



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Institucional y Calidad de Gestión en las Instituciones  
Educativas del Nivel Primaria de Abancay, 2018.**

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

**MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN  
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**AUTORES:**

Bach. María Esther Triveño Pampas

Bach. María Edith Triveño Pampas

**ASESOR:**

Dr. Raúl Ochoa Cruz

**SECCIÓN:**

Educación

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2018**

**PÁGINA DE JURADO**



Dr. Willie Álvarez Chávez.

Presidente



Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras.

Secretario



Dr. Raúl Ochoa Cruz

Vocal

## **DEDICATORIA**

A las persona que hicieron posible con su motivación y comprensión la consecución de nuestras metas y aspiraciones profesionales.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Consorcio Universitario César Vallejo, por las facilidades brindadas para realizar los estudios de Maestría gracias al cual pudimos concretizar nuestro anhelo.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Conste por el presente que yo Bach. María Esther Triveño Pampas y Bach. María Edith Triveño Pampas, declaramos bajo juramento que el contenido, los resultados y cuanto se presente en el informe de tesis, es producto del estudio que realizamos.

Además, debemos indicar que se ha respetado la autoría de algunos autores que fueron considerados en las definiciones teóricas, no existiendo copia o plagio de alguna información, es más, los resultados obtenidos reflejan la situación real en que se encontraron en la institución donde se realizó el estudio.

Teniendo en cuenta las normas establecidas por la universidad, aceptamos ante cualquier observación que pudiera existir respecto al contenido del informe de tesis.

Trujillo setiembre del 2018



.....  
Bach. María Esther Triveño Pampas



.....  
Bach. María Edith Triveño Pampas

## **PRESENTACIÓN**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo - Filial Abancay, presentamos la Tesis titulada: Clima Institucional y Calidad de Gestión en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de Abancay, 2018.

El presente estudio está estructurado en siete capítulos. En el primero se expone la realidad problemática del tema de investigación, la fundamentación de las variables de estudio y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema y sus objetivos. En el segundo capítulo se presenta la variable de estudio y su operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se expone los resultados descriptivos, tablas de contingencia, correlaciones y prueba de hipótesis y el cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo enuncia las conclusiones de la investigación, en el sexto se fundamentan las recomendaciones y en el séptimo capítulo se enuncian las reseñas bibliográficas. Finalmente se presentan los Anexos que dan consistencia a los enunciados de los capítulos anteriormente expuestos.

Por lo expuesto Señores Miembros del Jurado, recibiremos con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, a la vez deseo sirva de aporte para otras investigaciones similares.

Atentamente,

Las Autoras

## INDICE DE CONTENIDOS

|  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| DEDICATORIA .....                      | iii                                  |
| AGRADECIMIENTO .....                   | iv                                   |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....      | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| PRESENTACIÓN.....                      | vi                                   |
| INDICE DE CONTENIDOS .....             | vii                                  |
| INDICE DE TABLAS .....                 | ix                                   |
| INDICE DE FIGURAS.....                 | x                                    |
| RESUMEN .....                          | xi                                   |
| ABSTRACT.....                          | xii                                  |
| I. INTRODUCCION.....                   | 13                                   |
| 1.1. Realidad problemática .....       | 13                                   |
| 1.2. Trabajos previos .....            | 15                                   |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema..... | 20                                   |
| 1.3.1. Clima institucional .....       | 20                                   |
| 1.3.2. Clima organizacional .....      | 23                                   |
| 1.3.3. Cultura institucional .....     | 24                                   |
| 1.3.4. Comunicación.....               | 24                                   |
| 1.3.5. Calidad de gestión.....         | 26                                   |
| 1.3.6. Gestión institucional .....     | 28                                   |
| 1.3.7. Gestión pedagógica .....        | 29                                   |
| 1.4. Formulación del problema .....    | 31                                   |
| 1.5. Justificación del estudio .....   | 31                                   |

|   |    |
|---|----|
| 1.6. Hipótesis.....   | 32 |
| 1.6.1. Hipótesis general.....   | 32 |
| 1.6.2. Hipótesis específicas.....   | 32 |
| 1.7. Objetivos.....   | 33 |
| 1.7.1. Objetivo general .....   | 33 |
| 1.7.2. Objetivos específicos.....   | 33 |
| II. MÉTODO.....   | 33 |
| 2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación .....                                 | 33 |
| 2.2. Variables, operacionalización .....  | 35 |
| 2.3. Población y muestra .....  | 38 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..... | 38 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos.....  | 40 |
| 2.6. Aspectos éticos.....   | 40 |
| III. RESULTADOS .....   | 40 |
| IV. DISCUSION DE RESULTADOS.....  | 55 |
| V. CONCLUSIONES.....  | 57 |
| VI. RECOMENDACIONES.....  | 58 |
| VII. REFERENCIAS .....  | 59 |



## INDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1: Clima organizacional .....   | 40 |
| Tabla 2: Cultura organizacional .....   | 41 |
| Tabla 3: Comunicación .....   | 42 |
| Tabla 4: Clima Institucional.....   | 43 |
| Tabla 5: Gestión institucional.....   | 44 |
| Tabla 6: Gestión pedagógica .....   | 45 |
| Tabla 7: Calidad de Gestión .....   | 46 |
| Tabla 8: Clima organizacional*Calidad de Gestión tabulación cruzada.....        | 47 |
| Tabla 9: Cultura organizacional*Calidad de Gestión tabulación cruzada .....     | 48 |
| Tabla 10: Comunicación*Calidad de Gestión tabulación cruzada .....              | 49 |
| Tabla 11: Clima Institucional*Calidad de Gestión tabulación cruzada.....        | 50 |
| Tabla 12: Correlaciones entre Clima organizacional y Calidad de gestión.....    | 51 |
| Tabla 13: Correlaciones entre Cultura organizacional y Calidad de gestión ..... | 52 |
| Tabla 14: Correlaciones entre comunicación y Calidad de gestión .....           | 53 |
| Tabla 15: Correlaciones Clima institucional y Calidad de gestión .....          | 54 |

## INDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1: Clima organizacional .....  | 40 |
| Figura 2: Cultura organizacional .....                                      | 42 |
| Figura 3: Comunicación.....   | 43 |
| Figura 4: Cima institucional .....  | 44 |
| Figura 5: Gestión institucional.....  | 45 |
| Figura 6: Gestión pedagógica.....   | 46 |
| Figura 7: Calidad de Gestión .....  | 47 |
| Figura 8: Clima organizacional*Calidad de Gestión tabulación cruzada .....  | 48 |
| Figura 9: Cultura organizacional*Calidad De Gestión tabulación cruzada .... | 49 |
| Figura 10: Comunicación*Calidad de Gestión tabulación cruzada .....         | 50 |
| Figura 11: Clima Institucional*Calidad de Gestión tabulación cruzada .....  | 51 |

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el Clima institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.

La investigación fue del tipo sustantivo básico, el nivel fue correlacional, además el diseño considerado fue el descriptivo correlacional. La población y muestra considerada para el estudio fue de 60 docentes de instituciones del nivel primario de la ciudad de Abancay que respondieron al cuestionario que previamente fue validado y sometido a juicio de expertos.

El resultado obtenido nos precisa que existe alta correlación entre el Clima Institucional y Calidad de Gestión en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de Abancay, el coeficiente obtenido es de 0,703 que significa alta correlación, vale decir que si el clima institucional mejora, la calidad de gestión será buena en la institución.

**Palabras clave:** Clima institucional y Calidad de gestión.

## **ABSTRACT**

The general objective of the research was to determine the relationship between the institutional climate and the quality of management in educational institutions at the primary level of Abancay, 2018.

The investigation was of the basic substantive type, the level was correlational, in addition the design considered was the descriptive correlational. The population and sample considered for the study was 60 teachers from institutions of the primary level of the city of Abancay who answered the questionnaire that was previously validated and submitted to expert judgment.

The result obtained indicates that there is a high correlation between the Institutional Climate and Management Quality in Teachers of Educational Institutions of the Primary Level of Abancay, the coefficient obtained is 0.703 which means high correlation, that is, if the institutional climate improves, the Management quality will be good in the institution.

**Keywords:** Institutional climate and Quality of management.

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Realidad problemática**

El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes que facilita no sólo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio.

Al respecto, existen distintas definiciones teóricas sobre el clima institucional, vinculados al clima organizacional, a la cultura organizacional y al ambiente escolar.

De igual forma se toman en cuenta definiciones teóricas que permiten comprender la relación que existe entre el clima institucional y la calidad de gestión en instituciones educativas de diferentes contextos.

Desde esta perspectiva, es necesario tener en cuenta los factores que son determinantes para poder generar un buen clima institucional y por ende una buena gestión de calidad.

En nuestro país se hicieron muchos esfuerzos para poder mantener un ambiente favorable a nivel de las instituciones educativas, por ello se utilizaron como medio las transferencias de tecnologías y nuevos paradigmas pedagógicos, que no fueron implementado según la realidad de los contextos que se caracterizan por ser pluricultural, multilingüe y multiétnico, generando un rechazo masivo en el Magisterio Nacional.

Este problema también se presenta en las Instituciones Educativas del nivel primario de la ciudad de Abancay, en la que con frecuencia se observa el deterioro del clima institucional y principalmente el conflicto entre los miembros de la comunidad educativa; generando ruptura en las relaciones humanas, que obstaculiza realizar mejoras en busca de la calidad educativa; y de hecho promueve una aparente desorganización en las instituciones educativas.

Es importante precisar que los Órganos Intermedios, muestran muy poca preocupación por mantener un ambiente saludable en las instituciones del nivel primario.

Al respecto, Fernández, (2013), manifiesta que: “la gerencia educativa está en manos de personas no calificadas ni preparadas profesionalmente para administrar la dirección de las escuelas básicas” (p.9).

De la cita se entiende que una mala gerencia es perjudicial para la calidad educativa de una institución.

Del mismo modo, IB CERE, (2013), manifiesta lo siguiente:

El clima institucional que constituye un problema en muchas instituciones, definitivamente tiene que ver con las vivencias cotidianas de la comunidad educativa, vale decir sus actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, estudiante, docente y padres de familia de la institución.

Se debe tener en cuenta que un clima institucional favorable al funcionamiento de una institución educativa, genera condiciones de convivencia armoniosa.

Ultimamente, se percibe este problema en las instituciones educativas públicas de la localidad de Abancay, generando algo de inestabilidad en la gestión directiva y conflictos de diversa índole que han llegado a afectar en muchos casos la estabilidad y los derechos personales entre otros, esta razón nos induce a realizar la investigación para poder determinar en qué medida se relaciona un clima institucional con una gestión de calidad.

Teniendo en cuenta la existencia del problema y de continuar éstos, las instituciones educativas corren el peligro de llegar a un estado de crisis general y de desgobierno, generando una deficiente calidad educativa que afectaría la educación de nuestra localidad.

## **1.2. Trabajos previos**

En relación a nuestra investigación, existen diversos autores que llevaron a cabo estudios similares, pero en contextos diferentes.

### **1.2.1. Antecedentes internacionales**

García, (2013), realizó la siguiente investigación: “Clima institucional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual”.

El autor en esta investigación, ha considerado como objetivo general determinar el nivel de relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en trabajadores de una fábrica de calzados de Cali Colombia.

Esta investigación fue del nivel correlacional, se trabajó con 120 obreros, la información fue recogida a través del cuestionario de preguntas que previamente fue sometido a un juicio de expertos y una prueba de confiabilidad estadística.

El autor en el estudio arribó a la siguiente conclusión general: Queda determinado una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, se ha obtenido un coeficiente de 0,76 que en la escala de Rho de Spearman significa alta correlación.

Contreras & Ríos, (2016), realizó la investigación sobre: “Clima institucional y Liderazgo en un colegio de Cundimarca”.

En esta investigación, se ha considerado como objetivo general el describir y analizar el liderazgo de los directivos y el clima institucional presentes en un Colegio de Cundinamarca y con base en ello, plantear algunos lineamientos para su intervención. Para tal fin se desarrolló un estudio descriptivo, donde el liderazgo y el clima organizacional se midieron a

través de dos instrumentos: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) y la Escala del Clima Organizacional (ECO).

En la investigación se ha concluido que en el colegio donde se llevó a cabo la investigación, se muestran dificultades respecto al liderazgo y algunos problemas de Clima Organizacional que deben ser intervenidos de manera prioritaria. La comunidad educativa estudiada registra una inconformidad mayoritaria en la forma en que se ejerce el liderazgo, bien sea por ausencia del mismo, o por ejercerse de formas no deseadas a la luz de las teorías y de la práctica.

Nieves, (2013), realizó un estudio de investigación sobre: “Clima Institucional y Desempeño docente en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado de Aragua, Venezuela”.

El objetivo principal del estudio fue buscar la relación entre clima institucional y desempeño docente, se consideró como unidades de estudio a 95 trabajadores entre profesores, asesores y técnicos, la investigación fue de diseño no experimental, tipo descriptiva-correlacional de corte transversal o transaccional. Se aplicaron las Escalas Efido y Evado y el Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional (CDPCO). En el estudio los resultados en términos generales precisan que si existen correlaciones, salvo algunas excepciones, una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por docentes y alumnos.



Lozado (2013) cuyo objetivo es analizar el impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba.

El enfoque es mixto cualitativo y cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional. Los instrumentos aplicados fueron la encuesta y guía de entrevista, con una muestra de 55 docentes, 122 estudiantes y 120 padres. Arribando a las siguientes conclusiones: Los profesores y padres de familia consideran que el clima institucional se encuentra en un nivel óptimo, para el directivo y los docentes se considera como excelente ya que existe un gran trabajo en equipo, sin embargo, para los estudiantes no es bueno, es muy bajo, ya que ellos no se sienten escuchados, ni comprendidos, como si no los tomaran en cuenta.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

Ochoa, (2014), realizó la investigación: “Relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión directiva en instituciones educativas de secundaria de la Provincia de Nazca”.

El estudio tuvo como objetivo, determinar la relación existente entre el clima institucional y la calidad de la gestión directiva en instituciones educativas de secundaria de la provincia de Nazca. Para el estudio se ha considerado una muestra probabilística de 177 docentes, se ha considerado el cuestionario para recoger la información correspondiente.

Después de haber fundamentado teóricamente, se ha presentado los resultados estadísticos, los cuales permitieron concluir que: Existe correlación positiva alta de 0.852 (Valor  $r$  de Pearson) entre el clima institucional que se vive en las instituciones educativas de secundaria de Nazca y los niveles de calidad que alcanzó la gestión de los directores.

Campos A & Livaque, (2012), realizó la investigación: “Estilo de liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa del distrito de Ventanilla-Región Callao, Lima -Perú”.

El objetivo principal de la investigación fue establecer la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa, el diseño de investigación fue el correlacional. Las unidades de estudio fueron 100 docentes, padres de familia y estudiantes. El instrumento considerado fue la escala de liderazgo directivo (Ruiz, 2009) que medía las dimensiones autocrático, democrático y liberal y el cuestionario de clima organizacional (Berrocal, 2007) que media las dimensiones identidad, integración y motivación institucional. Ambos presentaron validez y confiabilidad estadística. Los hallazgos del estudio establecieron la existencia de relación significativa entre el liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones con el clima organizacional.

Solis, (2015), realizó la investigación: “Clima institucional y gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 7084 “Peruano Suizo” distrito de Villa el Salvador, Lima”.

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el Clima Institucional y gestión pedagógica según los docentes y personal administrativo en la institución educativa N° 7084 Peruano Suizo UGEL N° 01 Distrito Villa el Salvador durante el año 2015. Tipo de investigación es correlacional descriptivo, se utilizó el diseño no experimental de corte transversal, con una muestra 83 docentes con la aplicación de dos cuestionarios, uno por cada variable, clima institucional y gestión pedagógica, aplicado a un solo grupo muestral, cuyos resultados se evidencian a través de tablas y gráficos, y se usó el coeficiente de

correlación de Spearman para la prueba de hipótesis. De los resultados se tiene que el clima institucional y gestión pedagógica según la correlación Rho de Spearman ,017 representa una relación negativa. Asimismo, se puede afirmar que existe evidencia para concluir que estadísticamente hay una relación no significativa  $p\text{-valor} = ,922 > ,05$  entre El Clima Institucional y gestión pedagógica según los docentes y personal administrativo en la institución educativa N° 7084 “Peruano Suizo” UGEL N° 01 Distrito Villa el Salvador durante el año 2015.

