obtener resultados satisfactorios, así, como cubrir las necesidades educativas que los estudiantes manifiestan, lo cual produce una gestión educativa de mala calidad. Por ello es conveniente identificar la relación del clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, y que en base a los resultados encontrados, generar programas orientadas al reconocimiento y la participación de los docentes, las cuales deben ir alineadas con la misión, visión y objetivos de la institución, con el fin de lograr que los empleados sus acciones, tanto individuales como grupales, permita el logro de los objetivos académicos.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Porras (2013). Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del Municipio de Villavicencio (Colombia). Estudio de casos múltiples. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia; Madrid. Investigación de tipo aplicada y diseño cuasi experimental. La muestra de

estudio quedó conformada por 8 instituciones educativas. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: En general, para asegurar el éxito de la implantación del SGC los colegios deben prestar atención a los distintos componentes que obtuvieron menores valoraciones, priorizándolos según su nivel de urgencia, tendencia e impacto. Habrá algunos que a corto plazo pueden ser resueltos, otros a mediano y largo plazo, pero ante todo, elaborar el plan de mejoramiento basándose en los resultados de la autoevaluación institucional, e implementar los mecanismos adecuados para su seguimiento, tales como la detección y control de no conformidades, mediante auditorías internas periódicas y oportunas, siempre en el marco de la participación democrática, y la autoimplicación de toda la comunidad educativa.

Lozado (2013). Impacto de los Estilos de Liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana; Ecuador. Investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental. La muestra de estudio quedó conformada por 122 estudiantes y 120 padres de familia. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: El liderazgo transformacional, motivador, comunicativo y estimulador; produce un clima agradable, deseable en donde cada persona se siente realizada, valorada y rinde lo mejor de sí. El liderazgo transaccional, es un liderazgo condicionante, que refleja un clima caracterizado por altos niveles de recompensa en donde esperan ser premiados por la calidad, por lo que produce y por el esfuerzo, reduce la motivación y por lo tanto el clima que se percibe es determinante, bien cuando hay premios y desagradable cuando no han sido reconocidos los méritos.

Gómez (2013). Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional. Tesis de la Universidad Abierta Interamericana; Sede Centro. Investigación de tipo descriptiva y diseño no experimental. Se utilizó el

cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Los primeros resultados permiten identificar que existen aspectos relevantes relacionados al estilo de gestión escolar que condicionan el clima en la institución; entre ellos se encuentran la organización, claridad de normas y funciones, liderazgo, delegación de tareas, la conducción de equipos de trabajo y los procesos comunicativos. Asimismo, las relaciones entre el equipo de conducción, docentes, padres y alumnos, son elementos clave del clima institucional. Muestra algunas congruencias y discontinuidades entre directivos y docentes, respecto a sus percepciones sobre la incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional.

A nivel nacional

Gutiérrez (2014). La implementación de un Sistema de Gestión de Calidad según la norma ISO 9001 en tres experiencias educativas. Tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú; Lima. Investigación de tipo descriptivo explicativo y diseño cuasi experimental. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: De las experiencias analizadas se determina que las fuerzas motivacionales tienen directa relación frente al desarrollo y la implementación del sistema de gestión de calidad, y se consigue con éxito siempre y cuando esta sea de tipo normativa (nace como consenso de los miembros de la organización), aunque, también se debe considerar que la característica coercitiva tiene resultados positivos, sin embargo, produce mayor resistencia al cambio.

Cuba (2010). Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla – Callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima. Investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra de estudio quedó conformada por 184 estudiantes y 33 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: En cuanto a la hipótesis general formulada, podemos concluir que existe relación baja y

significativa para los alumnos y una relación buena y no significativa para los docentes entre el clima institucional y el desempeño docente, por lo que podemos afirmar que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa 4021, del distrito de Ventanilla – Callao, esto quiere decir que “a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente”.

Pérez (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima. Investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental. La muestra de estudio quedo conformada por 100 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.

A nivel local

Ramos (2016). Habilidades gerenciales del director y gestión de la calidad del servicio en instituciones educativas de Ica, 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica. Investigación de tipo correlacional explicativo y diseño transeccional correlacional causal. La población estuvo conformada por 390 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Los resultados determinaron que las habilidades gerenciales del director influyen 43,03% significativamente en la gestión de la calidad del servicio en instituciones educativas de Ica, 2015. Esto se refleja en el coeficiente de determinación (r^2) de 0,4303. Por otro lado se observa un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,656 que indica que existe una correlación alta entre las variables de estudio es decir a un buen desarrollo de las habilidades gerenciales del director le corresponde un buen desarrollo de la calidad del servicio educativo.

Ramos (2016). Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa “Máximo De la Cruz Solórzano” de Ica, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica. Investigación de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo constituida por 44 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,785 que indica que existe una relación entre el clima institucional con el desempeño; es decir a un buen nivel de clima institucional le corresponde un buen nivel de desempeño docente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima institucional

1.3.1.1. Conceptualización de clima institucional

Según Chiavenato (2006), se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros. Para Salcedo y Romero (2006), es el ambiente generado en una institución a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Este ambiente se relaciona íntimamente con los elementos de la cultura que son las actitudes, creencias, valores y motivaciones de cada trabajador, y que se expresan en las relaciones personales y profesionales dentro de la misma. También García (2009), indica que es la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización

Además Alvarado (2003), señala que es la percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización.

1.3.1.2. Importancia del clima institucional

Según Angarita (2011), de acuerdo con las posturas anteriores se puede deducir que las características específicas del sistema organizativo generan un tipo determinado de clima organizacional, cuya repercusión puede recaer sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente desempeño determinando el éxito o fracaso del sistema. Por dicho motivo, en la actualidad se considera importante evaluar las características del clima presente en una institución, con la finalidad de que dicho estudio permita proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

1.3.1.3. Dimensiones del clima institucional

Según Chiavenato, (2009) las dimensiones son:

-Identidad institucional; esta dimensión, agrupa aquellos factores que inciden en el sentimiento de pertenencia que posee el trabajador hacia la institución en la que labora, que viene determinado por la percepción del valor que la institución le brinda como trabajador y que lo motiva a comprometerse en el logro de los objetivos institucionales.

-Dinámica organizacional; comprende la percepción de los trabajadores sobre la forma en que se desarrollan las actividades institucionales, referidas principalmente a la existencia de normas, estrategias y métodos de acción que permitan el desarrollo de una actividad ordenada, así el compromiso y participación activa existente en todos los miembros de la institución con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales.

-Relaciones interpersonales; comprende la percepción que poseen los trabajadores sobre la forma en que se desarrollan las interacciones interpersonales entre todos los miembros de la institución

independientemente del cargo que ostentan, y que permiten establecer vínculos afectivos entre todos los miembros lo cual determina el sentido de pertenencia y aceptación dentro de la institución.

1.3.1.4. Características del clima institucional

Para Galarsi y Marrau (2007: 170), posee las siguientes características:

- Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.
- Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la institución.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros, por lo tanto, un buen clima garantiza un nivel significativo de identificación de sus miembros; en tanto, una institución cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación.
- Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la institución y a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes.
- Es afectado por diferentes variables estructurales, como son, estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación, despidos, y otros. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima. El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.

1.3.1.5. Objetivos del clima institucional

Según Martínez et. al. (2010), divide los objetivos en las siguientes categorías:

Para la Empresa.

- Fortalece el grado de compromiso de los miembros de la institución con el logro de los objetivos estratégicos de la institución.
- Mejoramiento de la productividad de los miembros de una institución por medio de su desempeño.
- Mantiene la actitud positiva de los empleados a fin de facilitar la dirección.
- Orienta a una conducta pacífica y efectiva hacia el cumplimiento de metas.

Para el Empleado

- Mejora las relaciones de trabajo en equipo, creando una apertura de actitud positiva de los miembros de la institución.
- Contribuye a una visión común entre los miembros y el estilo de liderazgo.
- Permite la participación activa y entusiasta de todos los miembros de la institución.
- Fomenta una comunicación efectiva donde cada uno comprenda su rol en la institución y
- Miembros altamente motivados.

1.3.1.6. Teorías del clima institucional

Según Kahr (2010), el clima institucional se sustenta en el Enfoque Estructuralistas; que señala que el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la institución, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual. Aunque con esto, los autores no pretenden negar la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos institucionales, sino que se centra especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

1.3.2. Gestión de la calidad educativa

1.3.2.1. Conceptualización de la gestión de la calidad educativa

Para Méndez y Avella (2009), es aquel proceso institucional que permite conseguir, mantener y mejorar la calidad, mediante el desarrollo de estrategia que permitan alcanzar todas las metas de calidad, los cuales se organizan en recursos a emplear para poder alcanzar ciertos objetivos, estableciendo reglas y una infraestructura que, si se siguen y mantienen, proporcionarían los resultados deseados.

Por su parte Porras (2013), lo define como un referente estratégico divisible en una serie de grandes capítulos o materias clave dentro de la organización que, a su vez, se descomponen en áreas que marcan las pautas o mejores prácticas a seguir para alcanzar la excelencia dentro de la organización, a través de una metodología de autoevaluación,

detectando sus puntos fuertes y áreas de mejora, para la determinación así mismo de sus planes de mejora para el logro de la calidad en la institución.. También James (1997, citado en Herrera, 2008), indica que es una filosofía de dirección generada por una orientación práctica, que concibe un proceso que visiblemente ilustra su compromiso de crecimiento y de supervivencia organizativa, es decir, acción enfocada hacia la mejora de la calidad en el trabajo y a la organización como un todo.

Además Herrera (2008), lo define como el modo de dirección de una empresa, centrado en la calidad y basado en la participación de todos los miembros que apunta a la satisfacción del cliente y al beneficio de todos los integrantes de la sociedad.

1.3.2.2. Importancia de la gestión de la calidad educativa

Según Porras (2013), su importancia radica en que con la implantación del sistema de gestión de calidad dentro de la institución comprende un conjunto de procesos y actividades que con su desarrollo brindan la oportunidad, a través de los equipos de calidad y demás estructuras organizativas, de mejorar el servicio ofrecido a la sociedad. Además, el desarrollo de un proceso de gestión de la calidad involucra a cada uno de los miembros de la sociedad, esta participación permite que la gestión de la calidad sea próspera y exitosa, por lo tanto, debe ser aceptada por todos los integrantes de la organización. En este sentido, un proceso de gestión de la calidad es de vital importancia dentro de las instituciones educativas, ya que es una herramienta imprescindible para la mejora de los procesos y servicios institucionales mediante buscar la participación colectiva de todos los miembros de la sociedad, desarrollando procesos de planificación, organización evaluación y control que permitan evaluar desarrollar un proceso sistemático de mejora institucional, mejorando la satisfacción de las personas que hacen uso del servicio.

1.3.2.3. Dimensiones de la gestión de la calidad educativa

Según IPEBA (2011) dimensiona la calidad del servicio educativo en:

-Dirección Institucional; es la visión compartida sobre la orientación de la gestión de la institución hacia la mejora permanentemente del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de los estudiantes.

