



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El clima institucional y la gestión administrativa de la  
educación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Jeraldly Julia Santiago Jara

**ASESOR:**

Dr. Felipe Guizado Oscco

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2018**

**DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS**

EL / LA BACHILLER (ES): **SANTIAGO JARA JERALDY JULIA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

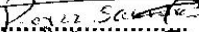
**EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EDUCACIÓN EN LA I.E. 5130, VENTANILLA 2018**

Fecha: 24 de agosto de 2018

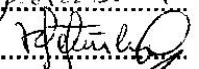
Hora: 10:45 a.m.

**JURADOS:**

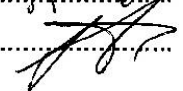
**PRESIDENTE:** Dr. Segundo Pérez Saavedra

Firma: 

**SECRETARIO:** Dr. José Víctor Quispe Atuncar

Firma: 

**VOCAL:** Dr. Felipe Guizado Oscco

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*A probar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*- Mejorar la redacción APA*

.....  
.....

**Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.**

**Dedicatoria**

A mi familia, por todo el apoyo, a mis abuelos Malaquías, Santa Rosa, Masías que cuidan y guían mis pasos y a mis estudiantes que siempre me motivan e inspiran en el día a día.

### **Agradecimiento**

A Dios porque siempre me cuida y guía mis pasos en el día a día

Al profesor Felipe Guizado Oscco por toda la paciencia que tuvo para podernos enseñar y orientarnos en el desarrollo del trabajo.

A mis padres y hermanos por su apoyo incondicional y

A mis amigas por todos los ánimos y buenos deseos.

### Declaración de Autoría

Yo, Jeraldly Julia Santiago Jara, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado "Clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la Institución educativa 5130 – Ventanilla 2018", presentada, en 171 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 20 de junio del 2018



---

Jeraldly Julia Santiago Jara  
DNI: 73629629

## Presentación

Respetables y honorables señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la facultad de educación, sección de postgrado de la universidad “Cesar Vallejo”, presento el trabajo de investigación denominado “Clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la Institución educativa 5130 – Ventanilla 2018”.

La presente investigación se inició con la inquietud de investigar cual es la relación que existe entre el clima institucional y la gestión administrativa de la educación de la institución debido a las diversas confrontaciones que existe entre los profesores y directivos.

En el presente trabajo se analizarán los siguientes temas: clima institucional, teniendo como dimensiones la comunicación, la motivación, la confianza, la participación y la gestión administrativa y sus dimensiones planeación, organización, dirección y control.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Atentamente,

La autora.

## Lista de contenidos

	Pág.
Pagina del jurado	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Dedicatoria	iii
Declaración de Autoría	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Presentación	v
Lista de contenidos	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Trabajos Previos	16
1.2.1. Internacionales	16
1.2.2. Nacionales	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	55
1.5. Justificación	56
1.6. Hipótesis	57
1.7. Objetivos	58
II. Método	61
2.1. Diseño de investigación	60
2.2. Variables, operacionalización	61
2.3. Población y muestra	64
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	65

2.5. Métodos de análisis de datos	69
2.6. Aspectos éticos	69
III. Resultados	70
3.1. Resultados de la variable Clima institucional.	71
3.2. Resultados de la variable Calidad de la gestión administrativa.	76
3.3. Relación entre las variables	81
3.4. validación de hipótesis	82
III. Conclusiones	87
IV. Discusión	90
V. Recomendaciones	93
VI. Referencias bibliográficas	96
Anexos	103
Artículo científico	104
Anexo 1	115
Anexo 2	120



## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización del clima institucional	64
Tabla 2.	Operacionalización de la Calidad de la Gestión Administrativa	65
Tabla 3.	Población de estudio	66
Tabla 4.	Niveles de confiabilidad	69
Tabla 5.	Distribución La comunicación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.	73
Tabla 6.	Distribución La motivación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.	74
Tabla 7.	Distribución La confianza en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.	75
Tabla 8.	Distribución La participación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.	76
Tabla 9.	Distribución Clima institucional en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.	77
Tabla 10.	Distribución Planeación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.	78
Tabla 11.	Distribución Organización en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.	79
Tabla 12.	Distribución Dirección en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.	80
Tabla 13.	Distribución Control en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.	81
Tabla 14.	Distribución Gestión administrativa en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.	82
Tabla 15.	Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones	83
Tabla 16.	Prueba de Spearman Clima institucional y Gestión administrativa en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.	84
Tabla 17.	Prueba de Spearman Clima institucional y Planeación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.	85
Tabla 18.	Prueba de Spearman Clima institucional y Organización en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.	86
Tabla 19.	Prueba de Spearman Clima institucional y Dirección en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.	86

Tabla 20. Prueba de Spearman Clima institucional y Control en la I.E.  
5130 Ventanilla 2018.

87

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Frecuencia La comunicación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018	73
Figura 2. Frecuencia La motivación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018	74
Figura 3. Frecuencia La confianza en la I.E. 5130 Ventanilla 2018	75
Figura 4. Frecuencia La participación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018	76
Figura 5. Frecuencia Clima institucional en la I.E. 5130 Ventanilla 2018	77
Figura 6. Frecuencia Planeación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018	78
Figura 7. Frecuencia Organización en la I.E. 5130 Ventanilla 2018	79
Figura 8. Frecuencia Dirección en la I.E. 5130 Ventanilla 2018	80
Figura 9. Frecuencia Control en la I.E. 5130 Ventanilla 2018	81
Figura 10. Frecuencia Gestión administrativa la I.E. 5130 Ventanilla 2018	82

## Resumen

La presente investigación titulada “Clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la institución educativa 5130 – Ventanilla 2018”, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y la calidad de la gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018, se empleó el método hipotético deductivo y tiene un diseño no experimental correlacional transversal, porque no se llega a manipular las variables cuya variable es clima institucional y gestión administrativa. La población con el que se trabajó es de 70 profesores de la institución educativa 5130, de la cual se trabajó con toda la población (35 profesores del nivel primaria, 35 profesores del nivel secundaria) para la aplicación de los instrumentos, cada uno de los instrumentos fueron validados por tres docentes especializados, y finalmente para conocer los resultados se empleó el programa estadístico SPSS y se procedió a hacer el análisis e interpretación de los resultados.

Luego del análisis, interpretación y contrastación de la hipótesis se concluye que los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, sí existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre clima institucional y gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018. ( $r_s = 0,884$ ,  $p < 0.05$ ).

**Palabras claves:** Clima institucional y Gestión administrativa

## Abstract

The present research entitled "Institutional climate and administrative management of education in the educational institution 5130 - Ventanilla 2018", aims to determine the relationship between the institutional climate and the quality of the administrative management of education in the I.E. 5130 Ventanilla 2018, the hypothetical deductive method was used and it has a transversal non-experimental design, because it does not manage to manipulate the variables whose variable is institutional climate and administrative management. The population with which we worked is 70 professors of the 5130 educational institution, of which we worked with the whole population (32 teachers of the primary level, 32 teachers of the secondary level and director and sub directors) for the application of the instruments , each of the instruments were validated by three specialized teachers, and finally, to know the results, the statistical program SPSS was used and the analysis and interpretation of the results was carried out.

After the analysis, interpretation and testing of the hypothesis, it is concluded that the results obtained from the comparison of the general hypothesis, a bilateral significance index of 0.000 is shown, which is lower than the level of 0.05 predicted for this analysis, it is determined that , there is a highly statistically significant relationship, directly proportional and positive, between institutional climate and administrative management of education in EI 5130, Window, 2018. ( $r_s = 0.884$ ,  $p < 0.05$ ).

**Keywords:** Institutional climate and administrative management

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

Dentro de los cambios que han surgido en el siglo XXI, se sabe que el clima institucional es uno de los aspectos más significativos a desarrollar dentro de un centro o ambiente de trabajo, el cual permite un desenvolvimiento y mejor manifestación de capacidades de las personas en un lugar determinado, el cual es posible gracias a una adecuada y organizada gestión. Es por ello que es necesario resaltar el manejo adecuado y apropiado de una institución, el cual consolida y fortalece a todos los estudiantes, docentes y demás trabajadores en el ambiente en que se desarrollen, además de promover un mejor desarrollo de las relaciones sociales, tanto personales como grupales en las instituciones educativas, tales así como el desarrollo de la comunicación, el cual es primordial para una mejor convivencia tanto como entre docentes y directivos y viceversa, asimismo el desarrollo de la motivación es primordial pues si bien es cierto una persona bien motivada desarrolla con mayor eficacia y compromiso el trabajo o actividad que se le haya asignado , confianza y participación .

Asimismo la gestión administrativa constituye la ejecución de ciertas acciones promovidas por el personal administrativo, quien está encargado de planear, organizar, dirigir y controlar dichos procesos que se realizan en una institución que se encuentra a su cargo, para lo cual deberá, dicho encargado, desarrollar y propiciar un buen clima institucional entre los docentes y demás personal para un mejor desarrollo de competencias, tales como los conocimientos, aptitudes y destrezas tanto de forma individual como colectivamente en su personal y poder lograr así los objetivos trazados para la mejora de la institución.

Según Juárez (2010), “El buen funcionamiento de una escuela eficiente se basa en la disciplina y el trabajo en equipo que suma la experiencia de todos: maestros, directivos y supervisores” (p. 15)

Es por ello que, para brindar una educación de calidad es necesario determinar un manejo adecuado de un conjunto de factores tales como liderazgo directivo y relaciones interpersonales, lo cual constituye un clima institucional eficiente y eficaz.

Como en este contexto se pudo observar que la calidad educativa de la Institución Educativa 5130 ha decrecido de manera considerable, y además se presume que el logro de los objetivos institucionales ha disminuido año tras año, dicha situación ha generado deserción escolar, excedencia docente, denuncias hacia la directora, problemas de conducta, conflictos con APAFA, entre otros.

Asimismo, se observa la escasa efectividad en la comunicación de los miembros de la institución, el liderazgo autoritario, que genera desconfianza y parcialización en ciertos grupos de docentes, lo cual ha propiciado ruptura de las relaciones interpersonales, rivalidades e incluso algunos resentimientos entre los docentes del turno mañana y tarde, lo cual perjudica y dificulta el trabajo en equipo, lo cual conlleva muchas veces a que sean los docentes del turno mañana quienes tomen decisiones sin consultar a los demás maestros del turno tarde, dificultando así el clima institucional y el buen cumplimiento de trabajo de los docentes para con los estudiantes.

Todos estos problemas se engloban en una dificultad o deficiencia de la gestión administrativa de la educación, desarrollando así un clima institucional desfavorable entre todos los integrantes de la comunidad estudiantil.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **Internacionales**

Álvarez (2017) .En su tesis “El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla”. Tesis para optar el grado de magister en Educación de la universidad de Antioquía – Colombia. Dicha muestra estuvo conformada por 72 profesores, 357 estudiantes, 294 padres de familia y 5 directivos. Este estudio es de tipo descriptivo cuanti-cualitativo con asociación de variables, diseño descriptivo correlacional y tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional, la gestión y el rendimiento académico a nivel interno de los alumnos de la institución educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla. Llegó a la conclusión de que El clima institucional es un elemento fundamental que debe ser analizado, estructurado y ejecutado por



las personas que ejercen la toma de decisiones en las instituciones educativas. En la presente investigación se identificaron como factores importantes del clima institucional que han influido en el rendimiento académico a nivel interno de los estudiantes en su formación académica, los relacionados con la comunicación, la gestión, el liderazgo, los cuales a través del análisis de los instrumentos aplicados, se identificaron como componentes inherentes al rendimiento académico en los últimos años y que de acuerdo al análisis de los resultados, que ya fueron debidamente cuantificados y cualificados, se puede concluir que el clima laboral en la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque tiene una tendencia positiva a estar de acuerdo, lo que beneficia al clima institucional, ya que las poblaciones que fueron encuestadas si bien indicaron que se deben hacer ajustes en ese aspecto, es importante destacar que en ese sentido en la Institución Educativa se percibe un clima agradable, lo cual beneficia el rendimiento académico de los estudiantes, sin embargo es importante tener en cuenta aquellas respuestas que estipularon que se deben tomar medidas en ciertos aspectos que hacen parte de los factores. Un ejemplo de las circunstancias que deben ser mejoradas son las referentes a la comunicación, porque es un factor importante que permite lograr una mejor motivación, calidad en la gestión y liderazgo, ayudando a afianzar de mejor manera el clima institucional en pro del rendimiento académico.

Campos (2014) en su tesis: "Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicio y atención a los usuarios en el año 2011" Tesis para optar el grado de Licenciado en Bibliotecología, de la Universidad Técnica del Norte – Ibarra – Ecuador, cuya muestra estuvo conformada por 967 estudiantes y 255 no estudiantes. Esta investigación es de tipo descriptivo, empleó el método analítico sintético y tuvo como objetivo mejorar los servicios con calidad y calidez en la atención a los usuarios de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra. Llegó a la conclusión de que los usuarios de la Biblioteca Municipal Pedro Moncayo no conocen todos los servicios que prestan la universidad, lo cual tiene como resultado una baja y escasa información acerca del conocimiento de la biblioteca municipal y a la segunda conclusión la cual indica que es de forma

indispensable el poder realizar un manual de la gestión administrativa de la biblioteca municipal, ya que de ese modo favorecerá la implementación de esta.

López y Contreras (2013) en su tesis: La gestión administrativa y técnica pedagógica para fortalecer la calidad de la educación en el Colegio Nacional Urdaneta, Tesis para optar el grado de magister en Docencia y Currículo, de la Universidad Técnica de Babahoyo – Ecuador, dicha muestra estuvo conformada por 283 docentes. Esta investigación es de tipo cuantitativa no experimental, diseño descriptivo correlacional y tuvo como objetivo determinar el rol gerencial disponiendo de un programa de capacitación, que les permita actualizarse, ejecutar otras actividades operativas y de gerencia educativa: planificación, organización, dirección y control. Llegando a la conclusión de que en la planificación de la institución, no participa el personal administrativo, docente, ni estudiantil, además se evidencia la falta de liderazgo por parte de las autoridades, en la cual no existe una información oportuna de las actividades planificadas por la autoridad de la institución.

Millán, Córdoba y Ávila (2009) realizaron la investigación titulada: “Gestión administrativa para el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones distritales República de Panamá y Manuelita Sáenz” Tesis para optar el grado de magister en Gerencia de proyectos educativos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas – Bogotá – Colombia, cuya muestra estuvo conformada por 88 estudiantes, 10 docentes, 4 directivos y 123 padres de familia. Esta investigación es de tipo cuantitativa no experimental, diseño descriptivo correlacional y tuvo como objetivo elaborar una propuesta de gestión administrativa que fortalezca los procesos de participación tendientes al mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones distritales Manuelita Sáenz y República de Panamá. Llegando a la conclusión de que el planteamiento propuesto en el trabajo permitió conocer la gestión administrativa ejercida en las instituciones educativas distritales Manuelita Sáenz y República de Panamá en sus diferentes aspectos apreciando las dificultades en el interior de la organización escolar.

Ojeda (2013) en su tesis: “Clima institucional en instituciones de educación primaria” Tesis para optar el grado de magíster en educación, de la Universidad de Guanajuato – México, dicha muestra estuvo conformada por 118 participantes Esta investigación es de tipo cuantitativa no experimental, diseño descriptivo correlacional y tuvo como objetivo determinar el clima institucional en instituciones de educación primaria del estado de Guanajuato. Llegando a la conclusión de que es posible aseverar que el instrumento ECL funciona bien para el contexto de escuelas de nivel primario para la región central del estado de Guanajuato, México. El clima institucional en estas organizaciones fue percibido por sus integrantes como bueno, al calificarlo con un promedio de 39.7.

### **Nacionales**

García (2017) en su tesis titulada: La calidad de la gestión académica administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post – Grado según los estudiantes de maestría de la facultad de Educación de la UNMSM, tesis para optar el grado académico de doctor en Educación, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Lima – Perú, cuya muestra estuvo conformada por 419 estudiantes. Esta investigación es de tipo cuantitativa básico, diseño descriptivo correlacional y tuvo como objetivo determinar y explicar la relación entre calidad de la gestión académica administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post Grado según los estudiantes de maestría de la facultad de educación de la UNMSM, PERIODO 2007-I. Llegando a la conclusión .La calidad de la Gestión Académico-Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según el manejo y dirección apropiada de los estudiantes de maestría de la Unidad de Post-Grado Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007-I.

Cubides (2015) en su tesis titulada: “Clima institucional en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos-2015” Tesis para optar el grado de magister en Educación de la Universidad San Juan Bautista – Loreto – Perú, dicha muestra estuvo conformada por 30 personas que laboran en la institución. Esta investigación es de tipo descriptiva no experimental, diseño descriptivo transversal y tuvo como objetivo evaluar el clima institucional entre

colegas docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el año 2014. Llegando a la conclusión de que la relación entre los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el año 2015 es positivo, debido a que existe una buena comunicación y participación entre los docentes.

Muñoz (2014) en su tesis de maestría: “Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura” Tesis para optar el grado de magister en gestión de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – Perú, cuya muestra estuvo conformada por 80 trabajadores. Esta investigación es de tipo cuantitativa no experimental, diseño descriptivo correlacional y tuvo el objetivo de determinar la relación entre la variable clima organizacional y gestión administrativa. Llegó a la conclusión de que existe una relación baja y positiva entre las variables clima organizacional y gestión administrativa en sub gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Pérez (2013) en su tesis de maestría: Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red. N° 1 Pachacútec – Ventanilla, cuya muestra estuvo conformada por 253 docentes. Esta investigación es de tipo cuantitativa no experimental, diseño descriptivo correlacional y tuvo el objetivo de determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las instituciones educativa de la red N° 1 Pachacútec Ventanilla. Llegó a la conclusión de que existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, los docentes tiene una percepción regular sobre el clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 1 Pachacútec Ventanilla.

Quichca (2012) en su tesis titulada: Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 – I del instituto superior particular “La Pontifica” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho, tesis para optar el grado de Magister en Gestión de la

Educación, cuya muestra estuvo conformada de estudiantes de 328 estudiantes. Esta investigación es de tipo cuantitativa no experimental, diseño descriptivo correlacional y tuvo como objetivo analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo – 2010 del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho. Llegando a la conclusión de que sí existe una relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo – 2010 del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho, puesto que existe una asociación significativa entre la gestión académica y el desempeño docente ( $\chi^2=63.80$ ;  $p=0.00 < 0.05$ ) así como también existe una asociación significativa baja entre el Ambiente Físico y el Desempeño Docente ( $\chi^2= 21.43$ ;  $p=0.00 < 0.05$ ).

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **De la primera variable: Clima institucional**

Existen numerosas y variadas definiciones acerca del clima institucional.

Según Alves (2000) manifestó:

El clima es aquel resultante de la impresión o captación que tienen los trabajadores a través de una realidad objetiva, es por ello que para que se dé un buen clima institucional, es necesario desarrollar de manera estratégica una comunicación adecuada, respetando así las opiniones de cada uno de los miembros que conforman la institución, asimismo promover entre los docentes el respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, un ambiente de comodidad, aceptación entre cada uno de ellos y ánimo mutuo para una mejor convivencia , teniendo así como resultado el logro de los objetivos, conjuntamente con una sensación general de satisfacción, estos son algunos factores que definen a un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento. (p. 75)

De acuerdo a las ideas expuestas por el autor, el clima institucional es el resultado de las percepciones que los docentes sienten dentro del día a día de las vivencias de dicha organización, el cual debe ser acogedor para que de ese modo

los docentes puedan desarrollar con más estrategias y comodidad las funciones que le han sido asignadas.

De acuerdo a Chiavenato (2009) definió: al “clima institucional como al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, el cual es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros” (p. 154).

Considerando las ideas expuestas por el autor podemos decir que el clima institucional es aquel espacio en el cual debe existir un ambiente agradable, el cual debe favorecer a un mejor desarrollo de las potencialidades del personal que labora dentro de ese ambiente, el cual en este caso se da dentro de una institución educativa, ya que es primordial estar o adecuarse a un ambiente que inspire confianza y motivación de seguir avanzando y mejorando para la obtención de los objetivos que se hayan propuesto a desarrollar como parte de una institución que brinda enseñanza de calidad.

Según Gibson definió el clima como “el conjunto de características que tiene una institución, las cuales a su misma vez la diferencian de otras instituciones, las cuales se ven influenciadas y reflejadas en el comportamiento de los docentes” (2000, p.192).

Se concuerda lo establecido por el autor ya que el clima institucional es un conjunto de características relacionadas con el entorno del maestro, el cual se va dando de acorde con el tiempo en que se encuentre laborando en la institución y a medida en la que va conociendo el trabajo y funciones que tienen cada uno de sus compañeros de trabajo y la influencia del comportamiento, sobre todo los vínculos que se puedan suscitar dentro de dichas organizaciones.

Así mismo Reichers y Schneider (2004) señaló “las percepciones compartidas por los miembros de una institución sobre las políticas, las prácticas y los procedimientos, formales como informales, que representan un concepto global

indicativo tanto de las metas organizacionales como de los medios apropiados para alcanzarlas” (p.62).

Considerando las ideas expuestas por el autor el clima institucional es un componente que ayuda a mejorar y simplificar los procesos que se desarrollan dentro de una institución, el cual permite mejorar la calidad del ambiente de trabajo de los docentes, para que de esa manera los docentes puedan laborar con mayor dedicación y compromiso, pudiendo así lograr los objetivos propuestos para la mejora de la institución y mejora de aprendizajes de los estudiantes.

Por su parte Palacios y Vargas (2004) citado por Sandoval (2015) indicó que:

Toda institución tiene propiedades o características que poseen otras instituciones, sin embargo, cada una de ellas se diferencian una de la otra, ya que cada una de ellas posee una serie exclusiva de esas características y propiedades propias de ellas. Es por ello que el ambiente interno que se desarrolla dentro de una institución está conformadas por docentes y demás subordinados lo cual hace que estos se desenvuelvan y formen parte de un ambiente determinado, el cual es considerado como clima institucional. (p.18)

De acuerdo a las ideas expuestas por el autor, todas las organizaciones poseen otros organismos propiamente internos, sin embargo cada una de estas organizaciones poseen características propias de cada una, las cuales se desarrollan de diferentes maneras, con diferentes estrategias y normas que se puedan suscitar ya que están estructuradas y conformadas por diferentes personas, en diferentes tiempo y sobre todo en diferentes organismos, lo cual lo hace diferente de los demás.

Asimismo, Forehand y Von Gilmer (1964) citado por Bolívar (2015) precisó que “el clima institucional es el ambiente de trabajo que se desarrolla dentro de una institución, el cual es percibido por los profesores quienes son los miembros de una

institución y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos” (p.16)

Considerando las ideas expuestas por los autores un clima institucional es el ambiente en el cual se desarrollan ciertas estrategias para un mejor manejo y trabajo para con los docentes, el cual debe de ser un clima agradable y acogedor para la convivencia que les toca vivir a cada uno de los docentes dentro de sus instituciones de trabajo, ya que es precisamente necesario que el docente tenga una buena percepción de su ambiente de trabajo, lo cual permitirá que el docente pueda desarrollarse de mejor manera dentro de su centro de trabajo.

Por su parte Sandoval (2015), sostuvo que:

Si el clima de una institución educativa se manifiesta en las formas de relación interpersonal y de mediación de los posibles conflictos que se puedan generar entre los directivos, maestros y alumnos, los participantes o miembros de la institución tendrán una visión más clara acerca de la solución de los conflictos que se puedan suscitar en alguna ocasión, además de ser partícipes en la construcción de normas, las cuales promuevan el apoyo y la motivación entre cada uno de ellos, lo cual constituye a un clima institucional más agradable para los miembros que conforman la institución. (p.34)

También es importante el aporte de Viñas (2004) quien indicó que “el clima institucional es considerado como uno de los componentes centrales de la calidad de un centro educativo” (p. 21). Por lo tanto es necesario laborar por una mejora en la institución, para que de ese modo la calidad del clima institucional sea más eficiente y acogedora para cada uno de los miembros que lo conforman.