Vargas , (2011), realizó la investigación titulada: “Influencia del clima institucional en la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Caraveli del nivel primario”.

El estudio consideró como objetivo principal Identificar la influencia que existe entre dichas variables. La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo. Se utilizó el tipo de investigación descriptiva correlacional causal que tiene el propósito de describir situaciones o eventos y ver la asociación entre causa y efecto entre las variables de estudio. Para responder a las interrogantes planteadas como problemas de investigación y cumplir con los objetivos de este trabajo, se elaboró una encuesta dirigida a los estudiantes, el proceso de validez y confiabilidad de los instrumentos así como el tratamiento de los datos fueron procesadas con el paquete estadístico SPSS V- 22. Los resultados de la investigación han reportado la existencia de una asociación positiva estadísticamente significativa entre la variable Clima Institucional con la variable Gestión Pedagógica de los Docentes ( $p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$ ) al 5% de significancia bilateral, lo que demuestra que los resultados pueden ser generalizados a la población de estudio. Entre las conclusiones más relevantes a que se llegó en el presente trabajo de investigación destacan: - Los resultados encontrados nos demuestran que el nivel de Ambiente Interno que viven los Docentes es Bajo. - Los resultados encontrados nos demuestran que el Clima Institucional de las instituciones educativas del nivel Primario de la provincia de Caraveli es Regular o Medio. - Se ha podido comprobar que la Gestión Pedagógica de los Docentes de las instituciones educativas del nivel Primario de la provincia de

Caraveli es Regular o Medio - Existe una relación directa y significativa entre el Clima Institucional y la Gestión Pedagógica de los Docentes de las instituciones educativas de la provincia de Caraveli del nivel Primario del año 2011 - De acuerdo a los resultados hallados respecto a la correlación y la asociación con valores de significancia ( $p < 0,05$ ), podemos afirmar que el Clima Institucional influye en la Gestión Pedagógica.

Viza, (2016), realizó la investigación sobre: "Clima institucional y gestión académica en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac".

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el Clima Institucional y la Gestión Académica en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. El tipo de estudio fue básica - descriptiva, con diseño no experimental, transversal, correlacional, la población fue de 249 docentes. La muestra fue de 139 docentes Se aplicó un cuestionario de preguntas. El resultado indica que existe relación entre el Clima Institucional y la Gestión Académica en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, así lo demuestra la prueba de correlación de hipótesis de Pearson, cuyo resultado de coeficiente de correlación  $r = 0,552$  lo que expresa que existe una relación positiva considerable. Palabras clave: Clima Institucional, Gestión Académica, Estímulos, Relaciones Interpersonales, Conflictos, Gestión Pedagógica, Gestión Institucional y Gestión Administrativa.

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

#### **1.3.1. Clima institucional**

Sobre el tema de clima institucional, existentes muchos puntos de vista y sobre todo definiciones, sin embargo, existen coincidencias respecto a sus planteamientos.

Tomaylla, (2011), sobre el clima institucional, considera las siguientes apreciaciones:

La palabra clima se origina del griego Klima y significa tendencia, inclinación. Clima organizacional refleja entonces, una tendencia e inclinación respecto hasta qué punto las necesidades de la organización y de las personas que la integran estarían efectivamente siendo atendidas.

Sobre el clima institucional, se dice que es el ambiente psicológico de las personas en el trabajo. Además, se dice que la calidad de la relación superior/subordinado está determinado por el superior y en la formación del clima organizacional que es más importante que la existencia de políticas, normas y procedimientos es la manera como los trabajadores son administrados en el día a día.

Por otro lado, los autores Letwin y Stringer, manifiestan que los climas institucionales pueden ser creados por la variación en el estilo de liderazgo empleado. Pueden ser creados en un corto plazo permaneciendo sus características estables. Una vez creados estos climas, presentan significativos y dramáticos efectos sobre la motivación y consecuentemente sobre el desempeño y satisfacción en el cargo.

Sobre el tema Goncalves manifiesta que el clima institucional es el medio ambiente humano y físico, es el conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto. Está relacionado con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con el liderazgo del directivo, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Son las condiciones que caracterizan el ambiente interno de una organización para favorecer o desfavorecer el normal desenvolvimiento de los trabajadores. El clima institucional es el producto de la interacción del

personal que labora en la institución, bajo ciertas condiciones: existencia de una buena y correcta comunicación, el respeto mutuo, participación comprometida, estabilidad psicológica, entre otras, que será responsabilidad del director. Es posible que el clima organizacional de una institución se vea afectado por influencia de situaciones externas o internas como: el cambio constante de directores, condiciones económicas exiguas, formación de grupos antagónicos sin sentido, la competencia desleal, el nepotismo, etc., generando la ruptura de relaciones humanas, deterioro de la imagen institucional, improductividad e incumplimiento de metas.

En todos los casos, el autor señala que un clima institucional se refiere al ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores, esto quiere decir que se deben tomar en cuenta las relaciones interpersonales entre trabajadores, la comunicación, el asertividad, la empatía, la flexibilidad, la tolerancia, entre otros aspectos que forman parte de un ambiente laboral.

Existen muchos factores que son determinantes para un clima institucional, por ejemplo, la organización, el ambiente físico, vale decir las condiciones laborales como infraestructura, equipos de trabajo, tecnología, responsabilidades asignadas, etc.

El clima institucional es un concepto amplio que abarca los modos de relación de sus actores, las formas en que se definen las normas, el liderazgo de sus directivos, el sentido de pertenencia a la institución, la participación activa de sus miembros, los canales de comunicación existentes entre sus integrantes, los perfiles de competencia que desarrollan sus miembros, etc.

Existe otra definición que también explica de manera pertinente sobre el clima institucional:

“El clima institucional se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por los diversos actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento. Los factores del clima sugieren mucho

sobre la manera como se desarrolla el proceso de dirección en la institución pues es una variable que afecta sus resultados; así la productividad, la calidad, la creatividad y la satisfacción de las personas que tiene que ver con el clima”.

### **1.3.2. Clima organizacional**

Sobre el clima organizacional, muchos autores lo vinculan con el clima institucional, sin embargo, existen diferencias entre ambos términos.

Estrada, (2012), sobre el clima organizacional, manifiesta lo siguiente:

Es importante tener en cuenta los componentes, que ofrecen una visión global de la organización. Como noción multidimensional comprende el medio interno de la organización, además se considera el Ambiente físico, que comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros. Las características estructurales: como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera. El Ambiente social: que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros. Las Características personales: como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera. El comportamiento organizacional: compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros.

De la definición anterior, se puede precisar que las sumas de los componentes indicados determinan un clima organizacional, vale decir que son el producto de los componentes y determinantes que forman parte del clima y además son el producto de la percepción de los miembros integrantes. El clima organizacional, por tanto, es el resultado de la interacción entre las características de las personas y de las organizaciones.

Los factores y estructuras del sistema organizacional producen un clima determinado en dependencia de la percepción de estos por parte de sus miembros. El clima resultante induce a los individuos a tomar determinados comportamientos. Estos inciden en la actividad de la organización y, por tanto, en su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que prestan, así como en su efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y en el desempeño general de la organización.

### **1.3.3. Cultura institucional**

El clima organizacional indudablemente se vincula con la cultura institucional, vale decir con las creencias, costumbres que la institución tiene a lo largo de su trayectoria.

La cultura institucional constituye un patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Los que integran la organización determinan en gran parte su cultura y, en este sentido, el clima institucional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización. La cultura en general abarca un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que los distinguen de otras (Salazar, 2013).

Finalmente podemos indicar que la cultura institucional puede facilitar o dificultar la solución de los problemas relacionados con la adaptación al entorno y la integración interna. Se entiende por integración interna, la forma de organización que adopta una institución, para lograr una efectividad en su quehacer.

### **1.3.4. Comunicación**

La comunicación es la interacción de las personas que entran en ella como sujeto. No solo se trata del influjo de un sujeto en otro (aunque esto no se excluye), sino de la interacción. Para la comunicación se necesitan como mínimo dos personas, cada una de las cuales actúa como sujeto.



“La gerencia debe hacer hincapié en altos estándares de comunicaciones efectivas y en el respeto hacia los individuos. Los gerentes productivos son diplomáticos hábiles y mantienen bien informados a sus superiores, colegas y subordinados. Siempre están disponibles y mantienen una política de puertas abiertas. Debe respetar las habilidades de sus subordinados, ser sensibles a sus sentimientos y saber ganarse su respeto”.

Peter Drucker (2002), sobre el tema de comunicación a nivel empresarial, manifiesta lo siguiente:

“La comunicación en una organización, no es el medio para organizar, es el modo de organizar, es la manera de coordinar las acciones y a la vez es la manera en que se genera la mística organizacional. Es por medio del sistema de comunicación que se identifican las necesidades de los clientes (de la comunidad educativa), conocimientos que permiten a una organización brindar servicios y obtener los frutos de nuestra labor, para lo cual se tendrá que esperar o ver la proyección a largo plazo, ya que los conocimientos básicos de los estudiantes los evaluará la vida, a través de su desenvolvimiento en el mundo laboral. La buena ejecución de nuestro desempeño tanto dentro o fuera del aula va a ser punto de referencia para que la comunidad se acerque con el propósito de inscribir a sus hijos en ella”.

La comunicación se puede presentar en formas distintas, dependiendo el contexto donde se desarrollan sus miembros integrantes:

**Comunicación pasiva.** Se refiere a evitar el manifestar lo que uno siente, piensa, quiere u opina, por temor a ser rechazados o incomprendidos o a ofender a otras personas.

**Comunicación agresiva:** Significa decir lo que piensa, siente, quiere u opina sin considerar el derecho de los demás a ser tratados con respeto, obviando o despreciando los de los demás.

Comunicación asertiva: Significa decir lo que piensa, siente, quiere u opina sin perjudicar el derecho de los demás.

### **1.3.5. Calidad de gestión**

Antes de comprender el significado de la calidad de gestión, previamente se debe entender el significado de gestión.

Drucker, (1999) considera que la gestión es: “una organización, un grupo humano conformado por especialistas que trabajan juntos en una tarea común”, por lo tanto se evidencia que no existe gestión si no se tienen los recursos humanos pertinentes.

La Gestión es importante en todo tipo de organización moderna, cual sea su tipo o línea de trabajo; se puede afirmar que es la función general, indispensable de toda organización, sea cual fuere su misión específica.

García L. A., (2000), en su revista sobre gestión pública manifiesta que:

La Gestión institucional, se orienta al logro de los objetivos y metas institucionales, teniendo en cuenta las necesidades básicas de los estudiantes, de los docentes y de la comunidad en general, en aras de un modelo de país solidario, ético y participativo.

En todo tipo de actividades institucionales, siempre es fundamental comunicar e informar, los objetivos o metas comunes a realizar, para lograr resultados óptimos deseables, para este efecto es necesario la participación de los que integran la institución, porque una sola persona no sería suficiente para cumplir las actividades previstas y sobre todo realizar todas las funciones que obviamente son distintas para cada caso.

En relación a la gestión de calidad, denominada también calidad de gestión o sistema de gestión de la calidad, está considerada como un conjunto de normas correspondientes a una organización, relacionadas entre sí y a partir de las cuales es

que la institución podrá administrar de manera organizada la calidad de la misma. La misión siempre estará enfocada hacia la mejora continua de la calidad.

En el proceso de una gestión de calidad es importante destacar aspectos como la existencia de una estructura organizacional, en la cual se jerarquizan tanto los niveles directivos como los de gestión; organización de las responsabilidades de los individuos y de los departamentos en los que se halla dividida la institución; los procedimientos que resultarán del plan de pautas destinado a controlar las acciones de la organización; los procesos que persiguen el objetivo específico; y los recursos, técnicos, humanos, entre otros.

ISO 9001, (2012), en su revista de gestión empresarial, hace referencia a una gestión de calidad, en la forma siguiente:

La Gestión de la Calidad está considerada como un conjunto de acciones, planificadas y sistemáticas, que son importantes para alcanzar la confianza adecuada de que un producto o servicio va a satisfacer los requisitos dados sobre la calidad. Un sistema de gestión de calidad (certificado o no), debe estar documentado con un manual de calidad y con procedimientos e instrucciones técnicas y debe revisarse su cumplimiento a través de auditorías.

Existen características que identifican una gestión de calidad a nivel institucional, entre los más relevantes se tienen:

Enfoque al usuario: Toda institución depende mucho de sus usuarios y en consecuencia se debe tener muy en cuenta sus necesidades, intereses, expectativas, curiosidades y las aspiraciones.

Liderazgo: Los líderes son los que generan el ambiente agradable par que las personas puedan sentirse bien, comprometerse en el cumplimiento de las metas y de los objetivos previstos.

Implicación de todo el personal: Los que forman parte de la institución en todos sus niveles, deben involucrarse en las actividades previstas como parte de la planificación estratégica.

Enfoque de proceso: Se obtiene un buen resultado, cuando se logra más eficientemente al relacionar los recursos y las actividades consideradas en un proceso.

Enfoque de sistema a la gestión: Identificando, entendiendo y manejando un sistema como procesos interrelacionados para lograr un objetivo dado, se contribuye a la efectividad y eficiencia de la organización.

Mejora continua: Como política institucional, debe tenerse en cuenta la mejora continua a todo nivel, lo que permitirá superar las dificultades observadas.

Enfoque basado en hechos, para la toma de decisiones: Las decisiones efectivas se basan en un análisis lógico e intuitivo de datos e información.

Relación de mutuo beneficio con proveedores: La habilidad de la organización y sus proveedores de crear valor se incrementa por la relación de mutuo beneficio, vale decir que el usuario debe ser considerado como parte de la institución y constituyen la razón de ser.

### **1.3.6. Gestión institucional**

Dentro de la administración, una gestión institucional significa impulsar el manejo de la institución hacia el logro de objetivos y metas previstas en una planificación estratégica y para este efecto es importante, tener en cuenta los saberes, habilidades y experiencias respecto del contexto donde se llevan a cabo las actividades institucionales sobre el que se pretende operar, así como sobre las

prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas institucionales. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares.

Aguerrondo, (2011), sobre la gestión institucionales, manifiesta que la planificación estratégica es muy importante, por lo tanto las instancias de la institución, deben involucrarse en cada una de sus fases.

Primero, es importante precisar que las instancias participativas contempladas en el modelo estratégico-situacional no resultarán factibles si existen limitaciones estructurales que afecten el desarrollo elemental de la acción educativa en la institución de que se trate. En este proceso es importante facilitar los recursos financieros, operativos y de capacitación para que los miembros de las instituciones educativas sepan cómo participar en los procesos de gestión institucional a través de herramientas pertinentes como, por ejemplo, el Proyecto Educativo Institucional.

Segundo, Es válido tener en cuenta algunos planteamientos que se hicieron con anterioridad, con la finalidad de valorar los trabajos que se deben realizar, para esto es importante tener en cuenta un conocimiento global de la oferta del sistema de educación del país.

### **1.3.7. Gestión pedagógica**

La gestión pedagógica está considerada como una estrategia de impacto en los procesos que se llevan a cabo para la enseñanza y aprendizaje, en este proceso, se toma muy en cuenta las características propias de la institución y de los agentes que pertenecen a la comunidad educativa, la razón de una gestión educativa busca

incorporar, propiciar y desarrollar acciones que tiendan a mejorar las prácticas educativas vigentes.

El concepto de gestión pedagógica, está vinculado a los procesos educativos que se deben dar cumplimiento al interior de una institución educativa, con la finalidad de lograr los objetivos educativos previstos, a través del manejo de estrategias pertinentes, materiales educativos adecuados, procesos de evaluación correctos, instrumentos de evaluación que respondan a la realidad educativa y con personas que se encuentren comprometidos en la gestión institucional.

Ezpeleta, (2011), hace referencia sobre el significado de gestión pedagógica en la escuela, al respecto se precisa lo siguiente:

La Gestión pedagógica es el eje central de toda labor gerencial educativa, puesto que se basa en el aspecto esencial del servicio: la enseñanza – aprendizaje. Cabe recordar que la gestión pedagógica es la dirección organizacional de los procesos de enseñanza aprendizaje orientados a los objetivos pedagógicos de la institución.