-Soporte al desempeño docente; abarca los mecanismos que establece la IE para orientar la labor docente al logro de las competencias en todas las áreas curriculares. Implementa estrategias para identificar potencialidades y necesidades de los docentes, fortalece capacidades y brinda soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje.

-Trabajo conjunto con las familias y la comunidad; comprende acciones de cooperación con la familia y la comunidad, para dar soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje y fortalecer la identidad y compromiso de los estudiantes con el desarrollo de su comunidad.

-Uso de la información; abarca el uso de la información obtenida a partir de procesos de evaluación y monitoreo, para identificar los aspectos que facilitan y dificultan el logro de las competencias esperadas, y para desarrollar acciones de mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje.

-Infraestructura y recursos para el aprendizaje; comprende un conjunto de recursos que dan soporte al proceso de enseñanza-aprendizaje y al desarrollo de las competencias esperadas, que responde a las necesidades de los estudiantes y docentes, a normas de seguridad y a la zona geográfica en donde opera la institución educativa.

1.3.2.4. Funciones de la gestión de calidad

Según James (1997, citado en Herrera, 2008), este proceso tiene como funciones:

-Función de planificación; se orienta al futuro y crea las directrices para toda la organización, ofrece la capacidad de ser proactivo y anticipar futuros eventos y establecer las acciones necesarias para enfrentarse positivamente a ellos, es esencial para un eficaz y manejable proceso de mejora de la calidad.

-Función de organización; es asegurar que la empresa satisfice los objetivos de calidad que se ha fijado. Desarrollo de un entorno de trabajo claro, con tareas y responsabilidades que contribuyan a la actividad eficaz de una organización y dirigir el comportamiento de las personas, grupos y departamentos para realizar los objetivos fijados por la organización.

-Función de dirección; incluye los elementos clave que son: teorías de motivación, teorías de liderazgo, tipos de poder, las cuales van enfocada a estimular y dirigir en desempeño del personal, el impulso y control de las medidas y actividades de la fuerza de trabajo para mejorar la eficiencia y eficacia del funcionamiento de la organización.

-Función de control; es un proceso que se utiliza para asegurar que se satisfacen los objetivos, por medio de la información obtenida de la ejecución real del proceso, es decir la información del proceso es comparada con los estándares esperados y posteriormente, se toman decisiones de acuerdo con el resultado de esta comparación.

1.3.2.5. Indicadores de la gestión de calidad educativa

Según Porras (2013), los indicadores son:

-El producto educativo como indicador de calidad; tras advertir que el producto educativo es complejo y multidimensional, el autor, precisa que la calidad de un centro educativo entendida en términos de producto, hace referencia al aprovechamiento de recursos y procesos para la consecución de los objetivos educativos.

-Satisfacción de los alumnos y satisfacción del personal del centro como indicadores de calidad; encierran la propuesta sobre identificación de la satisfacción de necesidades basándose en la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, constituyen la base teórica para la estructura de los cuestionarios aplicados en nuestra investigación a los estudiantes, docentes y padres de familia.

-Efecto de impacto de la educación como indicador de calidad; considerado como la repercusión que la educación recibida por los sujetos que han pasado por las instituciones educativas tiene sobre los contextos en los que tales sujetos educados desarrollan su vida en sus diversas

manifestaciones. Así, debe medirse el efecto sobre: el entorno académico, social, laboral y familiar.

1.3.2.6. Teorías de la gestión de la calidad educativa

Según Sorados (2010), se sustenta en la Teoría de la Calidad Total; indicando que son innegables las ventajas que los análisis de la «calidad total» han introducido en la práctica educativa. Su actitud sistémica permite ver la escuela como un todo unido a su medio socioeconómico. Pero este parentesco tan estrecho con la cultura de la globalidad imperante, hace que la calidad total endiose a la efectividad y a la eficiencia como las supremas categorías del funcionamiento escolar correcto. Tal posición central del educando es coincidente con los avances de la nueva pedagogía, que ha desplazado la importancia que en otros tiempos tuvieron los contenidos o los docentes y que ahora posee el mismo sujeto de la educación que es el educando, pero sin descuidar el rol del docente ni el de los contenidos educativos. En este sentido, la institución educativa no solo deben buscar la satisfacción de los estudiantes y lograr brindar solo un servicio pedagógico de calidad, sino que debe buscar desarrollar un ejercicio educativo de calidad en todas las áreas, tanto en docentes, estudiantes, padres de familia, de modo que todos se sientan satisfechos con la forma en que se desarrollan las actividades dentro de la institución.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación que existe entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016?

1.4.2. Problemas específicos

PE1. ¿Qué relación que existe entre la identidad institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016?

PE2. ¿Qué relación que existe entre la dinámica organizacional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016?

PE3. ¿Qué relación que existe entre las relaciones interpersonales y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016?

1.5. Justificación

La presente investigación está referida variables de actualidad e interés social, como el clima institucional y la gestión de la calidad; por lo que se justifica en los siguientes criterios:

Justificación teórica: La investigación permitió buscar, analizar, organizar, sistematizar y profundizar las variables y dimensiones de estudio como son el clima institucional y la gestión de la calidad; esta información fue el resultado de una búsqueda exhaustiva en diversas fuentes de información como tesis, libros, revistas y otras. Dicha información se pondrá al alcance de la comunidad en general para profundizar los conocimientos sobre las variables de estudio.

Justificación práctica: Su aporte contribuye a determinar la relación entre el clima institucional y la gestión de la calidad, ya que el conocimiento real del comportamiento de estas variables permite el planteamiento de estrategias pertinentes.

Justificación metodológica: La investigación tiene justificación metodológica por el tipo de investigación elegida la cual fue de tipo no experimental, el diseño metodológico adoptado para la realización de la investigación fue un descriptivo correlacional, el instrumento elaborado pasó por un proceso de validación a cargo de expertos y confiabilidad a través del análisis estadístico, los cuales constituyen experiencias que pueden ser utilizados por otros investigadores en la realización de nuevas investigaciones de mayor amplitud y nivel de profundidad.

Relevancia social: La relevancia social de esta investigación estriba en que es una investigación dirigida a los miembros de una sociedad; en la presente investigación los beneficiarios fueron los docentes que conforman

la muestra y los beneficiarios indirectos fueron los estudiantes, padres de familia y comunidad educativa en general.

1.6. Hipótesis

1.6.1. General

H(i). Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

H(o). No existe una relación directa entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

1.6.2. Hipótesis Específicas

HE1. Existe relación directa y significativa entre la identidad institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

HE2. Existe relación directa y significativa entre la dinámica organizacional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

HE3. Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

1.7. Objetivos

1.7. 1. General

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

1.7.2. Específicos

OE1. Determinar la relación que existe entre la identidad institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

OE2. Determinar la relación que existe entre la dinámica organizacional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

OE3. Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

II. MÉTODO

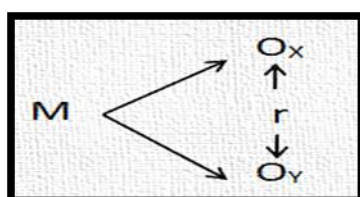
El método utilizado en la presente investigación es el método cuantitativo, específicamente se trata de cuantificar las variables y luego analizar la posible relación existente entre ellas; es decir se cuantifican las variables; en “este enfoque recoge el modo de pensar de cada investigador y refleja el énfasis de cada investigación cuantitativa, que se limita a recoger datos, describir hechos y analizar fenómenos” (Hernández, Fernández & Baptista; 2006).

El presente estudio es de tipo no experimental; según Hernández et al (2006), la investigación no experimental es aquella que se efectúa sin manipular deliberadamente las variables, observando el fenómeno tal y como se da en su ambiente natural para posteriormente realizar su análisis.

2.1. Diseño de investigación

El diseño seleccionado es descriptivo correlacional; es descriptivo porque selecciona una serie de conceptos o variables la cual mide a cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin, de describirlas y a la vez correlacional porque pretenden medir el grado de relación y la manera cómo interactúan las dos variables entre sí.

Abanto (2014) dice que se examina los efectos de las variables, asumiendo que la variable X ha ocurrido señalando efectos sobre la variable Y, su representación esquemática es la siguiente:



Donde:

M = Muestra de estudio

Ox = Clima institucional

Oy = Gestión de la calidad educativa

r= Relación entre las variables de estudio

2.2. Variables, operacionalización

Variable X: Clima institucional

Dimensiones:

D1. Identidad institucional

D2. Dinámica organizacional

D3. Relaciones interpersonales

Variable Y: Gestión de la calidad educativa

D1. Dirección institucional

D2. Soporte al desempeño docente

D3. Trabajo conjunto con las familias y la comunidad

D4. Uso de información

D5. Infraestructura y recursos para el aprendizaje

Operacionalización

Variable X	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima institucional	Según Chiavenato (2006), se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros.	La variable clima institucional se operacionalizó mediante un cuestionario de 18 ítems estructurado en función de sus dimensiones: Identidad institucional, dinámica organizacional y relaciones interpersonales	D1. Identidad institucional	Compromiso con la institución. Dinámica organizacional	Escala de intervalo
			D2. Dinámica organizacional	Organización y estructura Solución de conflictos	
			D3. Relaciones interpersonales	Comunicación expresiva Comportamiento pro social y cooperación Asertividad	

Variable Y	Definición	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala
------------	------------	------------	-------------	-------------	--------

	conceptual	operacional			de medición
Gestión de la calidad educativa	Méndez y Avella (2009), lo definen como aquel proceso institucional que permite conseguir, mantener y mejorar la calidad, mediante el desarrollo de estrategia que permitan alcanzar todas las metas de calidad, los cuales se organizan en recursos a emplear para poder alcanzar ciertos objetivos, estableciendo reglas y una infraestructura que, si se siguen y mantienen, proporcionaran los resultados deseados.	La variable gestión de la calidad educativa se operacionalizó mediante un cuestionario de 25 ítems estructurado en función de sus dimensiones: Dirección institucional, soporte al desempeño docente, trabajo conjunto con las familias y la comunidad, uso de información e infraestructura y recursos para el aprendizaje	D1. Dirección institucional	Construir participativamente el proyecto educativo Proyecto curricular que responde a altas expectativa Estilo de liderazgo participativo	Escala de intervalo
			D2. Soporte al desempeño docente	Equipo docente idóneo y con mecanismos de soporte continuo PCIE con programaciones curriculares pertinentes y coherentes para lograr competencias Desarrollo de acciones pedagógicas para desarrollar las competencias esperadas.	
			D3. Trabajo conjunto con las familias y la comunidad	Trabajo organizado con las familias para desarrollar estrategias colaborativas. Se implementan estrategias de trabajo colaborativo que potencien la interacción escuela-familia-comunidad	
			D4. Uso de información	Genera y analiza información sobre la organización institucional y el desempeño de cada uno de los actores de nuestra comunidad educativa	

				Se implementan mejoras institucionales y evaluamos su efectividad para lograr los resultados esperados.	
			D5. Infraestructura y recursos para el aprendizaje	Se gestiona contar con infraestructura y recursos suficientes para el aprendizaje Se gestiona y genera mecanismos para mantener y mejorar la infraestructura y recursos para el aprendizaje	

2.3. Población, muestra

2.3.1 Población

Según Robledo (2004), se puede definir a la población como un agregado total de personas que cumplen una serie predeterminada de criterios.