Según las definiciones anteriores, se concuerda con las ideas expuestas por los autores y así mismo se puede mencionar que, el clima institucional tiene una gran variedad de conceptos la cual hacen de ella un tema importante y fundamental



para ser tratado ya que si bien es cierto las percepciones que se tiene sobre el clima institucional son consideradas un determinante del comportamiento de cada uno de los individuos o participantes de las instituciones, mediante las relaciones interpersonales y la comunicación que se da entre ellos en el día a día.

Silva (2011) manifestó que “el clima institucional es el medio en el cual se respira un ambiente agradable y acogedor, conjunto de características permanentes, encargado de describir a una institución a partir de las vivencias cotidianas de los miembros que lo conforman” (p.167).

De acuerdo a las ideas expuestas por el autor se menciona que para generar un buen clima institucional es necesario desarrollar un concepto de convivencia, ya que influye de manera directa dentro de las relaciones interpersonales que el sistema educativo constituye como un indicador de calidad, ya que si un docente se desarrolla o trabaja dentro de un ambiente lleno de problemas por parte de los directivos, de discrepancias entre los docentes, de falta de comunicación y falta de respeto, los docentes no podrán desenvolverse de manera estratégica y sobretodo trabajarán sin ganas de manifestar sus habilidades, ya que sentirá que no es valorado ni mucho menos bien tratado; sin embargo si el ambiente es acogedor, el docente buscará diversas estrategias para poder trabajar de mejor manera, ya que buscará alcanzar el éxito que se ha propuesto con la finalidad de contribuir a una mejor educación y enseñanza de calidad.

Según Martín (2000) citado por Berrocal (2007) definió al clima institucional como “aquella percepción colectiva de una institución, la cual está constituida por un espacio en el cual los miembros de una institución interactúan y dinamizan con las condiciones ambientales características del espacio o lugar del cual forman parte” (p. 32).

Considerando las ideas expuestas, el autor hace entender que el clima institucional es un elemento subjetivo, el cual está ligado a las relaciones interpersonales dentro del desarrollo de la vida de una institución, ya que el clima institucional involucra una serie de elementos tales como las relaciones interpersonales, el ambiente, los cuales contribuyen a un mejor manejo tanto como

de la institución como el del personal que labora en la institución y poder así tener un clima institucional positivo.

Palacios y Vargas (2015) definió “que el clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita no sólo los procesos organizativos de gestión, sino también de innovación y cambio” (p. 39)

De acuerdo a las ideas expuestas, el autor menciona al clima como un ambiente de trabajo, en el cual se desarrolla mediante cambios tanto internos como externos, dispuestos a incorporar innovaciones, ya que si bien es cierto un clima institucional favorable permite la expansión de la creatividad y habilidades de los que se encuentran en dicha institución, además de que el personal mostrará más empatía y ganas de colaborar en el desarrollo de las actividades establecidas.

Stewart (1979) considera que “el clima institucional y clima organizacional, son las similitudes más importantes, sin embargo, la expresión clima institucional se enfoca lo que se refiere a escolar, universidades, etc., además la más adecuada y menos restrictiva que el clima organizacional”. (p. 503)

Considerando las ideas expuestas, el autor hace mención de que ambos climas presentan un concepto parecido, sin embargo el clima institucional se enfoca en el desarrollo de los ambientes de instituciones, centros y universidades, mientras que el clima organizacional se enfocaría más a lo que son las empresas o alguna otra entidad.

Según Anzola (2003) expresó “el clima se refiere a apreciaciones y comentarios constante que tienen las personas con respecto a su ambiente, que a su vez influyen en la conducta de los docentes, diferenciando una institución de la otra” (p. 89).

En el párrafo anterior el autor señala que el clima es la impresión y representación de la conducta de los individuos en una determinada institución, ya que el comportamiento y sus relaciones interpersonales se ven influenciadas de acuerdo al ambiente en el que están rodeados.

Para Revilla (2000) citado por Huari (2007) Manifestó que “el clima institucional es el ambiente que resulta de las diversas interacciones que se producen simultáneamente y/o sucesivamente entre el conjunto de profesores o miembros de una institución tanto a nivel interpersonal, microgrupal o macrogrupal” (p.64).

Según lo expuesto por el autor, el clima institucional es el resultado de las interacciones que se han ido dando en la convivencia del día a día, dichas interacciones se han suscitado entre los docentes y demás directivos que se desenvuelven dentro de una institución, lo cual los hace parte de un grupo de trabajo y por ende deben de crearse grupos de trabajo, lo cual les permitirá desarrollarse de manera interpersonal, logrando así un ambiente de mayor confianza entre ellos mismos.

Farjart (1998, p. 283) clasificó al clima institucional de acuerdo con las estructuras referidas en:

**Clima Organizativo:** Es el que se refiere a la administración y que incluye las normas convencionales y no convencionales que se acuerdan, por consenso, desde el ideario, el cual está relacionado con el modelo de gestión. Dentro del clima organizativo se busca desarrollar el proceso de la administración, el cual implica realizar un consenso para poder así llegar a un acuerdo frente a las normas que se hayan acordado.

**Clima Psicológico:** Es aquel que se refiere a la percepción que cada individuo tiene de la organización institucional, del cómo vive, percibe y describe las diferentes situaciones organizacionales. El clima psicológico es percibido por cada individuo de la convivencia del día a día acerca de la organización o centro donde labora y en este caso de la institución educativa, pudiendo así analizar y describir cada caso o situación que se le presente en su quehacer diario.

**Clima Social:** El ser humano desde ya es un ser social y por ende busca relacionarse y desarrollarse dentro del ambiente o entorno que se encuentre, el

clima social busca que el individuo desarrolle las relaciones interpersonales entre los actores que participan dentro de las organizaciones y en este caso dentro de las instituciones educativas, esto incluye a todos los actores institucionales, tales como docentes, directivos, alumnos, padres, el cual está referido a las relaciones interpersonales en su parte social.

**Clima Emocional:** Para que una persona se sienta motivado a realizar sus labores diarias es necesario encontrar un sentido que promueva la manifestación de su creatividad. El clima emocional está orientada al desarrollo de los afectos, y demás acciones y sentimientos que buscan desarrollar la parte emocional de las personas, las cuales deben de generar apoyo, estímulo y expresiones de afecto. En conclusión el clima emocional está relacionado con el tono emocional de las relaciones entre personas.

**Clima Académico:** Es el que se refiere al ambiente que se desenvuelven las actividades de la enseñanza – aprendizaje. Está relacionado con las expectativas del logro a nivel curricular. Es la capacidad que posee cada persona para promover los cambios efectivos de otras personas para llegar a un objetivo específico generando así un bien, tanto como para los demás y la comunidad, en este caso hablamos de la capacidad que tiene un maestro para desarrollar el cambio y progreso de los estudiantes, logrando así un clima adecuado para el desarrollo de un aprendizaje significativo el cual más adelante será un avance para la sociedad en la cual nos encontramos.

### **Elementos del clima institucional**

Goncalvez (1999) argumentó:

El clima institucional es el que emplea como elemento fundamental a las percepciones que tiene el docente acerca de la organización y proceso que suceden en su ambiente de trabajo, la significancia de este enfoque reside en el hecho de que el desenvolvimiento y manifestación de su creatividad y demás habilidades de un trabajador no es una resultante de los factores

organizacionales existentes sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador, sin embargo dichas percepciones dependen de un ambiente agradable, de un buen desarrollo de las diversas actividades planeadas, de las interacciones y otras series de experiencias que le haya tocado vivir a cada miembro. (p. 222)

En el clima institucional se presentan los siguientes elementos:

**Espacio de trabajo:** El clima se enfoca a las características del espacio de trabajo en el cual se desenvuelve el individuo, lo que es percibido de manera directa o indirecta por los trabajadores que se desempeñan en ese espacio o lugar.

**Trabajo de los docentes:** El clima institucional se ve reflejado en el trabajo y desenvolvimiento de cada uno de los miembros partícipes del ambiente de trabajo.

**Clima de trabajo:** El clima es una cambiante interviniente que concilia entre los componentes del sistema organizacional y el comportamiento individual.

**Sistema de trabajo:** El clima, junto con las estructuras y características institucionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Las percepciones y respuestas que abarcan el clima institucional se organizan en una gran variedad de factores: factores de liderazgo, el cual consiste en saber manejar y direccionar las actividades o situaciones que se puedan generar en algún momento y prácticas (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, factores relacionado con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicación, relaciones de independencia, promociones, remuneraciones, etc.), las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistema de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros).

### **Características del clima institucional:**

Rodríguez (2001) mencionó que el clima se caracteriza porque:

El clima institucional es permanente: Esto se refiere a las situaciones percibidas y vividas a lo largo de un periodo de tiempo determinado en el cual el docente se ha ido desarrollando como parte de una institución.

Las conductas de los trabajadores: Estas conductas se ven modificadas de acuerdo al clima en el cual se esté desarrollando el trabajador, ya que si el clima en el que labora el docente es agradable, este tendrá un mejor manejo y agrado de sus responsabilidades, sin embargo si el clima es hostigante, el trabajador laborará de una manera más cansada y agobiada. Asimismo los trabajadores modifican el clima de una institución y también afectan o se ven alterados sus propios comportamientos y actitudes, de acuerdo sea el caso del ambiente en el cual se encuentren.

El compromiso: El clima de una institución se ejerce bajo el dominio del compromiso e identificación de los trabajadores para con la institución.

Problemas en una institución: Dentro de los problemas que pueden suscitar en una institución tenemos la rotación y ausentismo, el cual puede ser una alarma de que en la institución hay un mal clima institucional. Es decir los docentes pueden estar insatisfechos con el ambiente de trabajo u otro factor.

Como se puede apreciar, un clima positivo y acogedor es muy importante dentro de una institución, pues permitirá que los docentes y demás directivos tengan un comportamiento de mayor compromiso y manifestación de sus habilidades adecuadamente, además de que un trabajo correctamente hecho causará un gran impacto y motivación para la ejecución de los trabajos establecidos por las instituciones.

Por otro lado Chiavenato (2009) manifestó “el clima institucional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas por los miembros que conforman la institución” (p.261).

Por todo ello se debe tener una idea clara acerca del clima institucional, ya que es un factor primordial en la vida de las instituciones, es por ello que es necesario procurar su edificación para un mejor progreso, ya que esto dependerá y afectará de alguna manera a todos y a cada uno de los miembros de las instituciones quienes lo conforman, tales como: los alumnos, padres de familia, docentes, personal administrativo, personal de servicio y directivos.

### **Enfoque estructural y humanista del clima institucional**

Martín (1999) consideró que dentro del clima institucional se desarrollan dos considerables escuelas del pensamiento: estructuralista y humanista.

**Estructuralista:** El autor sostiene que en la escuela, declarada por los estructuralistas:

El clima se manifiesta a partir de las percepciones recibidas dentro de la institución donde labora, además de los objetivos del contexto de trabajo, tales como la organización de la institución, el centralismo o descentralización de la toma de decisiones para la mejora y bienestar de la institución y demás individuos que conviven en el día a día dentro de cada una de las instituciones, el número de niveles jerárquicos de poder, el modelo de tecnología que se aplica, además de la regulación de la conducta individual. (p.25).

**Humanista:** El autor hace mención de que para la escuela humanista: “el clima es el conjunto de apreciaciones que los docentes tienen acerca del entorno de su trabajo y que además se ven reflejados en la interacción de las características personales de los docentes y las de la institución” (p.26).

Es de ese modo que para los humanistas, el clima es la agrupación de todas las percepciones generales que los individuos manifiestan como elemento esencial de las instituciones ya que de ese manera reflejan la interacción entre las

cualidades personales del docente y demás compañeros de trabajo dentro del ambiente de trabajo donde se desarrollan.

Reforzando lo señalado por el autor, el enfoque estructural y humanista hace un hincapié a la influencia que se genera sobre la propia personalidad del individuo sobre los sucesos que se generan en las instituciones ya que el comportamiento de las personas se ven reflejadas en ello.

Entonces se puede decir que el clima institucional es un factor muy importante en la vida de todo personal que labora en una institución ya que si bien es cierto, esto influye en el comportamiento ya sea de forma positiva o negativa.

### **Tipos de clima institucional**

Según Chiavenato (2007) indicó que existen cuatro tipos de clima:

**Sistema I: Autoritario:** Este tipo de clima es aquel en donde los directivos o la jerarquía que está a cargo de la dirección no cuentan con la confianza hacia sus trabajadores, desarrollándose en consecuencia un ambiente de desconfianza, el cual se va desarrollando a través del miedo, generando así un ambiente lleno de represión, donde además se limitan las opiniones de los demás colaboradores que son parte de una institución, ya que las decisiones son tomadas solo por los agentes de la jerarquía.

**Sistema II: Paternalista:** Este sistema se caracteriza porque existe una reducida confianza entre los directores hacia los docentes, existe una confianza condescendiente hacia los docentes, el cual está sujeta a un trato paternalista, ya que los docentes cuentan con el permiso de tomar ciertas decisiones, además que dentro de este sistema existe la recompensa cuando el trabajo se ha ejecutado de una manera adecuada, asimismo si los resultados son desfavorables para la institución existirán algún tipo de sanción.

**Sistema III: Consultivo:** En este sistema la confianza entre los directivos y los docentes existe en un grado mayor, ya que los docentes cuentan con el permiso de



tomar la delegación de las decisiones, todo ello con el fin de que los docentes puedan desenvolverse de mejor manera y con una mayor libertad, empleando así métodos de motivación, tales como recompensas logrando así satisfacer algunas necesidades de los subordinados, con la finalidad de alcanzar la satisfacción de necesidades, logrando así un ambiente más agradable y dinámico.

**Sistema IV: Participativo:** En este sistema la participación en grupo tiene la confianza plena de parte de los directivos hacia los docentes, una característica resaltante en este sistema es la integración de todos los miembros que conforman la organización o institución, asimismo la comunicación es otra característica resaltante en este tipo de sistema ya que permite que los subordinados mantenga una comunicación más armónica y agradable, el cual se desarrolla respetando los puntos de vista y demás opiniones, esto gracias a que los subordinados están motivados a ejecutar una buena participación para el logro de los objetivos trazados, el cual se ve como resultado de un buen trabajo en equipo, ya que existe una buena relación entre los superiores y demás trabajadores.

De acuerdo en lo dicho por el autor, considero que el desarrollo de los tipos de clima, se da de acuerdo al ambiente que se haya generado en la institución educativa, a partir de las vivencias cotidianas, asimismo se hace mención que en el primer sistema se aplica un autoritarismo, en el cual no existe confianza con sus docentes, lo cual implica una falta de comunicación, luego se hace mención de un autoritarismo paternalista en la cual se tiene confianza condescendiente en los docentes, se toman en cuenta algunas decisiones de ellos, pero la mayoría de decisiones son tomadas por la dirección, también se menciona el sistema consultivo, donde se tiene confianza en los docentes y se permite que sean ellos los que tomen decisiones, este es un claro ejemplo de que sí existe una buena comunicación y finalmente está el último sistema que es el participativo, donde la confianza es más plena con los docentes, el proceso de la toma de decisiones es analizado y aprobados por ellos mismo quienes gozan de una buena motivación y participación en su centro de labores, logrando así una mejor ejecución y mejoramiento de sus métodos de trabajo ya que existe una buena relación entre la

dirección y los demás , por ello se puede hasta afirmar que existe un buen clima institucional.

### **Importancia del clima institucional y la convivencia en la educación**

La Unesco (2013) Realizó una propuesta en el cual está crear en las instituciones educativas un clima de seguridad, respeto y confianza, en el cual se podrá mantener relaciones de apoyo tanto con las familias como con la comunidad, ya que la educación emocional, las prácticas para el crecimiento, la apertura y la tolerancia son importantes dentro de un ambiente con un clima positivo.

Las instituciones educativas son ambientes de socialización y formación para la obtención de aprendizajes dentro de la convivencia democrática, tanto para estudiantes como para docentes y demás personas que son parte de la institución. Es por ello que es necesario que se constituyan espacios que promuevan la protección y el desarrollo integral de cada uno de los individuos que se encuentre en la institución, pudiendo así ser valorados, respetados y protegidos.

Si bien es cierto las situaciones de conflictos que se presentan en el día a día son parte de la vida cotidiana, pero es por ello que es necesario tener o propiciar soluciones las cuales cuenten con oportunidades de mejora, tanto como para los estudiantes y docentes que son parte de la institución educativa, asimismo se busca reforzar la confianza y mejora de trabajo que les permite crecer y ser mejores cada día.

### **Clima institucional y Conciliación educativo:**

Meléndez (2009) señaló que el clima que perciben los miembros de una institución, son el reflejo de su estilo de convivencia el cual está definido por:

El tipo de relaciones interpersonales o de grupo: Ya que si son de colaboración, se observará un ambiente lleno de personas colaborativas y participativas frente a alguna actividad propuesta, asimismo si se respetarán los

derechos de todos, se observará un ambiente de respeto y de convivencia armónica en la cual se promueve el diálogo como un factor primordial en el ambiente de trabajo.

Las normas: Las normas establecidas deberán de ser claras y pertinentes, ya que serán aceptadas por todos los miembros que conforman una institución.

Los valores: Los valores que son promovidos por la institución educativa se deberán ver reflejadas en el trabajo y participación de los demás, el cual únicamente se ejerce en la práctica.

Entonces diremos que el clima institucional es parte de la vida cotidiana de toda persona que labora o es parte de una institución, ya que si el clima institucional es negativa afectaría a todos los que conforman o son parte de la institución y por ende afectaría las actividades educativas, las cuales están precisamente al mando de estas personas , quienes son los que percibirían un ambiente hostigante y no podrían desempeñarse laboralmente bien, es por ello que es esencial que exista la motivación dentro del trabajo, pues es muy importante que se sientan escuchados y sobre todo se sientan parte de la institución.

### **Actitudes que favorecen el desarrollo de un buen clima institucional:**

Martin (1999) plantea un modelo de clima institucional en el trabajo de las instituciones educativas, considerando algunas variables como:

Participación: Dentro de la participación se requiere ser parte de, el compartir ciertas opiniones, actividades, eventos y problemas que se puedan generar en alguna situación y para ello todos como miembros participativos, deberán de participar de las posibles soluciones que se puedan dar, eso implica la participación, ser parte de un todo. (p. 248)

Confianza: La confianza requiere de un acto de fe, ya que si uno no confía en nada ni nadie, siempre quedará esa incertidumbre e inestabilidad de lo que pudo o no pudo ser y dentro de un ámbito institucional es necesario que exista confianza

entre los colaboradores y demás miembros, ya que si no existe la confianza no se podrá lograr los objetivos que se han trazado.

**Motivación:** Todo ser humano necesita tener esa fuerza interior que lo impulse a mejorar, pero a la misma vez también necesita recibir una palabra de aliento que le permita sentirse más seguro de sí mismo y sobre todo que se sienta parte esencial del mundo que lo rodea, es por ello que es necesario la motivación y al referirnos de motivación no solo nos referimos a la automotivación, también nos referimos a la motivación externa, esa que nos promueve a seguir mejorando día a día para sentirnos bien con nosotros mismo y con lo que hacemos.

**Comunicación:** El comunicarnos requiere de mucha importancia y más aún si somos parte de una institución, ya que la comunicación que se da dentro de una institución requiere de mucho respeto hacia uno mismo y los demás. Asimismo el comunicarnos implica compartir ideas, pensamientos y demás actitudes, las cuales deben basarse en el respeto y la humildad para que esta acción de comunicarnos no sea muchas veces mal interpretada.

**Creatividad:** El ser humano nace con esa facultad de la inteligencia, el cual consiste en reorganizar nuestros pensamientos e imaginación para plasmarlo así en algo único y original, lo cual nos permita sacar ese pensamiento divergente y brindar así nuevas ideas, concepto y estrategias frente a algo.

**Planificación:** Es aquel proceso continuo que permitirá seguir ciertos procesos para la mejora de algo y la propuesta de nuevos objetivos, el cual es importante ya que si no se planificaría no se podría establecer los objetivos que se quieren alcanzar, ya sea a corto o largo plazo.

**Liderazgo:** Para hablar de liderazgo es necesario primero hablar de un buen líder, hablar de aquella persona que tenga un potencial de influencia y convencimiento adecuado y correcto hacia los demás, lo cual permitirá un mejor desenvolvimiento en el trabajo, después de ello se puede decir del liderazgo que es el conjunto de

actividades promovidas e influenciadas por el líder para alcanzar los objetivos determinados.

Todo ser humano desde el momento en que es concebido merece respeto y a medida en que se van desarrollando, es necesario aún más, ya que son el prójimo, todo esto se puede lograr con acciones pequeñas pero muy importante para todo ser humano tales como el evitar interrumpir a quien habla, evitar ser descortés e irónicos, pudiendo así evitar reacciones agresivas entre los compañeros de trabajo o miembros quienes son parte de una institución. Es por ello que el reconocimiento de las potencialidades de los docentes dentro de su trabajo es de suma importancia ya que de esa manera pueden desarrollar, vínculos de amistad y simpatía desarrollados a través del trabajo grupal, lo cual les permite a cada uno de ellos expresar su creatividad y la participación de todos los miembros, contribuyendo así al desarrollo de un buen clima institucional.

### **Dimensiones del clima institucional:**

Según Martin (1999) indicó que “las dimensiones de clima institucional son las siguientes: la comunicación, la participación, la confianza y la motivación” (p. 63).

#### **Primera dimensión: La comunicación**

Es el medio por el cual todo ser humano o individuo se relaciona, ya que la comunicación consiste en emitir un mensaje o pensamiento, el cual es recepcionado e interpretado por el receptor en estado de total reciprocidad, es por ello que la comunicación es un elemento esencial de convivencia y sobre todo un agente que determina las formas de socialización en las instituciones.

Según Fischman (2000) mencionó:

La comunicación en las instituciones debe ser una segura y positiva, el cual se logra cuando el director sabe escuchar y sabe manifestarse de manera asertiva con su personal, a su vez la comunicación puede

ser un arma de doble filo, ya que si es bien empleada, ayudará y favorecerá a que se genere un clima de confianza y unión del director para con los docentes, y si es que en algún caso fuera la comunicación empleada de mala manera se podría generar malinterpretaciones, dolor, rabia e indignación, generándose así un ambiente hostil y destructivo en la institución. (p. 110)

Por lo tanto, es necesario saber que para una buena relación en las organizaciones es necesario mantener una buena comunicación, el cual va más allá de solo transmitir una idea o significado, sino debe ser entendido y analizado para que los resultados sean más significativos y mejor comprendidos.

### **Segunda dimensión: Motivación**

Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa.

Es el grado máximo en el cual el docente se siente con aquellas condiciones internas de mejorar, es el grado mayor del desarrollo de sus anhelos, desempeño, voluntad e impulso del querer realizar un esfuerzo hacia los objetivos trazados, lo cual se desarrolla mediante el reconocimiento de su trabajo, el valor y la importancia que muestran los directivos hacia el profesorado frente a su labor como docente.

Fischman (2000) afirmó:

La motivación es aquella que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, la cual inspira a mejorar o a desarrollar al máximo ciertas potencialidades que propicien un buen desarrollo del trabajo frente a los objetivos trazados, asimismo cabe resaltar que cuando solo existe motivación externa tales como los bonos económicos, elevados sueldos, los subordinados se preocupan solamente en alcanzar dichas remuneraciones, mas no lo hacen por convicción de querer mejorar y sentir una satisfacción personal, perdiendo así la mística y el amor por su trabajo, es por ello que la

manera en el cual se debe de motivar a los trabajadores es tanto interna como externa el cual generará un mayor compromiso en cada uno de los trabajadores.(p. 186)

Todo ser humano es emotivo además de racional, es por ello que la motivación juega un papel fundamental a la hora de lograr metas y objetivos, ya que para que la realización sea desarrollada de manera eficaz es necesario estar motivados, pues de esa manera ayudará a vencer cualquier contra tiempo o algún tipo de dificultad que se haya presentado o se presenten en dicho momento.