Todo proceso de gestión educativa a nivel de institución educativa, siempre se basa en elementos como:

El modelo educativo que se aplica, vale decir el saber para qué se enseña, lo que permite responder cuáles son las necesidades de la sociedad.

Tener en cuenta el modelo pedagógico, vale decir, tener en cuenta las estrategias y saber cómo se va a educar, esto implica tener en cuenta el perfil del estudiante.

Finalmente, tener en cuenta el modelo académico que debe responder a la pregunta qué se debe enseñar, vale decir debe responder a las necesidades de los estudiantes y de su contexto.

En toda gestión pedagógica, se debe tener en cuenta la planificación, organización, dirección y evaluación.

Estos procesos permiten llevar a cabo de manera ordenada y sistemática las actividades previstas en una planificación y de hecho lograr los objetivos y metas previstas.

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

- **Problema general**

¿Qué relación existe entre el Clima institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primaria de Abancay, 2018?

- **Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la calidad de gestión institucional en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018?

¿Qué relación existe entre la cultura institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018?

¿Qué relación existe entre la comunicación y la calidad de gestión institucional en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Consideramos que un clima organizacional deteriorado, conducirá a consecuencias desagradables en la gestión de una institución educativa, principalmente el nivel de calidad no será el pertinente, por lo tanto la calidad de la educación no se reflejará como tal.

Esta preocupación nace de la observación que se hiciera al clima organizacional de las instituciones educativas del nivel primaria de la ciudad de Abancay, en este proceso de observación se ha visto que existe descontento en

muchos docentes respecto a la gestión que se viene poniendo en práctica en sus instituciones, además en algunos casos se observan que las relaciones interpersonales se encuentran deteriorados, lo que hace que no se cumpla a cabalidad las actividades previstas en su plan operativo anual.

Consideramos que teóricamente, la investigación que se ha desarrollado, aportará con nuevos conocimientos a todas las personas que están involucrados en el estudio. Las definiciones obtenidas de distintos autores constituirán un gran aporte para los lectores del informe de la investigación.

El aporte práctico en la investigación, constituirán los resultados obtenidos respecto al problema estudiado, estos resultados permitirán tomar decisiones al interior de la institución y de esta manera poder solucionar la problemática planteada inicialmente.

Consideramos que metodológicamente será de mucha importancia, debido a que contribuirá en el estudio de otras investigaciones que son similares en el tipo de investigación o en el nivel de investigación. Los datos cuantitativos obtenidos constituirán un antecedente para poder redactar trabajos de investigación similares.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el Clima institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primaria de Abancay, 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre la clima organizacional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.



- Existe relación significativa entre la cultura institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.
- Existe relación significativa entre la comunicación y la calidad de gestión institucional en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el Clima institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primaria de Abancay, 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primaria de Abancay, 2018.
- Determinar la relación que existe entre la cultura institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.
- Determinar la relación que existe entre la comunicación y la calidad de gestión institucional en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación**

La investigación consideró el tipo sustantivo básico, eso porque se han recurrido a conocimientos que ya fueron establecidos por autores distintos y que lo plasmaron en textos, artículos científicos, investigaciones. Estos conocimientos fueron utilizados para crear otros similares, en base a la fundamentación científica, los hallazgos que se obtuvieron en el estudio.

Según Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), precisan en su texto que: “Un estudio básico, también denominado investigación teórica, pura o fundamental, se refiere a un conjunto sistematizado de conocimientos científicos que generan nuevos conocimientos”.

La investigación fue de nivel correlacional porque permitió medir el grado de acercamiento entre las variables de estudio o entre las variables con las respectivas dimensiones de la otra variable.

Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), manifiestan que: “Un estudio del nivel correlacional, permite verificar el nivel de acercamiento entre variables de estudio”.

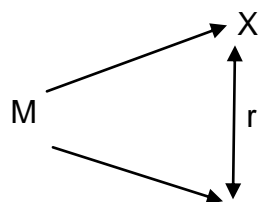
Para la investigación se ha tomado en cuenta el diseño descriptivo correlacional, esto porque inicialmente se realizaron las descripciones de los resultados obtenidos por dimensiones y por variables.

Por otro lado, se consideró correlacional porque se ha medido el nivel de asociación, de acercamiento y de relación entre las variables de estudio y entre una variable con las dimensiones de la otra variable, además se determinó si la correlación pertenece a una directa o a una inversa, de tal forma que los valores medidos deben oscilar entre 0 a  $\pm 1$ .

Debe precisarse que, dentro del diseño de investigación considerado, fue transversal y prospectivo, vale decir que se recogieron datos en un solo tiempo y en un período determinado.

Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), precisa que: “Una investigación correlacional es el que asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”(pág. 81)

El esquema del diseño es el siguiente:



y

Donde:

M: Es la muestra de investigación

X: Es la variable 1 de investigación: Clima institucional

Y: Es la variable 2 de investigación: Calidad de gestión

r: Es la relación entre variables

## **2.2. Variables, operacionalización**

Variable de estudio 1: Clima institucional

Sus dimensiones de estudio son: Clima organizacional, Cultura institucional, Comunicación.

Variable de estudio 2: Calidad de gestión

Sus dimensiones de estudio son: Gestión institucional, Gestión pedagógica.

## Operacionalización de la variable: Clima institucional

| DEFINICION CONCEPTUAL   | DEFINICION OPERACIONAL   | DIMENSIONES   | INDICADORES  |
|---|--|---|--|
| <p>Son las relaciones humanas que se dan entre los miembros de una comunidad educativa, orientadas a favorecer el logro de los objetivos o metas institucionales, que deben darse en un marco de bienestar psicológico, ético y emocional. (Onetto, 2008)</p> | <p><b>La investigación que se desarrolla,</b> considera las variables clima institucional y calidad de gestión La primera variable toma en cuenta las dimensiones como clima organizacional, cultura institucional y comunicación Para cada dimensión se han seleccionado indicadores que permitirán medir a través de ítems considerado en un cuestionario, con alternativas politómicas y en escala ordinal; éstos valores estadísticamente con los programas Excel y SPSS 22.</p> | <p style="text-align: center;"><b>Clima organizacional</b></p> <p>Es el ambiente en el que se desenvuelven los miembros de una comunidad y en el que se dan las relaciones interpersonales y la integración para una adecuada convivencia. Tiene que ver con la organización, el liderazgo, los incentivos y motivaciones a nivel individual, grupal y organizacional. ( Toro , 2017)</p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Organización</li> <li>• Motivación</li> <li>• Dinámica de grupo</li> <li>• Estado emocional</li> <li>• Comportamiento de los trabajadores</li> <li>• Percepción colectiva</li> </ul>                |
|   |  | <p style="text-align: center;"><b>Cultura institucional</b></p> <p>Son las actitudes compartidas y aceptadas por un grupo con el fin de mejorar y satisfacer las demandas de la sociedad o una institución, las que a su vez permiten la integración de sus miembros. (Schein, 1991)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud laboral</li> <li>• Integración laboral</li> <li>• Experiencias laborales</li> <li>• Hábitos laborales</li> <li>• Costumbres laborales</li> <li>• Valores</li> <li>• Creencias a nivel institucional</li> </ul>                    |
|   |  | <p style="text-align: center;"><b>Comunicación</b></p> <p>Significa compartir información, ideas, experiencias, opiniones, sentimientos con otros con el fin de influir en su conducta para el cumplimiento de los objetivos institucionales.</p> <p>Es una de herramienta de gestión que también sirve para delegar funciones y obtener el compromiso de los miembros de una organización. (Alix Rivera, 2005)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Delegación de funciones</li> <li>• Recepción de instrucciones</li> <li>• Emisión de informes</li> <li>• Participación activa</li> <li>• Comunicación interna</li> <li>• Redes de comunicación</li> </ul> |

## Operacionalización de la variable: Calidad de gestión

| DEFINICION<br>CONCEPTUAL   | DEFINICION<br>OPERACIONAL   | DIMENSIONES   | INDICADORES   |
|--|---|---|---|
| <p>La calidad de gestión en las instituciones educativas está orientadas a prestar un mejor servicio educativo. Tiene que ver con dos puntos importantes que son los procesos y los resultados, es decir si se realiza un buen proceso, los resultados serán buenos. (Cantón Mayo, Introducción a los procesos de calidad, 2010)</p> <p>Calidad de la educación según el MINEDU, es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida.</p> | <p>La investigación que se desarrollará considera como segunda variable: Calidad de Gestión, y toma en cuenta las dimensiones Gestión institucional y Gestión Pedagógica. Para la dimensión Gestión Institucional, se ha seleccionado los indicadores: Planificación, Organización y procesos. Para la dimensión gestión pedagógica los indicadores considerados son: Liderazgo pedagógico, compromiso institucional y condiciones pedagógicas.</p> | <p><b>Gestión institucional</b><br/>De acuerdo a la Revista Educar, consiste en conducir la institución al logro de objetivos educativos a partir de una planificación estratégica que permite el desarrollo de las acciones de conducción, administración y gestión educativa. (Argentino, s.f.)</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Organización</li> <li>• Ejecución</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Control</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Toma de decisiones</li> </ul>   |
|  |   | <p><b>Gestión pedagógica</b><br/>La gestión pedagógica es parte de la administración institucional, pero más allá es el conjunto de prácticas encaminadas a generar condiciones favorables para los aprendizajes en la institución educativa. El mejoramiento de la escuela exige no solo ver el mejoramiento de la infraestructura, incorporación de las Tic, sino también tiene que enseñar a convivir, a pensar a aprender y a hacer. (Bambozzi, Enrique, 2011).</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo pedagógico</li> <li>• Compromiso institucional</li> <li>• Condiciones pedagógicas</li> <li>• Manejo de estrategias metodológicas</li> <li>• Manejo de instrumentos de evaluación</li> <li>• Planificación curricular</li> <li>• Evaluación curricular</li> </ul> |

### **2.3. Población y muestra**

**Población:** Para la investigación se han considerado a 60 docentes de las instituciones del nivel primario de Abancay.

**Muestra:** La muestra fue no probabilística y se consideró para el estudio toda la población, vale decir 60 docentes.

**Selección de la muestra:** Se realizó por decisión propia.

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

**Técnica.** Para la investigación se ha considerado la encuesta como técnica de recojo de información.

Según Hernández, Fernández, & Baptista, (2014). Define a la encuesta como:

“una técnica que se utiliza en la investigación de mercados, y consiste en recoger la información, de las personas que tienen similar característica, a través de preguntas que se redactan en base a los indicadores establecidos”.

**Instrumento.** El cuestionario de preguntas, fue el instrumento que permitió recoger información directamente de las unidades de análisis.

“Un cuestionario, es un documento, donde se redactan un grupo de preguntas, respecto a los indicadores que se quieren medir, y se vinculan a las variables de estudio a partir de las dimensiones de la investigación. Cada una de estas preguntas debe guardar relación con el planteamiento de los problemas y de las hipótesis”.(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Para este efecto se realizó inicialmente el juicio de expertos, en este caso la opinión fue favorable, por lo tanto, permitió continuar con el trabajo de recojo de datos.

Por otro lado, antes de continuar con la aplicación del instrumento, se ha sometido a una prueba piloto de 18 sujetos con similares características a la muestra de estudio, habiéndose procesado los resultados en el programa estadístico SPSS. El resultado que se ha obtenido en la prueba estadística de confiabilidad Alfa de

Crombach fue de 0,93%, este resultado nos indica alta confiabilidad por lo tanto permite con seguridad aplicar el instrumento en la muestra de investigación.

La confiabilidad para la variable 1: Clima institucional

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Crombach                  | N de elementos |
| ,924                              | 21             |

Fuente base de datos

La confiabilidad para la variable (2) Calidad de gestión.

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Crombach                  | N de elementos |
| ,932                              | 14             |

Fuente base de datos

De los resultados que se observan en las tablas, se concluye que existe alta confiabilidad, por lo tanto permite la aplicación del instrumento en la muestra de investigación.

Cabe mencionar que el cuestionario estuvo compuesto por 35 ítems, repartidos por variables y por dimensiones. La primera variable estuvo representada por 21 preguntas de los cuales 7 para la dimensión Clima organizacional, 7 para la dimensión Cultura organizacional y 7 para la dimensión comunicación.

La segunda variable estuvo representada por 14 preguntas de los cuales 7 corresponden a la dimensión gestión institucional y 7 para la dimensión gestión pedagógica.

Los ítems del instrumento se presentaron con respuestas politómicas en la escala de Licker y de manera ordinal: Muy bueno (5), Bueno (4), Regular (3), Malo (2) y Muy malo (5).

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Previamente se recogió información, se organizó la información, se procesó la información y se analizó la información, siempre utilizando la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Se tomó en cuenta las tablas para el análisis descriptivo con frecuencias y porcentajes, con sus respectivas figuras estadísticas, por otro lado, para evidenciar la asociación, se realizaron las tablas de contingencia para ver la proyección del nivel de asociación entre las variables de estudio a nivel descriptivo; sin embargo, se utilizaron las tablas de correlaciones de Spearman para ver el nivel de correlación entre las variables y dimensiones de estudio, así mismo el valor de significancia se utilizó para contrastar las hipótesis planteadas con un valor de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

## 2.6. Aspectos éticos

El estudio que se ha realizado, ha respetado los principios, normas, costumbres de los trabajadores y de la institución.

## III.RESULTADOS

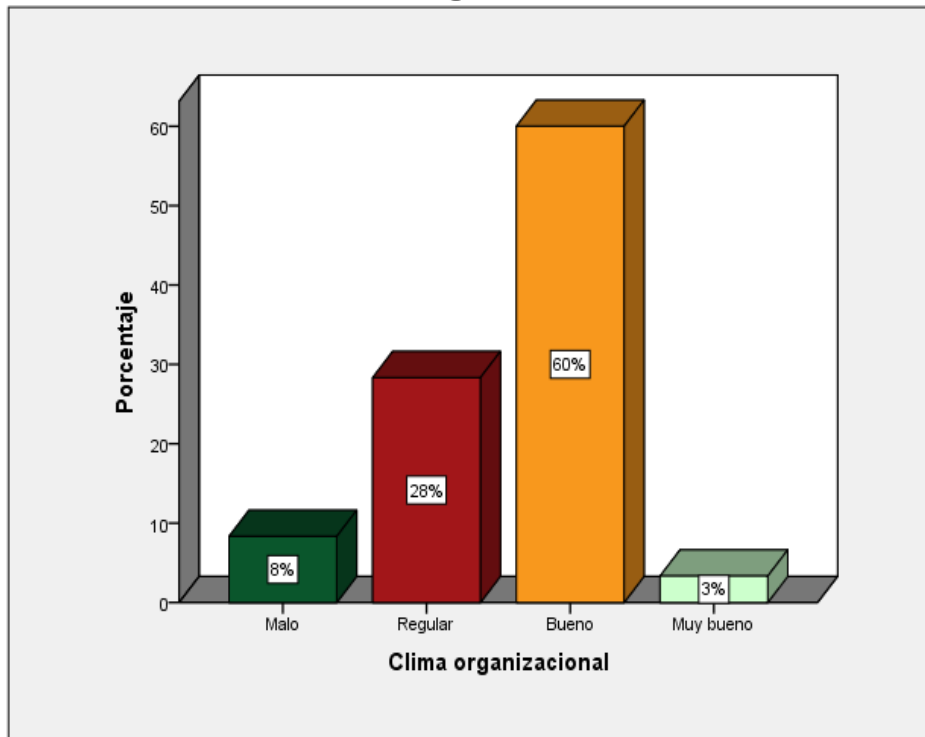
### 3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1:Clima organizacional

|        |           | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Malo      | 5          | 8,3        | 8,3               | 8,3                  |
|        | Regular   | 17         | 28,3       | 28,3              | 36,7                 |
|        | Bueno     | 36         | 60,0       | 60,0              | 96,7                 |
|        | Muy bueno | 2          | 3,3        | 3,3               | 100,0                |
|        | Total     | 60         | 100,0      | 100,0             |                      |

