



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION**

**Habilidades gerenciales y clima Institucional en las instituciones  
educativas de la Red 03, Ugel 06, Lima – 2022**

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Sudario Carlos, Diana Yannet ([orcid.org/0000-0002-7581-4389](https://orcid.org/0000-0002-7581-4389))

**ASESOR:**

Mg. Bravo Huaynates, Guido Junior ([orcid.org/0000-0002-4148-2291](https://orcid.org/0000-0002-4148-2291))

**CO-ASESOR:**

Dr. Chero Valdivieso, Henry Alberto (<https://orcid.org/0000-0002-3179-2958>)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi abuelo Basilio que está en el cielo,  
quien me enseñó el valor del esfuerzo.

A Dios, por su infinita bondad.

A mi esposo, por su apoyo incondicional.

A la inspiración de mi vida mis hijos,  
Alfredo Nilo y Oscar, a mis padres y a mi  
familia por su comprensión y ser el motivo  
para seguir superándome.

## **Agradecimiento**

A la Escuela de Post Grado y docentes de la Universidad Cesar Vallejo sede Ate – Lima por la oportunidad de estudiar esta maestría. A la Dra. Helga, directora de la Escuela de esta Escuela de Posgrado sede Ate – Lima, por su apoyo. A mi asesor Mg. Guido Junior Bravo Huaynates por su apoyo permanente en el desarrollo de la tesis

A los directores y docentes de las 5 instituciones educativas que fueron parte de este estudio, por el apoyo en la aplicación de instrumentos. A mis familiares por estar siempre conmigo en todo momento.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>13</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variable y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>19</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>24</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>26</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>27</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>28</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>37</b>

## Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de niveles de la variable habilidades gerenciales	19
Tabla 2	Distribución de niveles de la variable clima institucional	20
Tabla 3	Correlación entre Habilidades gerenciales y clima institucional	21
Tabla 4	Correlación entre Habilidades conceptuales y clima institucional.	22
Tabla 5	Correlación entre Habilidades humanas y clima institucional	22
Tabla 6	Correlación entre Habilidades técnicas y clima institucional	23

## Índice de figuras

Figura 1	Diagrama de diseño correlacional	13
Figura 2	Distribución de niveles de la variable habilidades gerenciales	19
Figura 3	Distribución de niveles de la variable clima institucional	20

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima institucional en las instituciones educativas de la Red 03, Ugel 06, Lima 2022. Teniendo en cuenta el criterio de una investigación de tipo de estudio básico descriptivo – correlacional, ya que están orientados a describir las variables de estudio en la muestra seleccionada, se trabajó con una muestra conformada por 5 Instituciones Educativas de la Red 03, Ugel 06, de ambos sexos, entre docente, auxiliares y personal administrativo quienes laboran en la Institución Educativa “José Abelardo Quiñones”, Institución Educativa N°1231 “José Luis Bustamante y Rivero”, Institución Educativa Inicial 099 “Cahuide”, Institución Educativa N° 500 “El Bosque”, Institución Educativa Inicial N° 142 “Grumete Medina”. Se les aplicó 2 cuestionarios tipo Likert para medir las 2 variables propuestas en la presente investigación. Luego del procesamiento, interpretación y análisis del conjunto de datos estadísticos se concluyó que existe relación entre ambas variables según el Rho de Spearman de 0,683 lo que indica que existe una relación significativa entre las variables habilidades gerenciales y clima institucional.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, clima institucional, habilidades gerenciales, comunicación, gestión.

## **Abstract**

The objective of this research work is to determine the relationship between managerial skills and institutional climate in the educational institutions of Red 03, Ugel 06, Lima 2022. Taking into account the criterion of a basic descriptive study type research - correlational, Since they are oriented to describe the study variables in the selected sample, we worked with a sample made up of 5 Educational Institutions of Network 03, Ugel 06, of both sexes, including teachers, assistants and administrative staff who work in the Educational Institution "José Abelardo Quiñones", Educational Institution N°. 1231 "José Luis Bustamante y Rivero", Initial Educational Institution 099 "Cahuido", Educational Institution N°. 500 "El Bosque", Initial Educational Institution N°. 142 "Grumete Medina". Two Likert-type questionnaires were applied to measure the two variables proposed in this research. After the processing, interpretation and analysis of the statistical data set, it was concluded that there is a relationship between both variables according to Spearman's Rho of 0.683, which indicates that there is a significant relationship between the variables management skills and institutional climate.

**Keywords: Executive leadership, institutional climate, management skills, communication, management.**



## I. INTRODUCCIÓN

La coyuntura planetaria en la actualidad se muestra caracterizada por la incertidumbre e inestabilidad, el mundo globalizado y competitivo las instituciones escolares compiten por calidad de servicios y recursos, en particular los intangibles, ya que los tangibles está claro cuáles son y cuáles son los necesarios. Sin embargo, los recursos intangibles como las posiciones de gerencia o dirección, conforman un factor diferencial en las escuelas y también escaso, debido a que se conforman por un conjunto de habilidades específicas que les permiten dirigir dichas organizaciones, de manera efectiva y contextual, enfrentando de este modo los retos que el mundo competitivo que hoy en día se exige, en tal sentido los procesos de globalización permiten visualizar la preponderancia de la persona, donde se es necesario hacer mayor énfasis en sus características personales que necesite poseer un líder con un excelente desempeño laboral, el aumento del desempeño de los lideres implica el mejoramiento de sus capacidades resolutivas, pedagógicas, de gestión, sociales y afectivas frente a situaciones problemáticas.

Albornoz (2022) señala que los individuos que ocupan posiciones de gerencia o dirección ejercen patrones clave de comportamientos que generan resultados en la organización, puesto que sus acciones afectan a todo su entorno laboral, ejerciendo una influencia sutil pero efectiva en los trabajadores de la organización. En este sentido puede considerarse que ejercer dichos puestos constituye una función especializada, con responsabilidades (Bravo, 2021). Es decir, quien está en una posición de gerencia o dirección, debe considerar que se convierte en un referente para los demás trabajadores y para la organización, además de estar a cargo de las decisiones que implicarán giros o cambios adaptativos. De ello se derivan acciones específicas como motivar al equipo de trabajo y de este modo levantar el incremento organizacional entre otros.

García et al. (2017) afirma que la labor de un gerente es primordial, asumiendo que es el llamado a planear, sistematizar, administrar y elaborar las operaciones fundamentales, para generar una adecuada gestión en la organización, por lo que el ejercicio de este puesto demanda un repertorio de destrezas, conocimientos y habilidades específicas; entre las cuáles puede

mencionarse, el liderazgo, iniciativa, organización, habilidades sociales, dirección, control, las cuáles habilitan al directivo. Sin embargo, en el medio educativo y cultural, suele ser muy escaso el recurso humano con este perfil de habilidades.

Al respecto, el Minedu (2014) indica en el Marco de buen desempeño directivo, que las habilidades de dirección y gestión vinculadas con el liderazgo pedagógico constituyen el segundo factor de influencia del logro de aprendizajes después de la acción docente, es decir, tienen un grado de impacto real y vinculante de los aprendizajes en los niños, niñas y adolescentes. Al respecto existen diversos estudios que señalan la relevancia del liderazgo pedagógico como factor del aprendizaje de los estudiantes, siendo el segundo factor de importancia después del desempeño docente.

En este sentido, se reconoce que, esta acción de los directivos es clave e indirecta, en el aprendizaje de los estudiantes, siendo la acción docente el primer factor. Pero existe evidencia que indica la posición gravitante que ejercen los directivos escolares al ser responsables de generar las condiciones favorables para el aprendizaje, tales como, la calidad de la práctica docente, las formas de evaluación, la retroalimentación, el clima institucional, la participación de actores locales, entre otros, relacionados con el funcionamiento de la escuela, de esta manera, puede afirmarse que el papel de los directivos define la calidad de los aprendizajes en cuanto a las condiciones reales de la institución escolar.

En relación al clima institucional, si bien se considera una percepción subjetiva Chauz, (2012) lo considera como un conjunto de relaciones entre docentes, estudiantes, directivos, tutores, personal de apoyo, auxiliares, padres de familia y personal administrativo. Referido al entorno generado en una institución educativa, es decir, las vivencias entre los actores principales de la comunidad educativa, este ambiente incluye, el trato, las relaciones interpersonales, la comunicación y el estilo de gestión.

De acuerdo a las consideraciones señaladas, a continuación, se plantea el problema general del presente estudio ¿Cuál es la relación de las habilidades gerenciales y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022? Asimismo, los problemas específicos que se plantean consideran

las dimensiones de la primera variable en relación con la segunda variable, y se expresan del siguiente modo. ¿Cuál es la relación de las habilidades conceptuales, habilidades humanas, habilidades técnicas y clima institucional en las instituciones educativas de la Red N° 03, Ugel 06, Lima 2022?

Las habilidades gerenciales son ideas fijas muy importante ya que dichas habilidades son necesarias para poder coordinar, gestionar y dirigir instituciones educativas desde un punto de vista de un líder, en cierto modo no solo se necesita tener conocimientos sino también un adecuado manejo de grupo tratando de esta manera de guiarlos hacia el camino del éxito. Además, todo esto es muy necesario para que se pueda formar un buen clima institucional.

Asimismo, bajo la misma estructura, se plantearon los objetivos, siendo el objetivo general, determinar la relación de las habilidades gerenciales y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022. Mientras que los objetivos específicos, son, determinar la relación entre las habilidades conceptuales, habilidades humanas, habilidades técnicas y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022.

También se planteó el sistema de hipótesis del siguiente modo, la hipótesis general existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022 y las hipótesis específicas fueron, existe, relación significativa entre las habilidades conceptuales, habilidades humanas, habilidades técnicas y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022.

La justificación de la presente investigación pretende ayudar a aclarar los conocimientos de habilidades gerenciales y clima institucional el cual es muy necesario de conocer y poder establecerla en la Institución. Practica: Los posibles resultados que se obtendrá después de esta investigación servirán para conocer la conexión entre ambas variables. Metodológica: Se aplica el enfoque cuantitativo debido a que en este análisis se evidencia el vínculo de las habilidades gerenciales con el clima institucional pudiendo ser útil para analizar dicha relación a nivel estadístico, estableciendo criterios para la relación entre ambas, brindando de esta manera un nuevo instrumento de medición. Teórica: la importancia radica en reducir

los vacíos de información entre ambas variables fortaleciendo teorías usadas en la investigación

## II. MARCO TEÓRICO

En apoyo al análisis de las variables se exponen los referentes nacionales como Llactahuamán (2018), quien en su estudio tiene como objetivo determinar la conexión que se pueda ver entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la Institución Educativa Pública de “San Juan” de la ciudad de Ayacucho. De enfoque cuantitativo, sin intervención y descriptivo correlacional. La población constituida por 90 profesores de los cuales se seleccionó a 67. La técnica empleada fue la encuesta a través de un cuestionario, se usó el Tau\_b de Kendall = 0,804, reflejando una evidente conexión alta de las variables a un nivel significativo de  $0,000 < 0.05$ . Concluyéndose la existencia de relación entre el liderazgo directivo y el clima institucional.

Rutti (2020) En la tesis de segunda especialidad que tiene como objetivo instaurar la relación que se pueda observar entre las habilidades directivas y clima organizacional en la Institución Educativa “María Inmaculada” de la ciudad de Huancayo. Método descriptivo correlacional, de muestreo censal = 90, se usó una encuesta y un cuestionario como instrumentos, del mismo modo se usó la correlación de Spearman = 0,443 siendo está una correlación moderada, concluyéndose que se observa la relación significativa de las habilidades directivas con el clima organizacional.

Soto y Solano (2020) En tesis de segunda especialidad que tiene como objetivo precisar la correlación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” del distrito de Huayllay. De tipo básica, relacional. La población compuesta de 20 personas, directivos, docentes y administrativos. Se evidenció que el coeficiente de relación de Pearson es de 0.842, concluyendo que si hay un mejor nivel en el clima institucional a este le corresponde un mejor nivel en el desempeño laboral de los docentes y si es bajo el nivel en el clima institucional a este le corresponderá un bajo nivel de desempeño en el trabajo de los educadores.

Barriento y Alania (2021) en su artículo científico que tiene como punto a determinar es la relación entre el liderazgo directivo y clima institucional. Tipo descriptivo correlacional transversal, con una porción de 173 profesores. Se usó la

correlación de Rho Spearman = 0,573 y un valor igual a 0,000 ( $< 0.05$ ). Concluyendo que el dominio del director se relaciona, de modo significativo, con el clima institucional, dicha relación es directa.

Rodríguez (2021) en su tesis, realizada en la provincia de Angaraes, que tiene como objetivo instaurar la conexión que existe entre liderazgo directivo y clima organizacional. Tipo básica, descriptivo, se utilizó dos cuestionarios tipo Likert. Se usó Rho de Spearman = 0,408, siendo una correlación moderada. Debido a su investigación, se llegó a concluir que a mayor liderazgo directivo, mayor clima organizacional.

Dentro de los estudios locales tenemos a Chaparro (2017) y su tesis que tiene como punto de llegada establecer la afinidad que hay entre el liderato directivo y clima Institucional. Tipo básico, cuantitativo sin intervención, transversal y correlacional, la población fue 86 docentes elegidos probabilísticamente. Se utilizó la rho Spearman = ,755 siendo una conexión fuerte y positiva y con un valor  $p = ,000$  por debajo del valor de  $p = ,05$ . Así pudo concluir que el trabajo de líder del director está conectado con el clima institucional.