### **Tercera dimensión: Confianza**

Es una esperanza firme o segura en la honradez, rectitud o integridad de un individuo hacia otro individuo, lo cual va a permitir obtener una mejor familiaridad en el trato hacia otro individuo o compañero de trabajo, el cual puede en muchos casos fortalecerse o debilitarse de acuerdo a las acciones y o actitudes que puedan generarse dentro del ambiente de trabajo, asimismo el hecho de que se genere confianza entre las personas de un mismo espacio de trabajo es primordial ya que de esa manera, todo los involucrados pueden compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y de esa manera poder trabajar efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas.

Que la confianza exista entre los miembros de las instituciones es de suma importancia ya que esto favorece a un mejor desarrollo de las capacidades de cada miembro, lo cual permite un mejor rendimiento y desarrollo integral de cada docente y demás personal.

### **Cuarta dimensión: Participación**

Es el grado de intervención del docente y demás miembros de una institución educativa en las actividades que han sido programadas por la institución conjuntamente con los directivos. Grado en que los docentes propician el hecho de ciertos acontecimientos o sucesos de sus compañeros de trabajo, padres de familia y demás alumnos. Grado en que los docentes buscan involucrarse en cualquier tipo de actividades, formando así grupos formales e informales. Asimismo la

participación es un proceso muy importante dentro de un buen clima institucional, ya que de ese modo los miembros que forman parte de una institución pretenden propiciar la interacción e integración entre todos los que pertenecen a una institución.

El ser humano es un ser social y por ende desarrollan una de las habilidades sociales que es la participación, lo cual permite desarrollarse con total facilidad dentro de las instituciones, ya que esto ayuda también a propiciar un mejor desarrollo junto con los demás docentes, estudiantes y padres de familia y poder así desarrollar un mejor trabajo en equipo.

## **De la variable Gestión administrativa**

### **Gestión**

Para Barrios (2007) “el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios demandados o necesidades y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias) y los resultados que se lograrán” (p. 56).

Según lo señalado por el autor, la gestión es un proceso, el cual consiste en dar a conocer las acciones que se van a realizar con el fin de lograr los objetivos o mejorar ciertas estrategias para el mejor manejo de la institución o empresa.

Para Drillco (2005) “la gestión es el conjunto de tácticas, procedimientos y estrategias aplicadas para el desarrollo de los procesos de la organización, planificación, dirección y control” (p.76).

Según Philip (2000) “la gestión es aquel proceso realizado por uno o más individuos para organizar las actividades laborales de las demás personas que forman parte de una institución, con la finalidad de lograr los objetivos que ya han sido planificados” (p.21).



Según lo expuesto por los autores, la gestión es aquel conjunto de actividades, en el cual se busca emplear las estrategias, técnicas, recursos y esfuerzos necesarios, para poder así lograr los objetivos propuestos en el tiempo que se haya establecido, mediante el monitoreo sobre el cumplimiento del trabajo establecido, el compromiso del trabajo a la hora de realizar las actividades y sobretodo el desarrollo de los principios de eficacia y eficiencia, lo cual permite visualizar en la etapa los logros obtenidos conjuntamente con el trabajo en equipo logrando así el desarrollo del objetivo.

**La gestión como disciplina:** Clasificar a la gestión como una disciplina implica realizar una gestión de los recursos, mediante el estudio y la práctica, orientados a satisfacer un objetivo concreto. Así pues, la gestión es una ciencia social y técnica que se encarga de aplicar los procesos de planeación, organización, dirección y control de todos los recursos provenientes de una institución u organización. Asimismo se estudia la gestión para poder comprender los principios, conceptos y teorías para que de ese modo sea más factible el poder realizarlo. (p.21)

Según lo señalado por el autor la gestión vista como una disciplina cumple con la función de aplicar, estudiar y analizar ciertos conceptos y teorías en los procesos organizacionales, para que de esa manera la aplicación de los conceptos y teorías puedan resultar a favor y satisfactorio en el proceso de gestión de las instituciones.

**La gestión como proceso:** La gestión es un determinado tipo de trabajo que puede ser estimado por los clientes tanto internos como externos a la organización, de las cuales algunas veces las actividades que se han llevado a cabo dan buenos resultados, mientras que otras, no. La gestión es aquel proceso que busca iniciar y determinar actividades y funciones laborales que los directivos y demás administradores deben realizar conjuntamente con el personal a su cargo, a fin de lograr los objetivos de la institución. (p.21)

Considerando las ideas expuestas por el autor la gestión vista como proceso se encarga de determinar el tipo de servicio que se brindará con el fin de lograr los

objetivos establecidos por los clientes que conforman la organización, los cuales pueden ser clientes internos o externos.

**La gestión y las personas:** Se está refiriendo a los individuos que guían, dirigen, supervisan lo planificado y de este modo, gestionan organizaciones. La perspectiva de la gestión, desde el punto de vista de las personas tiene otro significado adicional. Se refiere a la importancia del personal con el que el director o gerente trabaja y a lo que dirige en el cumplimiento de los objetivos de la organización, las personas son la sangre que da la vida a la organización, sin ellos no se podría hablar un nuevo producto. Un buen gerente alcanza los objetivos organizacionales y permite el desarrollo de su persona. (p.22)

La gestión en relación con las personas, tiene como objetivo seleccionar a las personas que guiarán, dirigirán y supervisarán el desarrollo de los objetivos que ya han sido establecidos por la organización, para ello es importante que la persona que haya sido seleccionada dirija de manera adecuada a los demás individuos, ya que sin ellos el desarrollo y cumplimiento de los objetivos no serían posibles, ya que son ellos los que ejecutarán sus conocimientos y habilidades para el desarrollo óptimo de los objetivos, el cual es necesario para la mejora de la organización.

**Gestión en las escuelas:** Implica proyectar todo aquello que acontece diariamente en la institución con miras a un fin, una finalidad a conseguir, una visión y una misión donde se involucra la calidad. Gestionar, por ello es hacer posible el logro del propósito y objetivos de la institución educativa. (p.22)

El desarrollo de la gestión en las escuelas implica lograr los objetivos que han sido trazados para la mejora de la institución, ya que de ese modo se subsanan los problemas o dificultades que hayan surgido en algún momento.

## **Administración**

Bohórquez y Díaz (2010) afirmó:

El proceso mediante el cual una empresa desarrolla y ejecuta de manera organizada sus actividades y operaciones, aplicando los principios y conocimientos necesarios que les permitan de forma conjunta tomar las mejores decisiones y estrategias para trabajar con un mayor control de sus bienes, compromisos y obligaciones que lo llevarán a un posicionamiento en los mercados tanto nacionales como internacionales. (p.10)

Para Terry (2006) la administración “es un proceso distinto que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar las funciones desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos manifestados mediante el trabajo y desempeño de los seres humanos y el uso de otros recursos” (p.128)

Para Vallejo (2010) “la administración educativa es la acción encargada de ejecutar y llevar a la práctica las disposiciones organizativas y legales de la educación” (p.124).

Se comparte lo establecido por los autores al momento de definir la administración, ya que la administración es el proceso que implica planear, organizar, gestionar o dirigir las organizaciones, personas y recursos el cual conllevará a un solo fin el cual es alcanzar los objetivos ya definidos, el cual se caracteriza por la ejecución de diversos procedimientos dentro de las organizaciones.

## **Origen y evolución de la gestión administrativa**

Campos y Loza (2011) afirmó:

El desarrollo de la práctica de la administración se desarrolló desde tiempos muy remotos, para ser más específicos desde los tiempos en que Abraham y sus descendientes formaron parte de esta sociedad que nos rodea, ya que desde aquellos tiempos se manejaban grandes

números de personas y recursos, los cuales eran indispensables para alcanzar el desarrollo de ciertos objetivos, el hecho de contabilizar, administrar y gobernar ciudades requirió a adquisición de muchos textos administrativos, el cual hace mención a Jetro el suegro de Moisés, considerado como el primer consultor administrativo, siendo él quien enseñó a Moisés los conceptos de representación, la administración por excepción y el alcance del control. Las antiguas civilizaciones de Mesopotamia, Grecia, Roma mostraron la maravillosa consecuencia de una excelente práctica administrativa en la obtención de asuntos políticos, es así que el advenimiento de Frederick, W. Taylor y la escuela de administración científica, dieron inicio al estudio general de la administración como una disciplina. (p.15)

Según lo expuesto por el autor, afirma que la administración existió desde hace mucho, ya que desde la antigüedad se lleva el manejo de la cantidad de habitantes y recursos de aquellos tiempos, así mismo mencionan a el suegro de Moisés, quien fue la persona que practicaba la administración, y tiempo más tarde son Frederick, W. Taylor quienes inician el estudio general de la administración.

### **Gestión administrativa**

Anzola (2002) mencionó:

La gestión administrativa consiste en realizar todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de los miembros de una organización, es decir buscar la manera en la cual se trata de alcanzar las metas u objetivos que han sido trazados, con el apoyo de cada uno de los miembros de la institución y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control. (p. 70)

Según lo señalado por el autor, la gestión administrativa es el poder emplear las estrategias adecuadas y necesarias para poder lograr los objetivos, el cual se logra mediante el apoyo y guía de las personas que son parte de dicha organización o institución.

Para Melchor y Bolívar (2001) afirmo:

El ejercicio administrativo que permite proponer las estrategias para el logro de los objetivos ya planificados y tomar ciertas decisiones que mejoren los procesos educativos y la calidad de la educación, el cual es muy importante para la obtención de un buen prestigio institucional, alcanzando así la calidad educativa a través de la participación, que muchas veces se convierte en sueño o utopía y pocas veces en realidad. El cual depende, en gran medida de los niveles de participación activa, el trabajo en equipo por parte de los directivos y demás miembros que conforman una institución y la interacción interna y externa del contexto donde se ejecuta la educación. (p.35)

Considerando la idea expuesta por el autor, la gestión administrativa es una actividad muy importante en una organización, ya que mediante este proceso se busca plantear y tomar las estrategias y decisiones para la mejora de la institución, logrando así una calidad en el servicio y brindado de la educación.

Según Inicarte y Marcano (2006) definió:

La gestión administrativa como: el método o serie de actividades estratégicas y procedimentales empleadas para la realización de cada uno de los procesos que implican una gestión y poder así de ese modo alcanzar los objetivos que ya han sido previstos por la institución o la empresa. (p.24)

Ramos (2013) afirmó:

El conjunto de hechos mediante los cuales el director, considerado como la persona de máxima autoridad desarrolla sus actividades y quehaceres a través del cumplimiento de cada una de las facetas del proceso administrativo, tales como la planeación, el cual consiste en la elaboración de ciertas estrategias para poder así alcanzar los objetivos trazados cumple, la función de organización, el cual consiste en que después de haber fijado la meta es necesario dar a conocer los pasos que se van a realizar para poder llegar al objetivo trazado, coordinación el cual consiste en coordinar y delegar las actividades ya establecidas a las personas capaces de desarrollar las estrategias necesarias para el logro de los objetivos y finalmente el control, el cual consiste en supervisar y dirigir que las actividades se estén realizando de una manera efectiva, garantizando así un desarrollo de una gestión eficiente, mediante las técnicas, instrumentos y medios necesarios. (p.332)

Según la propuesta de Freeman (2009) definió:

Forma ordenada de hacer las cosas, por lo tanto se habla de la administración como aquel proceso empleado para subrayar el hecho de que todos los directivos, sean cuales fueren sus aptitudes o habilidades personales, desempeñan ciertas actividades interrelacionadas con el propósito de alcanzar las metas que han sido planeadas y que se desean alcanzar en un momento determinado. (p.76)

Domínguez y Peralta (2013) definió “la gestión administrativa es conjunto de hechos, el cual el director o encargado de los procesos directivos desarrolla las actividades, mediante el cumplimiento de proceso administrativo, tales como el proyectar, estructurar, liderar y verificar” (p.15).

Por todo lo expuesto anteriormente y teniendo como conclusión, la gestión administrativa es aquel proceso en el cual se proyectan y plantean ciertos objetivos, con el fin de resolver las dificultades que se hayan presentado en la institución, el cual debe ser desarrollado por los miembros de un grupo participe de dicha institución u organización, quienes desarrollarán y emplearán técnicas y estrategias de manera eficiente mediante el apoyo de la dirección de una persona en este caso del director, quién es la persona capaz de orientar, dirigir, tomar decisiones para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos.

### **Características de la administración en la gestión administrativa**

Para Chiavenato (1999) citado por Miner (2008, p.98) proporcionó conceptos para definir las características de la administración.

**Universalidad:** El fenómeno administrativo se da donde quiera que existe un organismo social, ya que dentro de este existe una permanente coordinación de medios. Es por ello que se dice universal ya que la administración se da en el estado, en el ejército, en la empresa, en las instituciones educativas, en una comunidad religiosa, etc. ya que no existe ningún tipo de distinción, pues los elementos a emplearse con los mismos.

El desarrollo de la administración es universal, ya que se desarrolla en todo momento y lugar sin excepción alguna, pues es necesario para el manejo adecuado y la dirección satisfactoria de la organización o institución.

**Su especificidad:** La administración es específica, pues es un fenómeno único y distinto a los demás, ya que va siempre acompañada de otros fenómenos de distinta funciones e índole. Ya que si bien es cierto una persona puede ser un magnífico ingeniero de producción y un pésimo administrador.

En la administración el elemento administrativo es específico ya que es propio de sí, lo que lo distingue de otros.

**Su unidad temporal:** Aunque se distingan fases, etapas y elementos del fenómeno administrativo, este es único y, por lo mismo, se da en todo momento e instante de la operación de una organización el cual puede darse en mayor o menor proporción a los elementos administrativos. Ya que si bien es cierto que no porque se planifique alguna actividad, no se pueda de controlar u organizar.

Es así que al hacer los planes, no por eso se deja de mandar, de controlar, de organizaras etapas de la gestión administrativa son únicas ya que existen etapas o fases las cuales deben ser realizadas en un momento único para que el desarrollo de están estén y se den de acuerdo a lo establecido.

**Su unidad jerárquica:** Todos los organismos ya sean social o empresarial, participan y forman parte de un solo cuerpo el cual se da en diversos grados y modalidades, de la misma administración.

Es por ello que en una organización forman un solo cuerpo administrativo, desde el directivo hasta el último personal, ya que la unidad jerárquica es fundamental a la hora de desarrollar la gestión administrativa, pues son todos los miembros de una institución quienes conforman y participan en el desarrollo de este organismo.

### **Principios generales de la gestión administrativa**

Según Fayol citado por Alvarado (2012) formuló 14 principios:

**División del trabajo:** Es como una organización y repartición de las actividades en función a los objetivos y necesidades de la empresa.

**Realidad directa de autoridad y responsabilidad:** Esta última como consecuencia de la otra.

**Disciplina:** Entendida como el respeto al trabajo y a las actividades que se hayan planeado.

**Unidad de mando:** El organismo debe tener un mismo jefe.



Unidad de dirección: Cada grupo de actividad debe tener un director y un plan, quien se encargará de supervisar y controlar que las actividades estén siendo ejecutadas estratégicamente.

Subordinación del interés individual al general: En el caso en que se genere un malestar o incomodidad por parte de algún miembro de la organización, el coordinador encargado del grupo de trabajo deberá de reconciliarlos.

Remuneración: Debe ser justa y satisfactoria para los trabajadores y para los empresarios, ya que de ese modo se busca propiciar el deseo de seguir mejorando en las actividades realizadas.

Centralización de autoridad: Para mantener la unidad del mando y poder restringir la delegación de la toma de decisiones según sea favorable para la organización.

Jerarquía o cadena de autoridad: Desde los rangos mayores hasta los menores.

Orden: En la organización de las cosas, actividades y de las personas.

Equidad: Trato benévolo y justiciero de los administradores hacia su subalterno.

Estabilidad en la tenencia del cargo opuesto: Siempre que cumpla los deberes con idoneidad.

Iniciativa: El administrador debe permitir a sus subalternos el ejercicio de las más sutiles satisfacciones que el hombre inteligente pueda experimentar.

Espíritu de grupo: Como materialización del ideal de la unión hace la fuerza, proporciona el trabajo en equipo.

Todos estos principios son fundamentales en la administración moderna, ya que es de suma importancia para un buen manejo de la administración, ya que es primordial el conocimiento para poder aplicarlos flexiblemente de acorde a la realidad en la que se encuentren.

## **Niveles de la Gestión Administrativa**

Walter (1992), Indicó que dentro de la gestión administrativa existen tres niveles:

**Nivel Macro:** Encierra las políticas administrativas a nivel nacional.

**Nivel Meso:** Estas políticas administrativas están ubicadas en la región, en la que se desenvuelve el proceso administrativo.

**Nivel Micro:** Aterriza a nivel institucional todas las políticas administrativas antes mencionadas.

### **1.3.1. Elementos de la gestión administrativa**

Para Alvarado (2003) abordar el tema de gestión administrativa es asumirlo en dos elementos.

**Elemento estratégico:** Este elemento consiste en activar el funcionamiento de la institución, el cual se genera mediante el dominio personal sobre los profesores y demás subordinados, para que de ese modo estén debidamente instruidos y guiados para la realización de los objetivos trazados, pudiendo así tener como resultado un trabajo eficiente y por ende el desarrollo y triunfo de los objetivos trazados.

**Elemento de la calidad:** Este elemento consiste en comprometerse con la filosofía de la mejora continua dentro de la institución con la finalidad de poder lograr el desarrollo de los estándares de calidad que permitan a la institución brindar un servicio de calidad. (p.133).

## Procesos de la Gestión Administrativa Institucional

Sovero (2007) manifestó:

La administración de la educación, consiste en diseñar, implantar y hacer funcionar un sistema eficiente y eficaz para obtener de ese modo una mayor calidad en la educación, el cual debe responder a las características, necesidades y aspiraciones de los alumnos, padres de familia, sociedad e instituciones. Es por ello que es necesario decir que el éxito requiere de la responsabilidad y compromiso de los directivos y operadores del sistema. (p.28)

La administración educativa es un proceso social relacionado con la creatividad, mantenimiento, estímulo, control, supervisión y unificación de las energías estrategias humanas y materiales, organizadas formal o informalmente dentro de un sistema unificado, para cumplir objetivos predeterminados del sector educativo y poder así crear un aprendizaje de calidad. (Abreu, 2014, p.134)

Los procesos desarrollados dentro de la Gestión Administrativa se llevan a cabo para cooperar en el logro de los objetivos que han sido planificados por los miembros de una organización y se caracteriza la labor del administrador quien es el encargado de controlar y supervisar la realización de las actividades en cualquier tipo de organización, a estos se les denomina también funciones generales de la administración. (Chiavenato, 1999, p.96)

Para Ramos (2013) Los instrumentos de gestión de todas las instituciones son:

Proyecto Educativo Institucional (PEN).- Es un conjunto de políticas, el cual conduce a un mejor desarrollo de la educación, asimismo es una herramienta de gestión de mediano plazo que se enmarca dentro de los proyectos educativos, nacionales, regionales y locales.

Este documento favorece a la institución de tal modo que ayuda a la orientación para una gestión más autónoma, participativa y transformadora, ya que

estimulará la participación para crear nuevas propuestas pedagógicas para la institución educativa.

**Proyecto Curricular de Centro (PCC):** Es un conjunto de actividades que desarrollan los docentes en una institución, asimismo es un instrumento de gestión que se formula en el marco del Diseño Curricular Básico. Se realiza a través de un proceso de diversificación curricular, a partir de los resultados de unos diagnósticos de las características de los estudiantes y las necesidades específicas de los aprendizajes.

**Reglamento Interno (R.I):** Es un instrumento de gestión que regula la organización y el funcionamiento integral (pedagógico, institucional y administrativo) de la institución y de los distintos actores, el cual tiene como propósito dar a conocer los derechos y deberes de la comunidad educativa. Establece las pautas, criterios, funciones y procedimientos de desempeños y de comunicación entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.

**Plan Anual de Trabajo (PAT):** Es una herramienta que orienta las acciones de la institución en función de la mejora de los aprendizajes, derivado del Proyecto Educativo institucional de la institución educativa y del informe de gestión anual de la dirección del año anterior.

**Informe de Gestión Anual (IGA):** Es un instrumento de gestión que registra y genera las posibles irregularidades administrativas, además de los logros, avances y dificultades de ejecución del PAT y la aplicación de R.I así como las recomendaciones y las posibles sanciones en que caso de que exista algún acto de corrupción en el proceso administrativo, el cual es fundamental ya que de ese modo se busca mejorar la calidad del servicio educativo.

## **Funciones de la gestión administrativa en la educación**

Alvarado (2000) La administración educativa realiza funciones complejas y diversas en la medida de la complejidad del sistema educativo que administra entre ellas. Diseño, desarrollo y evaluación del sistema educativo, según sea favorables y convenientes para obtener así una mejor calidad educativa.

Estudios de base para la definición de objetivos y políticas, las cuales son necesarias trabajarlas conjuntamente con los demás miembros de la institución, ya que en cada aula se presenta una situación y realidad diferente una de la otra. Formulación de la normatividad académica y administrativa, esto debido a la equidad que se debe dar en toda institución educativa.

Elaboración y aprobación de planes y programas en base a objetivos, lo cual busca la mejora de la calidad de los aprendizajes y el reconocimiento de un buen trabajo en la institución.

Determinación y distribución de recursos financieros, aplicables para la reestructuración y mejora de la infraestructura de la institución.

Control de cumplimiento de los planes, programas, decisiones y objetivos.

Regulación y supervisión del sistema escolar.

El cumplimiento de cada una de estas funciones, se ejecuta mediante las funciones administrativas o gerenciales consistentes en: Planificar, organizar, dirigir, y controlar

El desarrollo de las funciones administrativas institucionales, es necesario desarrollarlos ya que de esa manera se podrán planificar los objetivos que se desean alcanzar, asimismo permitirá el poder organizar las estrategias necesarias para lograr dichos objetivos mediante la dirección del líder, quien motivará y guiará los pasos de las demás personas para que de ese modo durante el proceso de

control no exista un cambio de planes y si no por el contrario, a la hora que los objetivos sean supervisados cuenten con el desarrollo eficaz de los objetivos.

### **Dimensiones de la gestión administrativa**

Para Rudy (2011) los elementos de la gestión administrativa son: planificación, organización, dirección y control. Esta división son con fines didácticos, pues la práctica es un todo, es decir independientemente entre sí, es imposible hablar de una sin hablar de los demás.

Asimismo Chiavenato (2012) hace mención de la administración como un proceso que le permite a la institución llevar de manera organizada mediante sus actividades de planificación, organización, dirección y control de los mismos incluyendo un adecuado desempeño y manejo de trabajo de sus administradores, así como también nos permitirá medir el grado en que los gerentes realizan su función y si realizan debidamente su trabajo. (p.143)

#### **Primera dimensión: Planeación**

Chiavenato (2012) La planificación es la primera función administrativa, es la toma de decisión anticipada, ya que sirve de base a las demás funciones. Esta función determina por anticipado cuáles serán los objetivos que se deben de cumplir, el cual además busca la integración de los demás miembros que conforman la institución, lo cual implica el saber aplicar las estrategias necesarias en base a los objetivos que se hayan previsto (p.144)

Asimismo Fayol citado por Alvarado (2012) Considera a la planeación como una función administrativa que consiste en describir y elegir los procesos, elementos y demás acciones a realizar entre las diversas alternativas para el logro de los objetivos, las políticas, los procedimientos y los programas de una empresa.

Entonces diremos que la planeación consiste en plantear los objetivos y metas que se quieren alcanzar en un determinado momento, asimismo estos objetivos deben estar establecidos de forma clara y precisa, para que de ese modo los objetivos trazados sean satisfactorios.

### **Segunda dimensión: Organización**

Para Chiavenato (2012) La organización es la entidad social o función administrativa porque está constituida por personas y se halla orientada hacia los objetivos, porque está relacionada con la orientación y distribución de las actividades a realizar en equipo para lograr así alcanzar los resultados que se han propuesto en la planificación. (p.144)

Según Amador (2008) La organización de una institución consiste en la asignación de recursos y actividades para poder así alcanzar las metas que han sido trazadas como parte de la mejora de la institución, mediante los cargos que han sido asignados y con la atribución de los directivos o autoridades responsables del desarrollo de cada una de las estrategias planificadas (p.27)

La organización es una fase en la cual se realizarán las actividades necesarias para la distribución del trabajo para que cada persona realice el procedimiento adecuado según sea su función y según sea conveniente, asimismo cabe mencionar que todas estas actividades y recursos que sean empleados son realizados con el fin de alcanzar los objetivos trazados anteriormente durante la planeación.