Figura 1:Clima organizacional



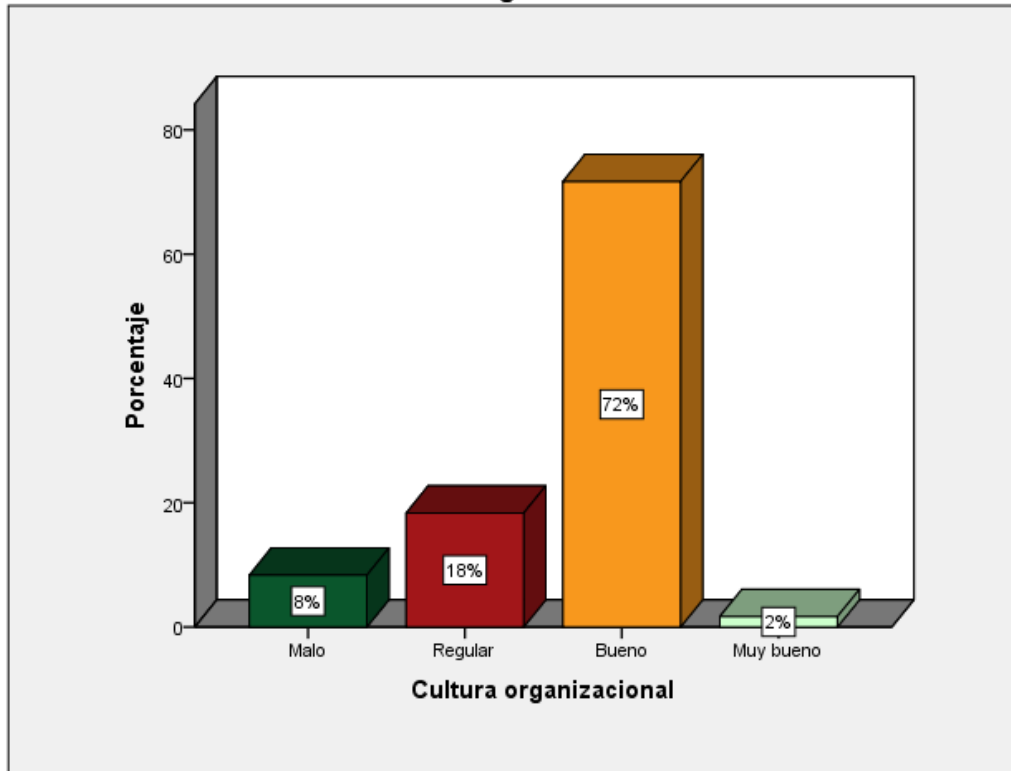


En la tabla 01 se muestra resultados de la opinión de los 60 docentes que fueron encuestados, respecto al clima organizacional de su institución. Del total, el 60% manifiesta que el clima organizacional es bueno, el 28,3% manifiesta que es regular, el 8,3% indica que es malo y solamente un 3,3% precisa que el clima organizacional es muy bueno.

Tabla 2: Cultura organizacional

|        |           | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Malo      | 5          | 8,3        | 8,3               | 8,3                  |
|        | Regular   | 11         | 18,3       | 18,3              | 26,7                 |
|        | Bueno     | 43         | 71,7       | 71,7              | 98,3                 |
|        | Muy bueno | 1          | 1,7        | 1,7               | 100,0                |
|        | Total     | 60         | 100,0      | 100,0             |                      |

Figura 2: Cultura organizacional

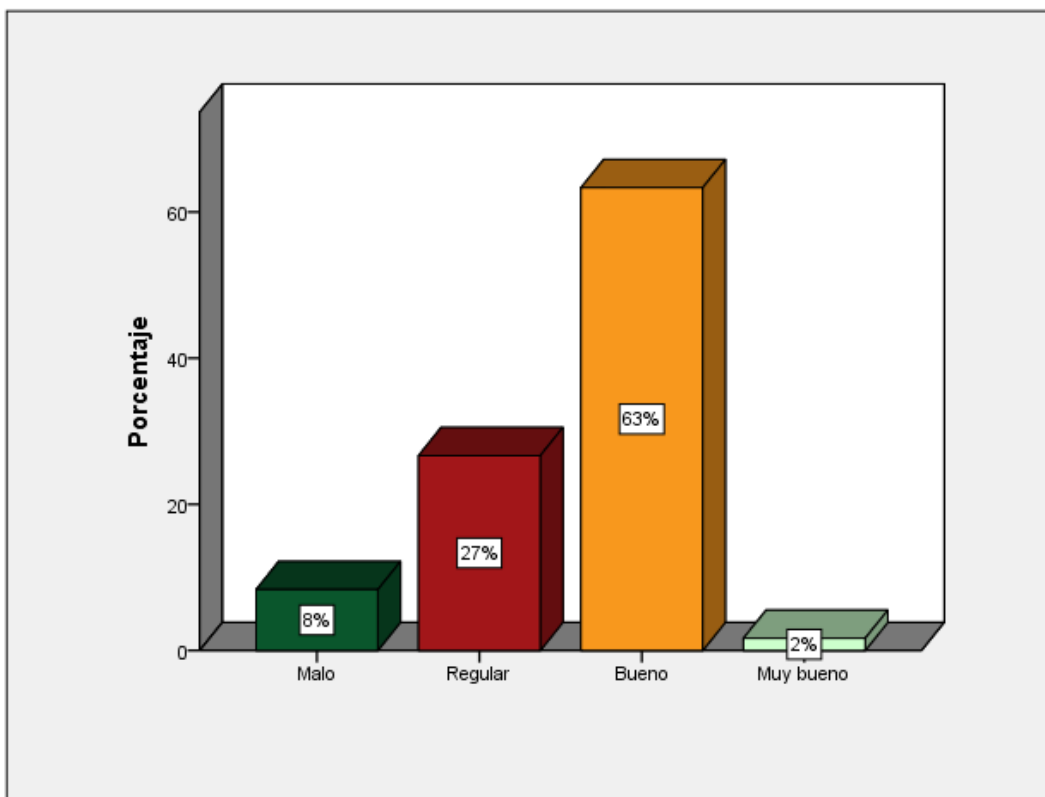


En la tabla 02 se muestra resultados de la opinión de los 60 docentes que fueron encuestados, respecto a la cultura organizacional de su institución. Del total, el 71,7% manifiesta que la cultura organizacional es bueno, el 18,3% manifiesta que es regular, el 8,3% indica que es malo y solamente un 1,7% precisa que la cultura organizacional es muy bueno.

Tabla 3: Comunicación

|        |           | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Malo      | 5          | 8,3        | 8,3               | 8,3                  |
|        | Regular   | 16         | 26,7       | 26,7              | 35,0                 |
|        | Bueno     | 38         | 63,3       | 63,3              | 98,3                 |
|        | Muy bueno | 1          | 1,7        | 1,7               | 100,0                |
|        | Total     | 60         | 100,0      | 100,0             |                      |

Figura 3: Comunicación

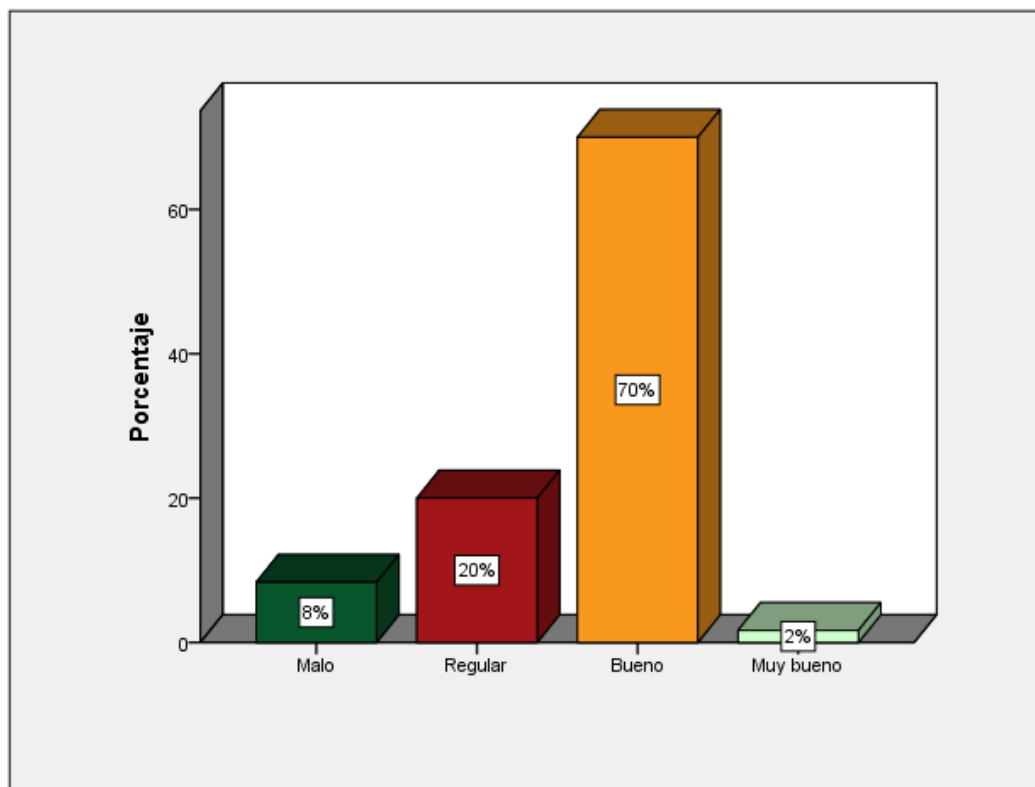


En la tabla 03 se muestra resultados de la opinión de los 60 docentes que fueron encuestados, respecto a la comunicación en su institución. Del total, el 63,3% manifiesta que la comunicación es bueno, el 26,7% manifiesta que es regular, el 8,3% indica que es malo y solamente un 1,7% precisa que la comunicación es muy bueno.

Tabla 4: Clima Institucional

|        |           | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Malo      | 5          | 8,3        | 8,3               | 8,3                  |
|        | Regular   | 12         | 20,0       | 20,0              | 28,3                 |
|        | Bueno     | 42         | 70,0       | 70,0              | 98,3                 |
|        | Muy bueno | 1          | 1,7        | 1,7               | 100,0                |
|        | Total     | 60         | 100,0      | 100,0             |                      |

Figura 4: Cima institucional

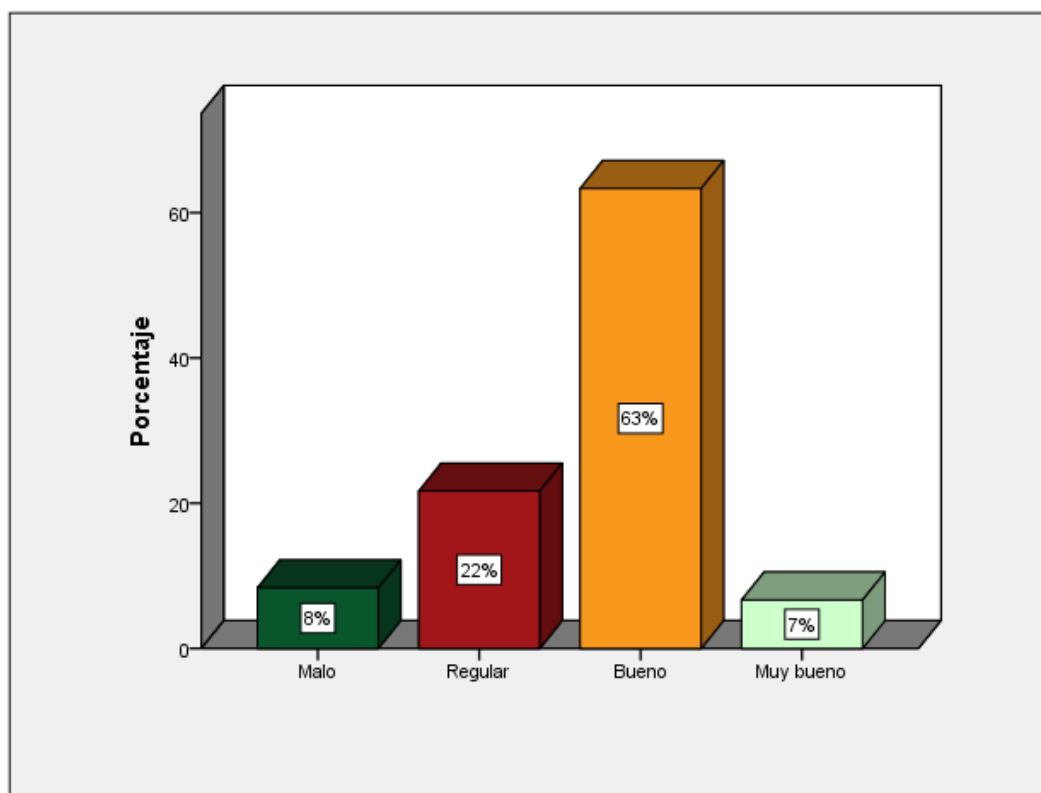


En la tabla 04 se muestra resultados de la opinión de los 60 docentes que fueron encuestados, respecto al clima institucional en su institución. Del total, el 70% manifiesta que el clima institucional es bueno, el 20% manifiesta que es regular, el 8,3% indica que es malo y solamente un 1,7% precisa que el clima institucional es muy bueno.

Tabla 5: Gestión institucional

|        |           | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Malo      | 5          | 8,3        | 8,3                  | 8,3                     |
|        | Regular   | 13         | 21,7       | 21,7                 | 30,0                    |
|        | Bueno     | 38         | 63,3       | 63,3                 | 93,3                    |
|        | Muy bueno | 4          | 6,7        | 6,7                  | 100,0                   |
|        | Total     | 60         | 100,0      | 100,0                |                         |

Figura 5: Gestión institucional

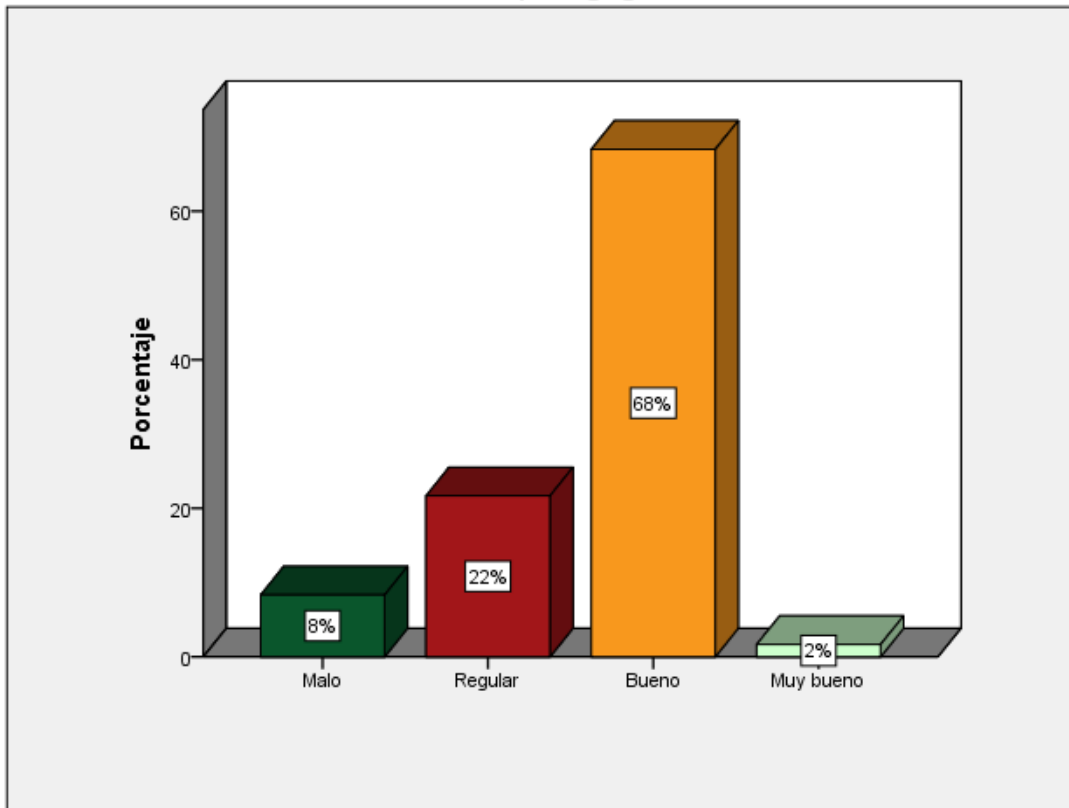


En la tabla 05 se muestra resultados de la opinión de los 60 docentes que fueron encuestados, respecto a la gestión institucional. Del total, el 63,3% manifiesta que la gestión institucional es bueno, el 21,7% manifiesta que es regular, el 8,3% indica que es malo y solamente un 6,7% precisa que la gestión institucional es muy bueno.