La población estuvo conformada por 76 docentes y que pertenecen a las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbano / rural del distrito de Vista Alegre.

POBLACIÓN I.E. DE LA ZONA URBANO RURAL DEL DISTRITO DE VISTA ALEGRE / 2016			
N°	CÓDIGO MODULAR	I.E.	NUMERO DOCENTES
01	0277913	22407	2
02	0277947	22410 JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI	25
03	0277954	22411 JOSUÉ SAÚL LANCHO ROJAS	24
04	0278044	22420	1
05	0554220	22534 DANIEL ALCIDES CARRIÓN	5
06	0517813	22560 MARÍA PARADO DE BELLIDO	2
07	0542365	22575	2
08	0679373	22642 VIRGEN DEL CARMEN	4
09	0781310	22682 SANTA ROSA DE LIMA	2
10	0781401	22691	1
11	0868745	22693 JOSÉ OLAYA BALANDRA	7
12	0887158	22723	1
T O T A L			76

2.3.2 Muestra y muestreo

Según Carrasco (2006) la muestra es el fragmento representativo de la población, que debe poseer las mismas propiedades y características de ella. Para ser objetiva requiere ser seleccionada con técnicas adecuadas. Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula del muestreo aleatorio simple para estimar proporciones:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Dónde:

n= tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

p y q = proporción de éxito o fracaso de la muestra.

Z = Valor de la distribución normal.

E = error de estimación.

N= 76

p = 0,5

q = 0,5

Z = 1,96

E = 0,05

Nivel de confianza = 95%

Reemplazando:

$$n = \frac{1,96^2(76)(0,5)(0,5)}{(0,05)^2(76 - 1) + 1,96^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{3.8416(76)0,25}{0.0025(75) + 3.8416(0,25)}$$

$$n = \frac{72,9904}{0,1875 + 0,9604}$$

$$n = \frac{72,9904}{1,1479}$$

$$n = 63,68$$

$$n = 64$$

TAMAÑO DE LA MUESTRA

La muestra quedó constituida por 64 docentes y que pertenecen a las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbano / rural del distrito de Vista Alegre.

Muestreo:

La selección de la muestra se realizó a través de la técnica del muestreo probabilístico del tipo de muestreo al azar aleatoriamente.

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

Técnicas

Técnica de la encuesta: Según Alfaro (2012), este instrumento de recopilación se aplicó para obtener información en relación a las variables a través de sus indicadores.

Instrumentos

- Cuestionario sobre clima institucional

Este instrumento estuvo formado por un conjunto de preguntas relacionadas al clima institucional el cual consta de 18 ítems, distribuidos en las dimensiones: Identidad institucional, dinámica organizacional y relaciones interpersonales.

- Cuestionario sobre gestión de la calidad educativa

Este instrumento estuvo formado por un conjunto de preguntas relacionadas al clima institucional el cual consta de 25 ítems, distribuidos en las dimensiones: Dirección institucional, soporte al desempeño docente, trabajo conjunto con las familias y la comunidad, uso de información e infraestructura y recursos para el aprendizaje.

Validez y confiabilidad

Validación

En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, con el fin de validar los instrumentos.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad hace referencia a si la escala funciona de manera similar bajo diferentes condiciones. En tal sentido todo instrumento debe tener su denominación de confiabilidad según el estadístico que utilice.

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alpha de Cronbach's y se determinó un valor de 0,885 para el primer instrumento y un Alpha de Cronbach's de 0,917 para el segundo, los cuales fueron mayor a 0.5, con el cual se logró afirmar que los instrumentos son altamente confiables.

Confiabilidad del cuestionario sobre clima institucional

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	12	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's		
Alpha	N of Items	
0,885	18	

Lo cual indica que el instrumento denominado cuestionario sobre clima institucional es bueno.

Confiabilidad del cuestionario sobre gestión de la calidad educativa

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	12	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's		
Alpha	N of Items	
,917	25	

Lo cual indica que el instrumento denominado cuestionario sobre gestión de la calidad educativa es muy bueno.

2.5. Métodos de Análisis de datos

Se utilizaron el paquete estadístico SPSS-22, para ello previamente los datos fueron llevados a la hoja de cálculo Excel para obtener datos como: análisis de frecuencias, porcentajes, tablas estadísticas y los coeficientes de correlación que existen entre la variable clima institucional y la variable la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016

La hipótesis de trabajo fueron procesadas y probadas mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

2.6. Aspectos éticas

Para la presente investigación la identidad de los sujetos muestrales se salvaguardarán asignándoles un código que solo la investigadora conoce. El compromiso de la presente investigación fue informar los datos reales que se obtuvieron al finalizar el trabajo de investigación.

Asimismo las citas de la información de las variables de estudio estuvieron en orden alfabético en las referencias bibliográficas.

El compromiso de la investigadora es respetar los derechos del autor y no plagiar información.

III. RESULTADOS

Tabla 1: Clima institucional en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Categoría	Número de docentes	Porcentaje
Deficiente [0-12>	11	17
Regular [12-24>	32	50
Bueno [24-36]	21	33
Total	64	100
Media aritmética	21.20	

Fuente: Data de resultados

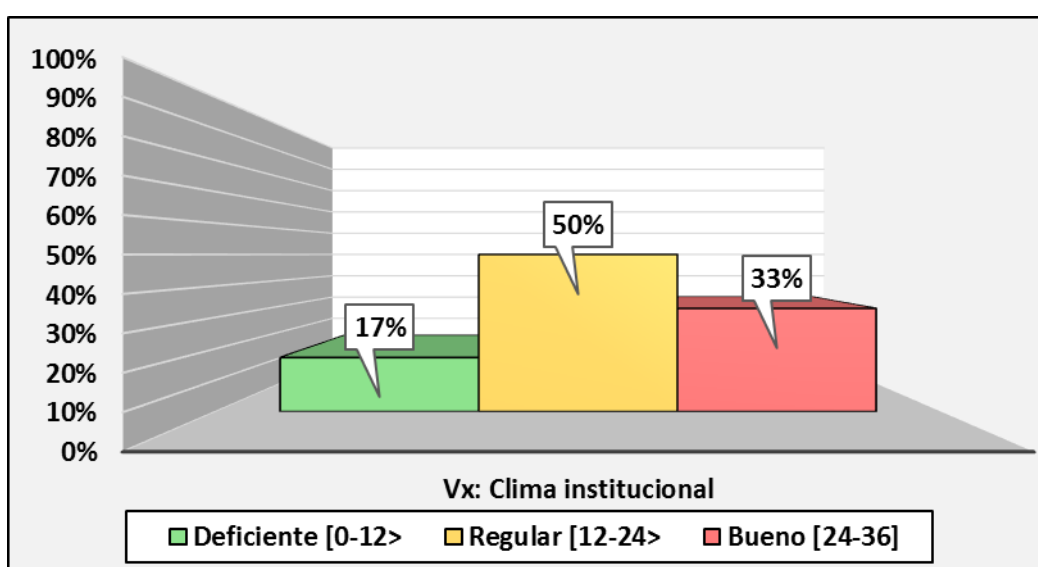


Figura 1: Clima institucional en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 1 se presentan los resultados del clima institucional, obtenidos a través de un cuestionario en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

En la tabla se observa que el 17% (11 docentes) señalan que existe un deficiente clima institucional, el 50% (32 docentes) un regular nivel y el 33% (21 docentes) señalan que el clima institucional es bueno. Finalmente se obtiene una media aritmética de 21,20 puntos que permite afirmar que el clima institucional del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, es regular.

Tabla 2: Identidad institucional en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Categoría	Número de docentes	Porcentaje
Deficiente [0-4>	3	5
Regular [4-8>	38	59
Bueno [8-12]	23	36
Total	64	100
Media aritmética	7.09	

Fuente: Data de resultados

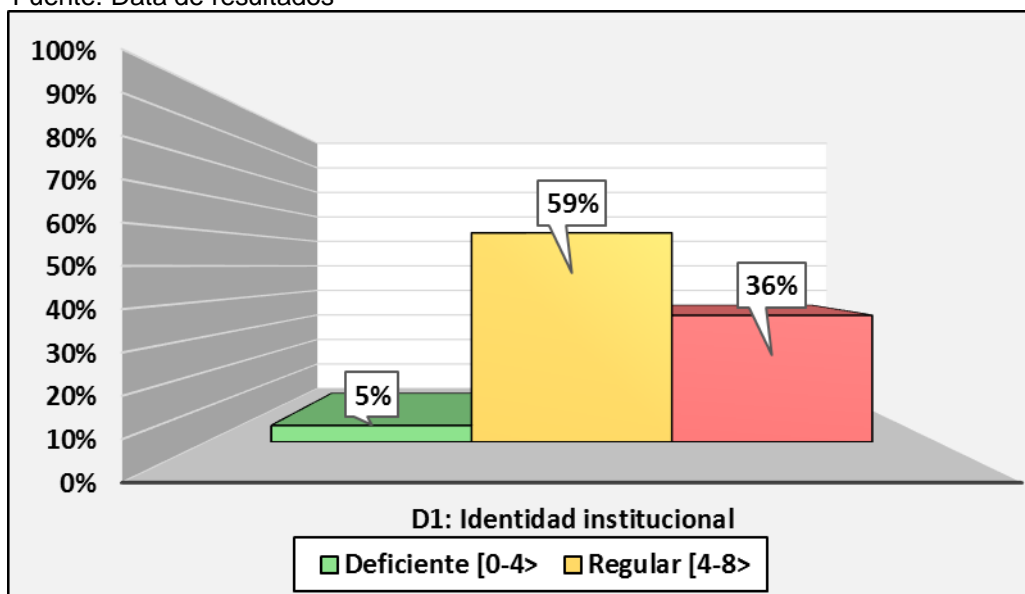


Figura 2: Identidad institucional del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 2 se presentan los resultados de la identidad institucional, obtenidos a través de un cuestionario en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

En la tabla se observa que el 5% (3 docentes) señalan que existe una deficiente identidad institucional, el 59% (38 docentes) un regular nivel y el 36% (23 docentes) señalan que la identidad institucional es bueno. Finalmente se obtiene una media aritmética de 7,09 puntos que permite afirmar que la identidad institucional del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, es regular.