### **Tercera dimensión: Dirección**

Según Chiavenato (2012) hace mención que:

La dirección es una función administrativa, que se refiere a la realización de las funciones, el cual le sigue a la planeación y a la organización definida la planeación y establecida la organización,

falta poner en marcha las actividades y ejecutarlas. Este es el papel de la dirección, poner en acción y dinamizar la empresa. (p.149)

La dirección es la tercera etapa del proceso administrativo, el cual consiste en que el líder deberá influenciar o guiar a las personas a realizar un trabajo con mayor eficacia mediante la motivación y supervisión del trabajo establecido ya anteriormente para poder así obtener el logro de los objetivos ya trazados.

#### **Cuarta dimensión: Control**

Chiavenato (2012) afirmó:

El control es una función administrativa, el cual permite corregir los posibles errores que se hayan generado en el desarrollo de las actividades ya planificadas, asimismo se mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador. (p.150)

“Asimismo establece que la esencia del control reside en la verificación de si la actividad controlada está alcanzando o no los resultados deseados” (Chiavenato 2001, p. 346).

Coulter (2005) definió el control como “el proceso de residir y supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado corrigiendo cualquier desviación significativa” (p.548).

Según Furlan (2008) “el control es la gestión administrativa que permite conocer si se han cumplido y se están cumpliendo los programas propuestos, los principios establecidos, las instrucciones y las órdenes impartidas” (p. 65).

El control es el último proceso de la gestión administrativa, en la cual se deberán de tomar medidas correctivas en caso sea necesario con el fin de corregir y mejorar las estrategias para formular nuevos planes de mejora, el control es el



proceso que consiste en verificar que las actividades planificadas, organizadas y direccionadas anteriormente estén desarrollándose con total conformidad y eficacia de acuerdo al plan y órdenes ya establecidos anteriormente con el único fin de cumplir las metas establecidas.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema General:**

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018?

##### **Problemas Específicos:**

##### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la planeación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018?

##### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la organización en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018?

##### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la dirección en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018?

##### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el control en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018?

## **1.5. Justificación**

### **Teórica**

La presente investigación se enfoca en el estudio del clima institucional y la gestión administrativa de la educación que se desarrolla en la Institución Educativa 5130. Abordar este tema será muy significativo dentro del campo educativo y administrativo, ya que uno de los principales problemas dentro de una institución es el clima institucional que se desarrolla dentro de cada centro educativo, debido a que muchas veces no se desarrolla una adecuada comunicación tanto como entre colegas y directivos o viceversa, lo cual muchas veces genera una incomodidad en el trabajo, un clima hostigante y por ende esto se verá reflejada en la inadecuada administración de la educación.

### **Metodológica**

Esta investigación requerirá la recolección de datos (información sobre las variables). Para ello se emplearán dos instrumentos que ya han sido validados. Los instrumentos “Cuestionario sobre el clima institucional” y “Cuestionario sobre la gestión administrativa”.

El primer cuestionario compuesto por cuatro dimensiones, las cuales constan de seis ítems cada una y el segundo cuestionario compuesto por cuatro dimensiones, las cuales están conformados por 24 ítems.

### **Práctica**

Esta investigación será un gran aporte para el campo educativo y administrativo. Ya que brindará una información útil y pertinente a los maestros y directivos para poder llevar un clima institucional positivo y adecuado, lo cual favorecerá a un mejor ambiente y desarrollo de habilidades y creatividad por parte de los docentes en su ambiente de trabajo. Asimismo este estudio podrá ser utilizado en futuras investigaciones como antecedentes e información estadística por los resultados obtenidos.

De este modo se dará a conocer los resultados relevantes sobre el clima institucional y la gestión administrativa de la educación. El estudio se realizará en la Institución Educativa 5130. La población estará conformada por maestros del nivel primaria y secundaria.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general:**

Existe una relación entre el clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

### **Hipótesis específicas:**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe una relación entre el clima institucional y la planeación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe una relación entre el clima institucional y la organización en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe una relación entre el clima institucional y la dirección en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

#### **Hipótesis específica 4**

Existe una relación entre el clima institucional y el control en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

#### **1.7. Objetivos**

##### **Objetivo general:**

Determinar la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

##### **Objetivos específicos:**

##### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre el clima institucional y la planeación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

##### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre el clima institucional y la organización en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

##### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre el clima institucional y la dirección en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

##### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre el clima institucional y el control en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

## **II. Método**

## **2.1. Diseño de investigación**

### **Enfoque**

El enfoque empleado en esta investigación es cuantitativo. Según Hernández (2014. p.198), este método se emplea en la recolección de datos para probar las posibles hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar las teorías. En este caso a través del tratamiento cuantitativo de los datos se busca determinar la relación entre la variable clima institucional y la variable gestión administrativa.

### **Método**

El método empleado en el presente estudio fue hipotético deductivo.

Sánchez y Reyes (2015, p.59) sustentan que “el método hipotético deductivo es aquel que parte de una hipótesis plausible como consecuencias de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales”.

### **Tipo de estudio**

La presente investigación es de tipo básica sustantiva.

Este tipo de investigación busca extender y/o abordar más detalladamente algún conocimiento científico existente de una realidad. Se basa en teorías científicas, las cuales deben analizarse para los contenidos. No tiene propósito de inmediatos aplicativos (Carrasco, 2005).

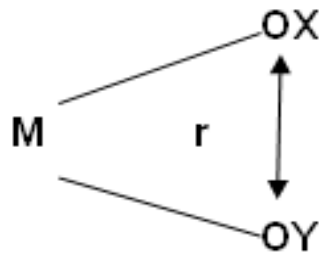
### **Diseño**

Se considera que el diseño de la investigación es de tipo no experimental: transversal y correlacional, porque no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio.

Es descriptivo correlacional, porque se describirá la relación existente entre la variable del clima institucional y la de gestión administrativa, para luego establecer las relaciones entre ambas variables.

Es no experimental “La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández, 2014).

Es transversal ya que su propósito es “Describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández, 2014).



Donde:

M = Muestra de estudio

O x = Observación de la variable (X) Clima Institucional

O y = Observación de la variable (Y) Gestión Administrativa

r = Coeficiente de correlación entre las variables

## 2.2. Variables, operacionalización

Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. De manera que entendemos como cualesquiera característica, propiedad o cualidad que presenta un fenómeno que varía, en efecto puede ser medido o evaluado.

## Variable X: Clima Institucional

Martín (2000) afirmó:

El clima institucional o entorno de trabajo en las organizaciones establece uno de los factores determinantes y facilitadores del procedimiento organizativo y de gestión, además de los de invención y cambio. Es así que se determina que el clima institucional es el ambiente que influye en los miembros de una institución educativa y a partir del cual se estimulan las condiciones ambientales que caracterizan a una institución. (p. 103)

Tabla 1.

### Operacionalización del clima institucional

<i>Variables</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala de medición y valores</i>	<i>Niveles y rangos</i>	
Clima Institucional	Comunicación	Comunicación / Traslado de información	1 - 6	Siempre (1)	Alta	
		Respeto			(89-120)	
	Motivación	Espacios y horarios			Casi siempre (2)	
		Satisfacción	7 - 12			Media
		Reconocimiento			A veces (3)	(57-88)
	Confianza	Prestigio				
		Confianza		13 - 16	Casi Nunca (4)	Baja
	Participación	Sinceridad				(24-56)
		El profesorado propicia la participación.			Nunca (5)	
		Equipos y reuniones de trabajo.		17 - 24		
	Grupos formales e informales.					
	Coordinación					



### Variable Y: Gestión Administrativa

Es el conjunto de procesos encargado de desarrollar las actividades mediante el cual los directivos cumplirán las fases del trabajo administrativo, acciones mediante el cual buscarán mejorar o alcanzar el desarrollo de los objetivos trazados, dichos procesos son la planeación, organización, coordinación y control, empleando para ello diversas técnicas, recursos y medios. (Amador, 2003. p.332)

Tabla 2.

#### Operacionalización de la Gestión Administrativa

<i>Variables</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala de medición y valores</i>	<i>Niveles y rangos</i>
Calidad de la Gestión Administrativa	Planeación	Planificación estratégica	1 - 6	Siempre (1)	Alta (89-120)
		Participativo		Casi Siempre (2)	
	Organización	Proceso organizativo	7 - 11	A Veces (3)	Media (57-88)
		Tolerante		Casi Nunca (4)	
	Dirección	Delega funciones	12 - 17	Nunca (5)	Baja (24-56)
		Toma de decisiones.			
	Control	Administrativo	18 - 24		
		Académico			

## 2.3. Población y muestra

### Población

Según Tamayo y Tamayo (1998) la población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica en común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

La población está constituida por 70 docentes en la I.E. 5130, Ventanilla – 2018.

*Tabla 3.*

<i>Población de estudio</i>		
Trabajadores de la I.E. 5130 Pachacútec		
<b>1</b>	Directora	1
<b>2</b>	Subdirectores	2
<b>3</b>	Administrativos	3
<b>4</b>	Profesores de primaria	32
<b>5</b>	Profesores de secundaria	32
<b>Total</b>		70

### Muestra

Es parte de la población, seleccionados por algún método racional, siempre parte de la población. (Vara, 2010)

La muestra está constituida por 70 personas (profesores y directivos) de la institución educativa 5130 “Pachacútec”. Ventanilla – 2018

### Muestreo

El tipo de muestreo es no probabilístico, ya que no se aplicó un muestreo en este estudio. Considerando que toda la población cumple con las características de la investigación.

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

### **Técnica de recolección de datos**

En esta investigación se empleará la técnica de la encuesta.

#### **Técnica de la Encuesta**

Según Cea (1999) define la encuesta como la el conjunto de preguntas puesta en práctica de un procedimiento estandarizado para recaudar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos.

### **Instrumento de recolección de datos**

#### **El cuestionario**

El instrumento que se utilizó en la investigación es el cuestionario. Quezada (2010) señaló que “Un instrumento es cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información” (p. 123).

#### **Ficha Técnica**

**Nombre:** Cuestionario sobre la Clima institucional

**Autor:** Br. Carmen Guillen Salazar (2016) adaptado por Br. Jeraldly Santiago Jara

**Administración:** Individual

**Duración:** 20 a 30 minutos aproximadamente

**Aplicación:** Docentes del nivel primaria y secundaria de la I.E 5130 Pachacútec.

**Descripción:**

El instrumento que se empleó para evaluar el clima institucional, es también un cuestionario el cual está constituida por 24 ítems. De los cuales 6 ítems le pertenecen a cada dimensión. Dentro de las dimensiones que forman parte del clima institucional son la comunicación, motivación, confianza y participación.

**Ficha Técnica**

**Nombre:** Cuestionario sobre la gestión administrativa

**Autor:** Br. Liz Margot Acuña Montes y Br. Geremías Virgilio Cipriano Medina.  
(2012) adaptado por Br. Jeraldly Santiago Jara

**Administración:** Individual

**Duración:** 20 a 30 minutos aproximadamente

**Aplicación:** Docentes del nivel primaria y secundaria de la I.E 5130 Pachacútec.

**Descripción:**

En esta investigación, el instrumento empleado para evaluar la gestión administrativa constará de 24 ítems, 4 ítems para cada una de las dimensiones planeación, organización, dirección y control.

**Ficha Técnica****Validez**

Validez es el grado de exactitud con el que se mide un instrumento de una determinada variable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En cuanto a la validez, se utilizará la técnica basada en la opinión de juicio de expertos en el tema, para ello se solicitó el apoyo de los magísteres que laboran

en la Universidad César Vallejo, con el fin de validar los instrumentos de recolección de datos en este caso el cuestionario sobre el clima institucional.

### Confiabilidad

Para Hernández (2014) la confiabilidad es el grado de probabilidad en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes por un periodo de tiempo especificado. (p.200)

La confiabilidad de los dos instrumentos se realizó según el Alfa de Cronbach, cuya fórmula dio a conocer el grado de consistencia y precisión. La escala de confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 4.

Niveles de confiabilidad	
Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde:  $\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = número de ítems

$V_i$  = varianza inicial

$V_t$  = varianza total

El Alfa de Cronbach determina la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas y determina el grado de consistencia y precisión.

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

### **Criterio de confiabilidad de valores**

Escalas: ALL de Clima institucional

#### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	24

Confiabilidad muy alta

### **Escalas: ALL de La gestión administrativa**

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	24

Confiabilidad muy alta

**2.5. Métodos de análisis de datos****Análisis descriptivos:**

Se utilizará el paquete estadístico SPSS-24, para ello primeramente los datos fueron llevados a la hoja de cálculo Excel para conseguir los datos como: análisis de frecuencias, porcentajes, tablas cruzadas y los coeficientes de correlación que existen entre el clima institucional y la calidad de la gestión administrativa en los docentes de la institución 5130 Pachacútec – 2018 considerada para el estudio.

**Análisis inferencial:**

Para comprobar las hipótesis se utilizó el coeficiente Rho de Speaman, dado que se contó con datos de tipo ordinal.

**2.6. Aspectos éticos**

Se respetará el anonimato de los sujetos muestrales asignándoles un código. Los resultados fueron analizados y evaluados, posteriormente se dieron a conocer a los directivos de la institución educativa 5130 Pachacútec con el fin de que puedan realizar acciones convenientes en beneficio y a favor de la comunidad educativa. La autoría del presente trabajo corresponde a quien presenta esta investigación. De lo contrario sujeta el trámite administrativo y sanción, de acuerdo a lo estipulado en el reglamento vigente de la universidad.

### **III. Resultados**



### 3.1. Resultados de la variable Clima institucional.

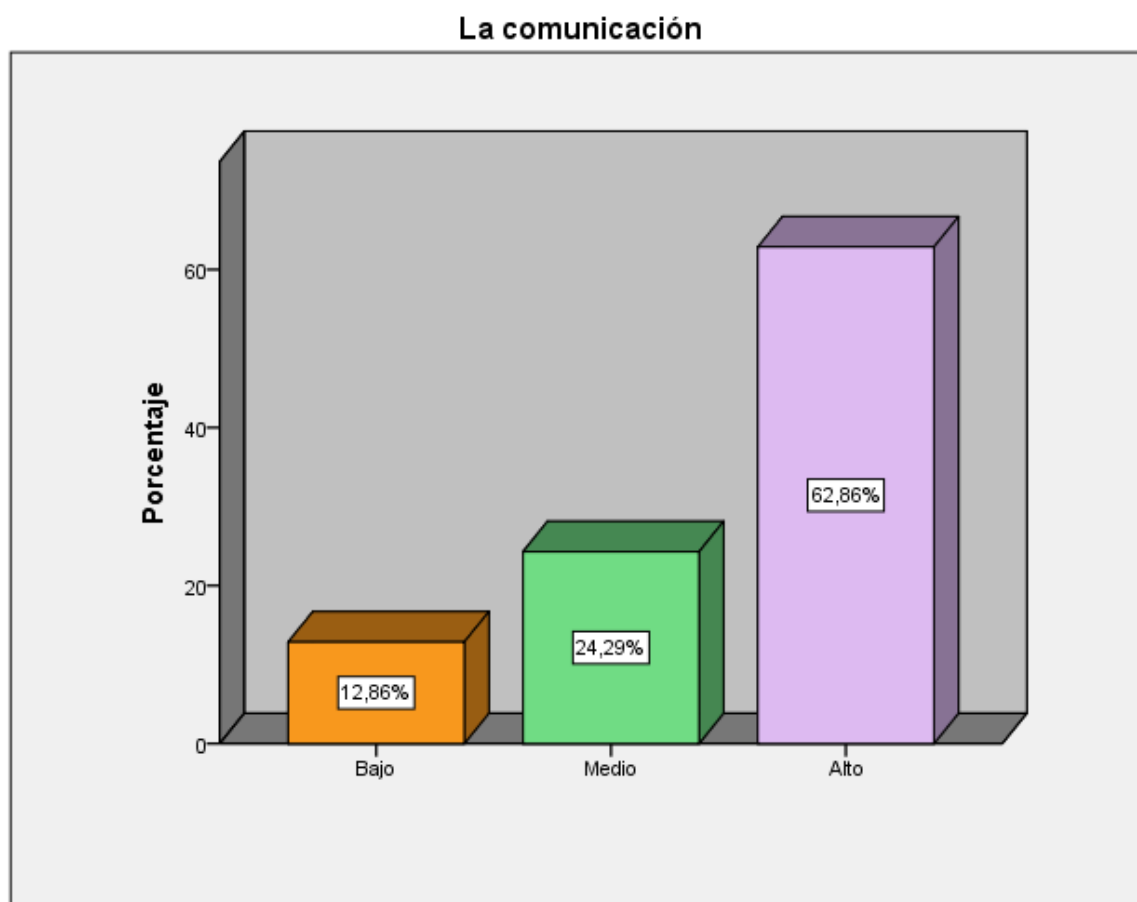
Presenta 4 dimensiones cuyos resultados presentamos a continuación:

*Tabla 5.*

*Distribución La comunicación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.*

*La comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	8,6	8,6	8,6
	Medio	17	24,3	24,3	32,9
	Alto	47	67,1	67,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	



**Figura 1.** Frecuencia La comunicación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018

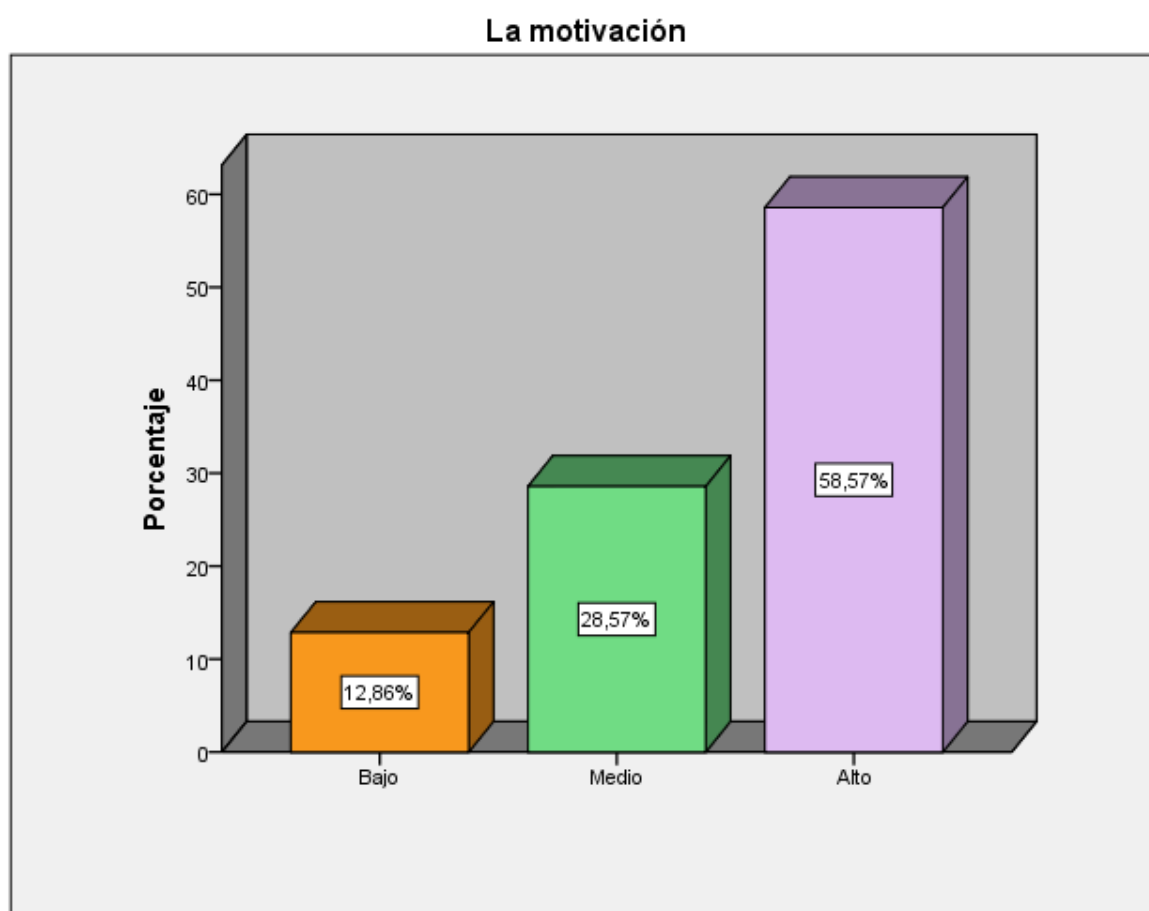
En cuanto al resultado se observa que, respecto a Índices de La comunicación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018, el 8,57% presenta un nivel Bajo, el 24,29% presenta un nivel Medio y el 67,14% presenta un nivel Alto en La comunicación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Tabla 6.

*Distribución La motivación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.*

*La motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	12,9	12,9	12,9
	Medio	20	28,6	28,6	41,4
	Alto	41	58,6	58,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	



**Figura 2.** *Frecuencia La motivación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018*

En cuanto al resultado se observa que, respecto a Índices de La motivación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018, el 10,00% presenta un nivel Bajo, el 27,14% presenta un nivel Medio y el 62,86% presenta un nivel Alto en La motivación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Tabla 7.