Tabla 6: Gestión pedagógica

|        |           | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Malo      | 5          | 8,3        | 8,3                  | 8,3                     |
|        | Regular   | 13         | 21,7       | 21,7                 | 30,0                    |
|        | Bueno     | 41         | 68,3       | 68,3                 | 98,3                    |
|        | Muy bueno | 1          | 1,7        | 1,7                  | 100,0                   |
|        | Total     | 60         | 100,0      | 100,0                |                         |

Figura 6: Gestión pedagógica

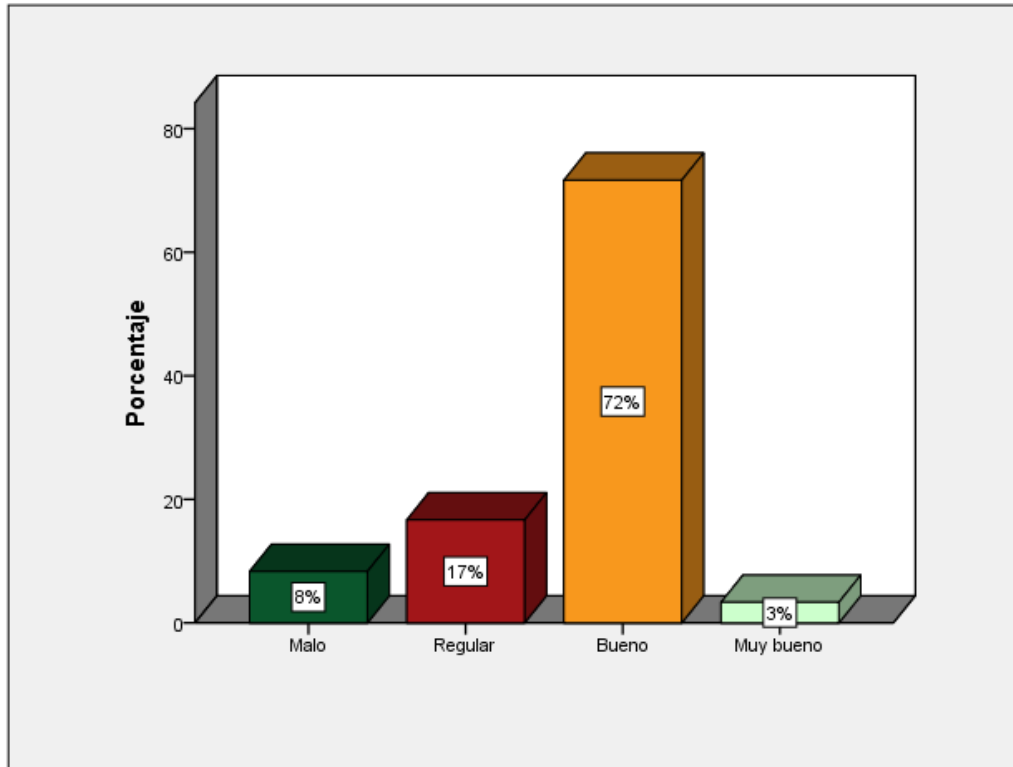


En la tabla 06 se muestra resultados de la opinión de los 60 docentes que fueron encuestados, respecto a la gestión pedagógica. Del total, el 68,3% manifiesta que la gestión pedagógica es bueno, el 21,7% manifiesta que es regular, el 8,3% indica que es malo y solamente un 1,7% precisa que la gestión pedagógica es muy bueno.

Tabla 7: Calidad de Gestión

|        |           | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Malo      | 5          | 8,3        | 8,3                  | 8,3                     |
|        | Regular   | 10         | 16,7       | 16,7                 | 25,0                    |
|        | Bueno     | 43         | 71,7       | 71,7                 | 96,7                    |
|        | Muy bueno | 2          | 3,3        | 3,3                  | 100,0                   |
|        | Total     | 60         | 100,0      | 100,0                |                         |

Figura 7: Calidad de Gestión



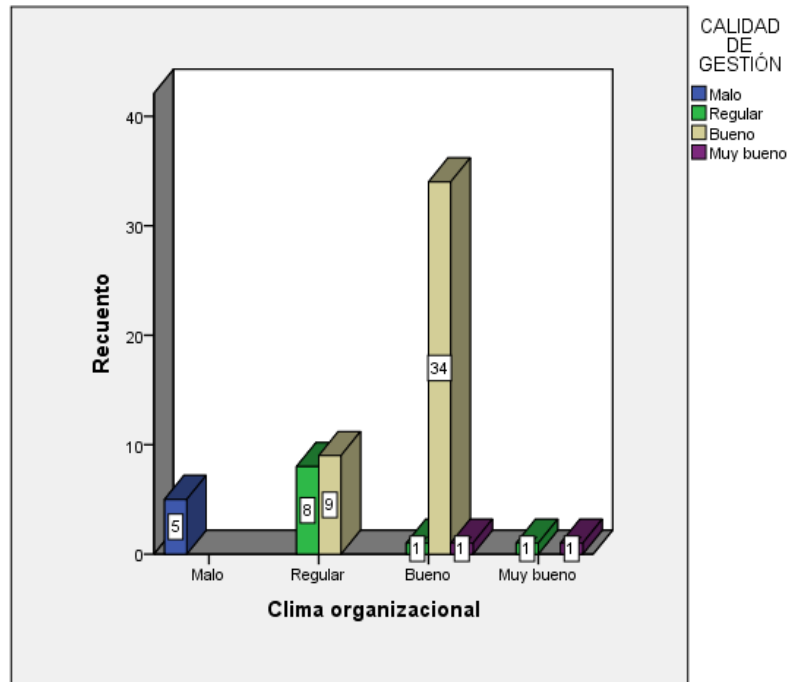
En la tabla 07 se muestra resultados de la opinión de los 60 docentes que fueron encuestados, respecto a la calidad de gestión en su institución. Del total, el 71,7% manifiesta que la calidad de gestión es bueno, el 16,7% manifiesta que es regular, el 8,3% indica que es malo y solamente un 3,3% precisa que la calidad de gestión es muy bueno.

### 3.2. Tablas de contingencia

Tabla 8: Clima organizacional\*Calidad de Gestión tabulación cruzada

|                      |         | CALIDAD DE GESTIÓN |         |       |           | Total  |
|----------------------|---------|--------------------|---------|-------|-----------|--------|
|                      |         | Malo               | Regular | Bueno | Muy bueno |        |
| Clima organizacional | Malo    | 5                  | 0       | 0     | 0         | 5      |
|                      |         | 100,0%             | 0,0%    | 0,0%  | 0,0%      | 100,0% |
|                      | Regular | 0                  | 8       | 9     | 0         | 17     |
|                      |         | 0,0%               | 47,1%   | 52,9% | 0,0%      | 100,0% |
| Bueno                | 0       | 1                  | 34      | 1     | 36        |        |
|                      | 0,0%    | 2,8%               | 94,4%   | 2,8%  | 100,0%    |        |
| Muy bueno            | 0       | 1                  | 0       | 1     | 2         |        |
|                      | 0,0%    | 50,0%              | 0,0%    | 50,0% | 100,0%    |        |
| Total                |         | 5                  | 10      | 43    | 2         | 60     |
|                      |         | 8,3%               | 16,7%   | 71,7% | 3,3%      | 100,0% |

Figura 8: Clima organizacional\*Calidad de Gestión tabulación cruzada



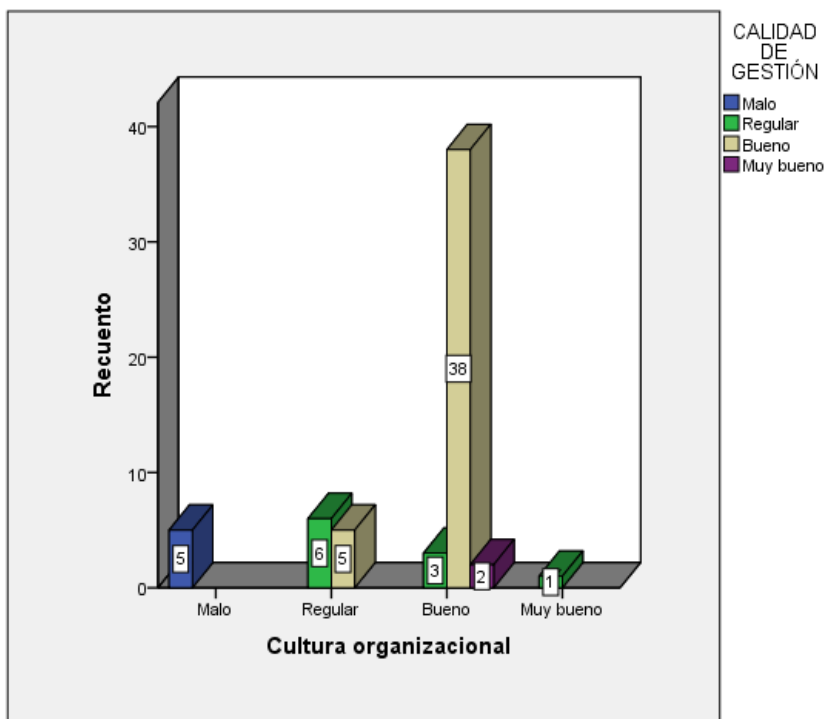
En la tabla 08 se muestra resultados de las opiniones cruzadas de los 60 docentes que fueron encuestados, respecto al clima organizacional y la calidad de gestión en su institución. Del total, 36 son la mayoría, de los cuales el 94,4% precisa que el clima organizacional es bueno, al mismo tiempo indica que la calidad de gestión es bueno.

Tabla 9: Cultura organizacional\*Calidad de Gestión tabulación cruzada

|                        |           | CALIDAD DE GESTIÓN |         |       |           | Total  |
|------------------------|-----------|--------------------|---------|-------|-----------|--------|
|                        |           | Malo               | Regular | Bueno | Muy bueno |        |
| Cultura organizacional | Malo      | 5                  | 0       | 0     | 0         | 5      |
|                        |           | 100,0%             | 0,0%    | 0,0%  | 0,0%      | 100,0% |
|                        | Regular   | 0                  | 6       | 5     | 0         | 11     |
|                        |           | 0,0%               | 54,5%   | 45,5% | 0,0%      | 100,0% |
| Bueno                  |           | 0                  | 3       | 38    | 2         | 43     |
|                        |           | 0,0%               | 7,0%    | 88,4% | 4,7%      | 100,0% |
|                        | Muy bueno | 0                  | 1       | 0     | 0         | 1      |
|                        |           | 0,0%               | 100,0%  | 0,0%  | 0,0%      | 100,0% |
| Total                  |           | 5                  | 10      | 43    | 2         | 60     |
|                        |           | 8,3%               | 16,7%   | 71,7% | 3,3%      | 100,0% |



Figura 9: Cultura organizacional\*Calidad De Gestión tabulación cruzada

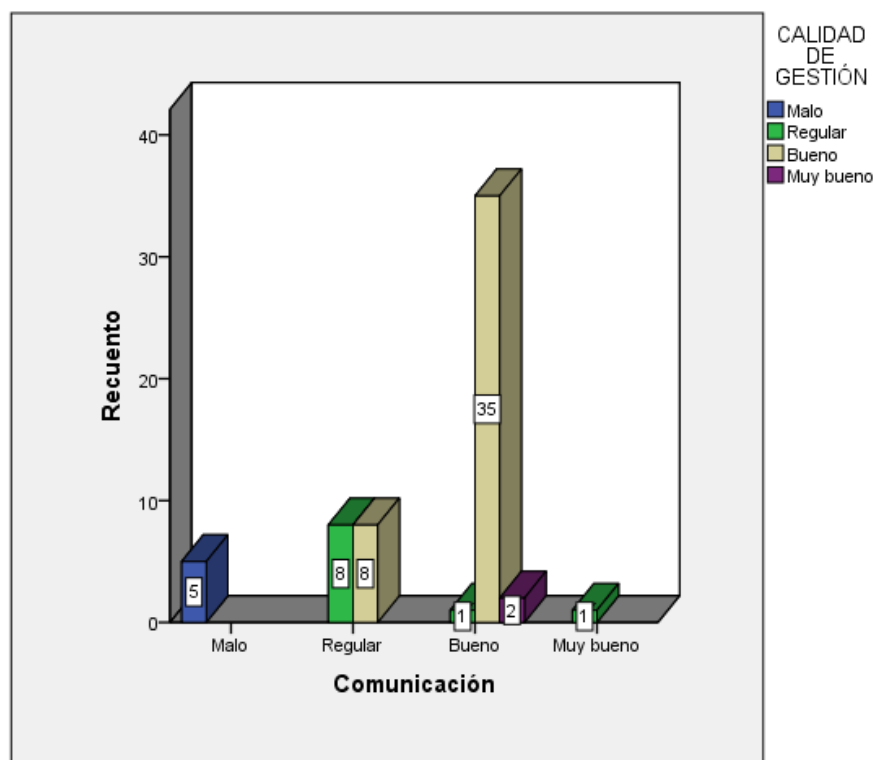


En la tabla 09 se muestra resultados de las opiniones cruzadas de los 60 docentes que fueron encuestados, respecto a la cultura organizacional y la calidad de gestión en su institución. Del total, 43 son la mayoría, de los cuales el 88,4% precisa que la cultura organizacional es bueno, al mismo tiempo indica que la calidad de gestión es bueno.

Tabla 10: Comunicación\*Calidad de Gestión tabulación cruzada

|              |           | CALIDAD DE GESTIÓN |         |       |           | Total  |
|--------------|-----------|--------------------|---------|-------|-----------|--------|
|              |           | Malo               | Regular | Bueno | Muy bueno |        |
| Comunicación | Malo      | 5                  | 0       | 0     | 0         | 5      |
|              |           | 100,0%             | 0,0%    | 0,0%  | 0,0%      | 100,0% |
|              | Regular   | 0                  | 8       | 8     | 0         | 16     |
|              |           | 0,0%               | 50,0%   | 50,0% | 0,0%      | 100,0% |
| Bueno        |           | 0                  | 1       | 35    | 2         | 38     |
|              |           | 0,0%               | 2,6%    | 92,1% | 5,3%      | 100,0% |
|              | Muy bueno | 0                  | 1       | 0     | 0         | 1      |
|              | 0,0%      | 100,0%             | 0,0%    | 0,0%  | 100,0%    |        |
| Total        |           | 5                  | 10      | 43    | 2         | 60     |
|              |           | 8,3%               | 16,7%   | 71,7% | 3,3%      | 100,0% |

Figura 10: Comunicación\*Calidad de Gestión tabulación cruzada

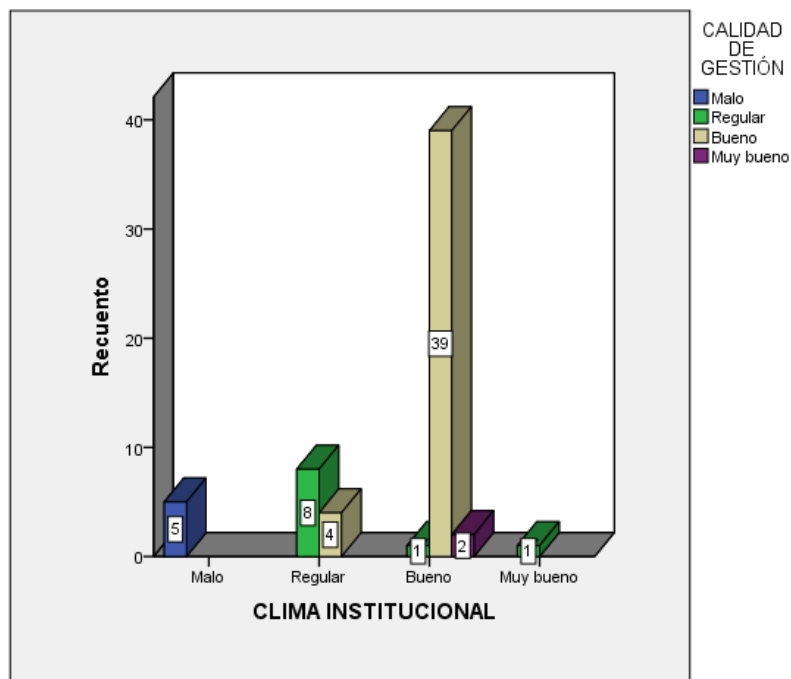


En la tabla 10 se muestra resultados de las opiniones cruzadas de los 60 docentes que fueron encuestados, respecto a la comunicación y la calidad de gestión en su institución. Del total, 38 son la mayoría, de los cuales el 92,1% precisa que la comunicación es bueno, al mismo tiempo indica que la calidad de gestión es bueno.