Tabla 3: Dinámica organizacional en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Categoría	Número de docentes	Porcentaje
Deficiente [0-4>	7	11
Regular [4-8>	26	41
Bueno [8-12]	31	48
Total	64	100
Media aritmética	7.52	

Fuente: Data de resultados

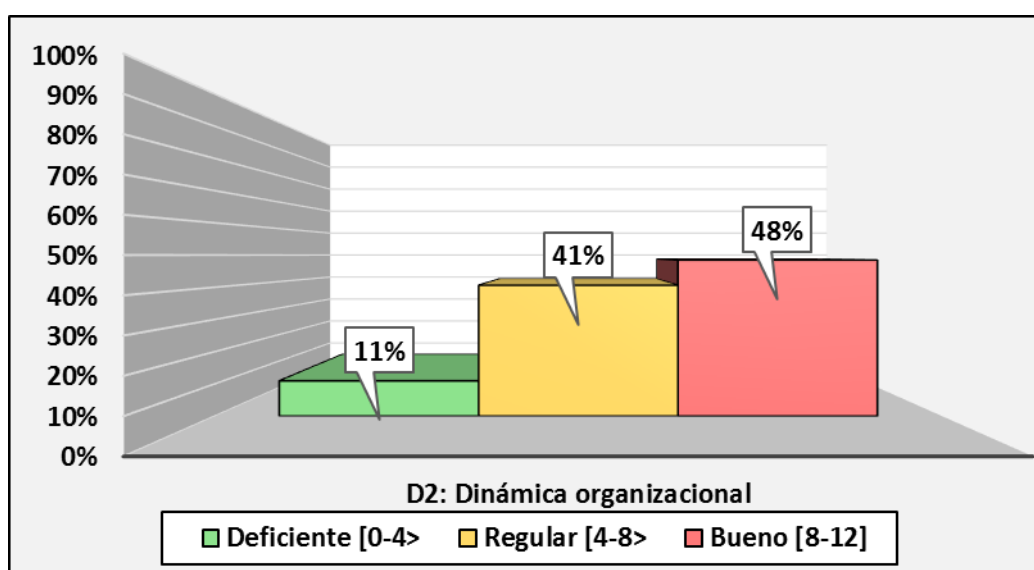


Figura 3: Dinámica organizacional en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 3 se presentan los resultados de la dinámica organizacional, obtenidos a través de un cuestionario en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

En la tabla se observa que el 11% (7 docentes) señalan que existe una deficiente dinámica organizacional, el 41% (26 docentes) un regular nivel y el 48% (31 docentes) señalan que la dinámica organizacional es bueno. Finalmente se obtiene una media aritmética de 7,52 puntos que permite afirmar que la dinámica organizacional del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, es regular.

Tabla 4: Relaciones interpersonales en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Categoría	Número de docentes	Porcentaje
Deficiente [0-4>	14	22
Regular [4-8>	28	44
Bueno [8-12]	22	34
Total	64	100
Media aritmética	6.59	

Fuente: Data de resultados

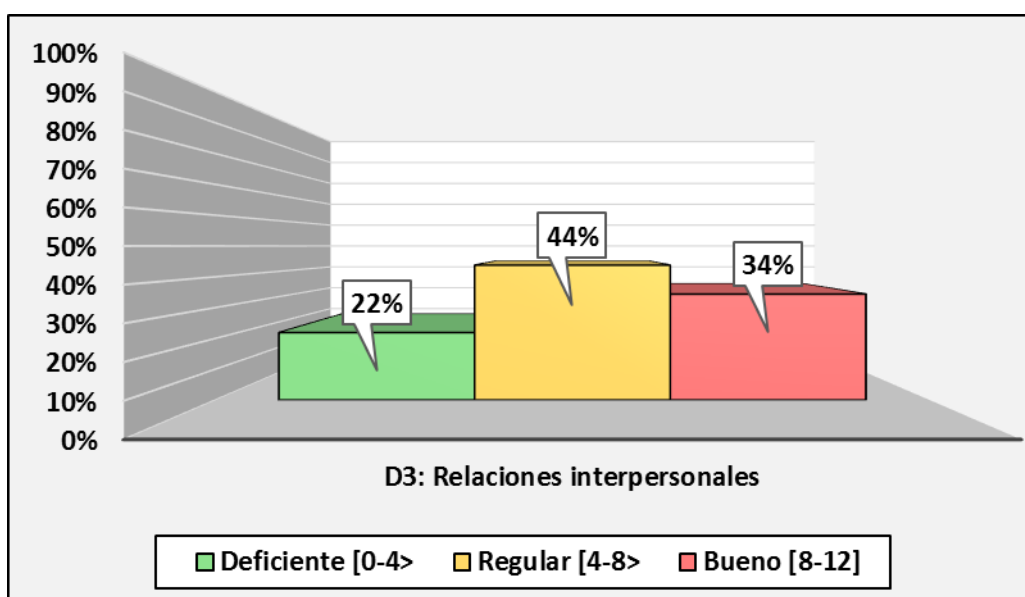


Figura 4: Relaciones interpersonales en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 4 se presentan los resultados de las relaciones interpersonales, obtenidos a través de un cuestionario en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

En la tabla se observa que el 22% (14 docentes) señalan que existe un nivel deficiente de relaciones interpersonales, el 44% (28 docentes) un regular nivel y el 34% (22 docentes) señalan que existe un buen nivel de relaciones interpersonales. Finalmente se obtiene una media aritmética de 6,59 puntos que permite afirmar que las relaciones interpersonales del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, es regular.

Tabla 5: Gestión de la calidad educativa en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Categoría	Número de docentes	Porcentaje
Deficiente [0-17>	11	17
Regular [17-34>	44	69
Bueno [34-50]	9	14
Total	64	100
Media aritmética	25.53	

Fuente: Data de resultados

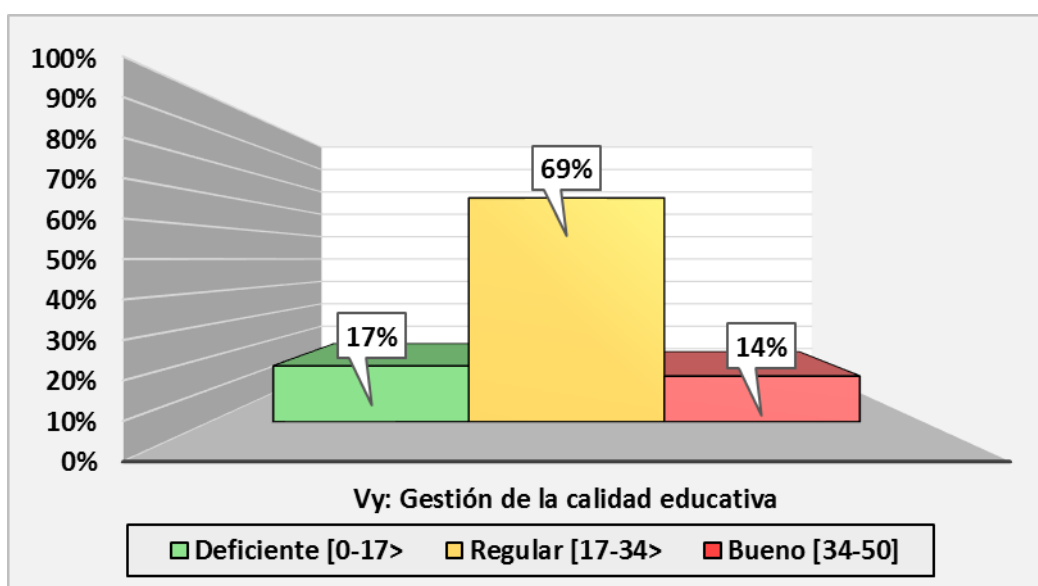


Figura 5: Gestión de la calidad educativa en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 5 se presentan los resultados de la gestión de la calidad educativa, obtenidos a través de un cuestionario en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

En la tabla se observa que el 17% (11 docentes) señalan que existe una deficiente gestión de la calidad educativa, el 69% (44 docentes) un regular nivel y el 14% (9 docentes) señalan que hay una buena gestión de la calidad educativa. Finalmente se obtiene una media aritmética de 25,53 puntos que permite afirmar que la gestión de la calidad educativa del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, es regular.

Tabla 6: Dirección institucional en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Categoría	Número de docentes	Porcentaje
Deficiente [0-4>	16	25
Regular [4-7>	30	47
Bueno [7-10]	18	28
Total	64	100
Media aritmética	5.03	

Fuente: Data de resultados

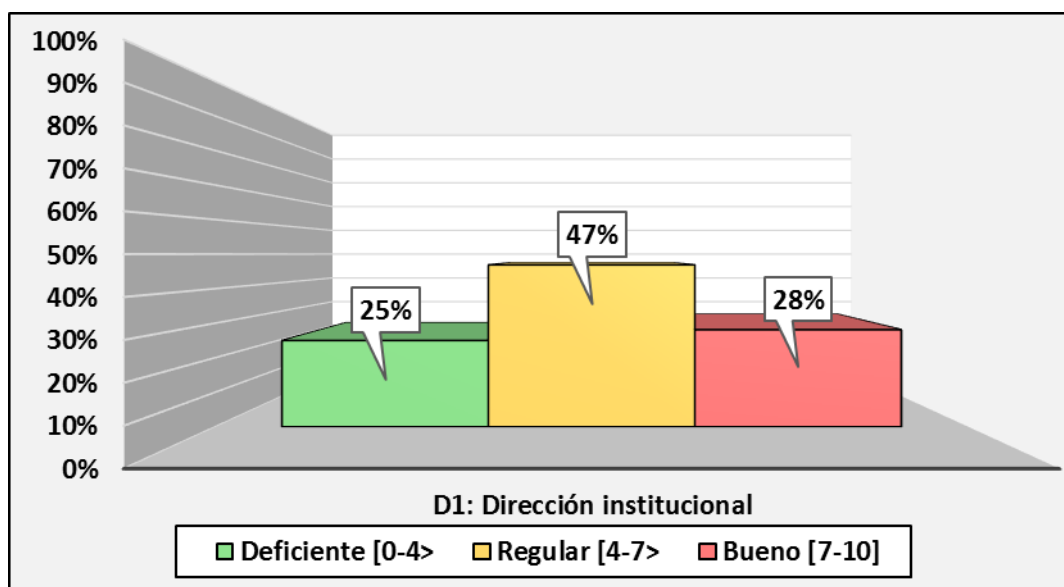


Figura 6: Dirección institucional en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 6 se presentan los resultados de la dirección institucional, obtenidos a través de un cuestionario en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

En la tabla se observa que el 25% (16 docentes) señalan que existe una deficiente dirección institucional, el 47% (30 docentes) un regular nivel y el 28% (18 docentes) señalan que hay una buena dirección institucional. Finalmente se obtiene una media aritmética de 5,03 puntos que permite afirmar que la dirección institucional del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, es regular.