Distribución La confianza en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

La confianza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	10,0	10,0	10,0
	Medio	31	44,3	44,3	54,3
	Alto	32	45,7	45,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

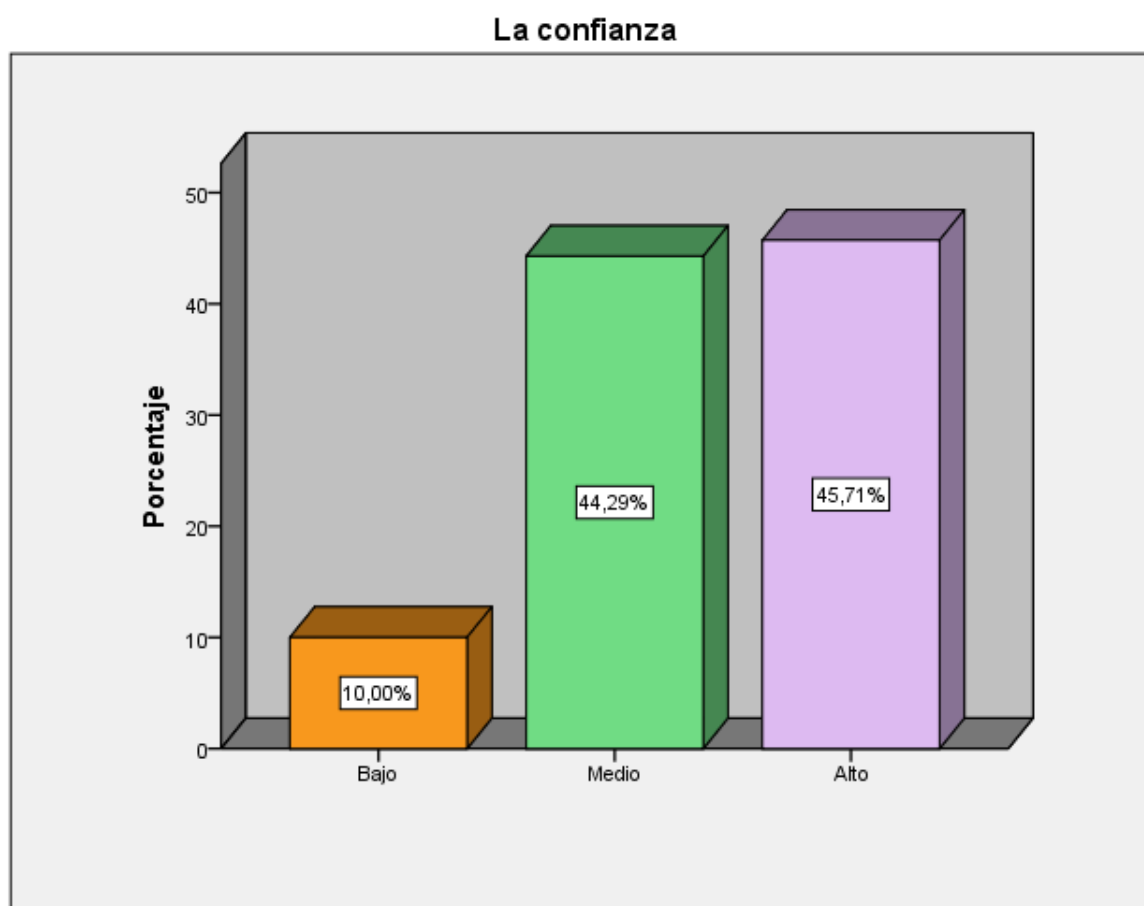


Figura 3. Frecuencia La confianza en la I.E. 5130 Ventanilla 2018

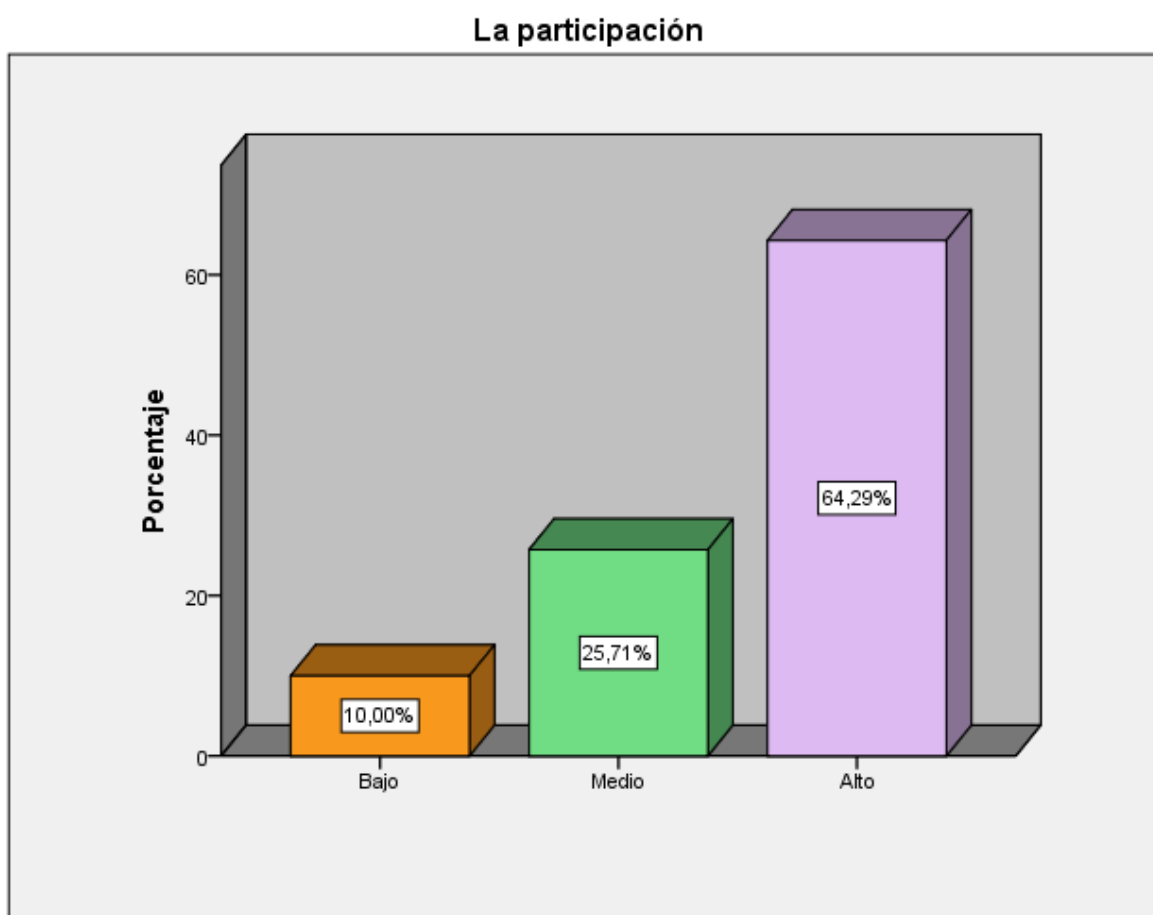
En cuanto a al resultado se observa que, respecto a Índices de La confianza en la I.E. 5130 Ventanilla 2018, el 7,14% presenta un nivel Bajo, el 48,57% presenta un nivel Medio y el 44,29% presenta un nivel Alto en La confianza en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Tabla 8.

*Distribución La participación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.*

*La participación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	10,0	10,0	10,0
	Medio	18	25,7	25,7	35,7
	Alto	45	64,3	64,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	



**Figura 4.** *Frecuencia La participación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018*

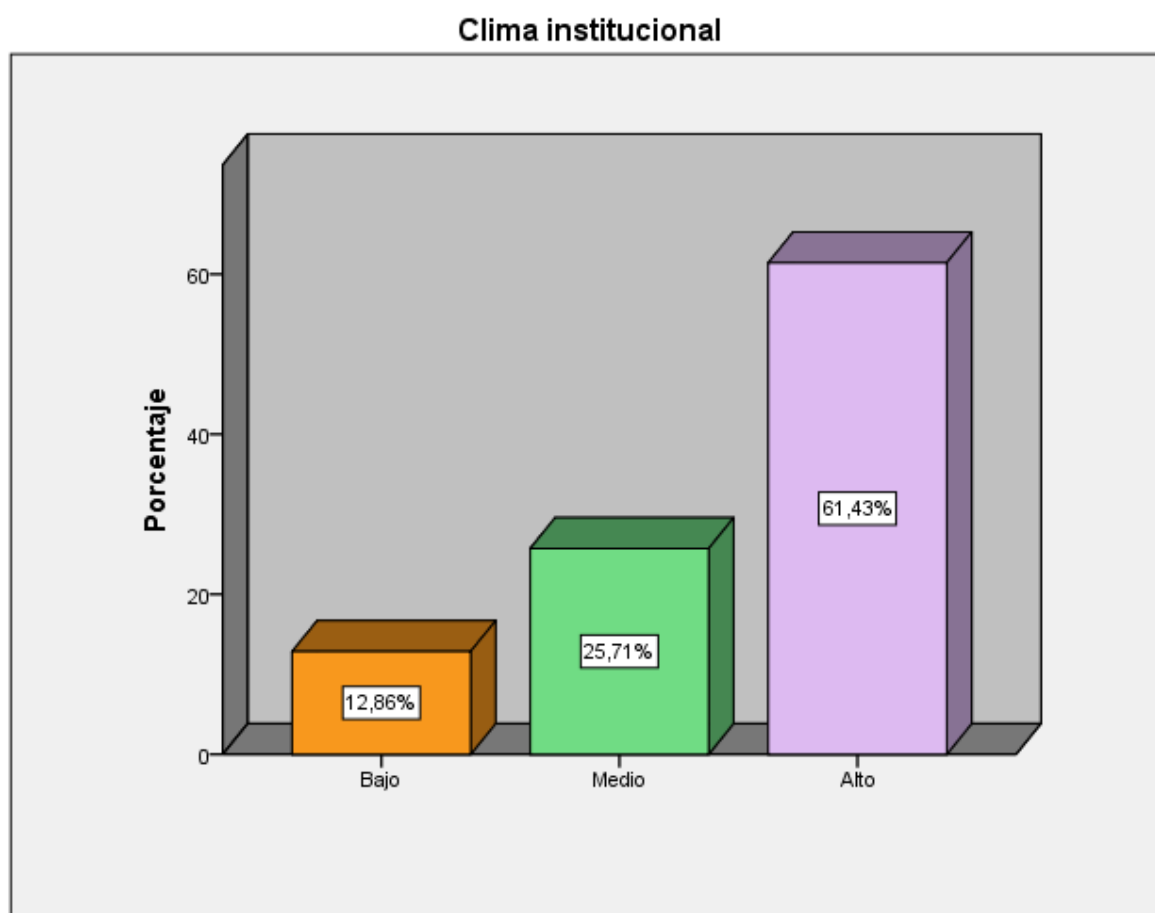
En cuanto al resultado se observa que, respecto a Índices de La participación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018, el 7,14% presenta un nivel Bajo, el 21,43% presenta un nivel Medio y el 71,43% presenta un nivel Alto en La participación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Tabla 9.

*Distribución Clima institucional en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.*

*Clima institucional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	12,9	12,9	12,9
	Medio	18	25,7	25,7	38,6
	Alto	43	61,4	61,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	



**Figura 5.** *Frecuencia Clima institucional en la I.E. 5130 Ventanilla 2018*

En cuanto al resultado se observa que, respecto a Índices de Clima institucional en la I.E. 5130 Ventanilla 2018, el 8,57% presenta un nivel Bajo, el 22,86% presenta un nivel Medio y el 68,57% presenta un nivel Alto en Clima institucional en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

### 3.2. Resultados de la variable Gestión administrativa.

Tabla 10.

Distribución Planeación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Planeación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	14,3	14,3	14,3
	Medio	25	35,7	35,7	50,0
	Alto	35	50,0	50,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

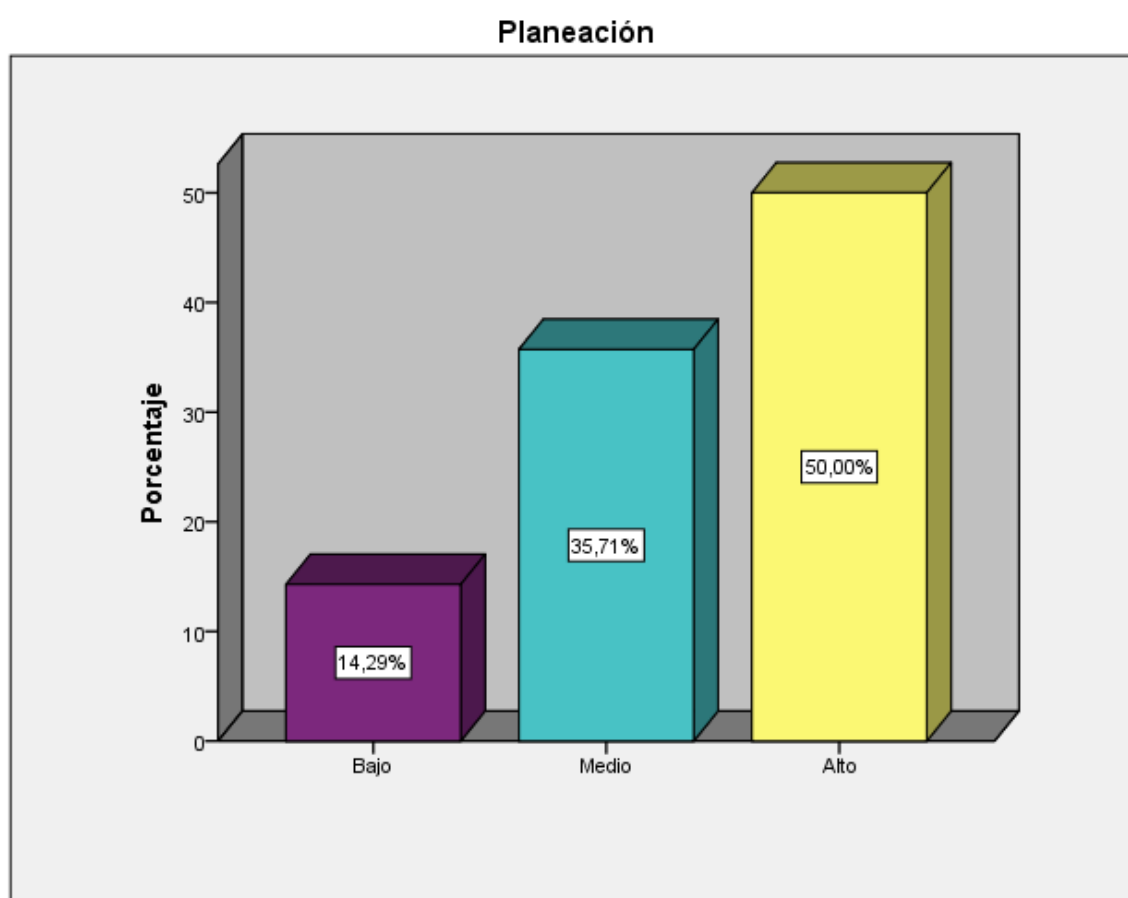


Figura 6. Frecuencia Planeación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018

En cuanto al resultado se observa que, respecto a Índices de Planeación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018, el 14,29% presenta un nivel Bajo, el 22,86% presenta un nivel Medio y el 62,86% presenta un nivel Alto en Planeación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Tabla 11.

Distribución Organización en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

## Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	14,3	14,3	14,3
	Medio	25	35,7	35,7	50,0
	Alto	35	50,0	50,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

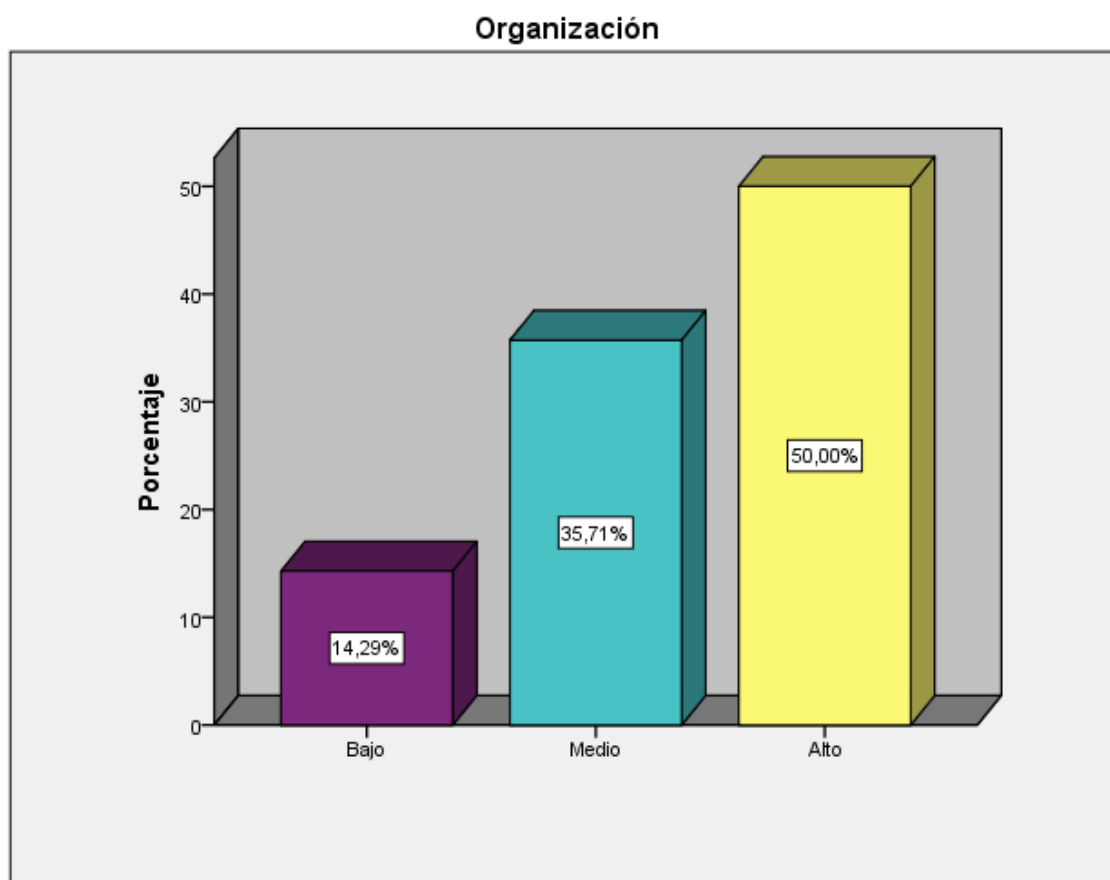


Figura 7. Frecuencia Organización en la I.E. 5130 Ventanilla 2018

En cuanto al resultado observa que, respecto a Índices de Organización en la I.E. 5130 Ventanilla 2018, el 18,57% presenta un nivel Bajo, el 21,43% presenta un nivel Medio y el 60,00% presenta un nivel Alto en Organización en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Tabla 12.

Distribución Dirección en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	17,1	17,1	17,1
	Medio	28	40,0	40,0	57,1
	Alto	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

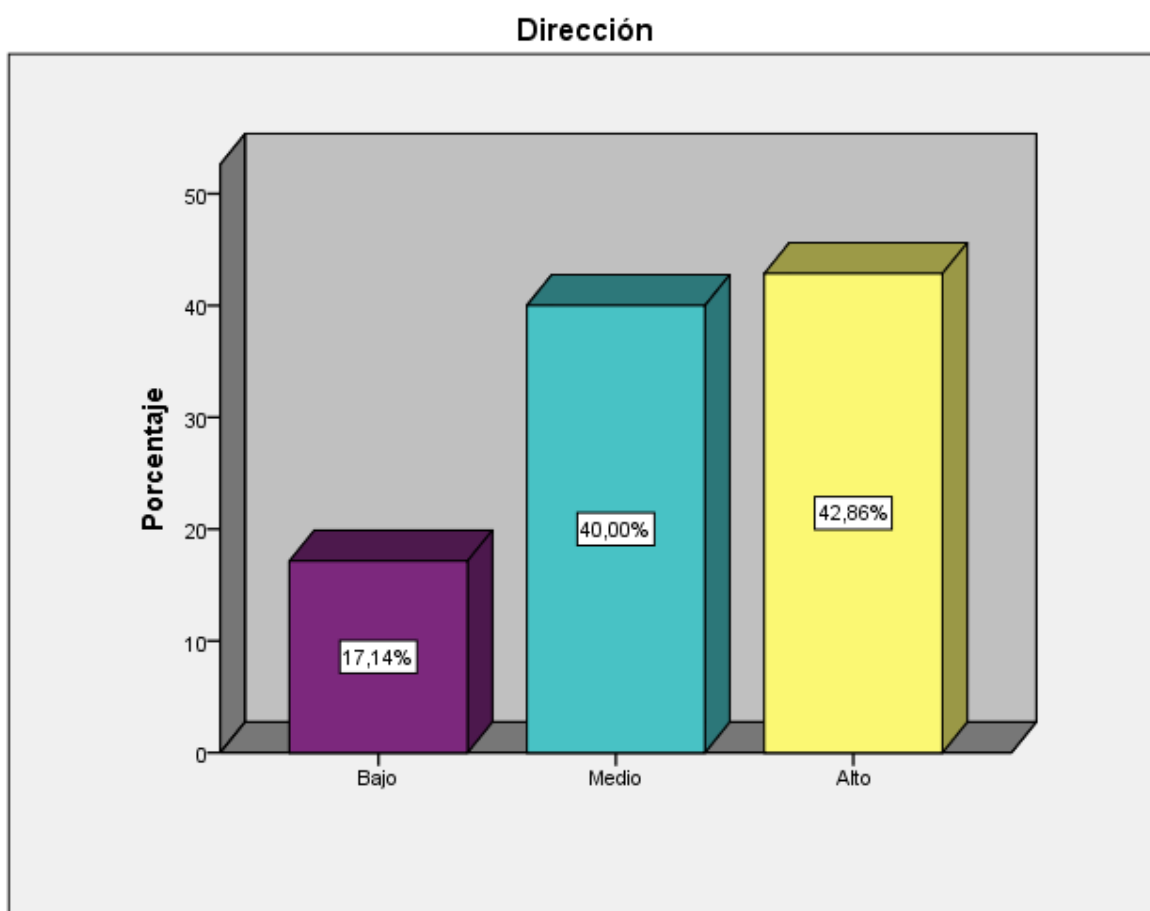


Figura 8. Frecuencia Dirección en la I.E. 5130 Ventanilla 2018

En cuanto al resultado se observa que, respecto a Índices de Dirección en la I.E. 5130 Ventanilla 2018, el 14,29% presenta un nivel Bajo, el 28,57% presenta un nivel Medio y el 57,14% presenta un nivel Alto en Dirección en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.



Tabla 13.

Distribución Control en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	20,0	20,0	20,0
	Medio	25	35,7	35,7	55,7
	Alto	31	44,3	44,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

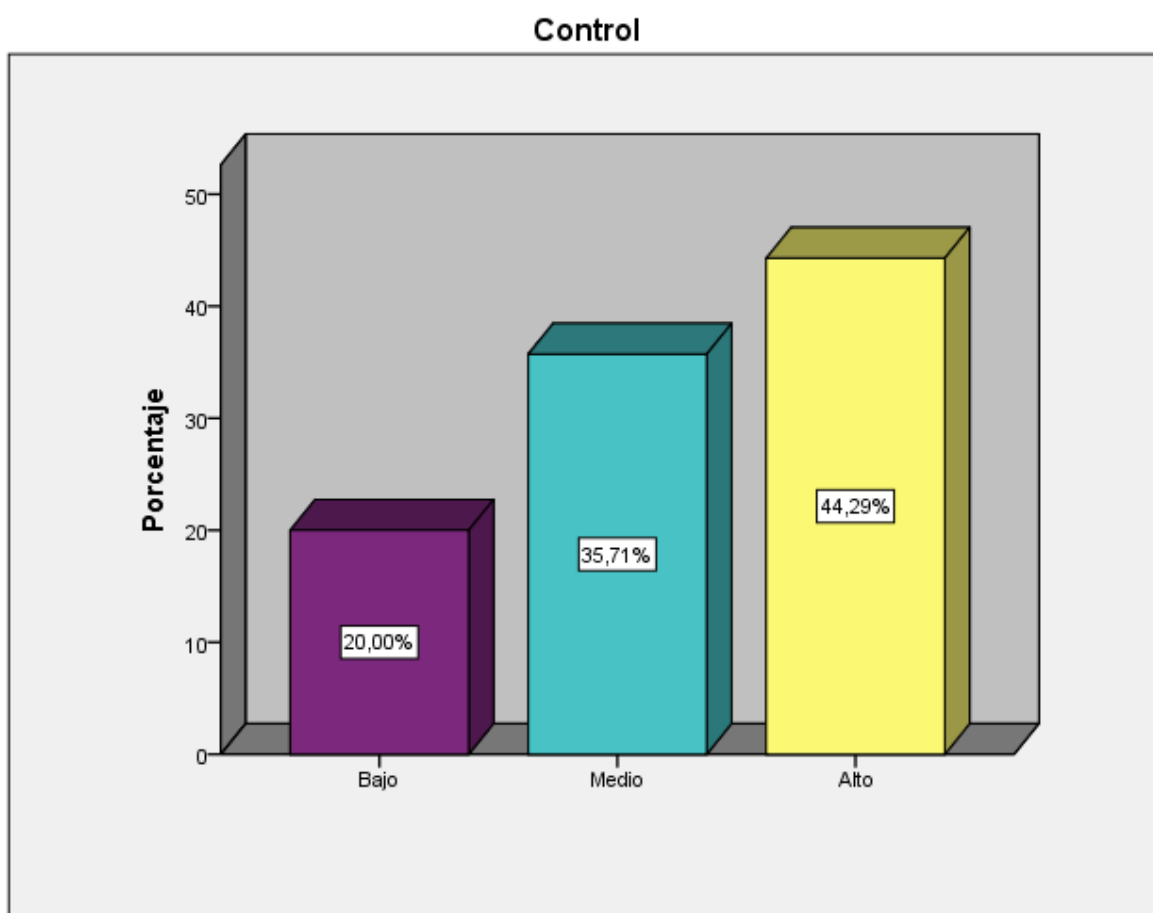


Figura 9. Frecuencia Control en la I.E. 5130 Ventanilla 2018

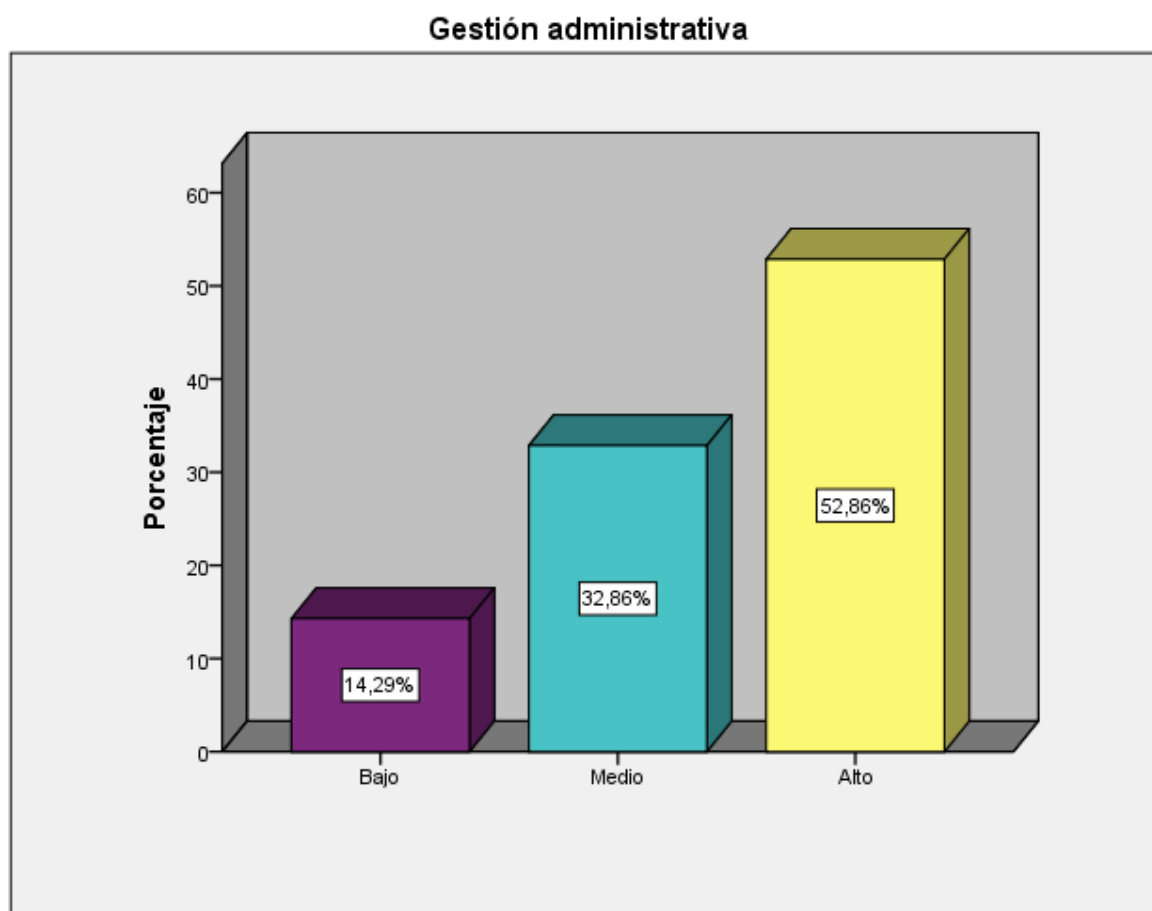
En cuanto al resultado se observa que, respecto a Índices de Control en la I.E. 5130 Ventanilla 2018, el 14,29% presenta un nivel Bajo, el 28,57% presenta un nivel Medio y el 57,14% presenta un nivel Alto en Control en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Tabla 14.