Tabla 11: Clima Institucional\*Calidad de Gestión tabulación cruzada

|                     |           | CALIDAD DE GESTIÓN |         |       |           | Total  |
|---------------------|-----------|--------------------|---------|-------|-----------|--------|
|                     |           | Malo               | Regular | Bueno | Muy bueno |        |
| CLIMA INSTITUCIONAL | Malo      | 5                  | 0       | 0     | 0         | 5      |
|                     |           | 100,0%             | 0,0%    | 0,0%  | 0,0%      | 100,0% |
|                     | Regular   | 0                  | 8       | 4     | 0         | 12     |
|                     |           | 0,0%               | 66,7%   | 33,3% | 0,0%      | 100,0% |
|                     | Bueno     | 0                  | 1       | 39    | 2         | 42     |
|                     |           | 0,0%               | 2,4%    | 92,9% | 4,8%      | 100,0% |
|                     | Muy bueno | 0                  | 1       | 0     | 0         | 1      |
|                     |           | 0,0%               | 100,0%  | 0,0%  | 0,0%      | 100,0% |
| Total               |           | 5                  | 10      | 43    | 2         | 60     |
|                     |           | 8,3%               | 16,7%   | 71,7% | 3,3%      | 100,0% |

Figura 11: Clima Institucional\*Calidad de Gestión tabulación cruzada



En la tabla 11 se muestra resultados de las opiniones cruzadas de los 60 docentes que fueron encuestados, respecto al clima institucional y la calidad de gestión en su institución. Del total, 42 son la mayoría, de los cuales el 92,9% precisa que el clima institucional es bueno, al mismo tiempo indica que la calidad de gestión es bueno.

### 3.3. Tablas de correlación y contraste de hipótesis

Tabla 12: Correlaciones entre Clima organizacional y Calidad de gestión

|                    |                      | Clima organizacional | CALIDAD DE GESTIÓN |
|--------------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| Rho de Spearman    | Clima organizacional | 1,000                | ,645               |
|                    |                      | Sig. (bilateral)     | ,000               |
|                    |                      | N                    | 60                 |
| CALIDAD DE GESTIÓN | Clima organizacional | ,645                 | 1,000              |
|                    |                      | Sig. (bilateral)     | ,000               |
|                    |                      | N                    | 60                 |

**H1:** Existe relación significativa entre la cultura institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre la cultura institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.

En la tabla 12 se muestra los resultados del valor de significancia y del coeficiente de correlación obtenido entre el clima organizacional y la calidad de gestión. Al respecto el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite precisar que sí existe correlación y además nos permite aceptar la hipótesis planteada, vale decir que existe relación significativa entre la cultura institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018. Del mismo modo en la tabla se muestra un coeficiente de correlación igual a 0,645 que en la escala de Spearman significa correlación moderada.

Tabla 13: Correlaciones entre Cultura organizacional y Calidad de gestión

|                 |                            | Cultura organizacional | CALIDAD DE GESTIÓN |
|-----------------|----------------------------|------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Cultura organizacional     | 1,000                  | ,598               |
|                 |                            |                        |                    |
|                 | Coeficiente de correlación |                        |                    |
|                 | Sig. (bilateral)           | .                      | ,000               |
|                 | N                          | 60                     | 60                 |
|                 | CALIDAD DE GESTIÓN         | ,598                   | 1,000              |
|                 |                            |                        |                    |
|                 | Coeficiente de correlación |                        |                    |
|                 | Sig. (bilateral)           | ,000                   | .                  |
|                 | N                          | 60                     | 60                 |

**H2:** Existe relación significativa entre la cultura institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre la cultura institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.

En la tabla 13 se muestra los resultados del valor de significancia y del coeficiente de correlación obtenido entre la cultura organizacional y la calidad de gestión. Al respecto el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite precisar que sí existe correlación y además nos permite aceptar la hipótesis planteada, vale decir que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018. Del mismo modo en la tabla se muestra un coeficiente de correlación igual a 0,598 que en la escala de Spearman significa correlación moderada.

Tabla 14: Correlaciones entre comunicación y Calidad de gestión

|                 |                    |                            | Comunicación | CALIDAD DE GESTIÓN |
|-----------------|--------------------|----------------------------|--------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación       | Coeficiente de correlación | 1,000        | ,633               |
|                 |                    | Sig. (bilateral)           | .            | ,000               |
|                 |                    | N                          | 60           | 60                 |
|                 | CALIDAD DE GESTIÓN | Coeficiente de correlación | ,633         | 1,000              |
|                 |                    | Sig. (bilateral)           | ,000         | .                  |
|                 |                    | N                          | 60           | 60                 |

**H3:** Existe relación significativa entre la comunicación y la calidad de gestión institucional en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.

**H0:** No existe relación significativa entre la comunicación y la calidad de gestión institucional en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.

En la tabla 14 se muestra los resultados del valor de significancia y del coeficiente de correlación obtenido entre la comunicación y la calidad de gestión. Al respecto el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo

que nos permite precisar que sí existe correlación y además nos permite aceptar la hipótesis planteada, vale decir que existe relación significativa entre la comunicación y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018. Del mismo modo en la tabla se muestra un coeficiente de correlación igual a 0,633 que en la escala de Spearman significa correlación moderada.

Tabla 15: Correlaciones Clima institucional y Calidad de gestión

|                    |                        |                               | CLIMA<br>INSTITUCIONAL | CALIDAD DE<br>GESTIÓN |
|--------------------|------------------------|-------------------------------|------------------------|-----------------------|
| Rho de<br>Spearman | CLIMA<br>INSTITUCIONAL | Coeficiente de<br>correlación | 1,000                  | ,703                  |
|                    |                        | Sig. (bilateral)              | .                      | ,000                  |
|                    |                        | N                             | 60                     | 60                    |
|                    | CALIDAD DE<br>GESTIÓN  | Coeficiente de<br>correlación | ,703                   | 1,000                 |
|                    |                        | Sig. (bilateral)              | ,000                   | .                     |
|                    |                        | N                             | 60                     | 60                    |

**H:** Existe relación significativa entre el Clima institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.

**Ho:** No existe relación significativa entre el Clima institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.

En la tabla 15 se muestra los resultados del valor de significancia y del coeficiente de correlación obtenido entre el clima institucional y la calidad de gestión. Al respecto el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite precisar que sí existe correlación y además nos permite aceptar la hipótesis planteada, vale decir que existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018. Del mismo modo en la tabla se muestra un coeficiente de correlación igual a 0,633 que en la escala de Spearman significa correlación moderada.

#### **IV. DISCUSION DE RESULTADOS**

En la investigación que se ha desarrollado, el objetivo principal fue determinar la relación que existe entre el Clima institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.

En el proceso de la investigación también se ha buscado encontrar la relación que existe entre las dimensiones clima organizacional, cultura institucional y la comunicación, con la calidad de gestión.

Previamente se ha presentado resultados descriptivos para ver en qué situación se encuentran las variables de estudio, según la opinión de los sujetos que pertenecían a la muestra de investigación, al respecto se tiene lo siguiente:

Del total de 60 docentes, el 70% manifiesta que el clima institucional es bueno, el 20% manifiesta que es regular, el 8,3% indica que es malo y solamente un 1,7% precisa que el clima institucional es muy bueno.

De igual forma, del total de 60 docentes, el 71,7% manifiesta que la calidad de gestión es bueno, el 16,7% manifiesta que es regular, el 8,3% indica que es malo y solamente un 3,3% precisa que la calidad de gestión es muy bueno.

El objetivo general de la investigación busca la relación entre el clima institucional y la calidad de gestión, de los 60 docentes, 42 son la mayoría, de los cuales el 92,9% precisa que el clima institucional es bueno, al mismo tiempo indica que la calidad de gestión es buena.

Finalmente la razón de la investigación fue encontrar el nivel de correlación entre las variables de estudio.

Al respecto el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite precisar que sí existe correlación y además nos permite aceptar la hipótesis planteada, vale decir que existe relación significativa entre la

cultura organizacional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018. Del mismo modo en la tabla se muestra un coeficiente de correlación igual a 0,598 que en la escala de Spearman significa correlación moderada.

Estos resultados obtenidos nos permiten aceptar que el clima institucional si se relaciona de manera directa con la calidad de gestión en una institución educativa.

Al respecto, existen investigaciones que también confirman que el clima institucional si se relaciona con la calidad de gestión, por ejemplo:

Ochoa, (2014), realizó la investigación: “Relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión directiva en instituciones educativas de secundaria de la Provincia de Nazca”.

Después de haber fundamentado teóricamente, se ha presentado los resultados estadísticos, los cuales permitieron concluir que: Existe correlación positiva alta de 0.852 (Valor r de Pearson) entre el clima institucional que se vive en las instituciones educativas de secundaria de Nazca y los niveles de calidad que alcanzó la gestión de los directores.

Por otro lado, Solis, (2015), realizó la investigación: “Clima institucional y gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 7084 “Peruano Suizo” distrito de Villa el Salvador, Lima”. De los resultados se tiene que el clima institucional y gestión pedagógica según la correlación Rho de Spearman ,017 representa una relación negativa. Asimismo, se puede afirmar que existe evidencia para concluir que estadísticamente hay una relación no significativa  $p\text{-valor} = ,922 > ,05$  entre El Clima Institucional y gestión pedagógica según los docentes y personal administrativo en la institución educativa N° 7084 “Peruano Suizo” UGEL N° 01 Distrito Villa el Salvador durante el año 2015.

Finalmente podemos confirmar que el clima institucional si se relaciona de manera directa y positiva con la calidad de gestión, esto significa que en una institución si mejora el clima institucional, entonces mejorará la calidad de gestión.



## **V. CONCLUSIONES**

Se ha determinado que existe relación significativa directa y positiva entre el Clima institucional y la Calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018. El coeficiente obtenido es de 0,703, lo que significa en la escala de Spearman alta correlación.

Se ha determinado que existe correlación entre el clima organizacional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018. El coeficiente obtenido es de 0,645 que en la escala de Spearman significa moderada correlación.

Se ha determinado que existe correlación entre la cultura organizacional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018. El coeficiente obtenido es de 0,598, y en la escala de Spearman significa moderada correlación.

Se ha determinado que existe correlación directa positiva y significativa entre la comunicación y la calidad de gestión institucional en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018. El coeficiente obtenido es de 0,633 que en la escala de Spearman significa moderada correlación.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### Primero

Las autoridades de los órganos intermedios, deben brindar mayor importancia al clima institucional de las instituciones educativas, para este efecto deben organizar actividades de sensibilización, capacitación y fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los miembros integrantes de la comunidad educativa.

### Segundo

El director de la institución educativa, debe ser el líder promotor de mejorar el ambiente de trabajo, para que los docentes se sientan bien en el cumplimiento de sus responsabilidades y consecuentemente se mejore la gestión institucional.

### Tercero

Los docentes deben tomar conciencia que las buenas relaciones interpersonales, contribuyen a una gestión de calidad, por lo tanto, se debe poner en práctica la tolerancia, la flexibilidad y sobre todo la comunicación asertiva.

### Cuarto

La comunidad educativa en general, debe contribuir en mejorar el clima institucional, por lo tanto, la gestión institucional será de calidad y principalmente la educación que se brinde a los estudiantes sea del agrado de ellos.

## VII. REFERENCIAS

- Toro . (2017). *Clima organizacional y expectativas en un contexto de cambio tecnológico*. Centro de investigación en comportamiento organizacional.
- Aguerrondo, I. (2011). *El planeamiento educativo como instrumento de cambio*. Buenos Aires.
- Alix Rivera, L. R. (2005). *La comunicación como herramienta de gestión organizacional*.
- Argentino, G. (s.f.). *www.educ.ar*.
- Bambozzi, Enrique. (2011). *Gestión Pedagógica*.
- Borel, M. C. (2013). *Clima social institucional y calidad educativa en la Universidad Nacional del Sur: Un estudio de casos*. Venezuela.
- Campos A, & Livaque, S. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de ventanilla-Region Callao, Lima - Peru*. Lima.
- Cantón Mayo, I. (2010). *Introducción a los procesos de calidad*. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Contreras, N., & Ríos, L. (2016). *Clima organizacional y Liderazgo en un colegio de Cundimarca. Lineamientos básicos para su intervención, Colombia*. Cundimarca Colombia.
- EDERED. (2014). *Motivación laboral*. Argentina.
- Estrada, J. (2012). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Lima.

- Ezpeleta, J. (2011). *La gestión pedagógica de la escuela frente a las nuevas tendencias de la política educativa en América Latina*. Argentina.
- Fernández, C. (2013). *La gerencia educativa en instituciones educativas*. Lima.
- García, L. A. (2000). La gestión Pública en el nuevo milenio. *Revista de la función pública*, 139-140.
- García, M. (2013). *Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual*. Cali Colombia.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lluicio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico.: Mc.Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico.: Mc.Graw-Hill.
- IB CERE. (2013). *Materiales para la evaluación del contexto educativo*. Lima.
- ISO 9001. (2012). Gestión de calidad. *Sistemas de gestión de calidad*.
- Nieves, L. (2013). *Clima Organizacional y Desempeño docente en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado de Aragua*. Venezuela.
- Ochoa, M. J. (2014). *Relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión directiva en instituciones educativas de secundaria de la Provincia de Nazca*. Nazca.
- Onetto. (2008). *Climas educativos y pronóstico de violencia*.
- Pérez, R. J. (2013). *Clima organizacional*. Lima.
- Salazar, J. (2013). *Clima y cultura institucional*. Santiago de Chile.
- Schein, E. (1991). *Cultura organizacional*.
- Solis, V. (2015). *Clima institucional y gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 7084 "Peruano Suizo" distrito de Villa el Salvador, Lima 2015*. Lima.

Tomaylla, A. (2011). *Didáctica de la Administración y Gestión Escolar*. Argentina.

Vargas , J. (2011). *Influencia del clima institucional en la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Caraveli del nivel primario del año 2011*. Caravelí.

Viza, J. (2016). *Clima institucional y gestión académica en la universidad Micaela Bastidas de Apurímac 2016*. Abancay.

Woolfolk, A. (2014). *Psicología edeucativa*. Santiago de Chile.

# **ANEXOS**

# ARTÍCULO CIENTÍFICO

## 1. TÍTULO

Clima Institucional y Calidad de Gestión en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de Abancay, 2018.

## 2. AUTOR

Bach. María Esther Triveño Pampas

Bach. María Edith Triveño Pampas

Correo electrónico: maritri0222@gmail.com

Correo electrónico: madita60tri@hotmail.com

Universidad César Vallejo

## 3. RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el Clima institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primaria de Abancay, 2018.

La investigación fue del tipo sustantivo básico, el nivel fue correlacional, además el diseño considerado fue el descriptivo correlacional. La población y muestra considerada para el estudio fue de 60 docentes de instituciones del nivel primaria de la ciudad de Abancay que respondieron al cuestionario que previamente fue validado y sometido a juicio de expertos.