Charry (2018) menciona en su artículo científico, el cual tiene como propósito determinar la relación entre comunicación interna y clima organizacional, de tipo cuantitativo sin intervención, constituido por 200 trabajadores usando un muestreo probabilístico aleatorio simple estratificada, fueron aplicados 2 cuestionarios tipo liker. Llegó a la conclusión de la aparición de una relación considerable, favorable y muy fuerte de  $r = 0.959$  entre la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional.

Hernández (2020) en su artículo científico que tiene como objetivo verificar qué extensión de la cultura organizacional se conectan con las habilidades gerenciales en un enfoque cuantitativo, no experimental, tipos: descriptivo, correlacional y transeccional. Por último, la variable revelación es la “cultura organizacional” que afecta favorablemente al criterio de “habilidades gerenciales”, ya que su  $t$  de Student 9.879 y con un  $p$ -valor de 0.000 y por debajo a 0.05. En síntesis, la cultura organizacional se relaciona favorablemente con las habilidades gerenciales.

Tasayco (2021) en su tesis que tiene como meta expresar la conexión del liderazgo directivo con la parte del clima organizacional. Es de tipo aplicado, cuantitativo, hipotético deductivo, correlacional sin intervención transaccional, la muestra de 52 docentes. Se usó la correlación de Spearman = 0,519 siendo positiva y moderada, con un valor de correlación de 0,519. Llegando a la síntesis de que el liderazgo directivo eficiente conlleva a instaurar un clima organizacional bueno y viceversa.

Sánchez (2021) en su artículo científico que tiene como punto de llegada tiende a disponer la relación entre la forma de liderazgo y la gestión institucional que ejerce el director junto a la población compuesta por 27 docentes y 680 estudiantes, y la muestra será a todos los docentes y 252 estudiantes. Se evidenció que hay una conexión significativa entre las formas de liderazgo ejercido por el director y la Gestión Institucional solo en el caso de los estudiantes ( $\chi^2 = 511,095$ ,  $p - \text{valor} = 0,000 < \alpha = 0,005$ ), siendo lo contrario con los profesores.

Como parte de los estudios internacionales tenemos a Isea et al. (2017) en su apartado científico que como finalidad fue estudiar la importancia del estilo del gerente sobre la comunicación, de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, se empleó un cuestionario tipo Likert, la muestra examinada en 20 profesores de la Escuela Bolivariana "Ciudad Varyná" del municipio Barinas en Venezuela, se validó el instrumento por un personal especializado y la fiabilidad dada por el alfa de Cronbach, concluyendo que cada gerente en función a su estilo puede impactar en forma directa los métodos comunicativos para promover objetivos, favorecer el trabajo en equipo y así asegurar la operatividad de las Instituciones.

Ifeanyi (2018) indica en su artículo científico que tiene el objeto de definir la conexión que existe del clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores académicos en universidades privadas seleccionadas en el sureste de Nigeria. Se empleó un cuestionario de autoadministrado de una muestra aleatoria intencional de 182 miembros del personal académico. Se usó como estadígrafo el  $r$  de Pearson donde se reveló que existe un vínculo significativo y positivo entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, pues los resultados evidenciaron que

existe una relación muy alta de las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral.

Akhmad (2020) en su artículo, que se aplicó en Indonesia, tiene como propósito analizar la relación (1) habilidades gerenciales de los directores con el clima organizacional, (2) habilidades de supervisión académica con el clima organizacional, (3) habilidades gerenciales de los directores sobre el desempeño docente, (4) supervisión académica habilidades sobre el desempeño docente, (5) clima organizacional sobre el desempeño docente, (6) habilidades gerenciales de los directores sobre el desempeño docente, (7) habilidades de supervisión académica sobre el desempeño docente. Cuantitativa de diseño ex post factor. Se usó 31 encuestados, usando una regresión lineal como estadígrafo. Se encontró que (1) existía una vinculación de las habilidades gerenciales del director con el clima organizacional  $=0.327$ ; (2) se evidencia una relación entre las habilidades de supervisión académica y los resultados del clima organizacional  $=0.624$ ; (3) se ve una conexión entre habilidades gerenciales del director y el trabajo docente  $=0.457$ ; (4) existe conexión entre las habilidades de supervisión académica y el desempeño docente  $=0.277$ ; (5) existe una relación entre clima organizacional y el desempeño docente  $=0.272$ ; (6) las habilidades gerenciales del director y el desempeño docente  $= 0.5459$  se relacionan, por ende existen; (7) también se evidencia la relación entre las habilidades de supervisión académica y la labor del docente a través del clima organizacional  $=0.4516$ .

Yavuz et al (2018) en su artículo científico que tiene como propósito revelar los efectos de las habilidades directivas de los gerentes en el clima organizacional, según las opiniones de los empleados que trabajan en la Dirección de Servicios a la Juventud . Como muestra fue 73 empleados elegidos al azar de 5 ciudades de Turquía (Elazığ, Diyarbakır, Gümüşhane, Isparta, Kırklareli). Se adoptó la “Escala de Contribuciones de las Habilidades Gerenciales Percibidas de los Gerentes a la Escala de Clima Organizacional”, se adoptó el test de U de Mann-Whitney, mientras que la prueba H de Kruskal-Wallis se adoptó las comparaciones de grupos múltiples. No se observó diferencia estadística significativa según las variables de estado civil y nivel educativo del grupo de muestra.



Camacho (2008) define: aptitud para guiar y proyectar a otras personas para cumplir con varias iniciativas, así mismo es la capacidad para resolver problemas entre los individuos. Así mismo, Griffin (2011) nos dice que son métodos personales que se ven de forma interna, y también son conceptuales, diagnósticas, de comunicación, toma de decisiones y habilidades del uso del tiempo. Además Whetten y Cameron (2011) indica que es la conexión mediante el cual se ve la destreza, la práctica de la administración, y hace uso de herramientas, técnicas, atributos de la personalidad y el estilo, así pueden originar efectos enérgicos dentro de las organizaciones. Todos estos antecedentes son base de mi investigación, pues van por la misma vía. Por otro lado, Amaya (2019) nos afirma que son destrezas que consienten liderar con seguridad, para asistencia en lograr metas, donde afronta a un contexto de alta idoneidad que se modifica a una gran rapidez, un mundo digital y globalizado que demanda un nuevo tipo de liderazgo. Del mismo modo, Donawa y Gámez, (2018) afirma que son necesarias para revelar a sus retos, así como una tendencia innovadora que debe favorecer en el asunto de las acciones adecuadas de la enseñanza y el aprendizaje.

Cualidades esenciales de los gerentes: Adaptabilidad: Los gerentes triunfantes son maleables y de un conocimiento leal. Preparados al cambio y atentos a alcanzar las oportunidades que proceden de ellos. Son audaces y se adecuan cómodamente a los contextos nuevos e inexplorados, saben beneficiarse de los escenarios de su medio. Conocimiento: un excelente gerente no basta con solo tener cualidades, también es preciso tener sapiencias y práctica en cuanto a gestión (Díaz, 2013) Inteligencia emocional: Díaz (2013) afirma que los gerentes deben tener tranquilidad en los instantes dificultosos y firmeza ante la fluctuación. Un buen gerente es competente de tomar disposiciones razonablemente, no obstante, el contexto esté fuera de control. Delegación efectiva: la toma de disposiciones puede llevar una aspiración a ser un triunfo o una frustración por lo que es de suma importancia encargar eficientemente las funciones del grupo. Comunicación asertiva: un gerente es tener la capacidad de comunicarse con su grupo de trabajo, por esa razón, se demanda de rectitud para transferir su postura, sin excesivo rigor, esto podría interpretarse como abandono o despego por parte de los demás coagentes. Lo ideal es inquirir un control entre ambos extremos

dirigiéndose de forma partidaria y educada. Ser autónomo y responsable: un gerente destacado es aquel que puede tomar disposiciones con autonomía y seguridad, así como adjudicarse el compromiso de sus resultados. Las condiciones de un gerente se ven amparadas por una honestidad sólida y positiva toma de medidas (Humberto, 2020).

Las dimensiones que se estudiarán son:

Las Habilidades conceptuales según Robbins y DeCenzo (2009) son referidas a la capacidad intelectual para examinar y establecer contextos complicados, ya que asiste a los gerentes a hallar como articular las cosas y les provee la toma de medidas considerables. Por otro lado Rojas (2022) nos dice que son las capacidades y velocidad intelectual que tiene un gerente para componer y regularizar los intereses y las acciones de la organización, entendiendo el trabajo de cada grupo y su relación con los demás. Fernández (2010) afirma que: se presentan de forma que un gerente se asocia con los trabajadores a su cargo e incluyen la cualidad de motivar, denegar, coordinar, persuadir, comunicar y resolver conflictos.

Habilidades interpersonales: incluye la capacidad para pensar, instruir y motivarlos, trabajando con ellos, ya sea en forma particular o en conjunto, puesto que los gerentes realizan las acciones por intermedio de otros, deben tener excelentes destrezas para comunicar, motivar y comisionar (Robbins y DeCenzo, 2009). Fernández (2010) afirma que estas destrezas se revelan en forma que el gerente se corresponde con los trabajadores a su cargo incluyendo la capacidad de motivar, encomendar, reorganizar, inducir, informar y solucionar problemas. Por su parte Rojas (2022) nos define como la capacidad que posee el gerente para trabajar con los demás, inmerso en un lugar favorable para entender y comprender, por ende es la versatilidad que poseen ciertos individuos para motivar trabajo con su entorno.

Habilidades técnicas según Robbins y DeCenzo (2009) se trata de la aptitud para destinar experiencias o conocimientos idóneos, suele relacionarse a procedimientos y técnicas de campos especializados. Rojas (2022) define como la

capacidad que tiene el gerente de comprender y utilizar el discernimiento de una forma educada para el bien en común.

En función con el reciente estudio se procederá a estudiar la segunda variable (Clima institucional).

Chaux (2012) define como: “interacciones de docentes, estudiantes, directiva, orientadores, trabajadores de apoyo, administrativos(as) y padres y/o madres de familia. Ramírez y Domínguez (2012) puntualizan como estándares periódicos de conductas, cualidades y emociones que determinan la vida, refiriéndose a los contextos presentes en una organización y las relaciones entre los conjuntos de trabajo, los trabajadores y el desempeño profesional. Zambrano et al. (2017) se refiere a las peculiaridades del contexto en el que se desempeñan los componentes de una organización, se percibe su particularidad como espacio físico de relaciones mutuas entre el colectivo de trabajo.

Orellana (2019) afirma que es el ambiente formado por las experiencias de los trabajadores se contextualiza en las cualidades que tienen para corresponderse entre ellos.

Se concreta como el conjunto de conocimientos de los rasgos respectivamente constantes de la organización, que intervienen en las acciones, la conducta de sus partes, y en el ambiente psicosocial en el que se despliegan los trabajadores de una organización explícita (Iglesias y Torres, 2018).

De ello podemos entender que un buen ambiente laboral es muy importante porque compartimos muchas actividades en conjunto y además son nuestras acciones las cuales podrán reflejar nuestra carga laboral.

Dimensiones:

Motivación: según Chiavenato (2009) es un asunto psicológico primordial, ya que en unión con el conocimiento, las cualidades, la personalidad y la instrucción, es uno de los elementos más significativos para percibir la conducta humana. Interactuando con otros métodos intermediarios y con el ambiente. Robbins y Judge

(2009) nos define el sentido de los métodos que incurren en el ímpetu, orientación y permanencia del esmero que ejecuta una persona para la obtención de una meta en común, las personas motivadas persisten en una tarea lo bastante para lograr su objetivo. Lockward (2011) nos define como confianza: es la base de la comunicación, siendo columnas de una buena organización. La confianza o falta de confianza o desconfianza es uno de los argumentos del liderazgo en las organizaciones. Participación: Frigerio (2002) nos invita a involucrarnos y ser parte en el esquema, consumación, cumplimiento y valoración de una propuesta específica, la participación permanente que percibe a los sujetos en el proceso de toma de disposiciones.

### III. METODOLOGÍA

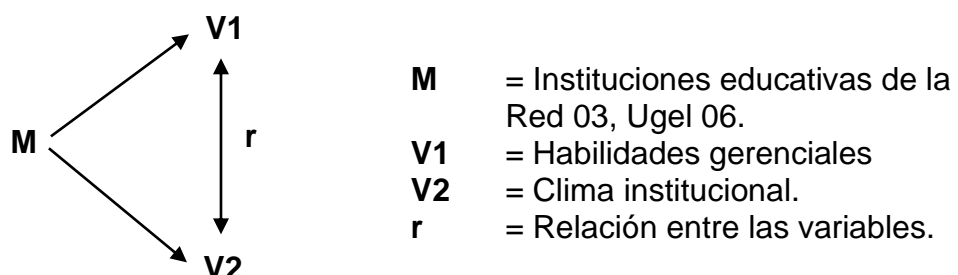
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo de investigación:** El modelo de investigación es de tipo básico no experimental apuntando a encontrar, extender y profundizar el entendimiento científico de las variables de estudio que permite resolver conflictos entre las personas (Camacho, 2008).