*Distribución Gestión administrativa en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.*

*Gestión administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	14,3	14,3	14,3
	Medio	23	32,9	32,9	47,1
	Alto	37	52,9	52,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	



**Figura 10.** *Frecuencia Gestión administrativa en la I.E. 5130 Ventanilla 2018*

En cuanto al resultado se observa que, respecto a Índices de Gestión administrativa en la I.E. 5130 Ventanilla 2018, el 18,57% presenta un nivel Bajo, el 17,14% presenta un nivel Medio y el 64,29% presenta un nivel Alto en Gestión administrativa en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

### 3.3. Relación entre las variables

**Tabla 15.**

*Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones*

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
La comunicación	,410	70	,000
La motivación	,386	70	,000
La confianza	,288	70	,000
La participación	,434	70	,000
Clima institucional	,418	70	,000
Planeación	,386	70	,000
Organización	,371	70	,000
Dirección	,353	70	,000
Control	,403	70	,000
Gestión administrativa	,396	70	,000

*a. Corrección de significación de Lilliefors*

Para poder seleccionar el tipo de la prueba estadística para el análisis de la hipótesis de la investigación, procedemos a determinar el tipo de distribución de los datos en el caso de la proveniencia de distribuciones normales; al respecto la muestra asumida presenta un total de 70 individuos es por ello con un nivel de significancia del 0,05 y para ello se planteó lo siguiente:

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

H1: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la Ho.

$p > 0.05$ , no se rechaza la Ho.

De acuerdo a la tabla 5 el valor de las variables y las dimensiones son menores a 0,05 establecido como el nivel de significancia, es decir se rechaza la Ho y se acepta la H1 lo cual indica que estos datos no provienen de una distribución normal y por lo tanto no corresponden los estadísticos paramétricos, es decir en este caso se empleó Rho Sperman.

### 3.4. Validación de hipótesis

#### Hipótesis general.

Ho: No existe una relación significativa entre el clima institucional y la Gestión administrativa en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Ha: Si existe una relación significativa entre el clima institucional y la Gestión administrativa en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí  $p \leq 0.05$  se rechaza Ho.

Tabla 16.

*Prueba de Spearman Clima institucional y Gestión administrativa en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.*

			Clima institucional	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Clima institucional y Gestión administrativa en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

#### Hipótesis específica 1.

Ho: No existe una relación significativa entre el clima institucional y la Planeación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Ha: Si existe una relación significativa entre el clima institucional y la Planeación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí  $p \leq 0.05$  se rechaza  $H_0$ .

*Tabla 17.*

*Prueba de Spearman Clima institucional y Planeación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.*

		Clima institucional	Planeación
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,763**
		N	70
	Planeación	Coefficiente de correlación	,763**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	70

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

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Clima institucional y Planeación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

### **Hipótesis específica 2.**

$H_0$ : No existe una relación significativa entre el clima institucional y la Organización en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

$H_a$ : Si existe una relación significativa entre el clima institucional y la Organización en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí  $p \leq 0.05$  se rechaza  $H_0$ .

Tabla 18.

*Prueba de Spearman Clima institucional y Organización en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.*

		Clima institucional	Organización
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,763**
		N	70
	Organización	Coeficiente de correlación	,763**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	70

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

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Clima institucional y Organización en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

### Hipótesis específica 3.

Ho: No existe una relación significativa entre el clima institucional y la Dirección en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Ha: Si existe una relación significativa entre el clima institucional y la Dirección en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí  $p \leq 0.05$  se rechaza Ho.

Tabla 19.

*Prueba de Spearman Clima institucional y Dirección en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.*

		Clima institucional	Dirección
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,693**
		N	70
	Dirección	Coeficiente de correlación	,693**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	70

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

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Clima institucional y Dirección en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

#### Hipótesis específica 4.

Ho: No existe una relación significativa entre el clima institucional y la Control en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Ha: Si existe una relación significativa entre el clima institucional y la Control en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí  $p \leq 0.05$  se rechaza Ho.

Tabla 20.

*Prueba de Spearman Clima institucional y Control en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.*

		Clima institucionalControl		
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Control	Coefficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Clima institucional y Control en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

### **III. Discusión**



La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

A continuación se discute los principales hallazgos de este estudio:

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una relación entre las variables de clima institucional y la gestión administrativa institucional de  $r: 0,832$ ; es decir que si existe un buen nivel de clima institucional le corresponde una buena gestión administrativa institucional; y a un deficiente o mal clima institucional le corresponde una mala gestión administrativa institucional.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones, entre ellos se tiene a Álvarez (2017) quien señaló en su trabajo de investigación que el clima institucional es un elemento fundamental que debe ser analizado, estructurado y ejecutado por las personas que ejercen la toma de decisiones en las instituciones educativas. Es por ello que es importante destacar que en la Institución Educativa 5130 - Pachacútec se percibe un clima institucional agradable, lo cual beneficia y se ve reflejado en la labor que ejercen los docentes junto a los estudiantes, conjuntamente con los directivos, quienes son los que guían y administran la institución, sin embargo es importante tener en cuenta aquellas ideas y respuestas por algunos docentes ya que mencionan algunos inconvenientes para que estos puedan ser corregidos, tales como una adecuada comunicación y motivación, pues son factores importantes para un manejo adecuado de la institución.

Además de los resultados obtenidos en esta investigación, se afirma la hipótesis propuesta, es decir sí existe relación entre el clima institucional y la gestión administrativa institucional de la institución educativa 5130.

En el resultado obtenido entre el clima institucional y la planeación de la gestión administrativa fue de ,763 siendo una correlacional significativa. Lo que implica aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Al respecto López y Contreras (2010) en su tesis "La gestión administrativa y técnica pedagógica para fortalecer la calidad de la educación en el Colegio Nacional Urdaneta" ,

demuestra que en la planificación de la institución, no participa el personal administrativo, docente, ni estudiantil, además se evidencia la falta de liderazgo por parte de las autoridades, no existe una información oportuna de las actividades planificadas por la autoridad de la institución.

En el resultado obtenido entre Clima institucional y organización fue de ,763 siendo una correlacional significativa. Lo que implica aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Al respecto Millán, Córdova y Ávila (2009) en su tesis “Gestión administrativa para el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones distritales República de Panamá y Manuelita Sáenz” afirma que el planteamiento y organización propuesta en el trabajo permitió conocer la gestión administrativa ejercida en las instituciones educativas distritales Manuelita Sáenz y República de Panamá en sus diferentes aspectos apreciando las dificultades en el interior de la organización escolar.

Asimismo el resultado obtenido ente clima institucional y dirección fue de ,693 siendo una correlación significativamente alta y con un nivel de significancia de 0,1, considerando que existen evidencias suficientes. Lo que implica aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Al respecto García (2017) en su tesis “La calidad de la gestión académica administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post – grado según los estudiantes de maestría de la facultad de Educación de la UNMSM señala que la calidad de la Gestión Académico-Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según el manejo y dirección apropiada de la gestión académica administrativo de los estudiantes de maestría de la Unidad de Post-Grado Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007-I.

Asimismo se observó que la mayoría de los docentes encuestados se desarrollan dentro de un clima institucional adecuado, ya que existe una buena participación dentro de las actividades programadas por la institución, como se precisa en las siguientes cifras:

Los docentes de la institución que no les gusta participar en las actividades programadas, el 7,14% presenta un nivel Bajo, el 21,43% presenta un nivel Medio

y el 71,43% presenta un nivel Alto en La participación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

Estos últimos se relacionan con los resultados obtenidos por Cubides (2015) en su investigación, ya que obtuvo las siguientes cifras estadísticas: docentes de la institución que no les gusta participar en las actividades programadas, el 14,22% presenta un nivel Bajo, el 15,78% presenta un nivel Medio y el 70% presenta un nivel Alto en La participación en la I.E. de Iquitos.

## **IV. Conclusiones**

- Primera** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Clima institucional y Gestión administrativa en la I.E. 5130 Ventanilla 2018 en la I.E. 5130 Ventanilla 2018. ( $r_s = 0,797$ ,  $p < 0.05$ ), esto señala que la relación de un buen nivel de clima institucional le corresponde un buen nivel de gestión administrativa de la educación.
- Segundo** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis Especifica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Clima institucional y Planeación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018. ( $r_s = 0,763$ ,  $p < 0.05$ ), esto señala que la relación entre la comunicación y las dimensiones de la gestión administrativas son de un buen nivel.
- Tercero** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis Especifica 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Clima institucional y Organización en la I.E. 5130 Ventanilla 2018. ( $r_s = 0,763$ ,  $p < 0.05$ ), esto señala que la relación entre la motivación y las dimensiones de la gestión administrativas son de un buen nivel.
- Cuarto** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis Especifica 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este

análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Clima institucional y Dirección en la I.E. 5130 Ventanilla 2018. ( $r_s = 0,693$ ,  $p < 0.05$ ), esto señala que la relación entre la confianza y las dimensiones de la gestión administrativa son de un buen nivel.

#### **Quinto**

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis Especifica 4, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Clima institucional y Control en la I.E. 5130 Ventanilla 2018. ( $r_s = 0,713$ ,  $p < 0.05$ ), esto señala que la relación entre la participación y las dimensiones de la gestión administrativa son de un buen nivel.

## **V. Recomendaciones**

**Primera:** Dada la correlación que muestran los resultados de la presente investigación, de ,797 permitió determinar que hay una relación significativa para las variables: Clima institucional y la gestión administrativa de la educación, es por ello que es de suma importancia el desarrollo de estudios que permitan conocer las necesidades de la institución educativa 5130 tanto como en el clima institucional como en la gestión administrativa, para que así el desarrollo de la institución sea agradable y todo ello forme un gran beneficio y avance para el bienestar y progreso de la institución.

**Segunda:** Siendo el resultado obtenido entre el clima institucional y la planeación de ,763 siendo una correlación significativamente alta , se recomienda a las personas responsables de la gestión administrativa, seguir desarrollando o brindando la información de los diversos programas o capacitaciones para el mejor manejo, desenvolvimiento y desarrollo de los diversas planificaciones a desarrollar en la institución educativa, lo cual promueve un mejor clima institucional mediante la participación de los miembros que conforman la institución educativa 5130.

**Tercera:** Dada la correlación ente el clima institucional y la organización fue de ,763 y con un nivel de significancia de 0,01 Siendo así la organización una importante acción para el desarrollo de las diversas actividades planeadas en un determinado espacio para la mejora y beneficio de la institución, se recomienda que los directivos de la Institución Educativa 5130 puedan propiciar con mayor eficacia la participación de los docentes tanto como en el turno de la mañana y tarde en la organización de las actividades ya establecidas.

**Cuarta:** Se recomienda que el personal directivo sea parte de las actualizaciones y capacitaciones, para que de ese modo se genere la confianza entre los docentes y personal directivo, logrando así una mejor participación y cumplimiento de los objetivos que se han establecido en la Institución Educativa.



**Quinto:** En el resultado de clima institucional y control, se recomienda una mejor supervisión del proceso pedagógico, el cual sirve para evaluar el grado de mejora y satisfacción de los objetivos establecidos en la institución, para que de ese modo se puedan tomar acciones de mejora frente a alguna problemática surgida por alguna incidencia, logrando así mejorara dichos aspectos y por ende garantizar la calidad educativa en la institución.

## **VI. Referencias**

Abreu, S. (2014). *Logística Institución Educativa. Control y planeación*. Madrid. Díaz de Santos, S.A.

Alvarado, O. (2000). *Administración de la educación. Enfoque gerencial*. Lima, Perú: Editorial Súper Gráfica.

Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo*. Universidad Alas Peruanas. Perú.

Alvarado, O. (2012). *Gestión y Gerencia de centros educativos*. Lima, Perú: Editorial Udegraf S.A.

Álvarez, S. (2017). *“El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla*. Tesis para optar el grado de magister en educación.

Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Revista de Psicología del Deporte. Consultado el 26 de abril de 2018, de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional>. 113112.

Anzola, M. (2002). *Administración de pequeñas empresas*, 2 da edición, Editorial Mc Graw Hill. México.

Anzola, O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Editorial U. Externado de Colombia.

Barrios, O. (2007). *Gestión empresarial de los procesos administrativos-educativos y los niveles*.

Berrocal, S. (2007). *Medición del clima institucional*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.

Bohórquez, M. y Díaz, L. (2010). *Fundamentos de la administración empresarial*. Bogotá.

Bolívar, A. (2015). *Desarrollo y Comportamiento Organizacional*. Recuperado de: <http://blogyordissalcedo.blogspot.com.co/2015/02/clima-organizacional> .

Campos, J. (2014). Realizo la tesis "*Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal Pedro Moncayo*". Tesis para optar el grado de magister en educación.

Campos y Loza (2011) Con su tesis *La gestión administrativa y técnica pedagógica para fortalecer la calidad de la educación en el Colegio Nacional Urdaneta – Venezuela*.

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

Cavassa, C. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. México. Editorial Limusa.

Cea, M. (1999) *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*.

Cubides (2015) en su tesis titulada: *Clima institucional en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos-2015*. Tesis para optar el grado de magister en educación.

Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Editorial MA. Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial: McGraw-hill 2007, 8ª edición. Páginas 45- 59.

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

Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*, 8 va. Edición. México: Mc Graw- Hill. Interamericana. Editores. D.E.C.V.

Drillco, T. (2005). *Manual de la gestión de calidad*. México.

Domínguez, N. y Peralta, C. (2013). *Necesidades e importancia de la gestión administrativa*. Recuperado [de http://prezi.com/glic](http://prezi.com/glic) el 24 de mayo.

Farjat, L. (1998). *Gestión Educativa Institucional*. Buenos Aires: Italgraf

Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana.

García (2017) En su tesis *La calidad de la gestión académica administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post Grado – Lima. Perú*. Tesis para optar el grado de doctor en educación.

Gibson, I. (2003). *Las organizaciones: comportamiento, estructura y procesos*. México: McGraw-Hill.

Goncalves, A. (1999). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Recuperado de <http://www.calidad.org./articles/dec97/2de97.htm>.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill, p. 143

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F, México: McGrawhillEducation.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México D. F.: McGraw – Hill.

Huari, C. (2007). *Clima organizacional en Colombia*. Colombia: Universidad del Rosario.

Iniciarte, J. y Marcano, L. (2006). *Gestión académica administrativa a la educación básica*. Tesis de grado. Universidad central de Venezuela.

Juárez, S. (2010). *El clima organizacional*. (3ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266?via%3Dihub>

López y Contreras (2013). *La gestión administrativa y técnica pedagógica para fortalecer la calidad de la educación en el Colegio Nacional Urdaneta*. Tesis para optar el grado de magister en Docencia y Currículo.

Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de [www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf](http://www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf)

Martín, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación*. Madrid: Universidad de Alcalá.- MEC.

Martín, M. (2000). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Consultado el 15 de mayo de 2018, de [www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf](http://www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf)

Meléndez (2009). *Clima institucional y liderazgo*. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* (REICE).

Millán, Córdova y Ávila (2009) En sus tesis *Gestión administrativa para el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones distritales República de Panamá y Manuelita Sáenz – Panamá*. Tesis para optar el grado de magister en educación.

Muñoz (2014) en su tesis de maestría: *Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura*. Tesis para optar el grado de magister en educación.

Ojeda (2013) Con su tesis *Clima institucional en instituciones de educación primaria – México*.

Palacios y Vargas (2015). *Diagnóstico del clima organizacional en la administración municipal del Alto Baudó, Departamento del Chocó y su impacto en el logro 108 de los objetivos institucionales*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá.

Pérez (2013) en su tesis de maestría: *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red. N° 1 Pachacútec – Ventanilla*.

Phillip (2000) *Gestión estratégica de calidad*. (8ª Edic.) E.E.UU – Nueva York. Consultado el 12 de junio de 2018, de <https://es.slideshare.net/jcarreto/direccin-de-mercadotecnia-philip-kotler-62165176>

Quezada, M. (2010). *El Proceso de la Investigación científica*. Universidad de San Martín De Porres.

Quichca (2012) en su tesis titulada: *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 – I del instituto superior particular “La Pontifica” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho*. Tesis para optar el grado de magister en gestión de la educación.

Ramos, B. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Interamericana MC Graw Hill.

Rodríguez, O. (2001) *Clima organizacional*. Recuperado de: [http://www.academia.edu/7643398/Clima\\_organizacional\\_trabajp\\_copia](http://www.academia.edu/7643398/Clima_organizacional_trabajp_copia).

Sandoval, C. (2015). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*.

Silva, Z. (2011). *El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro*. Recuperado de [www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868](http://www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868).

Sovero, F. (2007). CRM como herramienta para la institución educativa. Consultado el 28 de mayo de 2018, de

<http://www.netmedia.info/netmedia/articulocientifico>.

Tamayo y Tamayo (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México.

Terry, G. (2006). *Principios de la administración*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Atena.

Vallejo, V. (2010). *Administración financiera*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Presentación.

Vara, L. (2010) *7 pasos para una tesis exitosa*. Universidad de San Martín De Porres.

Viñas, J. (2004) *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial GRAO.

Vásquez, M. (2007). *La calidad, el concepto actual que debe ser manejado adecuadamente por los gerentes y funcionarios de toda la organización*. Bolivia: Editorial Oriente. Pág. 10.

Weinert. A. (2005). *Manual de psicologías de la organización*. 2 da edición, Editorial Herder. Barcelona , España.



## **Anexos**

**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

## 1. TÍTULO

El clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

## 2. AUTORA

Br. Jeraldly Julia Santiago Jara

Correo: jeraldlyjara@hotmail.com

## 3. RESUMEN

La presente investigación titulada “Clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la institución educativa 5130 – Ventanilla 2018”, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y la calidad de la gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018, se empleó el método hipotético deductivo y tiene un diseño no experimental transversal, porque no se llega a manipular las variables cuya variable es clima institucional y gestión administrativa. La población con el que se trabajó es de 70 profesores de la institución educativa 5130, de la cual se trabajó con toda la población (35 profesores del nivel primaria, 35 profesores del nivel secundaria y directora) para la aplicación de los instrumentos, cada uno de los instrumentos fueron validados por tres docentes especializados, y finalmente para conocer los resultados se empleó el programa estadístico SPSS y se procedió a hacer el análisis e interpretación de los resultados.

Luego del análisis, interpretación y contrastación de la hipótesis se concluye que los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, sí existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre clima institucional y gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018. ( $r_s = 0,884$ ,  $p < 0.05$ ).

#### **4.- PALABRAS CLAVES**

Clima institucional y Gestión administrativa

#### **5. ABSTRAC**

The present research entitled "Institutional climate and administrative management of education in the educational institution 5130 - Ventanilla 2018", aims to determine the relationship between the institutional climate and the quality of the administrative management of education in the I.E. 5130 Ventanilla 2018, the correlational method was used because it does not manage to manipulate the variables and has a transversal non-experimental design, whose variable is institutional climate and administrative management. The population that was worked with is 85 professors of the 5130 educational institution, from which a sample of 70 teachers (35 elementary teachers and 35 secondary level teachers) was taken, for the application of the instruments, each one of them the instruments were validated by three specialized teachers, and finally, in order to know the results, the statistical program SPSS was used and the analysis and interpretation of the results were carried out. After the analysis, interpretation and testing of the hypothesis, it is concluded that the results obtained from the comparison of the general hypothesis, a bilateral significance index of 0.000 is shown, which is lower than the level of 0.05 predicted for this analysis, it is determined that, there is a highly statistically significant relationship, directly proportional and positive, between institutional climate and administrative management of education in I.E. 5130, Ventanilla, 2018. ( $r_s = 0.884$ ,  $p < 0.05$ ).

#### **6. KEYWORDS**

Institutional climate and administrative management

#### **7. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo consta de VII capítulos, donde en el primer capítulo se aborda la Introducción donde se menciona además los antecedentes tanto nacionales

como internacionales, además de la fundamentación, justificación, asimismo se señalan los problemas planteados conjuntamente con las hipótesis formuladas y los objetivos.

En el segundo capítulo se desarrolló el marco metodológico definiendo así el tipo de diseño, el cual es descriptivo ya que se analizó la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa.

En el tercer capítulo se consideró los resultados de la investigación de las dos variables.

En el cuarto capítulo se consideró la discusión propiamente dicha de la investigación.

En el quinto capítulo se dan las conclusiones a las que se llegó.

En el sexto capítulo se presentan las recomendaciones en relación a la mejora del clima institucional y la Gestión administrativa., finalmente en el séptimo capítulo se indica las referencias bibliográficas y los anexos.

Para la presente investigación se tomaron como referencia los siguientes antecedentes.