Tabla 7: Soporte al desempeño docente del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Categoría	Número de docentes	Porcentaje
Deficiente [0-4>	23	36
Regular [4-7>	27	42
Bueno [7-10]	14	22
Total	64	100
Media aritmética	4.88	

Fuente: Data de resultados

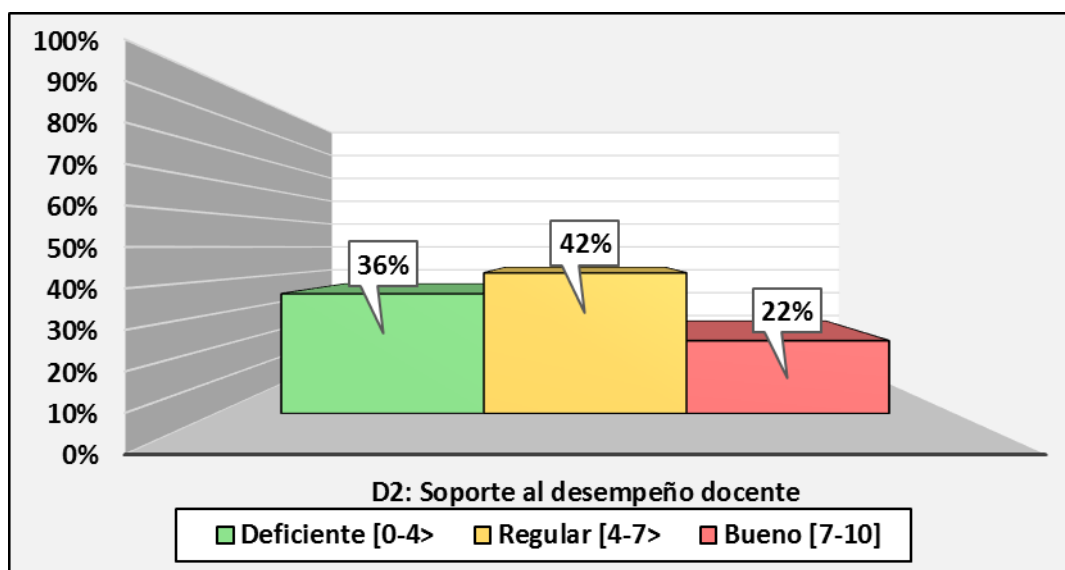


Figura 7: Soporte al desempeño docente del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 7 se presentan los resultados del soporte al desempeño docente, obtenidos a través de un cuestionario en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

En la tabla se observa que el 36% (23 docentes) señalan que existe un deficiente soporte al desempeño docente, el 42% (27 docentes) un regular nivel y el 22% (14 docentes) señalan que hay un buen soporte al desempeño docente. Finalmente se obtiene una media aritmética de 4,88 puntos que permite afirmar que el soporte al desempeño docente del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, es regular.

Tabla 8: Trabajo conjunto con las familias y la comunidad en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Categoría	Número de docentes	Porcentaje
Deficiente [0-4>	12	19
Regular [4-7>	32	50
Bueno [7-10]	20	31
Total	64	100
Media aritmética	5.83	

Fuente: Data de resultados

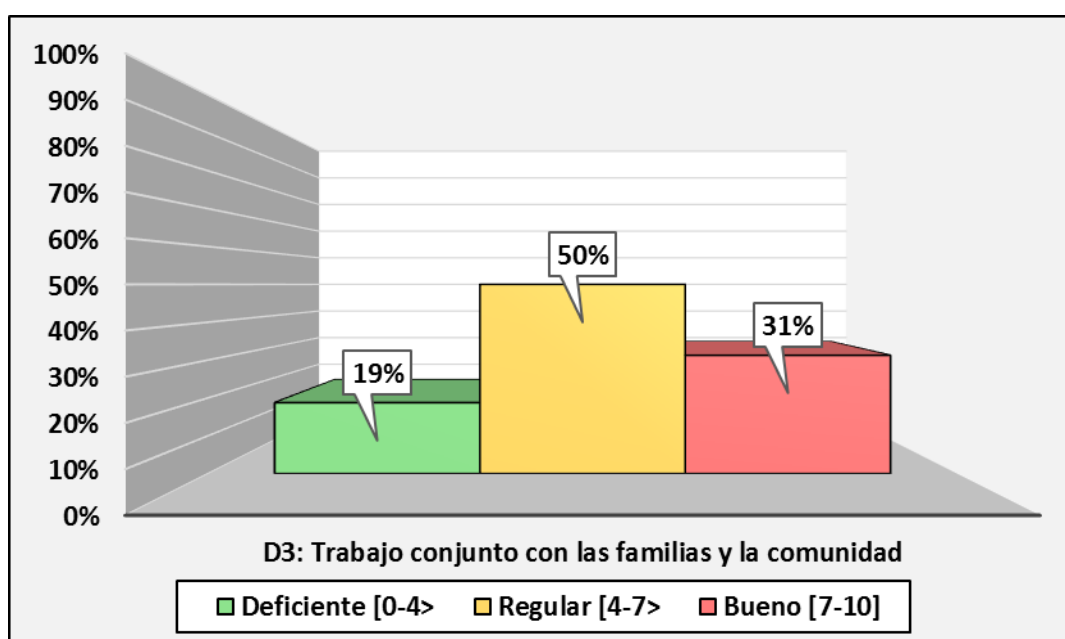


Figura 8: Trabajo conjunto con las familias y la comunidad en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 8 se presentan los resultados del trabajo conjunto con las familias y la comunidad, obtenidos a través de un cuestionario en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

En la tabla se observa que el 19% (12 docentes) señalan que existe un deficiente trabajo conjunto con las familias y la comunidad, el 50% (32 docentes) un regular nivel y el 31% (20 docentes) señalan que hay un buen trabajo conjunto con las familias y la comunidad. Finalmente se obtiene una media aritmética de 5.83 puntos que permite afirmar que el trabajo conjunto con las familias y la comunidad del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, es regular.

Tabla 9: Uso de la información en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Categoría	Número de docentes	Porcentaje
Deficiente [0-4>	11	17
Regular [4-7>	33	52
Bueno [7-10]	20	31
Total	64	100
Media aritmética	5.28	

Fuente: Data de resultados

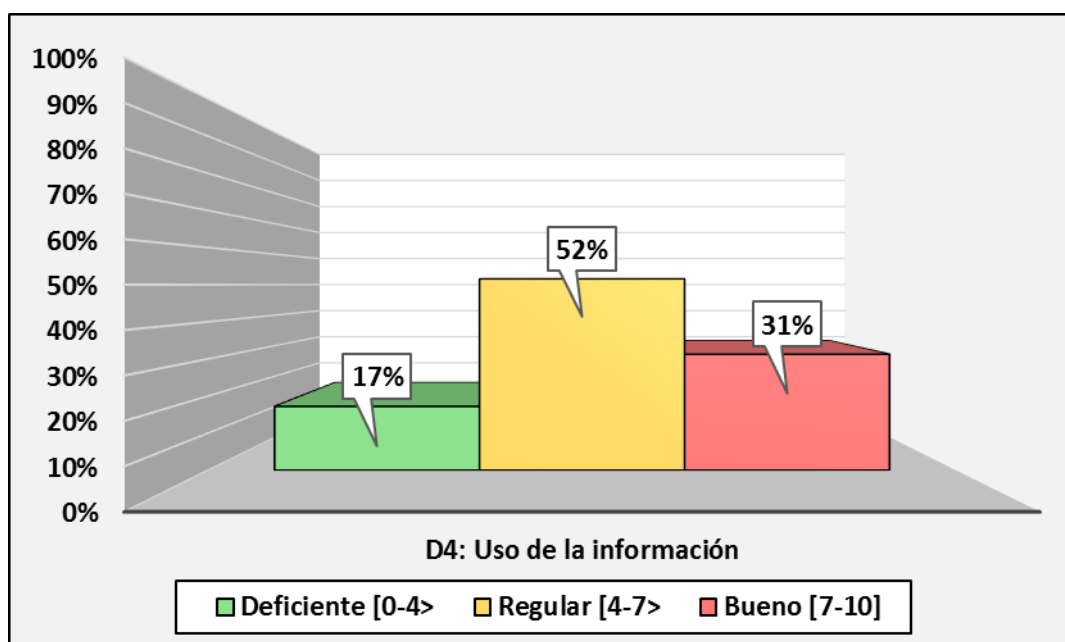


Figura 9: Uso de la información en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 9 se presentan los resultados del uso de la información, obtenidos a través de un cuestionario en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

En la tabla se observa que el 17% (11 docentes) señalan que existe un deficiente uso de la información, el 52% (33 docentes) un regular nivel y el 31% (20 docentes) señalan que hay un buen uso de la información. Finalmente se obtiene una media aritmética de 5.28 puntos que permite afirmar que el uso de la información del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, es regular.

Tabla 10: Infraestructura y recursos para el aprendizaje en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Categoría	Número de docentes	Porcentaje
Deficiente [0-4>	22	34
Regular [4-7>	26	41
Bueno [7-10]	16	25
Total	64	100
Media aritmética	4.52	

Fuente: Data de resultados

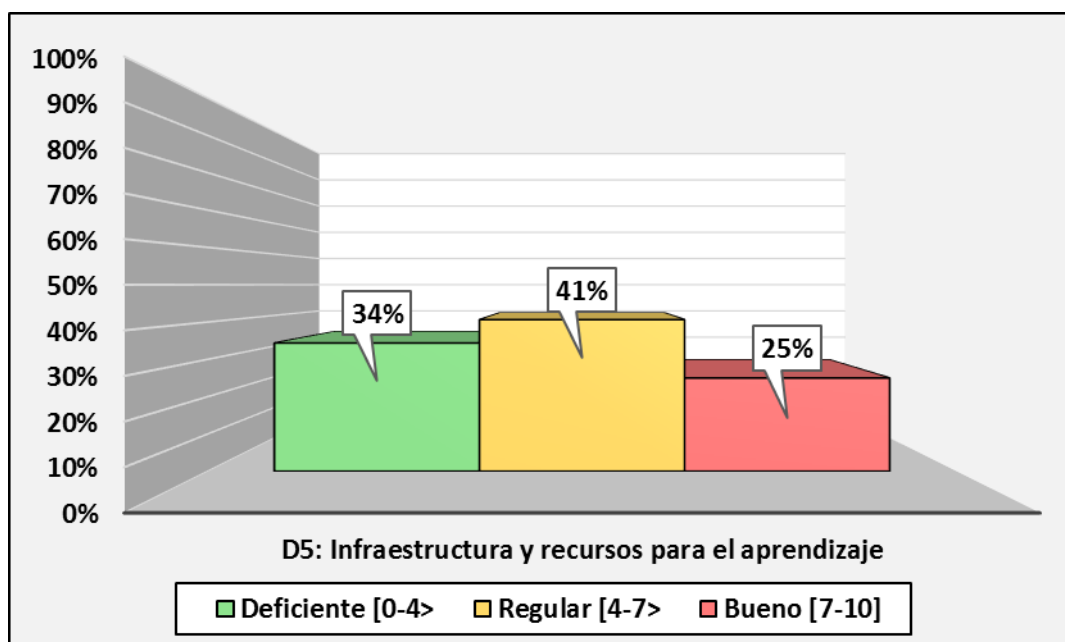


Figura 10: Infraestructura y recursos para el aprendizaje en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Interpretación: En la tabla N° 10 se presentan los resultados de la Infraestructura y recursos para el aprendizaje, obtenidos a través de un cuestionario en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

En la tabla se observa que el 34% (22 docentes) señalan que existe una deficiente infraestructura y recursos para el aprendizaje, el 41% (26 docentes) un regular nivel y el 25% (16 docentes) señalan que hay una buena Infraestructura y recursos para el aprendizaje. Finalmente se obtiene una media aritmética de 4,52 puntos que permite afirmar que la Infraestructura y recursos para el aprendizaje del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, es regular.