**3.1.2 Diseño de investigación:** Según Behar (2008) señala que el diseño es no experimental cuando el problema se observa tal cual como ocurre naturalmente sin intervenir en su desarrollo. En consecuencia, el diseño de la presente investigación fue no experimental, dado que, tampoco se manipuló las variables ni alteró la realidad percibida, realizándose la recolección de datos en un contexto real y en el momento. Por ello el nivel de investigación fue transversal descriptivo, correlacional dirigidos a describir, explicar, observar e identificar el grado de correspondencia de todas las posibles relaciones entre las variables de acuerdo con la realidad, ejecutándose en tiempos establecidos (Hernández et al. 2014).

**Figura 1**

Diagrama de diseño correlacional



En la figura 1 se observa que la M representa la muestra de estudio, V1 es la primera variables habilidades gerenciales, V2 es la segunda variable clima institucional, r es la relación entre las variables.

### 3.2. Variable y operacionalización

Las variables designan las características que pueden ser percibidas o medidas y que cambian de un sujeto a otro a lo largo del tiempo; siendo estudiadas en la presente investigación las variables de habilidades gerenciales y clima institucional.

- **Definición conceptual de la Variable Habilidades Gerenciales.**

Las habilidades gerenciales son las capacidades que una persona posee y así resolver los problemas de liderazgo en una empresa o institución de manera eficaz. Según Camacho (2008) son “habilidades que nos ayudan a guiar y organizar a un grupo de personas y de esta manera tener varias iniciativas, capacidades para resolver conflictos entre las personas” (p. 162).

- **Definición operacional de la Variable Habilidades Gerenciales.**

Las habilidades gerenciales en el presente estudio comprenden tres dimensiones, en primer lugar, las habilidades conceptuales, las que se operacionalizan en seis indicadores, en segundo lugar la dimensión habilidades humanas, las que se operacionalizan en siete indicadores, y en tercer lugar las habilidades técnicas, para las que se incluyen tres indicadores; asimismo, la escala de medición de esta variable fue una escala tipo Lickert con cinco opciones de respuesta, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre (Ver anexo 2).

- **Definición conceptual de la Variable Clima Institucional.**

El significado según Chaux, (2012) define el clima institucional como el conjunto de relaciones entre docentes, estudiantes, directiva, orientadores, personal de apoyo, padres de familia y personal administrativo (p. 90). Esto se refiere al entorno generado en una institución educativa en consecuencia a la vivencia entre los protagonistas de la comunidad

educativa, este ambiente incluye el trato entre los personajes de la comunidad educativa, relaciones interpersonales, comunicación y estilo de gestión.

- **Definición operacional de la Variable Clima institucional.**

Para su estudio, el clima institucional en el presente estudio comprende cuatro dimensiones, en primer lugar, la dimensión comunicación, la que se operacionalizó en cuatro indicadores, en segundo lugar la dimensión motivación, la que se operacionalizó en cuatro indicadores, en tercer lugar la confianza, que se operacionalizó en cuatro indicadores, finalmente la condición de trabajo, que tuvo cuatro indicadores; asimismo, la escala de medición de esta variable fue una escala tipo Lickert con cinco opciones de respuesta, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre (Ver anexo 2).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población:** Se indica según Palella y Martins (2008) que la población es “un conjunto de unidades de las que desea obtener información sobre las que se va a generar conclusiones”. En este sentido, se puede entender por población al grupo de estudio de la investigación priorizando las cualidades, tipos y particularidades del sector a estudiar, es decir, la agrupación de todos los posibles casos que concuerdan con determinados detalles. La población que abarca esta investigación son las instituciones educativas de la Red 03 de la Ugel 06.

**3.3.2 Muestra:** La muestra es una parte de la población o subconjunto, en el presente estudio se consideró una muestra constituida por 120 personas entre ellos directivos, docentes, auxiliares y el personal de servicio de cinco instituciones educativas, las cuales están ubicadas cercas uno de otro y siendo estas instituciones del nivel inicial, primaria y/o secundaria.

**3.3.3 Muestreo:** El muestreo utilizado en el presente estudio fue no probabilístico del tipo intencional, según criterios de inclusión y exclusión.

- **Criterios de inclusión:** Personas que aceptaron participar del estudio y firmaron el consentimiento informado. Directivos, docentes, auxiliares y personal de servicio que no está con licencia o permiso en las fechas de aplicación de instrumentos. Personal de ambos sexos, nombrado o contratado.
- **Criterios de exclusión:** Personas que no aceptaron participar del estudio y no firmaron el consentimiento informado. Directivos, docentes, auxiliares y personal de servicio que están con licencia o permiso en las fechas de aplicación de instrumentos.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En toda investigación es necesario llevar a cabo la recolección de datos, para así garantizar y obtener el éxito total. La recolección de datos es considerada como la medición para saber el conocimiento científico. Para ello el instrumento de recolección de datos está orientado a crear las condiciones para el sondeo. Los datos son conceptos que expresan una abstracción del mundo real, de lo sensorial, susceptible de ser percibido por los sentidos de manera directa o indirecta, donde todo lo empírico es medible, por lo que las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que nos permiten obtener información necesaria para dar respuesta a mi pregunta de investigación. La técnica utilizada fue la encuesta.

Respecto a la variable habilidades gerenciales se tomó un cuestionario constituido por 23 ítems segmentados en sus tres dimensiones: Habilidades conceptuales constituido por nueve ítems, habilidades humanas por ocho ítems y habilidades técnicas constituidas por seis ítems. Por otro lado, la variable clima institucional, en la cual se tomó un cuestionario de 18 ítems segmentados en cuatro dimensiones: comunicación constituida por



cuatro ítems, motivación constituida por cuatro ítems, confianza conformada por cuatro ítems y condición de trabajo con seis ítems.

Por lo tanto, la validez del instrumento fue por el juicio de expertos, el cual viene hacer informes que ofrecen los expertos; estas evaluaciones fueron las correcciones que se realizaron con el propósito de que la constitución de las interrogaciones sea lógica y perceptible. Es así que, el instrumento de medición se aplicó de manera presencial y virtual asegurando de esta manera la toma de muestra en su totalidad. Por ende, para todo esto se le asignó un tiempo adecuado para que los encuestados puedan responder conforme a lo señalado.

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó la prueba Alpha de Cronbach, mediante la cual se verificó que el cuestionario de Habilidades gerenciales tiene una confiabilidad de 0,947 mientras que el cuestionario de Clima institucional tiene un Alpha de Cronbach de 0,911

### **3.5. Procedimientos**

Para dar inicio al estudio de investigación se conversó con el coordinador de la Red 03 quien a su vez es director o director designado de la Institución Educativa “José Abelardo Quiñones” del distrito de Ate – Lima, para hacer de su conocimiento los objetivos del estudio y solicitar me brinde la facilidad y el consentimiento para realizar el trabajo en las instituciones de la Red 03, Ugel 06. Posteriormente se pidió el permiso a la directora de la Institución Educativa Inicial 099 “Cahuide”, luego al Director de la Institución Educativa N° 1231 “José Luis Bustamante y Rivero”, también al equipo directivo de la Institución Educativa N° 500 “El Bosque” y finalmente a la directora de la Institución Educativa Inicial 142 “Grumete Medina”, pertenecientes al distrito de Ate - Lima. Una vez solicitado los permisos se procedió a la entrevista de los sujetos de estudio a través de un cuestionario físico y virtual, para los docentes que vienen laborando de forma remota. Por ende, nuestro instrumento de medición se aplicó de manera presencial y virtual pudiéndose asegurar la participación total de los sujetos de estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el estudio descriptivo, se presentan tablas de frecuencia con porcentajes estadísticos que muestran los resultados, del mismo modo se muestran tablas que representan la relación de las variables.

Para el análisis inferencial, se organizó en una hoja de cálculo, de esta manera fue llevado al SPSS v.23 para someterlo a análisis de correlación; dada por el coeficiente de correlación de Spearman. Así mismo cabe destacar que se sometió a la prueba de normalidad.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los estudios de investigación deben de constar con patrones que respondan al cuidado de los integrantes, por ende, se delineó formalidades para certificar el bienestar del encuestado. La toma de muestra fue regularizada desde el primer instante por el directivo de la institución, salvaguardando el principio de autonomía y voluntariedad, efectuando con el principio ético de poder participar o no participar. También se tomó en cuenta el anonimato quienes contestaron el cuestionario, de este modo, no se juzgó las respuestas que brindaron, se colocó los autores que podrían aportar con la fundamentación teórica y científica en la presente investigación.

## IV. RESULTADOS

### Resultado de normalidad

Dado que la muestra es mayor que cincuenta, se aplicó el estadígrafo de Kolmogorov Smirnov para verificar la normalidad de los datos, luego, utilizando el programa IBM SPSS Versión 23, para ambas variables de estudio, se determinó utilizar la estadística no paramétrica, con el coeficiente de correlación de Spearman.

### Resultados descriptivos

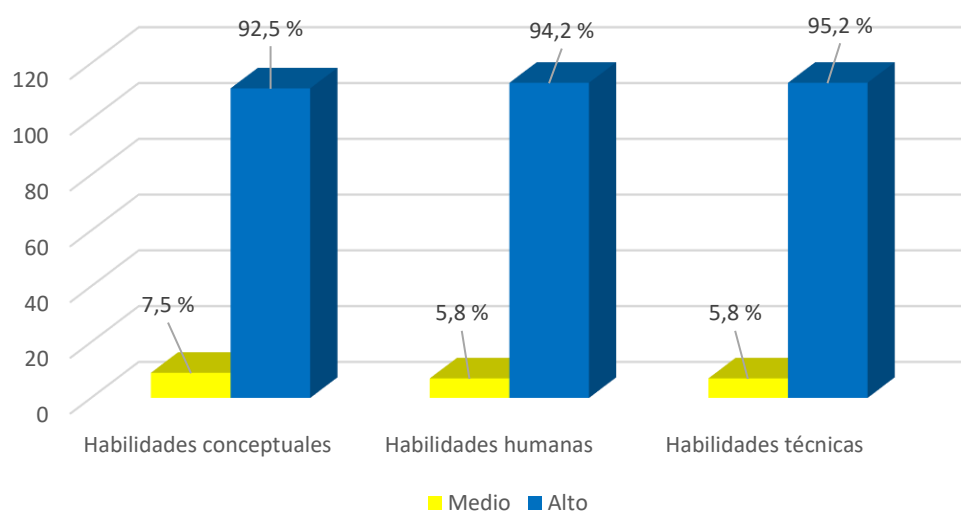
**Tabla 1**

*Distribución de niveles de la variable habilidades gerenciales.*

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Habilidades conceptuales	0	0	9	7,5	111	92,5	120	100
Habilidades humanas	0	0	7	5,8	113	94,2	120	100
Habilidades técnicas	0	0	7	5,8	113	94,2	120	100

**Figura 2**

Distribución de niveles de la variable habilidades gerenciales



Se puede apreciar que la variable habilidades gerenciales presenta tendencia lineal en la percepción del nivel alto, en las dimensiones habilidades conceptuales (92,5 %), habilidades humanas (94,2 %) y habilidades técnicas (94,2 %).

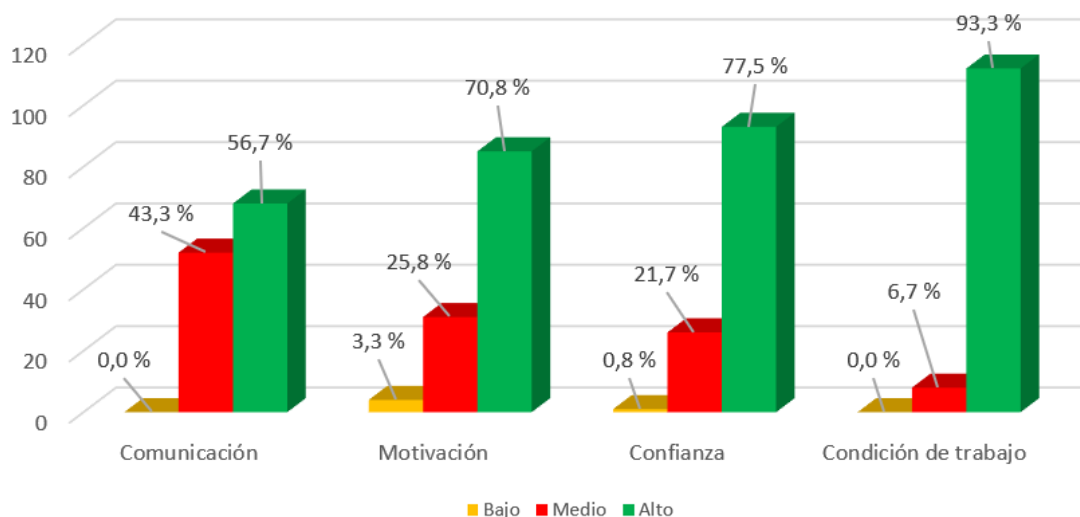
**Tabla 2**

*Distribución de niveles de la variable clima institucional*

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación	0	0	52	43,3	68	56,7	120	100
Motivación	4	3,3	31	25,8	85	70,8	120	100
Confianza	1	0,8	26	21,7	93	77,5	120	100
Condición de trabajo	0	0	8	6,7	112	93,3	120	100

**Figura 3**

*Distribución de niveles de la variable clima institucional*



Se puede apreciar que la variable clima institucional presenta tendencia creciente en la percepción del nivel alto, en las dimensiones, comunicación (56,7%), motivación (70,8%), confianza (77,5%) y condición de trabajo (93,3%).