### **Antecedentes internacionales**

López y Contreras (2013) en su tesis: La gestión administrativa y técnica pedagógica para fortalecer la calidad de la educación en el Colegio Nacional Urdaneta, Tesis para optar el grado de magister en Docencia y Currículo, de la Universidad Técnica de Babahoyo – Ecuador, dicha muestra estuvo conformada por 283 docentes. Esta investigación es de tipo cuantitativa no experimental, diseño descriptivo correlacional y tuvo como objetivo determinar el rol gerencial disponiendo de un programa de capacitación, que les permita actualizarse, ejecutar otras actividades operativas y de gerencia educativa: planificación, organización, dirección y control. Llegando a la conclusión de que en la planificación de la institución, no participa el personal administrativo, docente, ni estudiantil, además se evidencia la falta de liderazgo por parte de las autoridades, en la cual no existe

una información oportuna de las actividades planificadas por la autoridad de la institución.

## **Nacional**

Muñoz (2014) en su tesis de maestría: “Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura” Tesis para optar el grado de magister en gestión de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – Perú, cuya muestra estuvo conformada por 80 trabajadores. Esta investigación es de tipo cuantitativa no experimental, diseño descriptivo correlacional y tuvo el objetivo de determinar la relación entre la variable clima organizacional y gestión administrativa. Llegó a la conclusión de que existe una relación baja y positiva entre las variables clima organizacional y gestión administrativa en sub gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

### **Definición de la variable Clima Institucional (variable 1)**

Según Alves (2000) manifestó:

El clima es aquel resultante de la impresión o captación que tienen los trabajadores a través de una realidad objetiva, es por ello que para que se dé un buen clima institucional, es necesario desarrollar de manera estratégica una comunicación adecuada, respetando así las opiniones de cada uno de los miembros que conforman la institución, asimismo promover entre los docentes el respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, un ambiente de comodidad, aceptación entre cada uno de ellos y ánimo mutuo para una mejor convivencia , teniendo así como resultado el logro de los objetivos, conjuntamente con una sensación general de satisfacción, estos son algunos factores que definen a un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento.

De acuerdo a las ideas expuestas por el autor, el clima institucional es el resultado de las percepciones que los docentes sienten dentro del día a día de las

vivencias de dicha organización, el cual debe ser acogedor para que de ese modo los docentes puedan desarrollar con más estrategias y comodidad las funciones que le han sido asignadas.

Domínguez y Peralta (2013) Definió a la gestión administrativa como el conjunto de hechos, mediante el cual el director o encargado de los procesos directivos desarrolla las actividades, el cual se realiza mediante el cumplimiento de los proceso administrativo, tales como el proyectar, estructurar, liderar y verificar. (p.15)

Por todo lo expuesto anteriormente se llegó a la conclusión de que la gestión administrativa es aquel proceso en el cual se proyectan y plantean ciertos objetivos, con el fin de resolver las dificultades que se hayan presentado en la institución, el cual debe ser desarrollado por los miembros de un grupo participe de dicha institución u organización, quienes desarrollarán y emplearán técnicas y estrategias de manera eficiente mediante el apoyo de la dirección de una persona en este caso del director, quién es la persona capaz de orientar, dirigir, tomar decisiones para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos.

### **Justificación metodológica**

Esta investigación requerirá la recolección de datos (información sobre las variables). Para ello se emplearán dos instrumentos que ya han sido validados. Los instrumentos “Cuestionario sobre el clima institucional” y “Cuestionario sobre la gestión administrativa”.

El primer cuestionario compuesto por cuatro dimensiones, las cuales constan de seis ítems cada una y el segundo cuestionario compuesto por cuatro dimensiones, las cuales están conformados por 24 ítems.

### **Problema**

#### **Problema general:**

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la I.E 5130, Ventanilla, 2018?

**Problemas Específicos:**

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la planeación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018?

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la organización en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018?

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la dirección en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018?

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el control en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018?

**Hipótesis****Hipótesis general:**

Existe una relación entre el clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

**Hipótesis específicas:**

Existe una relación entre el clima institucional y la planeación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

Existe una relación entre el clima institucional y la organización en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

Existe una relación entre el clima institucional y la dirección en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.



Existe una relación entre el clima institucional y el control en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

## **Objetivos**

### **Objetivo general:**

Determinar la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

### **Objetivos específicos:**

Determinar la relación entre el clima institucional y la planeación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

Determinar la relación entre el clima institucional y la organización de la gestión administrativa en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

Determinar la relación entre el clima institucional y la dirección en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

Determinar la relación entre el clima institucional y el control en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

## **8. METODOLOGÍA**

### **Enfoque**

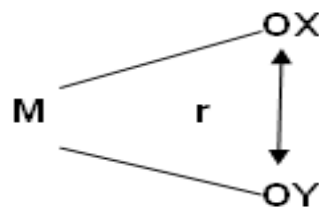
El enfoque empleado en esta investigación es cuantitativo. Según Hernández (2014. P.198)), este método se emplea en la recolección de datos para probar las posibles hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar las teorías.

### Tipo de estudio

Es una investigación de tipo básica en la medida que “está reservada a contribuir un cuerpo organizado de conocimientos científicos”. (Valderrama, 2013. P.113)

### Diseño

Se considera que el diseño de la investigación es de tipo no experimental – transversal, porque no se manipulará deliberadamente las variables y sólo se observarán los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Es descriptivo correlacional, porque se describirá la relación existente entre la variable del clima institucional y la de gestión administrativa, para luego establecer las relaciones entre ambas variables. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño (Hernández, Fernández y Baptista, 2006)



Donde:

M = Muestra de estudio

O x = Observación de la variable (X) Clima Institucional

O y = Observación de la variable (Y) Gestión Administrativa

r = Coeficiente de correlación entre las variables

### Población y muestra

#### Población

Según Tamayo y Tamayo (1998) la población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica en común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

La población está constituida por 70 trabajadores en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.

## Muestra

La muestra está constituida por 70 personas (profesores del nivel primaria y secundaria) de la institución educativa 5130, Ventanilla, 2018.

## 9. Resultados

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Clima institucional y Gestión administrativa en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.

## 10. Discusión

**Primera:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Clima institucional y Gestión administrativa en la I.E. 5130 Ventanilla 2018 en la I.E. 5130 Ventanilla 2018. ( $r_s = 0,797$ ,  $p < 0.05$ ), esto señala que la relación de un buen nivel de clima institucional le corresponde un buen nivel de gestión administrativa de la educación.

**Segundo:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis Especifica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Clima institucional y Planeación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018. ( $r_s = 0,763$ ,  $p < 0.05$ ), esto señala que la relación entre la comunicación y las dimensiones de la gestión administrativas son de un buen nivel.

**Tercero:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis Especifica 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Clima institucional y Organización en la I.E. 5130 Ventanilla 2018. ( $r_s = 0,763$ ,  $p < 0.05$ ),

esto señala que la relación entre la motivación y las dimensiones de la gestión administrativas son de un buen nivel.

**Cuarto:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis Especifica 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Clima institucional y Dirección en la I.E. 5130 Ventanilla 2018. ( $r_s = 0,693$ ,  $p < 0.05$ ), esto señala que la relación entre la confianza y las dimensiones de la gestión administrativa son de un buen nivel.

**Quinto:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis Especifica 4, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Clima institucional y Control en la I.E. 5130 Ventanilla 2018. ( $r_s = 0,713$ ,  $p < 0.05$ ), esto señala que la relación entre la participación y las dimensiones de la gestión administrativa son de un buen nivel.

## 11. Referencias

Ojeda (2013) Con su tesis *Clima institucional en instituciones de educación primaria – México*.

López y Contreras (2013). *La gestión administrativa y técnica pedagógica para fortalecer la calidad de la educación en el Colegio Nacional Urdaneta*. Tesis para optar el grado de magister en Docencia y Currículo.

Cubides (2015) en su tesis titulada: *Clima institucional en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos-2015*. Tesis para optar el grado de magister en educación.

Muñoz (2014) en su tesis de maestría: *Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura*. Tesis para optar el grado de magister en educación.

Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Revista de Psicología del Deporte. Consultado el 26 de abril de 2018, de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>.

Martín, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación*. Madrid: Universidad de Alcalá.- MEC.

## **ANEXO 1**

**Matriz de consistencia**

**Título: El clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.**

**Autora: Jeraldly Santiago Jara**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la planeación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre el clima institucional y la planeación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe una relación entre el clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe una relación entre el clima institucional y la planeación en la I.E. 5130 2018.</p>	<b>Variable 1: Clima institucional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<p>La comunicación</p> <p>La motivación</p> <p>La confianza</p>	<p>Comunicación / Traslado de información</p> <p>Respeto</p> <p>Espacios y horarios</p> <p>Satisfacción</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Prestigio</p> <p>Confianza</p> <p>Sinceridad</p>	<p>1 – 6</p> <p>7 – 12</p> <p>13 – 16</p>	<p>Siempre (1)</p> <p>Casi siempre (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (4)</p> <p>Nunca (5)</p>	<p>Alta (89-120)</p> <p>Media (57-88)</p> <p>Baja (24-56)</p>

<p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la organización en la I.E. 5130, Ventanilla,2018?</p>	<p>Determinar la relación entre el clima institucional y la organización de la gestión administrativa en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.</p>	<p>Existe una relación entre el clima institucional y la organización en la I.E. 5130 2018.</p>	<p>La participación</p>	<p>El profesorado propicia la participación.  Equipos y reuniones de trabajo.  Grupos formales e informales.  Coordinación</p>	<p>17 - 24</p>		
<b>Variable 2: Calidad de la gestión administrativa</b>							
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
<p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la dirección en la I.E. 5130 Ventanilla - 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre el clima institucional y la dirección en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.</p>	<p>Existe una relación entre el clima institucional y la dirección en la I.E. 5130 2018.</p>	<p>Planeación</p>	<p>Planificación estratégica /  Participativo</p>	<p>1 – 6</p>	<p>Siempre (1)</p>	<p>Alta  (89-120)</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el control en la I.E. 5130 Ventanilla - 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre el clima institucional y el control en la I.E. 5130 Ventanilla 2018.</p>	<p>Existe una relación entre el clima institucional y el control en la I.E. 5130 2018.</p>	<p>Preparación</p>	<p>Proceso organizativo  Tolerante</p>	<p>7 – 11</p>	<p>Casi siempre (2)  A veces (3)</p>	<p>Media  (57-88)</p>
			<p>El control</p>	<p>Delega funciones  Toma de decisiones.  Administrativo</p>	<p>12 – 17  18 - 24</p>	<p>Casi nunca (4)  Nunca (5)</p>	<p>Baja  (24-56)</p>



			Ejecución	Académico			
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
<p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Método:</b> Hipotético Deductivo</p>	<p><b>Población:</b> Profesores de la I.E. 5130, Ventanilla, 2018.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> La muestra está constituida por 70 personas (profesores y directivos) de la institución educativa 5130, Ventanilla, 2018.</p>	<p><b>Variable 1: Clima Institucional</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autora:</b> Br. Carmen Guillen Salazar (2016) adaptado por Br. Jeraldly Santiago Jara</p> <p><b>Año:</b> 2018</p> <p><b>Monitoreo:</b> Directo – Personal</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> I.E 5130 Pachacútec</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Directo – Personal</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Se utilizará el paquete estadístico SPSS-24, para ello previamente los datos serán llevados a la hoja de cálculo Excel para obtener datos como: análisis de frecuencias, porcentajes y tablas cruzadas.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Para comprobar las hipótesis se utilizó el coeficiente Rho de Speaman, dado que se contó con datos de tipo ordinal.</p>			
		<p><b>Variable 2: Calidad de la Gestión Administrativa</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autores:</b> Liz Acuña Montes y Geremías Cipriano Medina (2012) adaptado por Jeraldly Santiago Jara</p>					

		<b>Año:</b> 2018 <b>Monitoreo:</b> Directo – Personal <b>Ámbito de Aplicación:</b> I.E 5130 Pachacútec <b>Forma de Administración:</b> Directo – Personal	
--	--	--	--

## **Anexo 2**

### **Instrumento de investigación**

## CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado colega, este cuestionario es de forma anónima, aquí encontrarás una serie de preguntas/ ítems sobre el clima institucional, para lo cual te pido que respondas con sinceridad las siguientes preguntas.

**Indicaciones:** Lee detenidamente cada pregunta y marca con (X) la respuesta que consideres conveniente.

Escala valorativa

Código	Categoría
<b>S</b>	<b>1</b>
<b>CS</b>	<b>2</b>
<b>AV</b>	<b>3</b>
<b>CN</b>	<b>4</b>
<b>N</b>	<b>5</b>

CLIMA INSTITUCIONAL						
D1: Comunicación		1	2	3	4	5
1	En la institución, se toma en cuenta las opiniones o propuestas dadas por los docentes.					
2	Existe una comunicación adecuada y de cordialidad entre los docentes de ambos niveles.					
3	En la institución, se comunica anticipadamente las responsabilidades y cargos a realizar con anticipación.					
4	Existe una comunicación asertiva entre los directivos y demás trabajadores.					
5	En la institución educativa se dicen las cosas claras y con tino para no dañar a los demás.					

6	La información que recibe la institución sobre las diversas convocatorias, programas o eventos llega de manera oportuna a todos los docentes.					
<b>D2: Motivación</b>						
7	En la institución educativa, los directivos y demás trabajadores brindan de su tiempo para la realización de algunas actividades fuera de su horario de trabajo.					
8	Cuando se programan actividades, tales como jornadas de sensibilización, campañas u otras, la asistencia de los integrantes de la institución es regular.					
9	Los docentes de la institución son colaborativos frente a alguna actividad.					
10	Los directivos reconocen el esfuerzo de los docentes mediante una resolución directoral.					
11	Se reconoce públicamente el esfuerzo y la colaboración de los docentes.					
12	Se reconoce al profesor del mes durante todo el periodo de trabajo.					
<b>D3: Confianza</b>						
13	En la institución educativa se practica el valor de la honestidad entre los docentes y directivos.					
14	El grado de confianza que se vive en la institución es óptima.					
15	Los docentes no tienen dificultad en expresar sus puntos de vista tal y como lo perciben.					
16	Se puede dialogar entre docentes y directivos sin temor a que se generen malos entendidos.					
17	El personal directivo confía en la responsabilidad del trabajo que asumen los docentes.					
18	Existe una responsabilidad entre los docentes en la ejecución del trabajo en equipo					
<b>D4: Participación</b>						
19	Existe una participación activa y fluida en las reuniones institucionales.					
20	Cuando la institución educativa realiza reuniones u otros eventos, los integrantes de la institución participan sin ningún inconveniente.					
21	Se observa la participación de todo el personal en el desarrollo de las comisiones y documentos de gestión.					
22	Se observa una buena participación y apoyo de todos los docentes en eventos como el desfile, aniversario u otros.					
23	Los integrantes de la institución participan de manera activa en actividades recreativas.					
24	Existe una buena coordinación entre los docentes y directivos.					



## CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado colega, este cuestionario es de forma anónima, aquí encontrarás una serie de preguntas/ ítems sobre el clima institucional, para lo cual te pido que respondas con sinceridad las siguientes preguntas.

**Indicaciones:** Lee detenidamente cada pregunta y marca con (X) la respuesta que consideres conveniente.

Escala valorativa

Código	Categoría
<b>S</b>	<b>1</b>
<b>CS</b>	<b>2</b>
<b>AV</b>	<b>3</b>
<b>CN</b>	<b>4</b>
<b>N</b>	<b>5</b>

		LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
D1: Proceso de Planificación		1	2	3	4	5
1	En la institución se promueve la cooperación de todos los docentes en la elaboración de metas institucionales.					
2	En la institución, los docentes identifican los problemas más relevantes de la institución, para poder crear posibles soluciones.					
3	En la institución se da a conocer los proyectos institucionales.					
4	En la institución se logra que todos los docentes se comprometan con el desarrollo del plan estratégico.					

5	En la institución se efectúa las actividades programadas en el plan estratégico.					
6	En la institución, los docentes participan en la elaboración del reglamento interno.					
<b>D2: Proceso de Organización</b>						
7	En la institución se enfatiza las relaciones interpersonales entre docentes para la buena organización y funcionamiento de la Institución Educativa.					
8	En la Institución Educativa se emplea el manual de organización y funciones.					
9	En la Institución Educativa se emplea el manual de organización y funciones.					
10	En la institución se proporciona a los docentes de forma oportuna los documentos de gestión pedagógica.					
11	En la institución, los docentes están organizados de acuerdo a su especialidad.					
<b>D3: Proceso de Dirección</b>						
12	En la institución se inspecciona el trabajo de los docentes.					
13	En la institución se incorpora las recomendaciones de los docentes y se verifica que se cumplan los objetivos.					
14	En la institución educativa se involucra a los docentes en la toma de decisiones.					
15	En la institución se da soluciones inmediatas a los problemas que suceden durante el año electivo.					
16	La institución educativa tiene procedimientos debidamente establecidos para tomar decisiones institucionales.					
17	Las decisiones tomadas en la institución son satisfactorias para todos los docentes.					
<b>D4: Proceso de Control</b>						
18	En la institución se supervisa el cumplimiento de los docentes en cuanto a la programación curricular.					
19	En la institución se aplica un sistema de control por parte de los docentes para medir la eficacia de la gestión administrativa.					
20	En la institución se emplea estrategias para dirigir a los docentes de la institución.					
21	En la institución se utiliza estrategias adecuadas para orientar el trabajo de los docentes.					
22	La institución tiene procedimientos para recepcionar y controlar la documentación pedagógica que presentan los docentes.					
23	La institución tiene procedimientos para controlar las actividades pedagógicas de los docentes.					
24	En la institución se supervisa la concordancia entre la programación anual y la sesión de aprendizaje.					

### **Anexo 3**

## **DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Felipe Guizado Oscco

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de...Maestría... con mención...Administración de la educación... de la UCV, en la sede Lima – Norte, promoción: 2017 01, aula 613, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación y con la cual optare el grado de Magister.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "El clima institucional y la calidad de la gestión administrativa de la I.E 5130 – Ventanilla 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- 

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma

Apellidos y nombre:

Santiago Jara Jeraldía

D.N.I: 73629629

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Yolvis Ocaña Fernández

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de...Maestría... con mención...Administración de la educación... de la UCV, en la sede Lima – Norte, promoción: 2017 01, aula 613, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación y con la cual optare el grado de Magister.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "El clima institucional y la calidad de la gestión administrativa de la I.E 5130 – Ventanilla 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- 

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre:

Santiago Jara Jeraldya Julia

D.N.I: 73629629

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable: Clima Institucional**

Martín (2000) Precisó que: El clima institucional o entorno de trabajo en las organizaciones establece uno de los factores determinantes y facilitadores del procedimiento organizativo y de gestión, además de los de invención y cambio. Es así que se determina que el clima institucional es el ambiente que influye en los miembros de una institución educativa y a partir del cual se estimulan las condiciones ambientales que caracterizan a una institución (p. 103).

### **Dimensiones de las variables:**

#### **Primera dimensión: La comunicación**

Consiste en emitir un mensaje o pensamiento, el cual es recepcionado e interpretado por el receptor en estado de total reciprocidad, es por ello que la comunicación es un elemento esencial de convivencia y sobre todo un agente que determina las formas de socialización en las instituciones. (Martín, 2000. p.220)

#### **Segunda dimensión: Motivación**

Es el grado mayor del desarrollo de anhelos, desempeño, voluntad e impulso del querer realizar un esfuerzo hacia los objetivos trazados. (Martín, 2000. p.221)

#### **Tercera dimensión: Confianza**

Es una esperanza firme o segura en la honradez, rectitud o integridad de un individuo hacia otro individuo. (Martín, 2000. p.222)

#### **Cuarta dimensión: Participación**

La participación no es una finalidad en sí misma sino un medio para conseguir algo, es comprendido como un derecho y no como un cumplimiento formal. (Martín, 2000. p.221)

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Comunicación	Comunicación / Traslado de información	1.- En la institución, se toma en cuenta las opiniones o propuestas dadas por los docentes.	Siempre (1)
		2.-. Existe una comunicación adecuada y de cordialidad entre los docentes de ambos niveles.	
		3.- En la institución, se comunica a los docentes las responsabilidades y cargos a realizar con anticipación.	
	Respeto	4.- Existe una comunicación asertiva entre los directivos y docentes.	A veces (3)
		5.- En la institución educativa se emplea un lenguaje claro y cordial hacia los docentes.	
		6.- La información que recibe la institución sobre las diversas convocatorias, programas o eventos llega de manera oportuna a todos los docentes	
Espacios y horarios		Nunca (5)	

Motivación	Satisfacción	7.- En la institución educativa, los directivos y docentes brindan de su tiempo para la realización de algunas actividades fuera de su horario de trabajo.	Siempre (1)  Casi Siempre (2)  A veces (3)  Casi Nunca (4)
		8.- Cuando se programan actividades, tales como jornadas de sensibilización, campañas u otras, la asistencia de los docentes a la institución es óptima.	
		9.- Los docentes de la institución son colaborativos frente a alguna actividad.	
	Reconocimiento	10.- Los directivos reconocen el esfuerzo de los docentes mediante una resolución directoral.	
		11.- Se reconoce públicamente el esfuerzo y la colaboración de los docentes	
	Prestigio	12.- Se reconoce al profesor que obtuvo mayores logros en el mes.	

Confianza	Confianza	13.- En la institución educativa se practica el valor de la honestidad entre los docentes y directivos.	Siempre (1)
		14.- El grado de confianza que se vive entre los docentes, en la institución es óptima	Casi Siempre (2)
		15.- Los docentes no tienen dificultad en expresar sus puntos de vista tal y como lo perciben.	
	Sinceridad	16.- Se puede dialogar entre docentes y directivos sin temor a que se generen malos entendidos.	Casi Nunca (4)
		17.- El personal directivo confía en la responsabilidad del trabajo que asumen los docentes.	Nunca (5)
		18.- Los directivos confía en el trabajo realizado por los docentes.	
		19.- Existe una participación activa y fluida en las reuniones institucionales.	

Participación	El profesorado propicia la participación.	20.- Cuando la institución educativa realiza reuniones u otros eventos, los docentes de la institución participan sin ningún inconveniente.	Siempre (1)  Casi Siempre (2)  A veces (3)  Casi Nunca (4)  Nunca (5)
	Equipos y reuniones de trabajo.	21.- Se observa la participación de todos los docentes en el desarrollo de las comisiones y documentos de gestión.	
		22.- Se observa una buena participación y apoyo de todos los docentes en eventos como el desfile, aniversario u otros.	
	Grupos formales e informales.	23.- Los docentes participan de manera activa en actividades recreativas.	
	Coordinación	24.- Existe una buena coordinación entre los docentes y directivos.	

Fuente: Br. Carmen Guillen Salazar (2016) adaptado por Br. Jeraldly Santiago Jara



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	En la institución, se toma en cuenta las opiniones o propuestas dadas por los docentes.	✓		✓		✓		
2	Existe una comunicación adecuada y de cordialidad entre los docentes de ambos niveles.	✓		✓		✓		
3	En la institución, se comunica a los docentes las responsabilidades y cargos a realizar con anticipación.	✓		✓		✓		
4	Existe una comunicación asertiva entre los directivos y docentes.	✓		✓		✓		
5	En la institución educativa se emplea un lenguaje claro y cordial hacia los docentes.	✓		✓		✓		
6	La información que recibe la institución sobre las diversas convocatorias, programas o eventos llega de manera oportuna a todos los docentes	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
7	En la institución educativa, los directivos y docentes brindan de su tiempo para la realización de algunas actividades fuera de su horario de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Cuando se programan actividades, tales como jornadas de sensibilización, campañas u otras, la asistencia de los docentes a la institución es óptima.	✓		✓		✓		
9	Los docentes de la institución son colaborativos frente a alguna actividad.	✓		✓		✓		
10	Los directivos reconocen el esfuerzo de los docentes mediante una resolución directoral.	✓		✓		✓		
11	Se reconoce públicamente el esfuerzo y la colaboración de los docentes.	✓		✓		✓		
12	Se reconoce al profesor que obtuvo mayores logros en el mes.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
13	En la institución educativa se practica el valor de la honestidad entre los docentes y directivos.	✓		✓		✓		
14	El grado de confianza que se vive entre los docentes, en la institución es óptima.	✓		✓		✓		
15	Los docentes no tienen dificultad en expresar sus puntos de vista tal y como lo perciben.	✓		✓		✓		
17	Se puede dialogar entre docentes y directivos sin temor a que se generen malos entendidos.	✓		✓		✓		
18	El personal directivo confía en la responsabilidad del trabajo que asumen los docentes.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4</b>								
19	Existe una participación activa y fluida en las reuniones institucionales.	✓		✓		✓		



20	Cuando la institución educativa realiza reuniones u otros eventos, los docentes de la institución participan sin ningún inconveniente.	✓	✓	✓	✓	✓
21	Se observa la participación de todos los docentes en el desarrollo de las comisiones y documentos de gestión.	✓	✓	✓	✓	✓
22	Se observa una buena participación y apoyo de todos los docentes en eventos como el desfile, aniversario u otros.	✓	✓	✓	✓	✓
23	Los docentes participan de manera activa en actividades recreativas.	✓	✓	✓	✓	✓
24	Existe una buena coordinación entre los docentes y directivos.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: PÉREZ SAAVEDRA, SEGUNDO      DNI: 75601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

...del 20.18

*[Firma manuscrita]*

Firma del Experto Informante.