El resultado obtenido nos precisa que existe alta correlación entre el Clima Institucional y Calidad de Gestión en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de Abancay, el coeficiente obtenido es de 0,703 que significa alta correlación, vale decir que si el clima institucional mejora, la calidad de gestión será buena en la institución.

#### **4. PALABRAS CLAVE**

Clima institucional y Calidad de gestión.

#### **5. ABSTRACT**

The general objective of the research was to determine the relationship between the institutional climate and the quality of management in teachers of educational institutions at the primary level of Abancay, 2018.

The investigation was of the basic substantive type, the level was correlational, in addition the design considered was the descriptive correlational. The population and sample considered for the study was 60 teachers from institutions of the primary level of the city of Abancay who answered the questionnaire that was previously validated and submitted to expert judgment.

The result obtained indicates that there is a high correlation between the Institutional Climate and Management Quality in Teachers of Educational Institutions of the Primary Level of Abancay, the coefficient obtained is 0.703 which means high correlation, that is, if the institutional climate improves, the Management quality will be good in the institution

#### **6. KEYWORDS**

Institutional climate and Quality of management.

#### **7. INTRODUCCIÓN**

El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes que facilita no sólo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio.

Al respecto, existen distintas definiciones teóricas sobre el clima institucional, vinculados al clima organizacional, a la cultura organizacional y al ambiente escolar.



De igual forma se toman en cuenta definiciones teóricas que permiten comprender la relación que existe entre el clima institucional y la calidad de gestión en instituciones educativas de diferentes contextos.

Desde esta perspectiva, es necesario tener en cuenta los factores que son determinantes para poder generar un buen clima institucional y por ende una buena gestión de calidad.

En nuestro país se hicieron muchos esfuerzos para poder mantener un ambiente favorable a nivel de las instituciones educativas, por ello se utilizaron como medio las transferencias de tecnologías y nuevos paradigmas pedagógicos, que no fueron implementado según la realidad de los contextos que se caracterizan por ser pluricultural, multilingüe y multiétnico, generando un rechazo masivo en el Magisterio Nacional.

Este problema también se presenta en las Instituciones Educativas del nivel primario de la ciudad de Abancay, en la que con frecuencia se observa el deterioro del clima institucional y principalmente el conflicto entre los miembros de la comunidad educativa; generando ruptura en las relaciones humanas, que obstaculiza realizar mejoras en busca de la calidad educativa; y de hecho promueve una aparente desorganización en las instituciones educativas.

Es importante precisar que los Órganos Intermedios, muestran muy poca preocupación por mantener un ambiente saludable en las instituciones del nivel primario.

Al respecto, Fernández, (2013), manifiesta que: “la gerencia educativa está en manos de personas no calificadas ni preparadas profesionalmente para administrar la dirección de las escuelas básicas” (p.9).

De la cita se entiende que una mala gerencia es perjudicial para la calidad educativa de una institución.

Del mismo modo, IB CERE, (2013), manifiesta lo siguiente:

El clima institucional que constituye un problema en muchas instituciones, definitivamente tiene que ver con las vivencias cotidianas de la comunidad educativa, vale decir sus actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, estudiante, docente y padres de familia de la institución.

Se debe tener en cuenta que un clima institucional favorable al funcionamiento de una institución educativa, genera condiciones de convivencia armoniosa.

Ultimamente, se percibe este problema en las instituciones educativas públicas de la localidad de Abancay, generando algo de inestabilidad en la gestión directiva y conflictos de diversa índole que han llegado afectar en muchos casos la estabilidad y los derechos personales entre otros, esta razón nos induce a realizar la investigación para poder determinar en qué medida se relaciona un clima institucional con una gestión de calidad.

Teniendo en cuenta la existencia del problema y de continuar éstos, las instituciones educativas corren el peligro de llegar a un estado de crisis general y de desgobierno, generando una deficiente calidad educativa que afectaría la educación de nuestra localidad.

Sobre la investigación, se han realizado estudios similares, por ejemplo los más relevantes al respecto son:

García, (2013), realizó la siguiente investigación: “Clima institucional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual”.

El autor en esta investigación, ha considerado como objetivo general determinar el nivel de relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en trabajadores de una fábrica de calzados de Cali Colombia.

Esta investigación fue del nivel correlacional, se trabajó con 120 obreros, la información fue recogida a través del cuestionario de preguntas que previamente fue sometido a un juicio de expertos y una prueba de confiabilidad estadística.

El autor en el estudio arribó a la siguiente conclusión general: Queda determinado una correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, se ha obtenido un coeficiente de 0,76 que en la escala de Rho de Spearman significa alta correlación.

Solís, (2015), realizó la investigación: “Clima institucional y gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 7084 “Peruano Suizo” distrito de Villa el Salvador, Lima”.

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el Clima Institucional y gestión pedagógica según los docentes y personal administrativo en la institución educativa N° 7084 Peruano Suizo UGEL N° 01 Distrito Villa el Salvador durante el año 2015. Tipo de investigación es correlacional descriptivo, se utilizó el diseño no experimental de corte transversal, con una muestra 83 docentes con la aplicación de dos cuestionarios, uno por cada variable, clima institucional y gestión pedagógica, aplicado a un solo grupo muestral, cuyos resultados se evidencian a través de tablas y gráficos, y se usó el coeficiente de correlación de Spearman para la prueba de hipótesis. De los resultados se tiene que el clima institucional y gestión pedagógica según la correlación Rho de Spearman ,017 representa una relación negativa. Asimismo, se puede afirmar que existe evidencia para concluir que estadísticamente hay una relación no significativa  $p\text{-valor} = ,922 > ,05$  entre El Clima Institucional y gestión pedagógica según los docentes y personal administrativo en la institución educativa N° 7084 “Peruano Suizo” UGEL N° 01 Distrito Villa el Salvador durante el año 2015.

Se han considerado definiciones puntuales sobre las variables de estudio y sus dimensiones.

### **Clima institucional**

Sobre el tema de clima institucional, existentes muchos puntos de vista y sobre todo definiciones, sin embargo, existen coincidencias respecto a sus planteamientos.

Tomaylla, (2011), sobre el clima institucional, considera las siguientes apreciaciones:

La palabra clima se origina del griego Klima y significa tendencia, inclinación. Clima organizacional refleja entonces, una tendencia e inclinación respecto hasta qué punto las necesidades de la organización y de las personas que la integran estarían efectivamente siendo atendidas.

### **Clima organizacional**

Sobre el clima organizacional, muchos autores lo vinculan con el clima institucional, sin embargo, existen diferencias entre ambos términos.

Estrada, (2012), sobre el clima organizacional, manifiesta lo siguiente:

Es importante tener en cuenta los componentes, que ofrecen una visión global de la organización. Como noción multidimensional comprende el medio interno de la organización, además se considera el Ambiente físico, que comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros. Las características estructurales: como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera.

### **Cultura institucional**

El clima organizacional indudablemente se vincula con la cultura institucional, vale decir con las creencias, costumbres que la institución tiene a lo largo de su trayectoria.

La cultura institucional constituye un patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Los que integran la organización determinan en gran parte su cultura y, en este sentido, el clima institucional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización. La cultura en general abarca un sistema de significados

compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que los distinguen de otras (Salazar, 2013).

## **Comunicación**

La comunicación es la interacción de las personas que entran en ella como sujeto. No solo se trata del influjo de un sujeto en otro (aunque esto no se excluye), sino de la interacción. Para la comunicación se necesitan como mínimo dos personas, cada una de las cuales actúa como sujeto.

## **Calidad de gestión**

Antes de comprender el significado de la calidad de gestión, previamente se debe entender el significado de gestión.

Drucker, (1999) considera que la gestión es: “una organización, un grupo humano conformado por especialistas que trabajan juntos en una tarea común”, por lo tanto se evidencia que no existe gestión si no se tienen los recursos humanos pertinentes.

La Gestión es importante en todo tipo de organización moderna, cual sea su tipo o línea de trabajo; se puede afirmar que es la función general, indispensable de toda organización, sea cual fuere su misión específica.

Aguerrondo, (2011), sobre la gestión institucional, manifiesta que la planificación estratégica es muy importante, por lo tanto las instancias de la institución, deben involucrarse en cada una de sus fases.

Primero, es importante precisar que las instancias participativas contempladas en el modelo estratégico-situacional no resultarán factibles si existen limitaciones estructurales que afecten el desarrollo elemental de la acción educativa en la institución de que se trate. En este proceso es importante facilitar los recursos financieros, operativos y de capacitación para que los miembros de las instituciones educativas sepan cómo participar en los procesos de gestión institucional a través de herramientas pertinentes como, por ejemplo, el Proyecto Educativo Institucional

## **Gestión pedagógica**

Ezpeleta, (2011), hace referencia sobre el significado de gestión pedagógica en la escuela, al respecto se precisa lo siguiente:

La Gestión pedagógica es el eje central de toda labor gerencial educativa, puesto que se basa en el aspecto esencial del servicio: la enseñanza – aprendizaje. Cabe recordar que la gestión pedagógica es la dirección organizacional de los procesos de enseñanza aprendizaje orientados a los objetivos pedagógicos de la institución.

## **8. METODOLOGÍA**

La investigación consideró el tipo sustantivo básico, eso porque se han recurrido a conocimientos que ya fueron establecidos por autores distintos y que lo plasmaron en textos, artículos científicos e investigaciones. Estos conocimientos fueron utilizados para crear otros similares, en base a la fundamentación científica y los hallazgos que se obtuvieron en el estudio.

La investigación fue de nivel correlacional porque permitió medir el grado de acercamiento entre las variables de estudio o entre las variables con las respectivas dimensiones de la otra variable.

Para la investigación se ha tomado en cuenta el diseño descriptivo correlacional, esto porque inicialmente se realizaron las descripciones de los resultados obtenidos por dimensiones y por variables.

Por otro lado, se consideró correlacional porque se ha medido el nivel de asociación, de acercamiento y de relación entre las variables de estudio y entre una variable con las dimensiones de la otra variable, además se determinó si la correlación pertenece a una directa o a una inversa, de tal forma que los valores medidos deben oscilar entre 0 a +-1.

**Población:** Para la investigación se han considerado a 60 docentes de las instituciones del nivel primario de Abancay.

**Muestra:** La muestra fue no probabilística y se consideró para el estudio toda la población, vale decir 60 docentes.

**Selección de la muestra:** Se realizó por decisión propia

**Técnica.** Para la investigación se ha considerado la encuesta como técnica de recojo de información.

Según Hernández, Fernández, & Baptista, (2014). Define a la encuesta como:

“Una técnica que se utiliza en la investigación de mercados, y consiste en recoger la información, de las personas que tienen similar característica, a través de preguntas que se redactan en base a los indicadores establecidos”.

**Instrumento.** El cuestionario de preguntas, fue el instrumento que permitió recoger información directamente de las unidades de análisis.

## 9. RESULTADOS

Se ha determinado que existe relación significativa directa y positiva entre el Clima institucional y la Calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primaria de Abancay, 2018. El coeficiente obtenido es de 0,703, lo que significa en la escala de Spearman alta correlación.

Se ha determinado que existe correlación entre el clima organizacional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018. El coeficiente obtenido es de 0,645 que en la escala de Spearman significa moderada correlación.

Se ha determinado que existe correlación entre la cultura organizacional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018. El coeficiente obtenido es de 0,598, y en la escala de Spearman significa moderada correlación.

Se ha determinado que existe correlación directa positiva y significativa entre la comunicación y la calidad de gestión institucional en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018. El coeficiente obtenido es de 0,633 que en la escala de Spearman significa moderada correlación.

## 10. DISCUSION

En la investigación que se ha desarrollado, el objetivo principal fue determinar la relación que existe entre el Clima institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primaria de Abancay, 2018.

En el proceso de la investigación también se ha buscado encontrar la relación que existe entre las dimensiones clima organizacional, cultura institucional y la comunicación, con la calidad de gestión.

Previamente se ha presentado resultados descriptivos para ver en qué situación se encuentran las variables de estudio, según la opinión de los sujetos que pertenecían a la muestra de investigación, al respecto se tiene lo siguiente:

Del total de 60 docentes, el 70% manifiesta que el clima institucional es bueno, el 20% manifiesta que es regular, el 8,3% indica que es malo y solamente un 1,7% precisa que el clima institucional es muy bueno.

De igual forma, del total de 60 docentes, el 71,7% manifiesta que la calidad de gestión es bueno, el 16,7% manifiesta que es regular, el 8,3% indica que es malo y solamente un 3,3% precisa que la calidad de gestión es muy bueno.

El objetivo general de la investigación busca la relación entre el clima institucional y la calidad de gestión, de los 60 docentes, 42 son la mayoría, de los cuales el 92,9% precisa que el clima institucional es bueno, al mismo tiempo indica que la calidad de gestión es bueno.

Finalmente la razón de la investigación fue encontrar el nivel de correlación entre las variables de estudio.

Al respecto el valor de significancia es de 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que nos permite precisar que sí existe correlación y además nos permite aceptar la hipótesis planteada, vale decir que existe relación significativa entre la



cultura organizacional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018. Del mismo modo en la tabla se muestra un coeficiente de correlación igual a 0,598 que en la escala de Spearman significa correlación moderada.

Estos resultados obtenidos nos permiten aceptar que el clima institucional si se relaciona de manera directa con la calidad de gestión en una institución educativa.

Al respecto, existen investigaciones que también confirman que el clima institucional si se relaciona con la calidad de gestión, por ejemplo:

Ochoa, (2014), realizó la investigación: “Relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión directiva en instituciones educativas de secundaria de la Provincia de Nazca”.

Después de haber fundamentado teóricamente, se ha presentado los resultados estadísticos, los cuales permitieron concluir que: Existe correlación positiva alta de 0.852 (Valor r de Pearson) entre el clima institucional que se vive en las instituciones educativas de secundaria de Nazca y los niveles de calidad que alcanzó la gestión de los directores.

Por otro lado, Solís, (2015), realizó la investigación: “Clima institucional y gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 7084 “Peruano Suizo” distrito de Villa el Salvador, Lima”. De los resultados se tiene que el clima institucional y gestión pedagógica según la correlación Rho de Spearman ,017 representa una relación negativa. Asimismo, se puede afirmar que existe evidencia para concluir que estadísticamente hay una relación no significativa  $p\text{-valor} = ,922 > ,05$  entre el clima institucional y gestión pedagógica según los docentes y personal administrativo en la institución educativa N° 7084 “Peruano Suizo” UGEL N° 01 Distrito Villa el Salvador durante el año 2015.

Finalmente podemos confirmar que el clima institucional si se relaciona de manera directa y positiva con la calidad de gestión, esto significa que en una institución si mejora el clima institucional, entonces mejorará la calidad de gestión.

## 11. REFERENCIAS

- Aguerrondo, I. (2011). *El planeamiento educativo como instrumento de cambio*. Buenos Aires.
- Estrada, J. (2012). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Lima.
- Ezpeleta, J. (2011). *La gestión pedagógica de la escuela frente a las nuevas tendencias de la política educativa en América Latina*. Argentina.
- Fernández, C. (2013). *La gerencia educativa en instituciones educativas*. Lima.
- García, L. A. (2000). La gestión Pública en el nuevo milenio. *Revista de la función pública*, 139-140.
- García, M. (2013). *Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual*. Cali Colombia.
- HernandezSampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lluccio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico.: Mc.Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico.: Mc.Graw-Hill.
- IB CERE. (2013). *Materiales para la evaluación del contexto educativo*. Lima.
- Ochoa, M. J. (2014). *Relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión directiva en instituciones educativas de secundaria de la Provincia de Nazca*. Nazca.
- Salazar, J. (2013). *Clima y cultura institucional*. Santiago de Chile.
- Solis, V. (2015). *Clima institucional y gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 7084 "Peruano Suizo" distrito de Villa el Salvador, Lima 2015*. Lima.
- Tomaylla, A. (2011). *Didáctica de la Administración y Gestión Escolar*. Argentina.
- Drucker, (1999). *Gestión empresarial*
- .