## Análisis inferencial

### Contrastación de la hipótesis general

**Ho:** No existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y clima institucional de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022

**Ha:** Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y clima institucional de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022

**Tabla 3**

*Correlación entre Habilidades Gerenciales y Clima Institucional*

		Habilidades Gerenciales	Clima Institucional
Habilidades gerenciales	Correlación de Spearman	1,00	,683
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Clima institucional	Correlación de Spearman	,683	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

En tabla 3 se contempla un valor de significancia de  $0,000 < 0,05$  entendiéndose que se declina la hipótesis nula, aceptando de esta manera la hipótesis alterna, habiendo una correlación positiva moderada, ya que el resultado  $\rho = ,683$ ; indica que existe un vínculo significativo entre las variables habilidades gerenciales y clima institucional.

### Contrastación de hipótesis específica 1

**H0:** No existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y clima institucional de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022.

**H1:** Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y clima institucional de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022.

**Tabla 4***Correlación entre Habilidades conceptuales y clima institucional*

		Habilidades conceptuales	Clima institucional
Habilidades conceptuales	Correlación de Spearman	1,000	,631
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Clima institucional	Correlación de Spearman	,631	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

En tabla 4 se logra observar un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$  entendiéndose que se rechaza la hipótesis nula, aceptando de esta manera la hipótesis alterna, existiendo una correlación positiva moderada, ya que el resultado  $\rho = ,631$ ; indica que existe relación significativa entre las variables habilidades conceptuales y clima institucional

### Contrastación de hipótesis específica 2

**H0:** No existe relación significativa entre las habilidades humanas y clima institucional de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022.

**H1:** Existe relación significativa entre las habilidades humanas y clima institucional de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022.

**Tabla 5***Correlación entre Habilidades humanas y clima institucional*

		Habilidades humanas	Clima institucional
Habilidades humanas	Correlación de Spearman	1,000	,659
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Clima institucional	Correlación de Spearman	,659	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

En tabla 5 se observa un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$  entendiéndose que se declina la hipótesis nula, aceptando de esta manera la hipótesis alterna, evidenciando una conexión positiva moderada, ya que el resultado  $\rho = ,659$ ; indica que hallo relación significativa entre las variables habilidades humanas y clima institucional.

### Contrastación de hipótesis específica 3

**H0:** No existe relación significativa entre las habilidades técnicas y clima institucional de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022.

**Ha:** Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y clima institucional de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022.

**Tabla 6**

Correlación entre Habilidades técnicas y clima institucional

		Habilidades Técnicas	Clima Institucional
Habilidades técnicas	Correlación de Spearman	1,000	,581
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Clima institucional	Correlación de Spearman	,581	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

En tabla 6 se observa un nivel significativo de  $0,000 < 0,05$  entendiéndose que se rechaza la hipótesis nula, aceptando de esta manera la hipótesis alterna, hallándose una correlación positiva moderada, ya que el resultado  $\rho = ,581$ ; indica la relación significativa entre las variables habilidades técnicas y clima institucional.

## V. DISCUSIÓN

El liderazgo directivo es la acción de influenciar en los demás; actitudes, conductas y habilidades de dirigir, orientar, motivar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas y grupos para llegar a los fines deseados, es decir, mantener un buen clima institucional.

Posterior a realizar la sistematización de los datos obtenidos a través del SPSS versión 23, y los distintos análisis estadísticos realizados, podemos establecer similitudes en lo que nos muestra la teoría científica con nuestra realidad profesional.

Se evidenció según el propósito específico que fue establecer la vinculación entre las habilidades gerenciales y clima institucional, de los cuales los datos obtenidos en la tabla 4 donde se puede evidenciar una asociación positiva moderada ( $\rho=,683$ ) entre las variables de estudio, datos que son comparados con los encontrados por Isea et al. (2017) en que se muestra sus resultados cómo los estilos gerenciales impactan significativamente sobre la comunicación, debido a que los gerentes deben socializar con sus trabajadores para poder obtener mejores resultados en todos los procesos educativos brindando de esta manera una educación de calidad hacia los educandos y la sociedad; donde se concluyó que ambas variables se relacionan entre sí. Así mismo, Rutti (2020) en su trabajo de investigación nos menciona que las distintas habilidades directivas son necesarias e importante dentro de las instituciones ya que juega un papel determinante en el trabajo grupal para que de esta manera se pueda desarrollar destrezas interpersonales, intrapersonales y emocionales contribuyendo a alcanzar las metas trazadas dentro de la institución. En tal sentido, Soto y Solano (2020) mencionan las distintas destrezas emocionales y el trabajo en equipo son claves fundamentales e indispensables al interior de la comunidad educativa ya que de esta manera pueden desarrollarse un adecuado y eficiente desempeño laboral, afirmando que a más alto nivel de clima institucional mayor será el nivel del logro laboral. Del mismo modo Barriento y Alamia (2021) muestra en sus resultados la importancia del trato del directivo hacia sus trabajadores en función a dar indicaciones claras, sencillas y contundentes para que esta manera los



trabajadores puedan ser guiado adecuadamente pudiendo, generando un conjunto de habilidades para un adecuado trabajo en equipo. Postura que coincide con Lactahuamán (2018) donde resalta que el liderazgo directivo debe ser importante y tener prioridad máxima para que de esta manera exista un buen clima institucional entre su trabajadora funcionado como pilar necesario para obtener buenos resultados en la gestión del director en los diferentes escenarios dentro de las instituciones educativas.

Se demostró que existe relación entre las habilidades gerenciales y clima institucional, puesto que, el valor P es  $<0,05$  con un nivel de correlación positiva moderada ( $\rho = ,683$ ). Dicho resultado coincide con Lactahuaman (2018) quien afirma que el liderazgo dirigido por la autoridad máxima conlleva un adecuado clima institucional al realizar acciones que favorezcan en la formación de los elementos de la comunidad educativa. Del mismo modo, Soto y Solano (2020) afirman que si existe un adecuado clima institucional se obtendrá un excelente desempeño laboral del docente. Así mismo, Barriento y Alania (2021) manifiestan que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional puesto que la máxima autoridad tiene el deber de direccionar a los elementos de la institución educativa para un correcto trabajo en conjunto. Aporte respaldado por Chaparro (2017) quien indica en sus resultados la existencia de una relación significativa entre estas dos variables mencionadas, reflejando así una adecuada convivencia institucional basada en las acciones promovidas por el director y así generar espacios adecuados para que de este modo se pueda generar espacios adecuados donde se brinden capacitaciones con el objetivo del desarrollo de las competencias pedagógicas, entre otros temas de importancia.

Por otro lado, en el estudio de Hernández (2020) donde indica que la cultura organizacional es definida como el conjunto de normas, valores, costumbres y principios que influyen de manera positiva en las habilidades gerenciales y así reflejando el adecuado clima institucional y por consecuencia mejorar el desempeño laboral de los miembros de la institución educativa.

## VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo general se determinó una relación significativa entre las habilidades gerenciales con el clima institucional, siendo Spearman  $\rho=,683$ ,  $p<0,05$  es decir, la correlación fue positiva de nivel moderado. Los resultados explican de manera global que a medida que se incrementan los niveles de habilidades gerenciales se podrán obtener mejoras en el clima institucional.
2. En cuanto al objetivo específico 1 sobre la relación entre las habilidades conceptuales y clima institucional en las instituciones educativas de la Red 03, Ugel 06, Lima 2022, se encontró que un coeficiente de correlación de Spearman = 0,631,  $p<0,05$ , es decir existe una relación significativa, positiva de nivel moderado.
3. Para el objetivo específico 2 vinculado a determinar la relación entre las habilidades humanas y clima institucional en las instituciones educativas de la Red 03, Ugel 06, Lima 2022, se halló un coeficiente de correlación de Spearman  $\rho= 0,659$ ,  $p<0,05$ , es decir la relación fue significativa, positiva, de nivel moderado.
4. Para el objetivo específico 3, que tiene que ver con la relación entre las habilidades técnicas y clima institucional en las instituciones educativas de la Red 03, Ugel 06, Lima 2022, se obtuvo una correlación de Spearman  $\rho= 0,581$ ,  $p<0,05$  lo cual indica que la relación es positiva, significativa de nivel moderado.

## **VII. RECOMENDACIONES**

A los directores de las instituciones educativas de la Red N° 03, Ugel 06 – Lima, se recomienda poner mucho énfasis en el tema de habilidades gerenciales ya que tiene relevancia en las instituciones educativas pues el director tiene la función de líder en todo el proceso educativo pudiendo de esta manera llegar a la excelencia y contribuir a la generación de un adecuado clima institucional.

A los directores de las Instituciones Educativas de la Red N° 03, Ugel 06 – Lima, teniendo en cuenta la dimensión de condición de trabajo de la variable Clima Institucional, se recomienda implementar un proyecto de mejora en cuanto a motivación y habilidades técnicas para fomentar el trabajo en equipo para la formulación de los documentos de gestión manejo del enfoque motivacional, estrategias didácticas, la buenas prácticas docentes que van a ayudar a fortalecer las competencias y lo cual conllevaría a una mejor enseñanza de los alumnos. Así mismo, realizar una planificación consensuada, incluyendo las necesidades, metas, objetivos que en adelante ayudarán a una evaluación cuantitativa y cualitativa a fin de medir los resultados y mejorar oportunamente en donde se evidencien dificultades para encaminar los logros de calidad.

A los coordinadores, sub directores y directores, se recomienda desarrollar talleres vivenciales sobre habilidades conceptuales ya que tiene relevancia en las instituciones educativas. Además, se recomienda mayor estudio entre ambas variables e incluso llegar hacer estudios experimentales.

De lo expuesto en las conclusiones, se recomienda establecer grupos de interaprendizaje docente para fortalecer las habilidades humanas, sobre todo las habilidades sociales, la interacción personal, y la comunicación.

De lo expuesto en las conclusiones, se recomienda poner mucho énfasis en el tema de habilidades técnicas ya que tiene relevancia en las instituciones educativas ya que el director tiene la función de líder en todo el proceso educativo pudiendo de esta manera llegar a la excelencia y tener buen clima institucional. Además, se recomienda mayor estudio entre ambas variables e incluso llegar hacer estudios experimentales.

## REFERENCIAS

- Akhmad, J. (2020). Relationship of Principal's Managerial Skills and Academic Supervision Skills through Organizational Climate to Teacher Performance in Public Elementary Schools in Pandawan District. *Journal of K6 Education and Management*, 3(2), 168–177. <https://doi.org/10.11594/jk6em.03.02.08>
- Alvarez Valverde, Shirley Yissela (2001), La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficiencia del instituto de oftalmología, Lima – Perú.
- Albornoz, A. F. (2022), 17 enero). Prueba. Cognos Online. <https://cognosonline.com/pe/blog-pe/habilidades-gerenciales-la-clave-para-el-exito-de-las-organizaciones/>
- Amaya, M. (2019, mayo). Habilidades Gerenciales: 18 claves para desarrollarlas (en el 2019) | Amayaco. Amayaco. Recuperado 9 de mayo de 2021, de <https://amayaco.com/habilidades-gerenciales>
- Behar Rivero, D. S. (2008). Introducción a la Metodología de la Investigación (1.a ed., Vol. 1). Shalon. <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Bernal Torres, C. A. (2006). Metodología de la investigación (2.a ed., Vol. 1). Pearson Educación. [https://books.google.com.pe/books?id=h4X\\_eFai59oC&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=h4X_eFai59oC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Bustamante Plaza, Teresa Amable (2014), El trabajo en equipo y su influencia en el clima institucional de la institucion educativa “nuestra señora de guadalupe” de la ciudad de Guadalupe, Cajamarca – Perú.

Bravo, G., (2021). Gestión compleja de las organizaciones: Una aproximación al estado del arte. R-CIEG. 50, 165-178. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/06/Ed.50165-178-Bravo-Guido.pdf>

Calcina Calcina, Yolanda (2012), El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación universidad andina nestor caceres velasquez, Perú.

Camacho Segura, R. (2008). Mucho que ganar, nada que perder. Competencias: Formación integral de individuos (1.a ed., Vol. 1). ST Editorial. [https://books.google.com.pe/books?id=GvVI9E\\_UJzsC&pg=PA162&dq=Habilidad+para+guiar+y+organizar+otras+personas+para+llevar+a+cabo+varias+iniciativas,+capacidad+para+resolver+conflictos+entre+las+personas&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiwp-makuf4AhXnFbkGHQw5DwcQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=Habilidad%20para%20guiar%20y%20organizar%20otras%20personas%20para%20llevar%20a%20cabo%20varias%20iniciativas%20capacidad%20para%20resolver%20conflictos%20entre%20las%20personas&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=GvVI9E_UJzsC&pg=PA162&dq=Habilidad+para+guiar+y+organizar+otras+personas+para+llevar+a+cabo+varias+iniciativas,+capacidad+para+resolver+conflictos+entre+las+personas&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiwp-makuf4AhXnFbkGHQw5DwcQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=Habilidad%20para%20guiar%20y%20organizar%20otras%20personas%20para%20llevar%20a%20cabo%20varias%20iniciativas%20capacidad%20para%20resolver%20conflictos%20entre%20las%20personas&f=false)

Campos Martínez, Hernán (2017), INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 80207 CUSHURO - SANAGORÁN 2014, Trujillo – Perú.