**Perez Saavedra Segundo**  
Magister en Gestión Educativa  
Código: 2516 PUCP  
CPP: 0325601051

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1</b> En la institución, se toma en cuenta las opiniones o propuestas dadas por los docentes.	✓				✓		
2	Existe una comunicación adecuada y de cordialidad entre los docentes de ambos niveles.	✓		✓		✓		
3	En la institución, se comunica a los docentes las responsabilidades y cargos a realizar con anticipación.	✓		✓		✓		
4	Existe una comunicación asertiva entre los directivos y docentes.	✓		✓		✓		
5	En la institución educativa se emplea un lenguaje claro y cordial hacia los docentes.	✓		✓		✓		
6	La información que recibe la institución sobre las diversas convocatorias, programas o eventos llega de manera oportuna a todos los docentes	✓		✓		✓		
7	<b>DIMENSIÓN 2</b> En la institución educativa, los directivos y docentes brindan de su tiempo para la realización de algunas actividades fuera de su horario de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cuando se programan actividades, tales como jornadas de sensibilización, campañas u otras, la asistencia de los docentes a la institución es óptima.	✓		✓		✓		
9	Los docentes de la institución son colaborativos frente a alguna actividad.	✓		✓		✓		
10	Los directivos reconocen el esfuerzo de los docentes mediante una resolución directoral.	✓		✓		✓		
11	Se reconoce públicamente el esfuerzo y la colaboración de los docentes.	✓		✓		✓		
12	Se reconoce al profesor que obtuvo mayores logros en el mes.	✓		✓		✓		
13	<b>DIMENSIÓN 3</b> En la institución educativa se practica el valor de la honestidad entre los docentes y directivos.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	El grado de confianza que se vive entre los docentes, en la institución es óptima.	✓		✓		✓		
15	Los docentes no tienen dificultad en expresar sus puntos de vista tal y como lo perciben.	✓		✓		✓		
17	Se puede dialogar entre docentes y directivos sin temor a que se generen malos entendidos.	✓		✓		✓		
18	El personal directivo confía en la responsabilidad del trabajo que asumen los docentes.	✓		✓		✓		
19	<b>DIMENSIÓN 4</b> Existe una participación activa y fluida en las reuniones institucionales.	✓		✓		✓		

20	Cuando la institución educativa realiza reuniones u otros eventos, los docentes de la institución participan sin ningún inconveniente.	✓	✓	✓	✓
21	Se observa la participación de todos los docentes en el desarrollo de las comisiones y documentos de gestión.	✓	✓	✓	✓
22	Se observa una buena participación y apoyo de todos los docentes en eventos como el desfile, aniversario u otros.	✓	✓	✓	✓
23	Los docentes participan de manera activa en actividades recreativas.	✓	✓	✓	✓
24	Existe una buena coordinación entre los docentes y directivos.	✓	✓	✓	✓

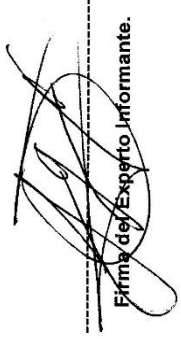
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Gerardo Oscar Flores DNI: 31169357

Especialidad del validador: Docente metodólogo

16 de 06 del 2018

  
Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	<b>DIMENSION 1</b> En la institución, se toma en cuenta las opiniones o propuestas dadas por los docentes.	✓		✓		✓		
2	Existe una comunicación adecuada y de cordialidad entre los docentes de ambos niveles.	✓		✓		✓		
3	En la institución, se comunica a los docentes las responsabilidades y cargos a realizar con anticipación.	✓		✓		✓		
4	Existe una comunicación asertiva entre los directivos y docentes.	✓		✓		✓		
5	En la institución educativa se emplea un lenguaje claro y cordial hacia los docentes.	✓		✓		✓		
6	La información que recibe la institución sobre las diversas convocatorias, programas o eventos llega de manera oportuna a todos los docentes.	✓		✓		✓		
7	<b>DIMENSION 2</b> En la institución educativa, los directivos y docentes brindan de su tiempo para la realización de algunas actividades fuera de su horario de trabajo.	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Cuando se programan actividades, tales como jornadas de sensibilización, campañas u otras, la asistencia de los docentes a la institución es óptima.	✓		✓		✓		
9	Los docentes de la institución son colaborativos frente a alguna actividad.	✓		✓		✓		
10	Los directivos reconocen el esfuerzo de los docentes mediante una resolución rectoral.	✓		✓		✓		
11	Se reconoce públicamente el esfuerzo y la colaboración de los docentes.	✓		✓		✓		
12	Se reconoce al profesor que obtuvo mayores logros en el mes.	✓		✓		✓		
13	<b>DIMENSION 3</b> En la institución educativa se practica el valor de la honestidad entre los docentes y directivos.	SI	No	SI	No	SI	No	
14	El grado de confianza que se vive entre los docentes, en la institución es óptima.	✓		✓		✓		
15	Los docentes no tienen dificultad en expresar sus puntos de vista tal y como lo perciben.	✓		✓		✓		
17	Se puede dialogar entre docentes y directivos sin temor a que se generen malos entendidos.	✓		✓		✓		
18	El personal directivo confía en la responsabilidad del trabajo que asumen los docentes.	✓		✓		✓		
19	<b>DIMENSION 4</b> Existe una participación activa y fluida en las reuniones institucionales.	✓		✓		✓		

14	El grado de confianza que se vive en la institución es óptima.	✓		✓			
15	Los docentes no tienen dificultad en expresar sus puntos de vista tal y como lo perciben.	✓		✓			
17	Se puede dialogar entre docentes y directivos sin temor a que se generen malos entendidos.	✓		✓			
18	Existe una responsabilidad entre los docentes en la ejecución del trabajo en equipo.	✓		✓			
<b>DIMENSIÓN 4</b>							
19	Existe una participación activa y fluida en las reuniones institucionales.	✓		✓			
20	Cuando la institución educativa realiza reuniones u otros eventos, los integrantes de la institución participan sin ningún inconveniente.	✓		✓			
21	Se observa la participación de todo el personal en el desarrollo de las comisiones y documentos de gestión.	✓		✓			
22	Se observa una buena participación y apoyo de todos los docentes en eventos como el desfile, aniversario u otros.	✓		✓			
23	Los integrantes de la institución participan de manera activa en actividades recreativas.	✓		✓			
24	Existe una buena coordinación entre los docentes y directivos.	✓		✓			

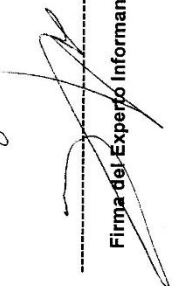
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Yolanda Alarcos Ramírez DNI: 490 43433

Especialidad del validador: D.T. en Educación

15 de agosto del 2018

  
Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## **Variable: Calidad de la Gestión Administrativa**

Es el conjunto de procesos encargado de desarrollar las actividades mediante el cual los directivos cumplirán las fases del trabajo administrativo, acciones mediante el cual buscarán mejorar o alcanzar el desarrollo de los objetivos trazados, dichos procesos son la planeación, organización, coordinación y control, empleando para ello diversas técnicas, recursos y medios. (Amador, 2003. p.332)

### **Dimensiones de las variables:**

#### Dimensión 1

**Planificación:** Es la primera función administrativa porque sirve de bases a las demás funciones. Esta función determina por anticipado cuales son los objetivos que deben de cumplirse y que debe de hacerse para alcanzarlos; por lo tanto es un modelo teórico para actuar en el futuro. (Chiavenato, 2012. p.144)

#### Dimensión 2

**Organización:** La organización es la entidad social porque está constituida por personas y se halla orientada hacia objetivos porque está orientada para alcanzar resultados. Está estructurada deliberadamente, porque divide su trabajo y su ejecución a los miembros de la organización. (Chiavenato, 2012. p.146)

#### Dimensión 3

**Dirección:** Es una función administrativa que sigue a la planeación y a la organización definida la planeación y establecida la organización, falta en poner en marcha las actividades y ejecutarlas. Este es el papel de la dirección, poner en acción y dinamizar la empresa. (Chiavenato, 2012. p.149)

#### Dimensión 4

**Control:** El control es una función administrativa: es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador. (Chiavenato, 2012. p.152)

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

**Variable: Gestión Administrativa**

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Planeación	Planificación estratégica	1.- En la institución se promueve la cooperación de todos los docentes en la elaboración de metas institucionales.	Siempre (1)
		2.- En la institución, los docentes identifican los problemas más relevantes de la institución, para poder crear posibles soluciones.	Casi Siempre (2)
		3.- En la institución se da a conocer los proyectos institucionales.	A veces (3)
	Participativo	4.- En la institución se logra que todos los docentes se comprometan con el desarrollo del plan estratégico.	Casi Nunca (4)
		5.- En la institución se efectúa las actividades programadas en el plan estratégico.	Nunca (5)

		6.- En la institución, los docentes participan en la elaboración del reglamento interno.	
Organización	Proceso organizativo	7.- En la institución se enfatiza las relaciones interpersonales entre docentes para la buena organización y funcionamiento de la Institución Educativa.	Siempre (1) Casi Siempre (2) A veces (3)
		8.- En la Institución Educativa se emplea el manual de organización y funciones.	Casi Nunca (4) Nunca (5)
		9.- En la Institución Educativa se emplea el manual de organización y funciones.	
	Tolerante	10.- En la institución se proporciona a los docentes de forma oportuna los documentos de gestión pedagógica.	Siempre (1) Casi Siempre (2) A veces (3)
		11.- En la institución, los docentes están organizados de acuerdo a su especialidad.	Casi Nunca (4) Nunca (5)
			12.- En la institución se inspecciona el trabajo de los docentes.



Dirección	Delega funciones	13.- En la institución se incorpora las recomendaciones de los docentes y se verifica que se cumplan los objetivos.	Siempre (1) Casi Siempre (2) A veces (3) Casi Nunca (4)
		14.- En la institución educativa se involucra a los docentes en la toma de decisiones.	Nunca (5)
	Toma de decisiones	15.- En la institución se da soluciones inmediatas a los problemas que suceden durante el año electivo.	Siempre (1) Casi Siempre (2) A veces (3)
		16.- La institución educativa tiene procedimientos debidamente establecidos para tomar decisiones institucionales.	Casi Nunca (4) Nunca (5)
		17.- Las decisiones tomadas en la institución son satisfactorias para todos los docentes.	
	Control		18.- En la institución se supervisa el cumplimiento de los docentes en cuanto a la programación curricular.

	Administrativo	19.- En la institución se aplica un sistema de control por parte de los docentes para medir la eficacia de la gestión administrativa.	A veces (3)
		20.- En la institución se emplea estrategias para dirigir a los docentes de la institución.	Casi Nunca (4)
		21.- En la institución se utiliza estrategias adecuadas para orientar el trabajo de los docentes.	Nunca (5)
	Académico	22.- La institución tiene procedimientos para recepcionar y controlar la documentación pedagógica que presentan los docentes.	Siempre (1)
		23.- La institución tiene procedimientos para controlar las actividades pedagógicas de los docentes.	Casi Siempre (2)
		24.- En la institución se supervisa la concordancia entre la programación anual y la sesión de aprendizaje.	A veces (3)
			Casi Nunca (4)
			Nunca (5)

Fuente: Elaborado por Br. Liz Margot Acuña Montes, Br. Geremías Virgilio Cipriano Medina y adaptado por Jeraldly Santiago Jara

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	En la institución se promueve la cooperación de todos los docentes en la elaboración de metas institucionales.	✓		✓		✓		
2	En la institución, los docentes identifican los problemas más relevantes de la institución, para poder crear posibles soluciones.	✓		✓		✓		
3	En la institución se da a conocer los proyectos institucionales.	✓		✓		✓		
4	En la institución se logra que todos los docentes se comprometan con el desarrollo del plan estratégico.	✓		✓		✓		
5	En la institución se efectúa las actividades programadas en el plan estratégico.	✓		✓		✓		
6	En la institución, los docentes participan en la elaboración del reglamento interno.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
7	En la institución se enfatiza las relaciones interpersonales entre docentes para la buena organización y funcionamiento de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
8	En la Institución Educativa se emplea el manual de organización y funciones.	✓		✓		✓		
9	En la Institución Educativa se emplea el manual de organización y funciones.	✓		✓		✓		
10	En la institución se proporciona a los docentes de forma oportuna los documentos de gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
11	En la institución, los docentes están organizados de acuerdo a su especialidad.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
12	En la institución se inspecciona el trabajo de los docentes.	✓		✓		✓		
13	En la institución se incorpora las recomendaciones de los docentes y se verifica que se cumplan los objetivos.	✓		✓		✓		

14	En la institución educativa se involucra a los docentes en la toma de decisiones.	✓			✓			
15	En la institución se da soluciones inmediatas a los problemas que suceden durante el año lectivo.	✓			✓			
16	La institución educativa tiene procedimientos debidamente establecidos para tomar decisiones institucionales.	✓			✓			
17	Las decisiones tomadas en la institución son satisfactorias para todos los docentes.	✓			✓			
<b>DIMENSIÓN 4</b>								
18	En la institución se supervisa el cumplimiento de los docentes en cuanto a la programación curricular.	✓			✓			
19	En la institución se aplica un sistema de control por parte de los docentes para medir la eficacia de la gestión administrativa.	✓			✓			
20	En la institución se emplea estrategias para dirigir a los docentes de la institución.	✓			✓			
21	En la institución se utiliza estrategias adecuadas para orientar el trabajo de los docentes.	✓			✓			
22	La institución tiene procedimientos para receptionar y controlar la documentación pedagógica que presentan los docentes.	✓			✓			
23	La institución tiene procedimientos para controlar las actividades pedagógicas de los docentes.	✓			✓			
24	En la institución se supervisa la concordancia entre la programación anual y la sesión de aprendizaje.	✓			✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable después de corregir  No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: PÉREZ SRAVEDIZA, SEJUNDO S. DNI: 25601051

Especialidad del validador: GR. S. T. J. O. N. de la Ed. U. C. A. C. I. O. N.

.....13 de Oct. del 2018

- \*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**F. Pérez Sravediza**  
 Magister en Gestión Educativa  
 Código: 2516 PUCP  
 CPP: 0325001051

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	En la institución se promueve la cooperación de todos los docentes en la elaboración de metas institucionales.	✓		✓		✓		
2	En la institución, los docentes identifican los problemas más relevantes de la institución, para poder crear posibles soluciones.	✓		✓		✓		
3	En la institución se da a conocer los proyectos institucionales.	✓		✓		✓		
4	En la institución se logra que todos los docentes se comprometan con el desarrollo del plan estratégico.	✓		✓		✓		
5	En la institución se efectúa las actividades programadas en el plan estratégico.	✓		✓		✓		
6	En la institución, los docentes participan en la elaboración del reglamento interno.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
7	En la institución se enfatiza las relaciones interpersonales entre docentes para la buena organización y funcionamiento de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
8	En la Institución Educativa se emplea el manual de organización y funciones.	✓		✓		✓		
9	En la Institución Educativa se emplea el manual de organización y funciones.	✓		✓		✓		
10	En la institución se proporciona a los docentes de forma oportuna los documentos de gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
11	En la institución, los docentes están organizados de acuerdo a su especialidad.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
12	En la institución se inspecciona el trabajo de los docentes.	✓		✓		✓		
13	En la institución se incorpora las recomendaciones de los docentes y se verifica que se cumplan los objetivos.	✓		✓		✓		

14	En la institución educativa se involucra a los docentes en la toma de decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓
15	En la institución se da soluciones inmediatas a los problemas que suceden durante el año electivo.	✓	✓	✓	✓	✓
16	La institución educativa tiene procedimientos debidamente establecidos para tomar decisiones institucionales.	✓	✓	✓	✓	✓
17	Las decisiones tomadas en la institución son satisfactorias para todos los docentes.	✓	✓	✓	✓	✓
<b>DIMENSIÓN 4</b>						
18	En la institución se supervisa el cumplimiento de los docentes en cuanto a la programación curricular.	✓	✓	✓	✓	✓
19	En la institución se aplica un sistema de control por parte de los docentes para medir la eficacia de la gestión administrativa.	✓	✓	✓	✓	✓
20	En la institución se emplea estrategias para dirigir a los docentes de la institución.	✓	✓	✓	✓	✓
21	En la institución se utiliza estrategias adecuadas para orientar el trabajo de los docentes.	✓	✓	✓	✓	✓
22	La institución tiene procedimientos para recepción y controlar la documentación pedagógica que presentan los docentes.	✓	✓	✓	✓	✓
23	La institución tiene procedimientos para controlar las actividades pedagógicas de los docentes.	✓	✓	✓	✓	✓
24	En la institución se supervisa la concordancia entre la programación anual y la sesión de aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [1]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador, D.L. Mg: C. V. P. S. C. O. S. O. F. F. H. L. L.    DNI: 3169557

Especialidad del validador: Docente metacolegial

16 de 06 del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
 Firma del Experto Informante.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	En la institución se promueve la cooperación de todos los docentes en la elaboración de metas institucionales.	✓		✓		✓		
2	En la institución, los docentes identifican los problemas más relevantes de la institución, para poder crear posibles soluciones.	✓		✓		✓		
3	En la institución se da a conocer los proyectos institucionales.	✓		✓		✓		
4	En la institución se logra que todos los docentes se comprometan con el desarrollo del plan estratégico.	✓		✓		✓		
5	En la institución se efectúa las actividades programadas en el plan estratégico.	✓		✓		✓		
6	En la institución, los docentes participan en la elaboración del reglamento interno.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
7	En la institución se enfatiza las relaciones interpersonales entre docentes para la buena organización y funcionamiento de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
8	En la Institución Educativa se emplea el manual de organización y funciones.	✓		✓		✓		
9	En la Institución Educativa se emplea el manual de organización y funciones.	✓		✓		✓		
10	En la institución se proporciona a los docentes de forma oportuna los documentos de gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
11	En la institución, los docentes están organizados de acuerdo a su especialidad.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
12	En la institución se inspecciona el trabajo de los docentes.	✓		✓		✓		
13	En la institución se incorpora las recomendaciones de los docentes y se verifica que se cumplan los objetivos.	✓		✓		✓		

14	El grado de confianza que se vive en la institución es óptima.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	Los docentes no tienen dificultad en expresar sus puntos de vista tal y como lo perciben.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	Se puede dialogar entre docentes y directivos sin temor a que se generen malos entendidos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	Existe una responsabilidad entre los docentes en la ejecución del trabajo en equipo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>DIMENSIÓN 4</b>									
19	Existe una participación activa y fluida en las reuniones institucionales.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Cuando la institución educativa realiza reuniones u otros eventos, los integrantes de la institución participan sin ningún inconveniente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Se observa la participación de todo el personal en el desarrollo de las comisiones y documentos de gestión.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	Se observa una buena participación y apoyo de todos los docentes en eventos como el desfile, aniversario u otros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	Los integrantes de la institución participan de manera activa en actividades recreativas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	Existe una buena coordinación entre los docentes y directivos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Yolga Clara Bermúdez    DNI: 400 43433

Especialidad del validador: DT. en Educación

15 de enero del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**



## **Anexo**

### **Base de datos**





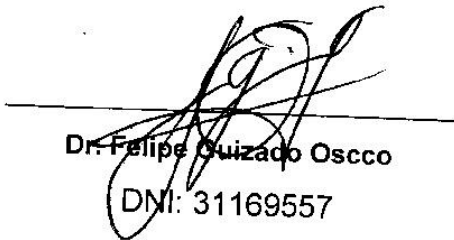


### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Felipe Guizado Oscco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "El clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018", del (de la) estudiante **Santiago Jara, Jeraldly Julia**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 14 de agosto del 2018



Dr. Felipe Guizado Oscco

DNI: 31169557



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1765 –2018 – UCV – L – EPG

Los Olivos, 23 de agosto de 2018

**VISTO:**

El expediente presentado por **SANTIAGO JARA JERALDY JULIA** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EDUCACIÓN EN LA I.E. 5130, VENTANILLA 2018** y

**CONSIDERANDO:**

Que el(los) bachiller(es) **SANTIAGO JARA JERALDY JULIA**, ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de **Maestra en Administración de la Educación**;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

**SE RESUELVE:**

**Art. 1°.-**

**AUTORIZAR**, la sustentación de la Tesis titulada: **EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EDUCACIÓN EN LA I.E. 5130, VENTANILLA 2018** presentado por **SANTIAGO JARA JERALDY JULIA**.

**Art. 2°.-**

**DESIGNAR**, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente : Dr. Segundo Pérez Saavedra  
 Secretario : Dr. José Víctor Quispe Atuncar  
 Vocal (Asesor de la Tesis) : Dr. Felipe Guizado Oscco

**Art. 3°.-**

**SEÑALAR**, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar : Aula 205-A  
 Día : 24 de agosto de 2018  
 Hora : 10:45 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



*[Signature]*

**Carlos Venturo Orbegoso**  
 Jefe  
 Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte



*[Signature]*

**MBA Ommero Trinidad Vargas**  
 Secretario Académico  
 Escuela de Posgrado – campus Lima Norte

Cc. Jurados, interesado, Archivo.

Somos la universidad de los  
 que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



**El clima institucional y la gestión administrativa de la educación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTOR:**  
Br. Jeraldly Julia Santiago Jara

**ASESOR:**  
Dr. Felipe Guirizado Oscco

**SECCIÓN:**  
Educación e Idiomas

24 %

1	myslide.es	Fuente de Internet	3 %
2	renati.aunedu.gob.pe	Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.uns.edu.pe	Fuente de Internet	2 %
4	pt.scribd.com	Fuente de Internet	2 %
5	repositorio.unh.edu.pe	Fuente de Internet	2 %
6	cybertesta.unac.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
7	administracionrecursosl...	Fuente de Internet	1 %
8	repositorio.univeval.edu...	Fuente de Internet	1 %
9	www.slideshare.net	Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.unjisc.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
11	issuu.com	Fuente de Internet	1 %
12	documents.mx	Fuente de Internet	1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Santiago Jara Geraldys Julia  
 D.N.I. : 736.296.29  
 Domicilio : A.A.H.H. San Gregorio N.2.C.21 "5"  
 Teléfono : Fijo : Móvil : 9911.03591  
 E-mail : geraldysjara@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :  
 Escuela :  
 Carrera :  
 Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra  
 Mención : Maestría en Administración de la Educación

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Santiago Jara Geraldys Julia

Título de la tesis:

El Clima Institucional y la Gestión Administrativa de la Educación en la F.E. 5130, Ventanilla 2018

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 09/10/2018



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Santiago Lara Geraldys Pulia

INFORME TÍTULADO:

El clima institucional y la gestión administrativa  
de la educación en la I.E. 5130, Ventanilla, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 24 de agosto de 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



Pérez Saavedra Segundo Sigifredo