Tabla 11: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		D1: Identidad institucional	D2: Dinámica organizacional	D3: Relaciones interpersonales	Vx: Clima institucional	D1: Dirección institucional	D2: Soporte al desempeño docente	D3: Trabajo conjunto con las familias y la comunidad	D4: Uso de la información	D5: Infraestructura y recursos para el aprendizaje	Vy: Gestión de la calidad educativa
N		64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	7,0938	7,5156	6,5938	21,2031	5,0313	4,8750	5,8281	5,2813	4,5156	25,5313
	Std. Deviation	2,67688	2,83399	2,87142	7,72171	2,10795	2,00396	2,13478	1,96371	2,18212	8,05727
Most Extreme Differences	Absolute	,157	,156	,113	,118	,119	,185	,155	,127	,158	,146
	Positive	,157	,120	,113	,118	,100	,185	,155	,102	,126	,094
	Negative	-,111	-,156	-,072	-,076	-,119	-,150	-,096	-,127	-,158	-,146
Test Statistic		,157	,156	,113	,118	,119	,185	,155	,127	,158	,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,001 ^c	,040 ^c	,028 ^c	,025 ^c	,000 ^c	,001 ^c	,012 ^c	,000 ^c	,002 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Interpretación: En la tabla 11 se presenta los resultados obtenidos de la prueba de kolmogorov-Smirnov aplicado a las variables de estudio (Clima institucional y Gestión de la calidad educativa) y sus dimensiones.

Se observa que los niveles de significancia bilateral obtenidos, en todo los casos, son menores a $\alpha=0.05$; este valor indica que los datos difieren de la distribución normal; por lo tanto se utilizó la prueba no paramétrica Rho Spearman con el fin de determinar si las variables (Clima institucional y Gestión de la calidad educativa) se relacionan significativamente.

Tabla 12: Correlación entre la variable clima institucional y las dimensiones de la gestión de la calidad educativa.

Coefficiente de correlación de Rho Spearman	Variable Y: Gestión de la calidad educativa
D1: Identidad institucional	R= 0,670
D2: Dinámica organizacional	R= 0,688
D3: Relaciones interpersonales	R= 0,751
Variable X: Clima institucional	R= 0,742

Interpretación: En la tabla 12 se muestran los resultados sobre el coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las dimensiones de la variable X (Clima institucional) y la variable Y (Gestión de la calidad educativa).

El coeficiente de correlación Rho Spearman entre la identidad institucional y la gestión de la calidad educativa es 0,670.

El coeficiente de correlación Rho Spearman entre la dinámica organizacional y la gestión de la calidad educativa es 0,688.

El coeficiente de correlación Rho Spearman entre las relaciones interpersonales y la gestión de la calidad educativa es 0,751.

Los resultados obtenidos en la correlación reflejan que existe una relación directa de 0,742 entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa; es decir a un buen nivel de clima institucional le corresponde un buen nivel de la gestión de la calidad educativa, y viceversa.

Descripción de la prueba de hipótesis general

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman

		Vx: Clima institucional.	Vy: Gestión de la calidad educativa.
Rho Spearman	Vx: Clima institucional.	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	34
	Vy: Gestión de la calidad educativa.	Coeficiente de correlación	,742**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis general: Existe una relación directa entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

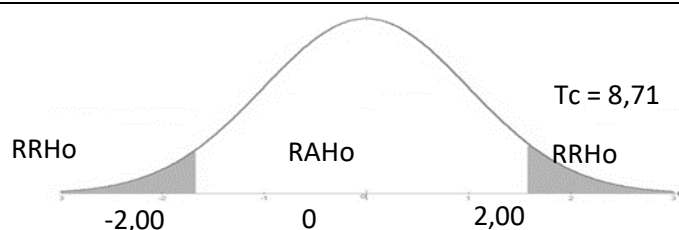
Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe una relación directa entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
8,71	±2,00	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,742 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,742^2}{64 - 2}}} = 8,71$$



Conclusión: El programa SPSS 22 refleja un t calculado de 8,71 > al T de tabla 2,00; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe una relación directa entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel

Descripción de la prueba de hipótesis específica 1

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman

			D1: Identidad institucional.	Vy: Gestión de la calidad educativa.
Rho Spearman	D1: Identidad institucional.	Coefficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	34	34
	Vy: Gestión de la calidad educativa.	Coefficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica 1: Existe una relación directa entre la identidad institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

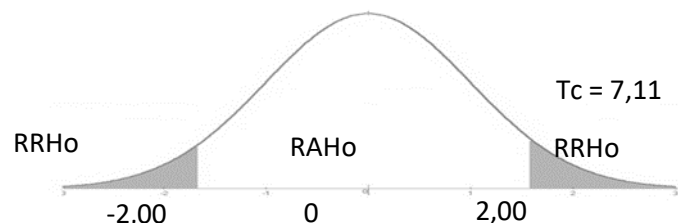
Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa entre la identidad institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe una relación directa entre la identidad institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
7,11	±2,00	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,670 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,670^2}{64 - 2}}} = 7,11$$



Conclusión: El programa SPSS 22 refleja un t calculado de 7,11 > al T de tabla 2,00; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe una relación directa entre la

identidad institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 2

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman

		D2: Dinámica organizacional	Vy: Gestión de la calidad educativa.
Rho Spearman	D2: Dinámica organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (2-tailed)	,688**
		N	,000
	Vy: Gestión de la calidad educativa.	Coeficiente de correlación	,688**
Sig. (2-tailed)		,000	.
N		34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica 2: Existe una relación directa entre la dinámica organizacional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

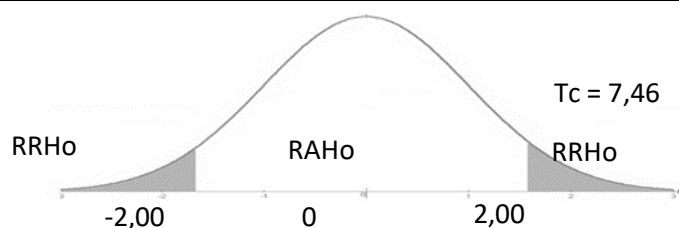
Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa entre la dinámica organizacional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe una relación directa entre la dinámica organizacional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
7,46	±2,00	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,688 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,688^2}{64 - 2}}} = 7,46$$



Conclusión: El programa SPSS 22 refleja un t calculado de 7,46 > al T de tabla 2,00; entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Con

estos resultados estadísticos, se puede afirmar que una relación directa entre la dinámica organizacional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Descripción de la prueba de hipótesis específica 3

Se calcula el coeficiente de correlación de Rho Spearman

		D3: Relaciones interpersonales	Vy: Gestión de la calidad educativa.	
Rho Spearman	D3: Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (2-tailed)	,751**	
		N	,000	
	Vy: Gestión de la calidad educativa.	Coeficiente de correlación	,751**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis específica 3: Existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

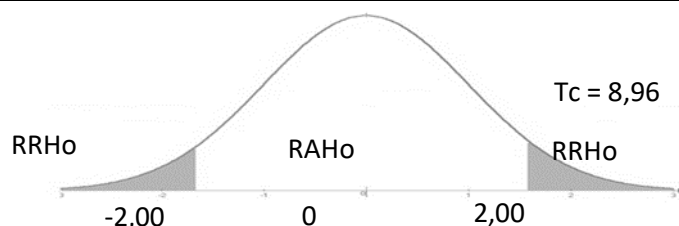
Hipótesis alterna (Ha): Existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Hipótesis nula (H0): No existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Valor T calculado	Valor T	P	Decisión
8,96	±2,00	0,05	Rechazo la Ho

Estadístico de Prueba: T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0,751 - 0}{\sqrt{\frac{1 - 0,751^2}{64 - 2}}} = 8,96$$



Conclusión: El programa SPSS 22 refleja un t calculado de 8,96 > al T de tabla 2,00;

entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Con estos resultados estadísticos, se puede afirmar que existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados elabora considerando tres aspectos los cuales fueron los resultados obtenidos, los antecedentes y la información considerada en el marco teórico.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación directa entre el clima institucional y el nivel de la clima institucional y la gestión de la calidad educativa en docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,742 que indica que a un buen nivel de clima institucional le corresponde un buena gestión de la calidad educativa, y viceversa.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Ramos (2016) quien sostiene en su trabajo de investigación que ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,785 que indica que existe una relación entre el clima institucional con el desempeño; es decir a un buen nivel de clima institucional le corresponde un buen nivel de desempeño docente.; y por su parte Ramos (2016) nos da a conocer que las habilidades gerenciales del director influyen 43,03% significativamente en la gestión de la calidad del servicio en instituciones 0,4303. Por otro lado se observa un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,656 que indica que existe una correlación alta entre las variables de estudio es decir a un buen desarrollo de las habilidades gerenciales del director le corresponde un buen desarrollo de la calidad del servicio educativo.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Salcedo y Romero (2006), es el ambiente generado en una institución a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Este ambiente se relaciona íntimamente con los elementos de la cultura que son las actitudes, creencias,

valores y motivaciones de cada trabajador, y que se expresan en las relaciones personales y profesionales dentro de la misma. Por otra parte Méndez y Avella (2009), la gestión de la calidad es aquel proceso institucional que permite conseguir, mantener y mejorar la calidad, mediante el desarrollo de estrategia que permitan alcanzar todas las metas de calidad, los cuales se organizan en recursos a emplear para poder alcanzar ciertos objetivos, estableciendo reglas y una infraestructura que, si se siguen y mantienen, proporcionarían los resultados deseados.

Por otro lado en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; se señala que existe una relación directa entre la identidad institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,670$.

En la hipótesis específica N°2; se señala que existe una relación directa entre la dinámica organizacional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,688$.

En la hipótesis específica N°3; se señala que existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,751$.

Se puede concluir señalando que existe una relación directa entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

V. CONCLUSIONES

Primera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r= 0,742$ que indica que existe una relación directa entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016. Es decir que a un buen nivel clima institucional le corresponde una buena gestión de la calidad educativa y viceversa.

Segunda: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r= 670$ que indica que existe una relación directa entre la identidad institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016. Es decir que a un buen nivel de identidad institucional le corresponde una buena gestión de la calidad educativa y viceversa.

Tercera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r= 0,688$ que indica que existe una relación directa entre la dinámica organizacional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016. Es decir que a un buen nivel de dinámica organizacional le corresponde una buena gestión de la calidad educativa y viceversa.

Cuarta: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r= 0,751$ que indica que existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y

la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016. Es decir que a un buen nivel relaciones interpersonales le corresponde una buena gestión de la calidad educativa y viceversa.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: A la Dirección Regional de Educación de Ica realizar charlas a los docentes sobre la importancia de desarrollar el clima institucional en donde se logre concientizar creando una identidad institucional, una dinámica organizacional y por ende lograr óptimas relaciones interpersonales.