Chaparro Gonzales, J. R. (2017). Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho - 2016 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5170/Chaparro\\_GJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5170/Chaparro_GJR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chaux, E. (2012). Educación, convivencia y agresión escolar (1.a ed., Vol. 1). Ediciones Uniandes-Universidad de los Andes. <https://books.google.com.pe/books?id=RCueDwAAQBAJ&pg=PA90&dq=rel>

[aciones+entre+docentes,+estudiantes,+directiva,+orientadores,+personal+de+apoyo,+padres/madres+de+familia+y+personal+administrativo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjXi5XNluf4AhWYBtQKHf3ADo0Q6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=relaciones%20entre%20docentes%2C%20estudiantes%2C%20directiva%2C%20orientadores%2C%20personal%20de%20apoyo%2C%20padres%2Fmadres%20de%20familia%20y%20personal%20administrativo&f=false](https://www.google.com/search?q=relaciones+entre+docentes,+estudiantes,+directiva,+orientadores,+personal+de+apoyo,+padres/madres+de+familia+y+personal+administrativo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjXi5XNluf4AhWYBtQKHf3ADo0Q6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=relaciones%20entre%20docentes%2C%20estudiantes%2C%20directiva%2C%20orientadores%2C%20personal%20de%20apoyo%2C%20padres%2Fmadres%20de%20familia%20y%20personal%20administrativo&f=false)

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional (2.a ed., Vol. 1). McGraw-Hill Education.

Diana Vega, Alejandra Arévalo, Jhennifer Sandoval, Constanza Aguilar & Javier Giraldo (2006), Panorama sobre los estudios de clima organizacional, Bogotá – Colombia.

Diaz, J. (2013, 14 agosto). 10 Cualidades de un gerente exitoso. Negocios y Emprendimiento. Recuperado 3 de abril de 2022, de <https://www.negociosyemprendimiento.org/2013/08/cualidades-de-un-gerente-exitoso.html>

Donawa Torres, Z. A. (2018). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Universidad & Empresa*, 21(36), 8–35. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5961>

Fernández Sánchez, E. (2010). Administración de empresas un enfoque interdisciplinar (1.a ed., Vol. 1). Paraninfo SA. [https://books.google.com.pe/books?id=HgnZlxbpJY0C&pg=PA11&dq=habilidades+gerenciales:+conceptuales&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjgkvTGz\\_33AhVPJrkGHYO0DW8Q6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=habilidades%20gerenciales%3A%20conceptuales&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=HgnZlxbpJY0C&pg=PA11&dq=habilidades+gerenciales:+conceptuales&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjgkvTGz_33AhVPJrkGHYO0DW8Q6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=habilidades%20gerenciales%3A%20conceptuales&f=false)

- Frigerio, G. (2002). Educación, ciudadanía y participación: transformar las prácticas: el enfoque de resiliencia (1.a ed., Vol. 1). Noveduc Libros. [https://books.google.co.ve/books?id=6keG1eWnki8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.ve/books?id=6keG1eWnki8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- García Payares, F. J., Boom Cárcamo, E.A., Schneyder, J (2017). HABILIDADES DEL GERENTE EN ORGANIZACIONES DEL SECTOR PALMICULTOR EN EL DEPARTAMENTO DEL CESAR – COLOMBIA. Revista Científica «Visión de Futuro», 21(2), 1–21. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357955446001>
- García Payares, F. J., Molina Romero, E. A., & Schneyder, J. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector Palmicultor en el Departamento del Cesar –Colombia. Visión de Futuro, 21(2), 1–21. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446001.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6.a ed., Vol. 1). McGraw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hurtado León, I., & Toro Garrido, J. (2007). Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambios (1.a ed., Vol. 1). CEC., SA. <https://books.google.com.pe/books?id=pTHLXXMa90sC&pg=PA75&dq=hipot%C3%A9tico+deductivo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjK2PakiPb3AhUtDbkGHdRCaz4Q6AF6BAqJEAJ#v=onepage&q=hipot%C3%A9tico%20deductivo&f=false>
- Ibáñez, H. (2020, 1 junio). 8 Cualidades que destacan a un buen Gerente. Iza Business Centers. Recuperado 7 de abril de 2021, de <https://blog.izabc.com.mx/cualidades-que-destacan-a-un-buen-gerente->
- Ifeanyi Emmanuel, O. (2018). Organizational Climate and Job Satisfaction among Academic Staff: Experience from Selected Private Universities in Southeast

Nigeria. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(12), 36–48.  
[https://www.researchgate.net/publication/330452490\\_Organizational\\_Clima\\_te\\_and\\_Job\\_Satisfaction\\_among\\_Academic\\_Staff\\_Experience\\_from\\_Select\\_ed\\_Private\\_Universities\\_in\\_Southeast\\_Nigeria](https://www.researchgate.net/publication/330452490_Organizational_Clima_te_and_Job_Satisfaction_among_Academic_Staff_Experience_from_Select_ed_Private_Universities_in_Southeast_Nigeria)

Iglesias Armenteros, A. L. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197–209.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>

Isea Araque, J. N., Mora De Isea, Y., & Gómez Escorcha, J. A. (2017). Estilo gerencial y su influencia en la comunicación de educación básica. *Ecociencia*, 4(6), 1–20.  
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/54/43>

Lockward Dargam, A. M. (2011). El rol de la confianza en las organizaciones a través de los distintos enfoques o pensamientos de la administración. *Ciencia y Sociedad*, 36(3), 464–502.  
<https://www.redalyc.org/pdf/870/87022526005.pdf>

López Posada, L. M., Parra Alviz, M., & Rubio Guerrero, G. (2019). Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué (Colombia). *Espacios*, 40(11).  
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>

Marshall Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción* (5.a ed., Vol. 1). McGraw-Hill Education.  
[https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/22488921e36d90caee\\_f3d8973d805dcb.pdf](https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/22488921e36d90caee_f3d8973d805dcb.pdf)

Mateo Soto, P., Navarro Solano, Álvaro (2020). Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez De Arenales” - Huayllay (Segunda especialidad). Universidad Nacional de Huancavelica.



<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3360/TESIS-SEG-ESP-FED-2020-MATEO%20SOTO%20Y%20NAVARRO%20SOLANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza Rutti, P. I. (2020). Habilidades directivas y clima organizacional en la institución educativa “María Inmaculada”- Huancayo (Segunda especialidad). UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA.  
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3640/TESIS-SEG-ESP-FED-2020-MENDOZA%20RUTTI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación (2014). Marco del buen desempeño Directivo.  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5182/Marco%20de%20Buen%20Desempe%c3%b1o%20del%20Directivo%20directivos%20construyendo%20escuela%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muntané Relat, J. (2010). Introducción a la investigación básica. RAPD ONLINE, 33(3), 221–227.  
[https://www.researchgate.net/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_Investigacion\\_basica](https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica)

Paredes Días, Tomás (2015), Relación del clima institucional y la calidad de la gestión, en la Institución Educativa N° 16577, del Centro Poblado Montango, distrito Santa Rosa, provincia Jaén, Perú.

Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN, 15(1), 90–101.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v15n1/1794-4449-rlsi-15-01-90.pdf>

Ramírez Campos, A. F. (2012). EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO INSTITUCIONAL EN LAS IES DE PUERTO

VALLARTA. Investigación Administrativa, 109(1), 21–30.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045214002.pdf>

Robbins, S. P., & DeCenzo, D. A. (2002). Fundamentos de administración: Conceptos Esenciales y Aplicaciones (3.a ed., Vol. 1). Pearson Educación.  
<https://books.google.com.pe/books?id=yly3Ak0GLykC&pg=PA13&dq=Habilidades+gerenciales+seg%C3%BAAn+Robert+Katz&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjmlLappv33AhWNCLkGHfRLB94Q6AF6BAgEEA#v=onepage&q=Habilidades%20gerenciales%20seg%C3%BAAn%20Robert%20Katz&f=false>

Rodríguez Quispe, S. N. (2021). Liderazgo directivo y clima organizacional de la institución educativa José Gálvez Barrenechea, provincia de Angaraes-2019 (tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica.  
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3824/TESIS-FED-2021-RODRIGUEZ%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas Llactahuamán, E. (2018). Liderazgo directivo y clima institucional en la Institución Educativa Pública “San Juan”. Ayacucho - 2018 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejos.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34840/rojas\\_ll\\_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34840/rojas_ll_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rojas López, M. D. (2022). Administración para ingenieros (3.a ed., Vol. 1). Ecoe Ediciones.  
<https://books.google.com.pe/books?id=kWBaEAAAQBAJ&pg=PA10&dq=Habilidades+gerenciales+seg%C3%BAAn+Robert+Katz&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjmlLappv33AhWNCLkGHfRLB94Q6AF6BAgKEA#v=onepage&q=Habilidades%20gerenciales%20seg%C3%BAAn%20Robert%20Katz&f=false>

Ros Guasch, Joan Anton (2006), Análisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en comportamientos, Barcelona, 2006

Sánchez Armas, Mirian (2017), Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del Distrito de Caspizapa, Provincia de Picota, Región San Martín, Perú.

Silvia Díaz, Sonia Marleni (2015), Clima institucional y su relación con la gestión educativa de la institución educativa “san miguel” de la provincia de san miguel – cajamarca, Perú

Sun Mazariegos, Monica Ivette (2015), Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, Quetzaltenango – Mexico.

Tasayco Díaz, A. P. (2022). Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de la RED 1 – UGEL 03. Lima, 2021 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78756/Tasayco\\_DAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78756/Tasayco_DAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Torres Mondragón, Oswaldo (2015), Enfoque de los círculos de calidad como modelo escolar, para mejorar la gestión institucional en la Institución Educativa N° 16058, Caserío Salabamba, Distrito Las Pirias – Jaén, Perú.

Troya Morejón Imelda, Troya Morejón Blanca & Briones Troya Delia (2020), El clima Institucional en el Desempeño Docente, una mirada desde perspectiva del buen vivir, Guayaquil, Ecuador.

Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). Desarrollo de habilidades directivas (8.a ed., Vol. 1). Prentice Hall. [http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos\\_para-descarga/a.%20Whetten,%20D.%3B%20Cameron,%20K.%20\(2011\).pdf](http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/a.%20Whetten,%20D.%3B%20Cameron,%20K.%20(2011).pdf)

Yavuz, C., Emre Karakaya, Y., & Karademir, T. (2018). Contributions of the management skills of managers to organizational climate according to the opinions of employees working in directorate of youth services and provincial directorate of youth and sports. *European Journal of Physical Education and Sport Science*, 4(10), 125–139.  
<https://oapub.org/edu/index.php/ejep/article/view/1937/4574>

Zambrano Campoverde, J., Ramón Pineda, M. A., & Espinoza Freire, E. (2017). SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 163–172. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n2/rus22217.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensión	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación de las habilidades gerenciales y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022?	Determinar la relación de las habilidades gerenciales y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022.	Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022.	<b>Habilidades gerenciales</b>	Habilidades conceptuales	<ol style="list-style-type: none"> <li>Equipo de trabajo.</li> <li>Planes de trabajo.</li> <li>Estructura organizacional.</li> <li>Normas de funcionamiento.</li> <li>Orientación al personal.</li> <li>Planificación.</li> </ol>	<p><b>Tipo:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo.</p> <p><b>Fin que persigue:</b> Básico.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental.</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Población:</b> <b>Instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06.</b></p> <p><b>Muestra</b> <b>5 instituciones educativas.</b></p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Intencional</p>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		Habilidades humanas	<ol style="list-style-type: none"> <li>Incentiva al personal.</li> <li>Fomenta buena relación.</li> <li>Coopera con el personal.</li> <li>Facilita información.</li> <li>Conduce a su grupo.</li> <li>Desarrolla actividades admirativas.</li> <li>Dialogo.</li> </ol>	
1. ¿Cuál es la relación de las habilidades conceptuales y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022?	1. Determinar la relación entre las habilidades conceptuales y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022.	1. Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022.		Habilidades técnicas	<ol style="list-style-type: none"> <li>Demuestra interés.</li> <li>Orienta las actividades.</li> <li>Promueve la participación.</li> </ol>	
2. ¿Cuál es la relación de las habilidades humanas y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022?	2. Determinar la relación entre las habilidades humanas y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022.	2. Existe relación significativa entre las habilidades humanas y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022.	<b>Clima institucional</b>	Comunicación	<ol style="list-style-type: none"> <li>Nivel de comunicación.</li> <li>Comunicación oportuna.</li> <li>Recepción de la comunicación.</li> <li>Ocultamiento de información</li> </ol>	
3. ¿Cuál es la relación de las habilidades técnicas y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022?	3. Determinar la relación entre las habilidades técnicas y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022.	3. Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y clima institucional en las instituciones educativas de la red N° 03, Ugel 06, Lima 2022.		Motivación	<ol style="list-style-type: none"> <li>Grado de satisfacción.</li> <li>Grado de reconocimiento.</li> <li>Prestigio personal.</li> <li>Grado de motivación</li> </ol>	
				Confianza	<ol style="list-style-type: none"> <li>Grado de confianza.</li> <li>Grado de sinceridad.</li> <li>Respeto por el espacio.</li> <li>Trato amical.</li> </ol>	
				Condición de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> <li>Participación en actividades.</li> <li>Participación en decisiones.</li> <li>Participación en grupos.</li> <li>Coordinación docente</li> </ol>	