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO: Clima Institucional y Calidad de Gestión en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de Abancay - 2018.**

| PROBLEMA   | OBJETIVOS  | HIPOTESIS  | VARIABLES/<br>DIMENSIONES   | METODOLOGIA  |
|--|--|--|---|--|
| <p style="text-align: center;"><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018?</p> <p style="text-align: center;"><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la calidad de gestión institucional en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la cultura institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación y la calidad de gestión institucional en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018?</p> | <p style="text-align: center;"><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el Clima institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.</p> <p style="text-align: center;"><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la cultura institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la comunicación y la calidad de gestión institucional en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.</p> | <p style="text-align: center;"><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación significativa entre el Clima institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.</p> <p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</b></p> <p>Existe relación significativa entre la cultura institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la cultura institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación y la calidad de gestión institucional en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay, 2018.</p> | <p style="text-align: center;"><b>Variable 1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Clima institucional Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima organizacional</li> <li>• Cultura institucional</li> <li>• Comunicación</li> </ul> <p>Autor: Luis Gonzales, Grande Castilla</p> <p style="text-align: center;"><b>Variable 2</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Calidad de gestión Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión institucional</li> <li>• Gestión pedagógica</li> </ul> | <p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Básico sustantivo</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo – Correlacional</p> <p><b>Grafico</b></p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M --- X1     M --- Y1     X1 &lt;--&gt;  r  Y1             </pre> </div> <p><b>Donde:</b><br/> M= Muestra<br/> X: variable 1<br/> Y: Variable 2<br/> R= correlación</p> <p><b>Población:</b><br/> 60 docentes</p> <p><b>Muestra:</b> No probabilístico.<br/> Será una muestra universal, debido a que la población será igual a la muestra de estudio.</p> |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  | <p><b>Selección de la muestra:</b><br/>Por determinación propia.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b><br/><b>Técnica:</b> Encuesta<br/><b>Instrumento:</b> Cuestionario<br/><b>Método de análisis de datos:</b></p> <p>Se utilizará la estadística descriptiva con tablas de frecuencia y porcentajes, además de figuras estadísticas.</p> <p>Por otro lado, se utilizará la estadística inferencial con tablas y figuras de correlación.</p> <p>Se realizará la prueba de hipótesis con la Chi cuadrada calculada y de la tabla estandarizada.</p> |
|--|--|--|--|---|

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 01: CLIMA INSTITUCIONAL**

| <b>DIMENSIONES</b>            | <b>INDICADORES</b>  | <b>PESO</b>  | <b>Nro. ITEMS</b> | <b>ITEMS/REACTIVOS</b>  | <b>VALORACIÓN</b>  |
|-------------------------------|---|--------------|-------------------|---|--|
| <b>Clima organizacional</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Organización</li> <li>• Motivación</li> <li>• Dinámica de grupo</li> <li>• Estado emocional</li> <li>• Comportamiento de los trabajadores</li> <li>• Percepción colectiva</li> </ul> | <b>33,3%</b> | <b>7</b>          | <p>¿Cómo califica las relaciones interpersonales entre los docentes de su institución?</p> <p>¿Cuál es su apreciación sobre el nivel de organización entre los docentes de su institución?</p> <p>¿Cómo califica el nivel de motivación que muestran los docentes de su institución?</p> <p>¿Cómo evalúa la aplicación de dinámicas de grupo entre los docentes de su institución?</p> <p>¿Cuál es su apreciación sobre el estado emocional que muestran los docentes de su institución?</p> <p>¿Cómo califica el nivel de comportamiento laboral en los docentes de su institución?</p> <p>¿Cómo califica la percepción colectiva de los docentes de su institución?</p> | <p>Muy bueno (5)</p> <p>Bueno (4)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Malo (2)</p> <p>Muy malo (1)</p> |
| <b>Cultura organizacional</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud laboral</li> <li>• Integración laboral</li> <li>• Experiencias laborales</li> <li>• Hábitos laborales</li> <li>• Costumbres laborales</li> <li>• Valores</li> <li>• Creencias a nivel institucional</li> </ul>     | <b>33,3%</b> | <b>7</b>          | <p>¿Cómo evalúa la actitud laboral en los docentes de su institución?</p> <p>¿Cuál es su percepción sobre la integración laboral entre docentes de su institución?</p> <p>¿Cómo califica las experiencias laborales que demuestran los docentes de su institución?</p> <p>¿Cuál es su apreciación respecto a los hábitos laborales en los docentes de su institución?</p> <p>¿Cómo califica las costumbres laborales en los docentes de su institución?</p> <p>¿Cuál es la percepción que tiene respecto a la práctica de valores en los docentes de su institución?</p>  | <p>Muy bueno (5)</p> <p>Bueno (4)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Malo (2)</p> <p>Muy malo (1)</p> |

|                     |  |              |           |  |   |
|---------------------|--|--------------|-----------|--|---|
|                     |  |              |           | institución?<br>¿Cómo evalúa las prácticas de algunas creencias a nivel institucional?   |   |
| <b>Comunicación</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Delegación de funciones</li> <li>• Recepción de instrucciones</li> <li>• Emisión de informes</li> <li>• Participación activa</li> <li>• Comunicación interna</li> <li>• Redes de comunicación</li> </ul> | <b>33,3%</b> | <b>7</b>  | ¿Cómo evalúa la práctica de una comunicación asertiva entre los docentes de su institución?<br>¿Cómo califica la asignación de responsabilidades entre docentes de su institución?<br>¿Cómo evalúa la recepción de instrucciones a los docentes a nivel institucional?<br>¿Cómo percibe la emisión de informes de los docentes a nivel de su institución?<br>¿Cómo percibe la participación activa entre los docentes de su institución?<br>¿Cómo evalúa la comunicación interna entre los docentes de su institución?<br>¿Cómo percibe la implementación de redes de comunicación entre los docentes de su institución? | Muy bueno (5)<br>Bueno (4)<br>Regular (3)<br>Malo (2)<br>Muy malo (1) |
| <b>TOTAL</b>        |  | <b>100%</b>  | <b>21</b> |  |   |

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 02: CALIDAD DE GESTIÓN**

| DIMENSIONES                  | INDICADORES   | PESO        | Nro. ITEMS | ITEMS/REACTIVOS   | VALORACIÓN   |
|------------------------------|---|-------------|------------|---|--|
| <b>Gestión institucional</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Organización</li> <li>• Ejecución</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Control</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Toma de decisiones</li> </ul>   | <b>50%</b>  | <b>7</b>   | <p>¿Cómo evalúa el proceso de planificación en los docentes de su institución?</p> <p>¿Cómo califica la organización entre los docentes de su institución?</p> <p>¿Cómo califica el proceso de ejecución de funciones en los docentes de su institución?</p> <p>¿Cómo califica el proceso de evaluación en los docentes de su institución?</p> <p>¿Cuál es su apreciación sobre el control que se ejerce a nivel de los docentes de su institución?</p> <p>¿Cómo califica el nivel de compromiso laboral en los docentes de su institución?</p> <p>¿Cómo percibe el nivel de toma de decisiones en los docentes de su institución?</p>  | <p>Muy bueno (5)</p> <p>Bueno (4)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Malo (2)</p> <p>Muy malo (1)</p> |
| <b>Gestión pedagógica</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo pedagógico</li> <li>• Compromiso institucional</li> <li>• Condiciones pedagógicas</li> <li>• Manejo de estrategias metodológicas</li> <li>• Manejo de instrumentos de evaluación</li> <li>• Planificación curricular</li> <li>• Evaluación curricular</li> </ul> | <b>50%</b>  | <b>7</b>   | <p>¿Cómo percibe el nivel de liderazgo pedagógico que los docentes de su institución ejercen en el cumplimiento de sus funciones?</p> <p>¿Cómo califica el nivel de compromiso institucional a nivel de los docentes de su institución?</p> <p>¿Cómo evalúa las condiciones pedagógicas que se presentan a nivel institucional?</p> <p>¿Cuál es su apreciación respecto al nivel de manejo de estrategias metodológicas en los docentes de su institución?</p> <p>¿Cómo evalúa el manejo de instrumentos de evaluación en los docentes de su institución?</p> <p>¿Cómo califica la planificación curricular en los docentes de su institución?</p> <p>¿Cómo califica el proceso de evaluación curricular en los docentes de su institución?</p> | <p>Muy bueno (5)</p> <p>Bueno (4)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Malo (2)</p> <p>Muy malo (1)</p> |
| <b>TOTAL</b>                 |   | <b>100%</b> | <b>14</b>  |   |  |





## CUESTIONARIO

### Distinguido(a) profesor(a):

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre “Clima institucional y la calidad de gestión en las instituciones educativas del nivel primario de Abancay - 2018”. Su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los enunciados:

| Nro. | ITEMS  | ESCALA DE VALORACIÓN |      |         |       |           |
|------|--|----------------------|------|---------|-------|-----------|
|      |  | Muy malo             | Malo | Regular | Bueno | Muy bueno |
| 1    | ¿Cómo califica las relaciones interpersonales entre los docentes de su institución?            |                      |      |         |       |           |
| 2    | ¿Cuál es su apreciación sobre el nivel de organización entre los docentes de su institución?   |                      |      |         |       |           |
| 3    | ¿Cómo califica el nivel de motivación que muestran los docentes de su institución?             |                      |      |         |       |           |
| 4    | ¿Cómo evalúa la aplicación de dinámicas de grupo entre los docentes de su institución?         |                      |      |         |       |           |
| 5    | ¿Cuál es su apreciación sobre el estado emocional que muestran los docentes de su institución? |                      |      |         |       |           |
| 6    | ¿Cómo califica el nivel de comportamiento laboral en los docentes de su institución?           |                      |      |         |       |           |
| 7    | ¿Cómo califica la percepción colectiva de los docentes de su institución?                      |                      |      |         |       |           |
| 8    | ¿Cómo evalúa la actitud laboral en los docentes de su institución?                             |                      |      |         |       |           |
| 9    | ¿Cuál es su percepción sobre la integración laboral entre docentes de su institución?          |                      |      |         |       |           |
| 10   | ¿Cómo califica las experiencias laborales que demuestran los docentes de su institución?       |                      |      |         |       |           |
| 11   | ¿Cuál es su apreciación respecto a los hábitos laborales en los docentes de su institución?    |                      |      |         |       |           |
| 12   | ¿Cómo califica las costumbres laborales en los docentes de su institución?                     |                      |      |         |       |           |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 13 | ¿Cuál es la percepción que tiene respecto a la práctica de valores en los docentes de su institución?                          |  |  |  |  |  |
| 14 | ¿Cómo evalúa las prácticas de algunas creencias a nivel institucional?   |  |  |  |  |  |
| 15 | ¿Cómo evalúa la práctica de una comunicación asertiva entre los docentes de su institución?                                    |  |  |  |  |  |
| 16 | ¿Cómo califica la asignación de responsabilidades entre docentes de su institución?  |  |  |  |  |  |
| 17 | ¿Cómo evalúa la recepción de instrucciones a los docentes a nivel institucional?   |  |  |  |  |  |
| 18 | ¿Cómo percibe la emisión de informes de los docentes a nivel de su institución?  |  |  |  |  |  |
| 19 | ¿Cómo percibe la participación activa entre los docentes de su institución?  |  |  |  |  |  |
| 20 | ¿Cómo evalúa la comunicación interna entre los docentes de su institución?   |  |  |  |  |  |
| 21 | ¿Cómo percibe la implementación de redes de comunicación entre los docentes de su institución?                                 |  |  |  |  |  |
| 22 | ¿Cómo evalúa el proceso de planificación en los docentes de su institución?  |  |  |  |  |  |
| 23 | ¿Cómo califica la organización entre los docentes de su institución?   |  |  |  |  |  |
| 24 | ¿Cómo califica el proceso de ejecución de funciones en los docentes de su institución?   |  |  |  |  |  |
| 25 | ¿Cómo califica el proceso de evaluación en los docentes de su institución?   |  |  |  |  |  |
| 26 | ¿Cuál es su apreciación sobre el control que se ejerce a nivel de los docentes de su institución?                              |  |  |  |  |  |
| 27 | ¿Cómo califica el nivel de compromiso laboral en los docentes de su institución?   |  |  |  |  |  |
| 28 | ¿Cómo percibe el nivel de toma de decisiones en los docentes de su institución?  |  |  |  |  |  |
| 29 | ¿Cómo percibe el nivel de liderazgo pedagógico que los docentes de su institución ejercen en el cumplimiento de sus funciones? |  |  |  |  |  |
| 30 | ¿Cómo califica el nivel de compromiso institucional a nivel de los docentes de su institución?                                 |  |  |  |  |  |
| 31 | ¿Cómo evalúa las condiciones pedagógicas que se presentan a nivel institucional?   |  |  |  |  |  |
| 32 | ¿Cuál es su apreciación respecto al nivel de manejo de estrategias metodológicas en los docentes de su institución?            |  |  |  |  |  |
| 33 | ¿Cómo evalúa el manejo de instrumentos de evaluación en los docentes de su institución?  |  |  |  |  |  |
| 34 | ¿Cómo califica la planificación curricular en los docentes de su institución?  |  |  |  |  |  |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 35 | ¿Cómo califica el proceso de evaluación curricular en los docentes de su institución? |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|

***Gracias por su colaboración***







Visible: 7 de 7 variables

|    | D1X | D2X | D3X | VX | D1Y | D2Y | VY | var | var | var | var | var | var | var | var | var |
|----|-----|-----|-----|----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1  | 4   | 4   | 4   | 4  | 4   | 4   | 4  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 2  | 2   | 2   | 2   | 2  | 2   | 2   | 2  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 3  | 4   | 4   | 4   | 4  | 4   | 4   | 4  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 4  | 5   | 4   | 4   | 4  | 5   | 4   | 5  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 5  | 4   | 4   | 4   | 4  | 4   | 4   | 4  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 6  | 3   | 4   | 3   | 3  | 3   | 4   | 4  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 7  | 3   | 3   | 3   | 3  | 3   | 4   | 4  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 8  | 3   | 4   | 4   | 4  | 4   | 3   | 4  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 9  | 3   | 4   | 4   | 4  | 4   | 3   | 4  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 10 | 2   | 2   | 2   | 2  | 2   | 2   | 2  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 11 | 4   | 4   | 4   | 4  | 4   | 4   | 4  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 12 | 4   | 4   | 4   | 4  | 4   | 4   | 4  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 13 | 4   | 4   | 3   | 4  | 4   | 4   | 4  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 14 | 4   | 4   | 4   | 4  | 4   | 4   | 4  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 15 | 4   | 4   | 4   | 4  | 5   | 4   | 4  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 16 | 5   | 5   | 5   | 5  | 3   | 3   | 3  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 17 | 4   | 4   | 4   | 4  | 4   | 4   | 4  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 18 | 4   | 4   | 4   | 4  | 5   | 4   | 4  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 19 | 4   | 4   | 4   | 4  | 5   | 5   | 5  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 20 | 3   | 3   | 3   | 3  | 3   | 3   | 3  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 21 | 3   | 3   | 3   | 3  | 3   | 3   | 3  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 22 | 4   | 4   | 4   | 4  | 4   | 3   | 4  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 23 | 3   | 3   | 3   | 3  | 3   | 3   | 3  |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON




**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS  
TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Raúl Ochoa Cruz, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Clima Institucional y Calidad de Gestión en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de Abancay, 2018**" de las estudiantes **María Esther Triveño Pampas y María Edith Triveño Pampas**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado del **14%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Abancay agosto del 2018.

  
.....  
Raúl Ochoa Cruz  
DNI 31009561



Clima Institucional y Calidad de Gestión en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de Abancay, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

AUTORES:

Bach. María Lisbet Triveño Pampas

Bach. María Fátima Triveño Pampas

ASESOR:

Dr. Raúl Ochoa Cruz

SECCIÓN:

Educación.

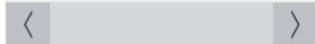
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

Resumen de coincidencias X

14 %



|   |  |        |
|---|--|--------|
| 1 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante  | 8 % >  |
| 2 | Entregado a Pontificia ...<br>Trabajo del estudiante | 1 % >  |
| 3 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante  | 1 % >  |
| 4 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante  | 1 % >  |
| 5 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante  | 1 % >  |
| 6 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante  | <1 % > |
| 7 | Entregado a Universida...<br>Trabajo del estudiante  | <1 % > |

Vertical toolbar with icons for document, checkmark, edit, grid, 14 items, filter, funnel, no, download, and info.