Segunda: A la Ugel de Nasca desarrollar estrategias que permitan mejorar la gestión de la calidad educativa tanto de manera global como en sus dimensiones que involucra la dirección institucional, soporte al desempeño docente, trabajo conjunto con las familias y la comunidad, uso de información e infraestructura y recursos para el aprendizaje.

Tercera: Al personal directivo de las instituciones educativas del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca realizar reuniones periódicas en donde desarrollen estrategias que contribuyan a afianzar el clima institucional por parte de los docentes de esta manera mejorar la gestión de la calidad educativa.

Cuarta: A los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016 asistir de manera periódica a capacitaciones con la finalidad de elaborar el PCIE con programaciones curriculares pertinentes y coherentes, asimismo que trabajar de manera organizada con los padres de familia para desarrollar estrategias colaborativas.

VII. REFERENCIAS

- Abanto, W. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Universidad de César Vallejo- escuela de post grado.
- Alarcón, S. (2013). Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres; Lima.
- Alfaro, C. (2012). Metodología de investigación científica aplicado a la ingeniería. Universidad Nacional del Callao. Rescatado: http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_ABRIL_2012/IF_ALFARO%20RODRIGUEZ_FIEE.pdf
- Alvarado, O. (2003). Gerencia y Marketing Educativo. Lima: Udegraf S.A.
- Angarita, L. (2011). Medición del clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de COPETTRAN Bucaramanga. Tesis de la Universidad Pontificia Bolivariana; Bucaramanga.
- Benítez, L. (2011). Convivencia escolar y calidad educativa. (En línea). (Consultado el 20 de octubre del 2016). Recuperado en: http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_25_1_convivencia-escolar-y-calidad-educativa.pdf
- Berthoud, L. y Morilla, A. (2013). Clima y cultura, componentes de la calidad educativa. Universidad FASTA; Argentina.
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad

Nacional del Altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, Enero-Junio, 22-29.

Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica. Editorial San Marcos, Lima.

Casas, L. y López, J. (2014). Programa de participación y reconocimiento para mejorar el clima organizacional de la municipalidad distrital de Santiago de CAO. Tesis de la Universidad Privada Antenor Orrego; Trujillo.

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. México: Séptima edición.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A

CIEES (2011) "Guía del Comité de Difusión, Vinculación y Extensión de la Cultura, Documentos de Difusión, Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior.

Cuba, G. (2010). Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla – Callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima.

Galarsi, F. y Marrau, C. (2007). «La influencia del entorno laboral en el personal no docente de la universidad de san Luis», disponible en: <http://fundamentos.unsl.edu.ar/pdf/articulo-16-165.pdf>.

García, M. (2009^a), Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual, Cuadernos de Administración, n.42 p: 43–61, disponible en:<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=225014900004>

Gómez, V. (2013). Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional. Tesis de la Universidad Abierta Interamericana; Sede Centro.

- Gutiérrez, J. (2014). La implementación de un Sistema de Gestión de Calidad según la norma ISO 9001 en tres experiencias educativas. Tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú; Lima.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación. México: Mc Graw-Hill.
- Herrera, M. (2008). Diseño de un sistema de gestión de la calidad para una microempresa. (Tesis de maestría). Universidad Veracruzana; México.
- IPEBA (2011). ¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa? Matriz y Guía de autoevaluación de la gestión educativa de instituciones de Educación Básica Regular. MINEDU; Lima.
- James, P. (1997). Gestión de la Calidad Total. Un texto Introductorio. Prentice Hall, España
- Kahr, M. (2010). Clima Institucional escolar y gestión Directiva- Tesis de la Universidad Abierta Interamericana; Sede Centro.
- Lozado, L. (2013). "Impacto de los Estilos de Liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba". (Tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana; Ecuador.
- Martínez, J. et. al. (2010). Diseño de un método de evaluación de clima organizacional, aplicado en el ministerio de turismo de el salvador. Tesis de la Universidad de El Salvador; El Salvador.
- Méndez, J. y Avella, N. (2009). Diseño del sistema de gestión de la calidad basado en los requisitos de la norma ISO 9001:2008 para la empresa DICOMTELSA. Tesis de la Pontificia Universidad Javeriana; Bogotá.
- Ministerio de Educación. (2009). Aprendiendo a resolver conflictos en las instituciones educativas. Orientaciones para directivos y tutores de primaria y secundaria. Lima: MINEDU – Dirección de Tutoría y Orientación Educativa.
- Pacheco, M. A., M. Ruiz y B. Burgos (2012) Encuesta de apreciación estudiantil 2011, Hermosillo, Sonora, México, Universidad de Sonora.

- Palomares, D., A., García y E. Castro (2008) "Evaluación de las instituciones de educación superior", Revista Española GH'RFXPHQWDFLyQ&LHQWt¿FD, pp. 205-229.
- Pérez, Y. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima.
- Porras, E. (2013). Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del Municipio de Villavicencio (Colombia). Estudio de casos múltiples. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia; Madrid.
- Ramos, D. (2016). Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa "Máximo De la Cruz Solórzano" de Ica, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.
- Ramos, G: (2016). Habilidades gerenciales del director y gestión de la calidad del servicio en instituciones educativas de Ica, 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.
- Salcedo, I. y Romero, J. (2006), "Cultura Organizacional y Gestión de la Calidad en una Empresa del Estado venezolano", Revista venezolana de gerencia, disponible en:<http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315->
- Sorados, M. (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Lima.
- Valenti, G. y G. Varela (1997) "El sistema de evaluación de las IES en México", Política y Cultura, pp. 131-147

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos



CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente este cuestionario es de forma anónima, aquí encontraras una serie de preguntas/ ítems a los cuales se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

Indicaciones: Lee detenidamente cada interrogante antes de marcar con (X) en la respuesta que consideres la más conveniente.

Siempre	S	A veces	A	Nunca	N
---------	---	---------	---	-------	---

Identidad institucional		S	A	N
01	Existe predisposición para apoyar la ejecución de actividades institucionales que repercutan en bien de la institución.			
02	Los integrantes expresan su compromiso e identidad con la visión y misión de la institución.			
03	Los integrantes de la comunidad educativa se esfuerzan para alcanzar los objetivos institucionales.			
04	Los integrantes de la comunidad educativa participan representado a la institución en actividades de proyección a la comunidad.			
05	Los docentes y trabajadores de la educativa expresan satisfacción por la labor realizada.			
06	Los docentes y trabajadores de la educativa expresan satisfacción por la labor realizada.			
Dinámica organizacional				
07	Existe liderazgo para promover el desarrollo de las personas integrantes de la comunidad educativa.			
08	Las acciones de liderazgo de la institución permiten rediseñar la organización y hacerla más eficiente.			
09	Las acciones de liderazgo se manifiestan en las orientaciones para la gestión de la enseñanza y aprendizaje.			
10	Observas que cuando se presenta una dificultad en la institución todos los agentes se preocupan por alcanzar la solución.			
11	Se promueve la solución pacífica de conflictos.			
12	Los conflictos que se presentan son espacios para unir a los estamentos de la organización institucional.			
Relaciones interpersonales				

13	En las reuniones institucionales existe predisposición para iniciar y mantener una conversación alargada.			
14	Existe un estilo predominante de comunicación horizontal que motiva la libre expresión de ideas			
15	Los docentes respetan las opiniones de los demás a pesar que no las comparten.			
16	Existe un espíritu positivo de trabajo en equipo			
17	Podemos expresar nuestros deseos de una manera amable, franca, abierta, directa y adecuada, logrando decir lo que queremos sin atentar contra los demás.			
18	Los docentes demuestran control emocional al comunicarse con sus colegas y estudiantes			
TOTAL				



CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Estimado docente este cuestionario es de forma anónima, aquí encontraras una serie de preguntas/ ítems a los cuales se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

Indicaciones: Lee detenidamente cada interrogante antes de marcar con (X) en la respuesta que consideres la más conveniente.

Siempre	S	A veces	A	Nunca	N
---------	---	---------	---	-------	---

Dirección institucional		S	A	N
01	En la I.E. se define participativamente la misión, visión, objetivos estratégicos valores, tomando como eje la inclusión, la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje y el desarrollo de las competencias de los estudiantes en todas las áreas curriculares.			
02	Se traduce la visión institucional en un proyecto educativo institucional que toma en cuenta las características y necesidades de todos los estudiantes y de la comunidad.			
03	En la I.E. se desarrolla un proyecto curricular coherente con la misión, visión, objetivos estratégicos y valores de la institución, el DCN y las necesidades regionales y locales.			
04	En la I.E. se desarrolla un proyecto curricular con altas expectativas sobre el desempeño de todos los estudiantes que orientan el desarrollo de competencias en cada grado/ciclo y área curricular.			
05	En la I.E. existen mecanismos para asegurar que todos los miembros de la comunidad educativa tengan claridad sobre cómo los roles, funciones y responsabilidades se articulan para dar soporte a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.			
Soporte al desempeño docente				
06	En la I.E. se cuenta con un equipo directivo que tiene conocimientos y habilidades adecuados para dar soporte pedagógico a los docentes y desarrollar procesos de mejora institucional.			
07	En la I.E. se cuenta con docentes en cantidad suficiente y que tienen dominio del área y competencias pedagógicas adecuadas para los cursos y ciclo a su cargo, así como para atender a la diversidad de los estudiantes.			
08	En la I.E se cuenta con docentes que elaboran programaciones curriculares pertinentes al contexto local, los enfoques transversales y a las necesidades educativas de nuestros estudiantes.			

09	En la I.E se asegura que todos los estudiantes comprendan el propósito de cada sesión de aprendizaje, conozcan las expectativas sobre su desempeño y monitoreen el progreso de su propio aprendizaje.			
10	En la I.E. se identifican los distintos niveles de desempeño de los estudiantes y se adecua las estrategias de intervención de la práctica pedagógica de acuerdo a sus necesidades educativas.			
Trabajo conjunto con las familias y la comunidad				
11	En la I.E. se generan espacios para identificar conjuntamente con las familias las características y necesidades de los estudiantes para desarrollar estrategias educativas pertinentes que potencien su proceso de aprendizaje.			
12	En la I.E. se orienta y promueve para que las familias acompañen el proceso de aprendizaje de los estudiantes y faciliten el logro de las competencias en todas las áreas curriculares.			
13	En la I.E. se implementan mecanismos para informar sobre los logros de aprendizaje de todos los estudiantes para la mejora de los mismos.			
14	En la I.E. se desarrollan actividades para que las familias y comunidad aporten desde su conocimiento y experiencia al desarrollo de las competencias de los estudiantes.			
15	En la I. E. se realizan proyectos donde los estudiantes puedan desarrollar y aplicar sus competencias al desarrollo sostenible de la comunidad.			
Uso de la información				
16	En la I. E. se evalúa periódicamente los aspectos organizacionales, instrumentos de gestión y soportes pedagógicos en función del desempeño de los estudiantes, para identificar progresos, dificultades y sus posibles causas.			
17	En la I. E. se analizan los resultados de las evaluaciones del rendimiento escolar, para propiciar la reflexión en la comunidad educativa respecto al logro de aprendizajes de los estudiantes e implementar acciones para el logro de aprendizajes de calidad.			
18	En la I. E. se implementan mejoras institucionales haciendo uso eficiente de los recursos humanos y materiales para lograr los resultados esperados.			
19	En la I. E. se involucra a los diversos miembros de la comunidad educativa en la realización de las acciones de mejora de acuerdo con sus roles específicos.			
20	En la I. E. se monitorean y evalúan las acciones de mejora/ plan de mejora para proponer los ajustes necesarios y definir prioridades para las siguientes acciones de mejora.			