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Habilidades gerenciales</b>	"Habilidad para guiar y organizar otras personas para llevar a cabo varias iniciativas, capacidad para resolver conflictos entre las personas" (Camacho, 2008, p. 162)	La variable habilidades gerenciales se va a evaluar en función a los indicadores de cada una de sus dimensiones.	Habilidades conceptuales	<ol style="list-style-type: none"> <li>Equipo de trabajo.</li> <li>Planes de trabajo.</li> <li>Estructura organizacional.</li> <li>Normas de funcionamiento.</li> <li>Orientación al personal.</li> <li>Planificación.</li> </ol>	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Escala de Likert.</p>
			Habilidades humanas	<ol style="list-style-type: none"> <li>Incentiva al personal.</li> <li>Fomenta buena relación.</li> <li>Coopera con el personal.</li> <li>Facilita información.</li> <li>Conduce a su grupo.</li> <li>Desarrolla actividades admirativas.</li> <li>Dialogo.</li> </ol>	
			Habilidades técnicas	<ol style="list-style-type: none"> <li>Demuestra interés.</li> <li>Orienta las actividades.</li> <li>Promueve la participación.</li> </ol>	
<b>Clima institucional</b>	Relaciones entre docentes, estudiantes, directiva, orientadores, personal de apoyo, padres/madres de familia y personal administrativo (Chaux, 2012, p. 90).	La variable Clima institucional se va a evaluar en función a los indicadores de cada una de sus dimensiones.	Motivación	<ol style="list-style-type: none"> <li>Existen las condiciones para el trabajo.</li> <li>Se estimula al personal por la labor ejecutora.</li> <li>Existen condiciones sociales favorables.</li> </ol>	
			Comunicación	<ol style="list-style-type: none"> <li>Existe fluidez comunicativa.</li> <li>Hay fluidez comunicativa</li> </ol>	
			Manejo de conflictos	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mantenimiento de la tranquilidad ante cualquier conflicto.</li> <li>Se busca negociación cuando hay conflictos en la I.E.</li> </ol>	
			Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none"> <li>Existe impulso para el trabajo entre estratos organizativos.</li> <li>Las decisiones frente a cualquier conflicto se toman en cuenta las opiniones de equipo.</li> </ol>	

### Anexo 3: Instrumentos de investigación

#### Confiabilidad de instrumentos de investigación

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Habilidades gerenciales	,947	23
Clima institucional	,911	18

### CUESTIONARIO DE HABILIDADES GERENCIALES

#### Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red 03, Ugel 06, Lima -2022. Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

VARIABLE : Habilidades gerenciales										
Dimen siones	Indicadores					1	2	3	4	5
	El director de la I.E.									
Habilidades conceptuales	1	Integra los equipos y comisiones de trabajo.								
	2	Cumple y participa en la elaboración de los instrumentos de gestión como: PEI, PAT, PCI, RI.								
	3	Participa en acuerdos que direccionan el buen funcionamiento de la Institución Educativa.								
	4	Participa en el cumplimiento de los acuerdos de la Institución educativa.								
	5	Orienta al personal de la institución de acuerdo al reglamento interno y las normas educativas.								
	6	Respalda y ejecuta los acuerdos y normativas planteados en la Institución.								
	7	Administra y supervisa el uso correcto de los recursos organizacionales.								
	8	Planifica y distribuye actividades entre los docentes para alcanzar los objetivos institucionales.								
	9	Elabora la planificación de actividades de una manera oportuna y pertinente en coordinación con los equipos de trabajo.								
Habilidades humanas	10	Incentiva al personal para cumplir con sus funciones y responsabilidades.								
	11	Fomenta una buena relación entre los docentes de la institución educativa.								
	12	Coopera con el personal administrativo en la realización de las actividades programas en la Institución educativa.								
	13	Coopera con el docente en la realización de las actividades.								
	14	Informa al personal sobre la actualización de las normas educativas.								



	15	Conduce información al equipo de trabajo, estableciendo relaciones de liderazgo hacia el personal administrativo.					
	16	Acompaña el desarrollo de las actividades y tareas administrativas.					
	17	Muestra tolerancia y diálogo con sus trabajadores a cerca de las actividades comisionadas.					
<b>Habilidades técnicas</b>	18	Desarrolla interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, para realizar mejor su trabajo.					
	19	Desarrolla interés en conocer los nuevos avances en materia teórica, o logística para realizar mejor su trabajo.					
	20	Orienta las actividades hacia la obtención de objetivos en la Institución educativa.					
	21	Ejecuta las actividades hacia la obtención de metas organizacionales.					
	22	Promueve la participación del docente buscando la efectividad en el trabajo.					
	23	Participa juntamente con los docentes buscando mejoras en la Institución.					

## CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

### Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red 03, Ugel 06, Lima -2022. Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

VARIABLE: Clima institucional										
	Indicadores					1	2	3	4	5
	El director de la I.E.:									
Dimensiones Comunicación	1	La información que se maneja es oportuna.								
	2	La información es permanente y oportuna.								
	3	Considera que la institución mantiene la información transparente ante la comunidad educativa.								
	4	Oculta información oportuna referente a problemas internos de la Institución Educativa.								
Motivación	5	Incentiva la labor docente en las actividades programadas en la Institución Educativa.								
	6	Reconoce la labor destacada de los docentes en acto público mediante resolución Institucional.								
	7	Motiva a los docentes en su labor pedagógica.								
	8	Promueve la motivación personal del docente en la Institución Educativa.								
Confianza	9	Fomenta la confianza interpersonal en su Institución educativa.								
	10	Fomenta la sinceridad interpersonal en su Institución educativa.								
	11	Incentiva al docente la importancia del respeto entre compañeros de trabajo.								
	12	Estimula al docente sobre la importancia del respeto entre compañeros de trabajo.								
Condición de trabajo	13	Promueve la participación del docente en decisiones con los padres de familia.								
	14	Participa en las decisiones de los miembros del Consejo Educativo								
	15	Participa periódicamente de trabajo en equipo en su Institución Educativa.								
	16	Promueve reuniones en su Institución Educativa.								
	17	Promueve el trabajo colegiado entre los docentes.								
	18	Promueve actividades socioemocionales con los docentes de la Institución Educativa.								

## Anexo 4: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente yo \_\_\_\_\_  
confirmando mi participación en la investigación denominada **HABILIDADES GERENCIALES Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 03, UGEL 06, LIMA 2022.**

Realizada por la Lic.: Diana Yannet Sudario Carlos, estudiante de Posgrado de la maestría en **Admiración de la Educación**: cuyo propósito es Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red N° 3, Ugel 06, Lima 2022.

#### **Declaro que fui informado de los siguientes aspectos:**

- Mi participación es voluntaria en esta investigación.
- Los datos del cuestionario solo serán utilizados con fines científicos.
- La información es totalmente reservada.
- Estaré disponible para cualquier aclaración que sea necesaria respecto al asunto abordado.
- La información brindada solo será utilizada con fines científicos.

- |                       |                         |                       |                |
|-----------------------|-------------------------|-----------------------|----------------|
| <input type="radio"/> | Acepto: ( )             | <input type="radio"/> | No acepto:( )  |
| <input type="radio"/> | Edad: .....             |                       |                |
| <input type="radio"/> | Sexo: Femenino ( )      | <input type="radio"/> | Masculino ( )  |
| <input type="radio"/> | Condición: Nombrado ( ) | <input type="radio"/> | Contratado ( ) |

Fecha: 04/07/2022

## Anexo 5: Autorización de aplicación del instrumento.



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía  
Nacional"

Lima, 13 de Julio del 2022

**Señor (a):**

Lic. Oswaldo Campos Monteza  
Coordinador

**RED EDUCATIVA 03 DE LA UGEL 06**

**N° de carta** : 433 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación

**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 13 de Julio  
del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **SUDARIO CARLOS DIANA YANNET**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : **"HABILIDADES GERENCIALES Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 03, UGEL 06, LIMA – 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

  
Dra. Helga Ruth Majo Marrufo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate



Lima, 13 de Julio del 2022

**Señor (a):**  
Lic. Balentin L. Gonzales Puémape  
Director  
**I.E. N° 1231 "JOSÉ BUSTAMANTE Y RIVERO"**

**N° de carta** : 443 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J  
**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación  
**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 13 de Julio  
del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

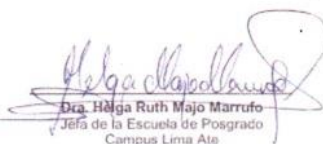
- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **SUDARIO CARLOS DIANA YANNET**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : **"HABILIDADES GERENCIALES Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 03, UGEL 06, LIMA – 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

  
Lic. Balentin L. Gonzales Puémape  
DIRECTOR I E 1231

  
Dra. Hilda Ruth Majo Marrufo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

Lima, 13 de Julio del 2022

**Señor (a):**

Lic. Sonia Hidalgo Hernández  
Directora  
**I.E. N° 099 CAHUIDE**

**N° de carta** : 444 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J  
**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación  
**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 13 de Julio  
del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **SUDARIO CARLOS DIANA YANNET**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : **"HABILIDADES GERENCIALES Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 03, UGEL 06, LIMA – 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

Lima, 13 de Julio del 2022

**Señor (a):**  
Lic. Judith Alegre Giraldo  
Director  
**I.E. N° 500 EL BOSQUE**

**N° de carta** : 442 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J  
**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación  
**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 13 de Julio  
del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

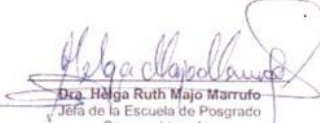
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **SUDARIO CARLOS DIANA YANNET**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : **"HABILIDADES GERENCIALES Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 03, UGEL 06, LIMA – 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

  
Dra. Helga Ruth Majo Marrufo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate



Lic. Judith Alegre Giraldo  
DIRECTORA  
I.E. N° 500

Lima, 13 de Julio del 2022

**Señor (a):**  
Lic. Oswaldo Campos Monteza  
Director  
**I.E. N° 1138 "JOSÉ ABELARDO QUIÑONES"**

**N° de carta** : 441 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J  
**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación  
**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 13 de Julio  
del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **SUDARIO CARLOS DIANA YANNET**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : **"HABILIDADES GERENCIALES Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 03, UGEL 06, LIMA – 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

  
Dra. Helga Ruth Majo Marrufo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate





Lima, 13 de Julio del 2022

**Señor (a):**

Lic. Katty Vivas Rivadeneira  
Directora

**I.E. N 142 "GRUMETE MEDINA"**

**Nº de carta** : 397 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación

**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 13 de Julio  
del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

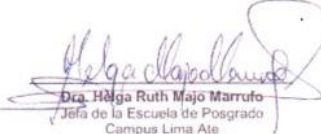
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **Sudario Carlos Diana Yannet**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : **"HABILIDADES GERENCIALES Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 03, UGEL 06, LIMA – 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

  
Dra. Helga Ruth Majo Marrufo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

  
I.E. N 142 "GRUMETE MEDINA"  
Lic. Katty Vivas Rivadeneira  
DIRECTORA

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Habilidades gerenciales**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D A	M A	M D	A A		
	<b>DIMENSIÓN 1: Habilidades conceptuales.</b>											
1	Integra los equipos y comisiones de trabajo.			x			x					x
2	Cumple y participa en la elaboración de los instrumentos de gestión como: PEI, PAT, PCI, RI.			x			x					x
3	Participa en acuerdos que direccionan el buen funcionamiento de la Institución Educativa.			x			x					x
4	Participa en el cumplimiento de los acuerdos de la Institución educativa.			x			x					x
5	Orienta al personal de la institución de acuerdo al reglamento interno y las normas educativas.			x			x					x
6	Respalda y ejecuta los acuerdos y normativas planteados en la Institución.			x			x					x
7	Administra y supervisa el uso correcto de los recursos organizacionales.			x			x					x
8	Planifica y distribuye actividades entre los docentes para alcanzar los objetivos institucionales.			x			x					x
9	Elabora la planificación de actividades de una manera oportuna y pertinente en coordinación con los equipos de trabajo.			x			x					x
	<b>DIMENSIÓN 2: Habilidades humanas.</b>											
10	Incentiva al personal para cumplir con sus funciones y responsabilidades.			x			x					x
11	Fomenta una buena relación entre los docentes de la institución educativa.			x			x					x
12	Coopera con el personal administrativo en la realización de las actividades programas en la Institución educativa.			x			x					x
13	Coopera con el docente en la realización de las actividades.			x			x					x
14	Informa al personal sobre la actualización de las normas educativas.			x			x					x

15	Conduce información al equipo de trabajo, estableciendo relaciones de liderazgo hacia el personal administrativo.				x				x						x
16	Acompaña el desarrollo de las actividades y tareas administrativas.				x				x						x
17	Muestra tolerancia y diálogo con sus trabajadores a cerca de las actividades comisionadas.				x				x						x
<b>DIMENSIÓN 3: Habilidades técnicas</b>															
18	Desarrolla interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, para realizar mejor su trabajo.				x				x						x
19	Desarrolla interés en conocer los nuevos avances en materia teórica, o logística para realizar mejor su trabajo.				x				x						x
20	Orienta las actividades hacia la obtención de objetivos en la Institución educativa.				x				x						x
21	Ejecuta las actividades hacia la obtención de metas organizacionales.				x				x						x
22	Promueve la participación del docente buscando la efectividad en el trabajo.				x				x						x
23	Participa juntamente con los docentes buscando mejoras en la Institución.				x				x						x

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: **Guido Junior Bravo Huaynates.....**        **DNI: 21134641**

**Especialidad del validador:** **Metodología de investigación**

**Lima, 04 de junio de 2022.**

  
 .....  
**Mg. Guido J. Bravo Huaynates**  
 DOCENCIA E INVESTIGACION

-----  
**Firma del Experto Informante.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima institucional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>													
1	La información que se maneja es oportuna.				x				x				x	
2	La información es permanente y oportuna.				x				x				x	
3	Considera que la institución mantiene la información transparente ante la comunidad educativa.				x				x				x	
4	Oculto información oportuna referente a problemas internos de la Institución Educativa.				x				x				x	
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación</b>													
5	Incentiva la labor docente en las actividades programadas en la Institución Educativa.				x				x				x	
6	Reconoce la labor destacada de los docentes en acto público mediante resolución Institucional.				x				x				x	
7	Motiva a los docentes en su labor pedagógica.				x				x				x	
8	Promueve la motivación personal del docente en la Institución Educativa.				x				x				x	
	<b>DIMENSIÓN 3: Confianza</b>													
9	Fomenta la confianza interpersonal en su Institución educativa.				x				x				x	
10	Fomenta la sinceridad interpersonal en su Institución educativa.				x				x				x	
11	Incentiva al docente la importancia del respeto entre compañeros de trabajo.				x				x				x	
12	Estimula al docente sobre la importancia del respeto entre compañeros de trabajo.				x				x				x	
	<b>DIMENSIÓN 4: Condición de trabajo</b>													
13	Promueve la participación del docente en decisiones con los padres de familia.				x				x				x	
14	Participa en las decisiones de los miembros del Consejo Educativo				x				x				x	

15	Participa periódicamente de trabajo en equipo en su Institución Educativa.				x				x				x
16	Promueve reuniones en su Institución Educativa.				x				x				x
17	Promueve el trabajo colegiado entre los docentes.				x				x				x
18	Promueve actividades socioemocionales con los docentes de la Institución Educativa.				x				x				x

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: Guido Junior Bravo Huaynates.....      **DNI: 21134641**

**Especialidad del validador: Metodología de investigación**

**Lima, 04 de junio de 2022.**



.....  
**Mg. Guido J. Bravo Huaynates**  
**DOCENCIA E INVESTIGACION**

-----  
**Firma del Experto Informante.**

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

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

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Habilidades gerenciales**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias	
		M D	D	A	M A	M D	D A	M A	M D	D A	M A		
	<b>DIMENSIÓN 1: Habilidades conceptuales.</b>												
1	Integra los equipos y comisiones de trabajo.			x				x					x
2	Cumple y participa en la elaboración de los instrumentos de gestión como: PEI, PAT, PCI, RI.			x				x					x
3	Participa en acuerdos que direccionan el buen funcionamiento de la Institución Educativa.			x				x					x
4	Participa en el cumplimiento de los acuerdos de la Institución educativa.			x				x					x
5	Orienta al personal de la institución de acuerdo al reglamento interno y las normas educativas.			x				x					x
6	Respalda y ejecuta los acuerdos y normativas planteados en la Institución.			x				x					x
7	Administra y supervisa el uso correcto de los recursos organizacionales.			x				x					x
8	Planifica y distribuye actividades entre los docentes para alcanzar los objetivos institucionales.			x				x					x
9	Elabora la planificación de actividades de una manera oportuna y pertinente en coordinación con los equipos de trabajo.			x				x					x
	<b>DIMENSIÓN 2: Habilidades humanas.</b>												
10	Incentiva al personal para cumplir con sus funciones y responsabilidades.			x				x					x
11	Fomenta una buena relación entre los docentes de la institución educativa.			x				x					x
12	Coopera con el personal administrativo en la realización de las actividades programas en la Institución educativa.			x				x					x
13	Coopera con el docente en la realización de las actividades.			x				x					x
14	Informa al personal sobre la actualización de las normas educativas.			x				x					x
15	Conduce información al equipo de trabajo, estableciendo relaciones de liderazgo hacia el personal administrativo.			x				x					x

16	Acompaña el desarrollo de las actividades y tareas administrativas.				x				x				x
17	Muestra tolerancia y diálogo con sus trabajadores a cerca de las actividades comisionadas.				x				x				x
<b>DIMENSIÓN 3: Habilidades técnicas</b>													
18	Desarrolla interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, para realizar mejor su trabajo.				x				x				x
19	Desarrolla interés en conocer los nuevos avances en materia teórica, o logística para realizar mejor su trabajo.				x				x				x
20	Orienta las actividades hacia la obtención de objetivos en la Institución educativa.				x				x				x
21	Ejecuta las actividades hacia la obtención de metas organizacionales.				x				x				x
22	Promueve la participación del docente buscando la efectividad en el trabajo.				x				x				x
23	Participa juntamente con los docentes buscando mejoras en la Institución.				x				x				x

**Observaciones: Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ricardo A. Pauta Guevara**

**DNI: 06220637**

**Especialidad del validador: Maestra en Administración de la Educación**

**Lima, 05 de junio del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima institucional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias			
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M D	D		A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>													
1	La información que se maneja es oportuna.			x				x					x	
2	La información es permanente y oportuna.			x				x					x	
3	Considera que la institución mantiene la información transparente ante la comunidad educativa.			x				x					x	
4	Oculto información oportuna referente a problemas internos de la Institución Educativa.			x				x					x	
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación</b>													
5	Incentiva la labor docente en las actividades programadas en la Institución Educativa.			x				x					x	
6	Reconoce la labor destacada de los docentes en acto público mediante resolución Institucional.			x				x					x	
7	Motiva a los docentes en su labor pedagógica.			x				x					x	
8	Promueve la motivación personal del docente en la Institución Educativa.			x				x					x	
	<b>DIMENSIÓN 3: Confianza</b>													
9	Fomenta la confianza interpersonal en su Institución educativa.			x				x					x	
10	Fomenta la sinceridad interpersonal en su Institución educativa.			x				x					x	
11	Incentiva al docente la importancia del respeto entre compañeros de trabajo.			x				x					x	
12	Estimula al docente sobre la importancia del respeto entre compañeros de trabajo.			x				x					x	
	<b>DIMENSIÓN 4: Condición de trabajo</b>													



13	Promueve la participación del docente en decisiones con los padres de familia.					x						x									x
14	Participa en las decisiones de los miembros del Consejo Educativo					x						x									x
15	Participa periódicamente de trabajo en equipo en su Institución Educativa.					x						x									x
16	Promueve reuniones en su Institución Educativa.					x						x									x
17	Promueve el trabajo colegiado entre los docentes.					x						x									x
18	Promueve actividades socioemocionales con los docentes de la Institución Educativa.					x						x									x

**Observaciones: Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ricardo A. Pauta Guevara**

**DNI: 06220637**

**Especialidad del validador: Maestra en Administración de la Educación**

**Lima, 05 de junio del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Habilidades gerenciales**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias	
		M D	D	A	M A	M D	D A	M A	M D	D A		M A
	<b>DIMENSIÓN 1: Habilidades conceptuales.</b>											
1	Integra los equipos y comisiones de trabajo.			x			x				x	
2	Cumple y participa en la elaboración de los instrumentos de gestión como: PEI, PAT, PCI, RI.			x			x				x	
3	Participa en acuerdos que direccionan el buen funcionamiento de la Institución Educativa.			x			x				x	
4	Participa en el cumplimiento de los acuerdos de la Institución educativa.			x			x				x	
5	Orienta al personal de la institución de acuerdo al reglamento interno y las normas educativas.			x			x				x	
6	Respalda y ejecuta los acuerdos y normativas planteados en la Institución.			x			x				x	
7	Administra y supervisa el uso correcto de los recursos organizacionales.			x			x				x	
8	Planifica y distribuye actividades entre los docentes para alcanzar los objetivos institucionales.			x			x				x	
9	Elabora la planificación de actividades de una manera oportuna y pertinente en coordinación con los equipos de trabajo.			x			x				x	
	<b>DIMENSIÓN 2: Habilidades humanas.</b>											
10	Incentiva al personal para cumplir con sus funciones y responsabilidades.			x			x				x	
11	Fomenta una buena relación entre los docentes de la institución educativa.			x			x				x	
12	Coopera con el personal administrativo en la realización de las actividades programadas en la Institución educativa.			x			x				x	
13	Coopera con el docente en la realización de las actividades.			x			x				x	
14	Informa al personal sobre la actualización de las normas educativas.			x			x				x	

15	Conduce información al equipo de trabajo, estableciendo relaciones de liderazgo hacia el personal administrativo.				x					x					x
16	Acompaña el desarrollo de las actividades y tareas administrativas.				x					x					x
17	Muestra tolerancia y diálogo con sus trabajadores a cerca de las actividades comisionadas.				x					x					x
<b>DIMENSIÓN 3: Habilidades técnicas</b>															
18	Desarrolla interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, para realizar mejor su trabajo.				x					x					x
19	Desarrolla interés en conocer los nuevos avances en materia teórica, o logística para realizar mejor su trabajo.				x					x					x
20	Orienta las actividades hacia la obtención de objetivos en la Institución educativa.				x					x					x
21	Ejecuta las actividades hacia la obtención de metas organizacionales.				x					x					x
22	Promueve la participación del docente buscando la efectividad en el trabajo.				x					x					x
23	Participa juntamente con los docentes buscando mejoras en la Institución.				x					x					x

**Observaciones: Hay suficiencia**


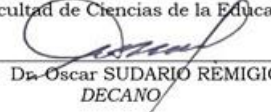
Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Oscar Sudario Remigio**

DNI: **04007555**

Especialidad del validador: **Ciencias de la Educación**

Lima, 05 de junio del 2022


 Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
 Facultad de Ciencias de la Educación  
  
 Dr. Oscar SUDARIO REMIGIO  
 DECANO

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

-----  
**Firma del Experto Informante.**

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Clima institucional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias		
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M D	D	A		M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>													
1	La información que se maneja es oportuna.			x				x					x	
2	La información es permanente y oportuna.			x				x					x	
3	Considera que la institución mantiene la información transparente ante la comunidad educativa.			x				x					x	
4	Oculto información oportuna referente a problemas internos de la Institución Educativa.			x				x					x	
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación</b>													
5	Incentiva la labor docente en las actividades programadas en la Institución Educativa.			x				x					x	
6	Reconoce la labor destacada de los docentes en acto público mediante resolución Institucional.			x				x					x	
7	Motiva a los docentes en su labor pedagógica.			x				x					x	
8	Promueve la motivación personal del docente en la Institución Educativa.			x				x					x	
	<b>DIMENSIÓN 3: Confianza</b>													
9	Fomenta la confianza interpersonal en su Institución educativa.			x				x					x	
10	Fomenta la sinceridad interpersonal en su Institución educativa.			x				x					x	
11	Incentiva al docente la importancia del respeto entre compañeros de trabajo.			x				x					x	
12	Estimula al docente sobre la importancia del respeto entre compañeros de trabajo.			x				x					x	
	<b>DIMENSIÓN 4: Condición de trabajo</b>													

13	Promueve la participación del docente en decisiones con los padres de familia.					x				x				x
14	Participa en las decisiones de los miembros del Consejo Educativo					x				x				x
15	Participa periódicamente de trabajo en equipo en su Institución Educativa.					x				x				x
16	Promueve reuniones en su Institución Educativa.					x				x				x
17	Promueve el trabajo colegiado entre los docentes.					x				x				x
18	Promueve actividades socioemocionales con los docentes de la Institución Educativa.					x				x				x

**Observaciones:** Hay suficiencia


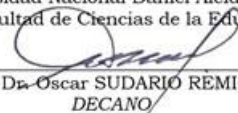
**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**              **Aplicable después de corregir [ ]**              **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Mg: **Oscar Sudario Carlos**

**DNI:** 04007555

**Especialidad del validador:** **Ciencias de la Educación**

**Lima, 05 de junio del 2022**


 Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
 Facultad de Ciencias de la Educación  
  
 Dr. Oscar SUDARIO REMIGIO  
 DECANO

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

-----  
**Firma del Experto Informante.**

# Anexo 7: Encuesta rellena



## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente yo Jessica MARIANELA YANNET SUDARIO CARLOS Identifica con DNI N° 93134441 confirmo mi participación en la investigación denominada **HABILIDADES GERENCIALES Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 03, UGEL 06, LIMA 2022.**

Realizada por la Bachiller Diana Yannet Sudario Carlos, estudiante de la maestría en mención de **Admisión de la Educación**; cuyo propósito es Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red N° 3, Ugel 06, Lima 2022.

### Declaro que fui informado de los siguientes aspectos:

- Mi participación es voluntaria en esta investigación.
- Los datos del cuestionario solo serán utilizados con fines científicos.
- La información es totalmente reservada.
- Estaré disponible para cualquier aclaración que sea necesaria respecto al asunto abordado.
- La información brindada solo serán utilizados con fines científicos.