Infraestructura y recursos para el aprendizaje				
21	Se gestiona contar, de manera progresiva, con una infraestructura que responda a las necesidades educativas de todos los estudiantes.			
22	En la I. E. se gestiona contar, de manera progresiva, con una infraestructura que responda a normas de seguridad y salubridad con el fin de realizar un adecuado proceso de enseñanza - aprendizaje.			
23	En la I. E. se implementa un plan de gestión de riesgo para la prevención y respuesta ante situaciones de emergencia y desastres.			
24	En la I. E. se gestiona contar con equipamiento y material pedagógico pertinente a las necesidades de estudiantes y docentes, y al desarrollo de las competencias del currículo.			
25	En la I. E. se implementa un plan orientado a cuidar y mantener la infraestructura, equipamiento y material pedagógico en condiciones adecuadas para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.			
TOTAL				

ANEXO 2: Validación de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE:

Título: Relación entre clima institucional y gestión de la calidad en una institución educativa primaria de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Autora: Br. GARIBAY FERNANDEZ, MARIANA PAOLA

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
Clima institucional	Identidad institucional	Compromiso con la institución.	1. Existe predisposición para apoyar la ejecución de actividades institucionales que repercutan en bien de la institución.													
			2. Los integrantes expresan su compromiso e identidad con la visión y misión de la institución.													
			3. Los integrantes de la comunidad educativa se esfuerzan para alcanzar los objetivos institucionales.													
		Dinámica organizacional	4. Los integrantes de la comunidad educativa participan representando a la institución en actividades de proyección a la comunidad.													
			5. Los docentes y trabajadores de la educativa expresan satisfacción por la labor realizada.													
			6. Los docentes y trabajadores de la educativa expresan satisfacción por la labor realizada.													

Dinámica organizacional	Organización y estructura	7. Existe liderazgo para promover el desarrollo de las personas integrantes de la comunidad educativa.																	
		8. Las acciones de liderazgo de la institución permiten rediseñar la organización y hacerla más eficiente.																	
		9. Las acciones de liderazgo se manifiestan en las orientaciones para la gestión de la enseñanza y aprendizaje.																	
	Solución de conflictos	10. Observas que cuando se presenta una dificultad en la institución todos los agentes se preocupan por alcanzar la solución.																	
		11. Se promueve la solución pacífica de conflictos.																	
		12. Los conflictos que se presentan son espacios para unir a los estamentos de la organización institucional.																	
	Comunicación expresiva	13. En las reuniones institucionales existe predisposición para iniciar y mantener una conversación alterada.																	
		14. Existe un estilo predominante de comunicación horizontal que motiva la libre expresión de ideas																	

	Relaciones interpersonales	Comportamiento pro social y cooperación	15. Los docentes respetan las opiniones de los demás a pesar que no las comparten.																
			16. Existe un espíritu positivo de trabajo en equipo																
		Asertividad	17. Podemos expresar nuestros deseos de una manera amable, franca, abierta, directa y adecuada, logrando decir lo que queremos sin atentar contra los demás.																
			18. Los docentes demuestran control emocional al comunicarse con sus colegas y estudiantes																

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE DEPENDIENTE:

Título: Relación entre clima institucional y gestión de la calidad en una institución educativa primaria de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Autora: Br. GARIBAY FERNANDEZ, MARIANA PAOLA

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Gestión de la calidad educativa	Dirección institucional	Construir participativamente el proyecto educativo	1. En la I.E. se define participativamente la misión, visión, objetivos estratégicos valores, tomando como eje la inclusión, la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje y el desarrollo de las competencias de los estudiantes en todas las áreas curriculares.												
			2. Se traduce la visión institucional en un proyecto educativo institucional que toma en cuenta las características y necesidades de todos los estudiantes y de la comunidad.												
		Proyecto curricular que responde a	3. En la I.E. se desarrolla un proyecto curricular coherente con la misión, visión, objetivos estratégicos y valores de la institución, el DCN y las												

		altas expectativa	necesidades regionales y locales.													
			4. En la I.E. se desarrolla un proyecto curricular con altas expectativas sobre el desempeño de todos los estudiantes que orientan el desarrollo de competencias en cada grado/ciclo y área curricular.													
		Estilo de liderazgo participativo	5. En la I.E. existen mecanismos para asegurar que todos los miembros de la comunidad educativa tengan claridad sobre cómo lo roles, funciones y responsabilidades se articulan para dar soporte a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.													
			6. En la I.E. se cuenta con un equipo directivo que tiene conocimientos y habilidades adecuados para dar soporte pedagógico a los docentes y desarrollar procesos de mejora institucional.													
	Soporte al desempeño docente	Equipo docente idóneo y con mecanismos de soporte continuo	7. En la I.E. se cuenta con docentes en cantidad suficiente y que tienen dominio del área y competencias pedagógicas adecuadas para los cursos y ciclo a su cargo, así como para atender a la diversidad de los estudiantes.													
			8. En la I.E se cuenta con docentes que elaboran programaciones curriculares pertinentes al contexto local, los enfoques transversales y a las necesidades educativas de nuestros estudiantes.													
		PCIE con programaciones curriculares pertinentes y														

		coherentes para lograr competencias															
		Desarrollo de acciones pedagógicas para desarrollar las competencias esperadas.	9. En la I.E se asegura que todos los estudiantes comprendan el propósito de cada sesión de aprendizaje, conozcan las expectativas sobre su desempeño y monitoreen el progreso de su propio aprendizaje.														
			10. En la I.E. se identifican los distintos niveles de desempeño de los estudiantes y se adecua las estrategias de intervención de la práctica pedagógica de acuerdo a sus necesidades educativas.														
	Trabajo conjunto con las familias y la comunidad	Trabajo organizado con las familias para desarrollar estrategias colaborativas.	11. En la I.E. se generan espacios para identificar conjuntamente con las familias las características y necesidades de los estudiantes para desarrollar estrategias educativas pertinentes que potencien su proceso de aprendizaje.														
			12. En la I.E. se orienta y promueve para que las familias acompañen el proceso de aprendizaje de los estudiantes y faciliten el logro de las competencias en todas las áreas curriculares.														

			13. En la I.E. se implementan mecanismos para informar sobre los logros de aprendizaje de todos los estudiantes para la mejora de los mismos.												
		Se implementan estrategias de trabajo colaborativo que potencien la interacción escuela-familia-comunidad	14. En la I.E. se desarrollan actividades para que las familias y comunidad aporten desde su conocimiento y experiencia al desarrollo de las competencias de los estudiantes.												
			15. En la I. E. se realizan proyectos donde los estudiantes puedan desarrollar y aplicar sus competencias al desarrollo sostenible de la comunidad.												
	Uso de la información	Genera y analiza información sobre la organización institucional y el desempeño de cada uno de los actores de nuestra comunidad educativa	16. En la I. E. se evalúa periódicamente los aspectos organizacionales, instrumentos de gestión y soportes pedagógicos en función del desempeño de los estudiantes, para identificar progresos, dificultades y sus posibles causas.												
			17. En la I. E. se analizan los resultados de las evaluaciones del rendimiento escolar, para propiciar la reflexión en la comunidad educativa respecto al logro de aprendizajes de los estudiantes e implementar acciones para el logro de aprendizajes de calidad.												
		Se implementan mejoras institucionales y evaluamos su efectividad	18. En la I. E. se implementan mejoras institucionales haciendo uso eficiente de los recursos humanos y materiales para												

		para lograr los resultados esperados.	lograr los resultados esperados.															
			19. En la I. E. se involucra a los diversos miembros de la comunidad educativa en la realización de las acciones de mejora de acuerdo con sus roles específicos.															
			20. En la I. E. se monitorean y evalúan las acciones de mejora/ plan de mejora para proponer los ajustes necesarios y definir prioridades para las siguientes acciones de mejora.															
	Infraestructura y recursos para el aprendizaje	Se gestiona contar con infraestructura y recursos suficientes para el aprendizaje	21. Se gestiona contar, de manera progresiva, con una infraestructura que responda a las necesidades educativas de todos los estudiantes.															
22. En la I. E. se gestiona contar, de manera progresiva, con una infraestructura que responda a normas de seguridad y salubridad con el fin de realizar un adecuado proceso de enseñanza - aprendizaje.																		
23. En la I. E. se implementa un plan de gestión de riesgo para la prevención y respuesta ante situaciones de emergencia y desastres.																		

		Se gestiona y genera mecanismos para mantener y mejorar la infraestructura y recursos para el aprendizaje	24. En la I. E. se gestiona contar con equipamiento y material pedagógico pertinente a las necesidades de estudiantes y docentes, y al desarrollo de las competencias del currículo.														
			25. En la I. E. se implementa un plan orientado a cuidar y mantener la infraestructura, equipamiento y material pedagógico en condiciones adecuadas para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.														

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: Relación entre clima institucional y gestión de la calidad en una institución educativa primaria de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.

Autora: Br. GARIBAY FERNANDEZ, MARIANA PAOLA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p><u>PROBLEMA GENERAL:</u> ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</u> PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la identidad institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la dinámica organizacional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL:</u> Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</u> OE1. Determinar la relación que existe entre la identidad institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.</p> <p>OE2. Determinar la relación que existe entre la dinámica organizacional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.</p> <p>OE3. Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL:</u> H(i). Existe una relación directa entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.</p> <p>H(o). Existe una relación directa entre el clima institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</u> HE1. Existe una relación directa entre la identidad institucional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.</p> <p>HE2. Existe una relación directa entre la dinámica organizacional y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.</p> <p>HE3. Existe una relación directa</p>	<p><u>TIPO DE ESTUDIO:</u> No experimental</p> <p><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</u> Descriptivo correlacional</p> <p><u>POBLACIÓN:</u> Estuvo conformada por 76 docentes y que pertenecen a las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbano / rural del distrito de Vista Alegre.</p> <p><u>MUESTRA:</u> Quedó constituida por 64 docentes y que pertenecen a las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbano / rural del distrito de Vista Alegre.</p> <p><u>TÉCNICAS:</u> Técnica de la encuesta</p> <p><u>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</u> - Cuestionario sobre clima institucional - Cuestionario sobre gestión de la calidad educativa</p>

		entre las relaciones interpersonales y la gestión de la calidad educativa en los docentes del Nivel Primario del distrito de Vista Alegre, Nasca – Ica, 2016.	
--	--	---	--