Fecha: 21/06/2022

Firma del participante  
DNI N° 93134441



## CUESTIONARIO DE HABILIDADES GERENCIALES

### Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red 03, Ugel 06, Lima -2022. Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

		VARIABLE: Habilidades gerenciales				
		Indicadores				
Dimen siones	El director de la I.E.	1	2	3	4	5
Habilidades conceptuales	1	Integra los equipos y comisiones de trabajo.				X
	2	Cumple y participa en la elaboración de los instrumentos de gestión como: PEI, PAT, PCI, RI.				X
	3	Participa en acuerdos que direccionan el buen funcionamiento de la Institución Educativa.				X
	4	Participa en el cumplimiento de los acuerdos de la Institución educativa.				X
	5	Orienta al personal de la institución de acuerdo al reglamento interno y las normas educativas.				X
	6	Respalda y ejecuta los acuerdos y normativas planteados en la Institución.				X
	7	Administra y supervisa el uso correcto de los recursos organizacionales.				X
	8	Planifica y distribuye actividades entre los docentes para alcanzar los objetivos institucionales.				X
	9	Elabora la planificación de actividades de una manera oportuna y pertinente en coordinación con los equipos de trabajo.				X
Habilidades humanas	10	Incentiva al personal para cumplir con sus funciones y responsabilidades.				X
	11	Fomenta una buena relación entre los docentes de la institución educativa.				X
	12	Coopera con el personal administrativo en la realización de las actividades programadas en la Institución educativa.				X
	13	Coopera con el docente en la realización de las actividades.				X
	14	Informa al personal sobre la actualización de las normas educativas.				X
	15	Conduce información al equipo de trabajo, estableciendo relaciones de liderazgo hacia el personal administrativo.				X
	16	Acompaña el desarrollo de las actividades y tareas administrativas.				X
	17	Muestra tolerancia y diálogo con sus trabajadores a cerca de las actividades comisionadas.				X
Habilidades técnicas	18	Desarrolla interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, para realizar mejor su trabajo.				X
	19	Desarrolla interés en conocer los nuevos avances en materia teórica, o logística para realizar mejor su trabajo.				X
	20	Orienta las actividades hacia la obtención de objetivos en la institución educativa.				X
	21	Ejecuta las actividades hacia la obtención de metas organizacionales.				X
	22	Promueve la participación del docente buscando la efectividad en el trabajo.				X
	23	Participa juntamente con los docentes buscando mejoras en la Institución.				X

## CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

### Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red 03, Ugel 06, Lima -2022. Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

		VARIABLE: Clima institucional				
		Indicadores				
Dimen siones	El director de la I.E.	1	2	3	4	5
Dimensiones Comunicación	1	La información que se maneja es oportuna.				X
	2	La información es permanente y oportuna.				X
	3	Considera que la institución mantiene la información transparente ante la comunidad educativa.				X
	4	Oculto información oportuna referente a problemas internos de la Institución Educativa.				X
Motivación	5	Incentiva la labor docente en las actividades programadas en la Institución Educativa.				X
	6	Reconoce la labor destacada de los docentes en acto público mediante resolución Institucional.				X
	7	Motiva a los docentes en su labor pedagógica.				X
	8	Promueve la motivación personal del docente en la Institución Educativa.				X
Confianza	9	Fomenta la confianza interpersonal en su Institución educativa.				X
	10	Fomenta la sinceridad interpersonal en su Institución educativa.				X
	11	Incentiva al docente la importancia del respeto entre compañeros de trabajo.				X
	12	Estimula al docente sobre la importancia del respeto entre compañeros de trabajo.				X
Condición de trabajo	13	Promueve la participación del docente en decisiones con los padres de familia.				X
	14	Participa en las decisiones de los miembros del Consejo Educativo				X
	15	Participa periódicamente de trabajo en equipo en su Institución Educativa.				X
	16	Promueve reuniones en su Institución Educativa.				X
	17	Promueve el trabajo colegiado entre los docentes.				X
	18	Promueve actividades socioemocionales con los docentes de la Institución Educativa.				X





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente yo Sonia Hidalgo Hernández Identifica con DNI N° 06603077 confirmo mi participación en la investigación denominada **HABILIDADES GERENCIALES Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 03, UGEL 06, LIMA 2022.**

Realizada por la Lic.: Diana Yannet Sudario Carlos, estudiante de Posgrado de la maestría en **Admiración de la Educación**; cuyo propósito es Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red N° 3, Ugel 06, Lima 2022.

### Declaro que fui informado de los siguientes aspectos:

- Mi participación es voluntaria en esta investigación.  
Acepto: (X)  
No acepto: ( )
- Los datos del cuestionario solo serán utilizados con fines científicos.
- La información es totalmente reservada.
- Estaré disponible para cualquier aclaración que sea necesaria respecto al asunto abordado.
- La información brindada solo serán utilizados con fines científicos.

Fecha: 21/06/2022



Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red 03, Ugel 06, Lima -2022. Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda				
1	Nunca			
2	Casi nunca			
3	A veces			
4	Casi siempre			
5	Siempre			

VARIABLE : Habilidades gerenciales						
Dimensiones	Indicadores					
		1	2	3	4	5
Habilidades conceptuales	El director de la I.E.					
	1 Integra los equipos y comisiones de trabajo.					X
	2 Cumple y participa en la elaboración de los instrumentos de gestión como: PEI, PAT, PCI, RI.					X
	3 Participa en acuerdos que direccionan el buen funcionamiento de la Institución Educativa.					X
	4 Participa en el cumplimiento de los acuerdos de la Institución educativa.					X
	5 Orienta al personal de la institución de acuerdo al reglamento interno y las normas educativas.					X
	6 Respaldada y ejecuta los acuerdos y normativas planteados en la Institución.					X
	7 Administra y supervisa el uso correcto de los recursos organizacionales.					X
	8 Planifica y distribuye actividades entre los docentes para alcanzar los objetivos institucionales.					X
Habilidades humanas	9 Elabora la planificación de actividades de una manera oportuna y pertinente en coordinación con los equipos de trabajo.					X
	10 Incentiva al personal para cumplir con sus funciones y responsabilidades.					X
	11 Fomenta una buena relación entre los docentes de la institución educativa.					X
	12 Cooperación con el personal administrativo en la realización de las actividades programadas en la Institución educativa.					X
	13 Cooperación con el docente en la realización de las actividades.					X
	14 Informa al personal sobre la actualización de las normas educativas.					X
	15 Conduce información al equipo de trabajo, estableciendo relaciones de liderazgo hacia el personal administrativo.					X
	16 Acompaña el desarrollo de las actividades y tareas administrativas.					X
	17 Muestra tolerancia y diálogo con sus trabajadores a cerca de las actividades comisionadas.					X
Habilidades técnicas	18 Desarrolla interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, para realizar mejor su trabajo.					X
	19 Desarrolla interés en conocer los nuevos avances en materia técnica, o logística para realizar mejor su trabajo.					X
	20 Orienta las actividades hacia la obtención de objetivos en la Institución educativa.					X
	21 Ejecuta las actividades hacia la obtención de metas organizacionales.					X
	22 Promueve la participación del docente buscando la efectividad en el trabajo.					X
	23 Participa juntamente con los docentes buscando mejoras en la institución.					X

## QUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red 03, Ugel 06, Lima -2022. Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda				
1	Nunca			
2	Casi nunca			
3	A veces			
4	Casi siempre			
5	Siempre			

VARIABLE: Clima Institucional						
Dimensiones	Indicadores					
		1	2	3	4	5
Dimensiones Comunicación	El director de la I.E.:					
	1 La información que se maneja es oportuna.					X
	2 La información es permanente y oportuna.					X
	3 Considera que la institución mantiene la información transparente ante la comunidad educativa.					X
Motivación	4 Ocuta información oportuna referente a problemas internos de la Institución Educativa.					X
	5 Incentiva la labor docente en las actividades programadas en la Institución Educativa.					X
	6 Reconoce la labor destacada de los docentes en acto público mediante resolución institucional.					X
	7 Motiva a los docentes en su labor pedagógica.					X
Confianza	8 Promueve la motivación personal del docente en la Institución Educativa.					X
	9 Fomenta la confianza interpersonal en su Institución educativa.					X
	10 Fomenta la sinceridad interpersonal en su Institución educativa.					X
	11 Incentiva al docente la importancia del respeto entre compañeros de trabajo.					X
Condición de trabajo	12 Estimula al docente sobre la importancia del respeto entre compañeros de trabajo.					X
	13 Promueve la participación del docente en decisiones con los padres de familia.					X
	14 Participa en las decisiones de los miembros del Consejo Educativo					X
	15 Participa periódicamente de trabajo en equipo en su Institución Educativa.					X
	16 Promueve reuniones en su Institución Educativa.					X
	17 Promueve el trabajo colegiado entre los docentes.					X
	18 Promueve actividades socioemocionales con los docentes de la Institución Educativa.					X





CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente yo Mechán Chavez Palma Identifica con DNI N° 08333893 confirmo mi participación en la investigación denominada **HABILIDADES GERENCIALES Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 03, UGEL 06, LIMA 2022.**

Realizada por la Lic.: Diana Yannet Sudario Carlos, estudiante de Posgrado de la maestría en **Admisión de la Educación:** cuyo propósito es Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red N° 3, Ugel 06, Lima 2022.

Declaro que fui informado de los siguientes aspectos:

- Mi participación es voluntaria en esta investigación.
Acepto: (X)
No acepto: ( )
• Los datos del cuestionario solo serán utilizados con fines científicos.
• La información es totalmente reservada.
• Estaré disponible para cualquier aclaración que sea necesaria respecto al asunto abordado.
• La información brindada solo serán utilizados con fines científicos.

Fecha: 21/06/2022



CUESTIONARIO DE HABILIDADES GERENCIALES

Estimado(a) Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red 03, Ugel 06, Lima -2022. Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Legend table with 5 categories: 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre

Main survey table for Gerential Skills with columns for indicators and response scales (1-5). Rows include categories like 'Habilidades conceptuales', 'Habilidades humanas', and 'Habilidades técnicas'.

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado(a) Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y clima institucional en las Instituciones Educativas de la Red 03, Ugel 06, Lima -2022. Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Legend table with 5 categories: 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre

Main survey table for Institutional Climate with columns for indicators and response scales (1-5). Rows include categories like 'Dimensiones Comunicación', 'Motivación', 'Confianza', and 'Condiciones de trabajo'.





## Anexo 8: Encuesta virtual.

### CONCENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este formulario de consentimiento, es explicarle que, con la finalidad de llevar a cabo el presente estudio sobre **Habilidades Gerenciales y Clima Institucional de las Instituciones Educativas de la Red 03, Ugel 06, Lima - 2022**. Su Institución Educativa ha sido considerado como parte de la muestra, así mismo, luego de haber realizado las coordinaciones con el Director se le solicita responder un cuestionario que consta de 3 partes y 44 preguntas.

En este sentido, su participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Así mismo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los objetivos de esta investigación. Las respuestas que Ud. dará serán codificadas, por lo tanto, serán anónimas.

La responsable de la presente investigación es la Lic. Diana Yannet Sudario Carlos, docente de la I.E.I. N° 142 Grumete Medina, del Programa de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo. En caso tenga alguna duda o pregunta que considere, puede hacerla dirigiéndose al referido responsable al teléfono 945 997 787 o al correo [diana\\_sudario@hotmail.com](mailto:diana_sudario@hotmail.com).

Desde ya se le agradece su participación.

Atentamente.

Diana Yannet Sudario Carlos

### Consentimiento \*

- Acepto
- No acepto

### Datos Generales

Edad \*

37

Sexo \*

- Femenino
- Masculino

Condición Laboral \*

- Nombrado
- Contratado

Atrás

Siguiente

Borrar formulario







## Anexo 10: Pantallazo del procesamiento estadístico.

oficial.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
34	v2_11	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
35	v2_12	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
36	v2_13	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
37	v2_14	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
38	v2_15	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
39	v2_16	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
40	v2_17	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
41	v2_18	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
42	v1	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
43	v2	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
44	v1_d1	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
45	v1_d2	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
46	v1_d3	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
47	v1_d1_red	Numérico	8	0	v1_d1_red	{1, Bajo}...	Ninguno	11	Derecha	Nominal	Entrada
48	v1_d2_red	Numérico	8	0	v1_d2_red	{1, Bajo}...	Ninguno	11	Derecha	Nominal	Entrada
49	v1_d3_red	Numérico	8	0	v1_d3_red	{1, Bajo}...	Ninguno	11	Derecha	Nominal	Entrada
50	v2_d1	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
51	v2_d2	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
52	v2_d3	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
53	v2_d4	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
54	v2_d1_red	Numérico	8	0	v2_d1_red	{1, Bajo}...	Ninguno	11	Derecha	Nominal	Entrada
55	v2_d2_red	Numérico	8	0	v2_d2_red	{1, Bajo}...	Ninguno	11	Derecha	Nominal	Entrada
56	v2_d3_red	Numérico	8	0	v2_d3_red	{1, Bajo}...	Ninguno	11	Derecha	Nominal	Entrada
57	v2_d4_red	Numérico	8	0	v2_d4_red	{1, Bajo}...	Ninguno	11	Derecha	Nominal	Entrada
58											

Vista de datos Vista de variables



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BRAVO HUAYNATES GUIDO JUNIOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y clima Institucional en las instituciones educativas de la Red 03, Ugel 06, Lima – 2022", cuyo autor es SUDARIO CARLOS DIANA YANNET, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 15 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BRAVO HUAYNATES GUIDO JUNIOR <b>DNI:</b> 21134641 <b>ORCID</b> 0000-0002-4148-2291	Firmado digitalmente por: GUIDOJBH el 17-08-2022 09:40:36

Código documento Trilce: TRI - 0415275