



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**

**Clima institucional y gestión educativa en docentes de la Red N°11-UGEL**

**4, Ancón, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**

Segunda Especialidad en Gestión Educativa y Acreditación - GEA

**AUTOR**

Richard Rubén Sicos Cárdenas

**ASESORA**

Mgtr. Karina Velarde Camaqui

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de la calidad y servicio

**LIMA - PERÚ**

2017

.....  
**Dra .Juana Cruz Montero**

PRESIDENTA del jurado

.....  
Mgtr.Susana Oyague Pinedo

Secretaria

.....  
Dr. Fernando E. Ledesma Pérez.

Vocal

## **Dedicatoria**

Con amor y gratitud a Dios, por darme su amor y perseverancia en todo lo que me propongo, a mi familia por impulsarme en cada momento para alcanzar mis objetivos.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, que me dio la oportunidad de crecer como profesional. A mis profesores, quienes con su experiencia me han enseñado lo importante que es investigar. A mis compañeros, quienes me enseñaron que lo importante es estudiar.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo Richard Rubén Sicos Cárdenas con DNI N° 06827334, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas, Escuela de Educación, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompañó a la tesis *Clima institucional y gestión educativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017*, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

Los Olivos ,15 de febrero del 2018.

---

Richard Rubén Sicos Cárdenas

DNI. 06827334

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada: "*Clima institucional y gestión educativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017*", la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Segunda especialidad en gestión educativa y acreditación.

Los Olivos , 15 de febrero del 2018.

---

Richard Rubén Sicos Cárdenas

DNI. 06827334

## Índice

	Pág.
Página preliminar	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>Resumen</b>	xii
<b>Abstract</b>	xiii
<b>Introducción</b>	14
Antecedentes	14
Justificación	15
Marco teórico	16
Realidad problemática	34
Planteamiento del problema	36
Objetivos	37
Hipótesis	38
Método	39
Diseño de investigación	39
Variables, operacionalización	41
Población y muestra	43
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	45
Métodos de análisis de datos	48
Aspectos éticos	49
<b>Resultado</b>	49
<b>Discusión</b>	52
<b>Conclusión</b>	66
<b>Recomendaciones</b>	67
<b>Referencias</b>	68
<b>Anexos</b>	15

Instrumentos

Validación de instrumentos

Matriz de consistencia

Base de datos de SPSS

Artículo de Investigación

Autorización de las Instituciones Educativas

Consentimiento informado.

Autorización de publicación de artículo firmada y en PDF

Autorización de publicación de tesis firmada y en PDF

Acta de originalidad en PDF

Declaración de autenticidad firmada y en PDF

## Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable clima institucional</i>	41
Tabla 2 <i>Operacionalización de la variable gestión educativa</i>	42
Tabla 3 <i>Instituciones educativas de la Red N°11-Ugel 4, Ancón.</i>	43
Tabla 4 <i>Instituciones educativas de la Red N°11-Ugel o4, Ancón.</i>	44
Tabla 5 <i>Validación de juicio de expertos</i>	47
Tabla 6 <i>Niveles de confiabilidad</i>	48
Tabla 7 <i>Estadística de fiabilidad del clima institucional</i>	48
Tabla 8 <i>Estadística de fiabilidad de la gestión educativa</i>	48
Tabla 9 <i>Percepción de la variable: clima institucional</i>	49
Tabla 10 <i>Percepción de la dimensión comunicación</i>	50
Tabla 11 <i>Percepción de la dimensión motivación</i>	51
Tabla 12 <i>Percepción de la dimensión confianza</i>	52
Tabla 13 <i>Percepción de la dimensión participación</i>	53
Tabla 14 <i>Percepción de la variable gestión educativa</i>	54
Tabla 15 <i>Percepción de la dimensión gestión institucional</i>	55
Tabla 16 <i>Percepción de la dimensión gestión administrativa</i>	56
Tabla 17 <i>Percepción de la dimensión gestión pedagógica</i>	57
Tabla 18 <i>Percepción de la dimensión gestión comunitaria</i>	58
Tabla 19 <i>Prueba de normalidad según Kolmorovov-Smimov entre clima institucional y gestión educativa</i>	59
Tabla 20 <i>Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el clima institucional y gestión educativa</i>	60
Tabla 21 <i>Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el clima institucional y la gestión institucional</i>	60
Tabla 22 <i>Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el clima institucional y la gestión administrativa.</i>	62

Tabla 23 <i>Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el clima institucional y la gestión pedagógica.</i>	62
Tabla 24 <i>Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el clima institucional y la gestión comunitaria.</i>	63

## Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Percepción de la variable: clima institucional</i>	50
Figura 2. <i>Percepción de la comunicación</i>	51
Figura 3. <i>Percepción de la motivación</i>	52
Figura 4. <i>Percepción de la confianza</i>	53
Figura 5. <i>Percepción de la participación</i>	54
Figura 6. <i>Percepción de la variable gestión educativa</i>	55
Figura 7. <i>Percepción de la dimensión gestión institucional</i>	56
Figura 8. <i>Percepción de la dimensión gestión administrativo</i>	57
Figura 9. <i>Percepción de la dimensión gestión pedagógica</i>	58
Figura 10. <i>Percepción de la dimensión gestión comunitaria</i>	59

## Resumen

La Presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y gestión educativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017, la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, tipo básica con un nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal; la población estuvo representada por una muestra de 123 docentes, el tipo de muestreo fue probabilístico estratificado. La técnica para el acopio de información fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios los cuales fueron validados a través de juicios de expertos y la confiabilidad se determinó a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach: (,954 y ,935), que demuestra fuerte confiabilidad. Se concluyó que el clima institucional tiene relación positiva alta ( $Rho = ,834$ ) y su significancia ( $,000 < ,05$ ) con la gestión educativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017.

**Palabra claves:** Clima institucional, gestión educativa, gestión administrativa, pedagógica y institución.

## Abstract

The present investigation It aimed to determine the relationship between the institutional climate and educational management in teachers of the network N ° 11-UGEL 4, Ancon 2017, the methodology was quantitative approach, basic type with a correlational descriptive level, non-experimental design and cross-section; the population was represented by a sample of 123 teachers, the type of sampling was stratified probability. The technique for the collection of information was the survey and the instruments were two questionnaires which were validated through judgments of experts and reliability was determined by the Cronbach Alpha coefficient: (, 954 and 935), which shows strong reliability. It was concluded that the institutional climate has high positive relationship ( $Rho = , 834$ ) and its significance ( $, 000 \leq 0.05$ ) with the educational management in teachers of the network N ° 11-UGEL 4, Ancon 2017.

Word keys: institutional climate, educational management, management, administrative, pedagogical and institution.

## **Introducción**

La investigación titulada: Clima Institucional y Gestión Educativa en docentes de la RED N°11-UGEL 4, Ancón ,2017, es producto de un trabajo realizado durante varios años en docentes de la RED 11 respectivamente ,siendo una investigación descriptiva correlacional no experimental.

La investigación surgió de la problemática observada en las instituciones materia de la investigación, respecto al clima institucional y la gestión educativa que realizan los directivos de las Instituciones Educativas .En ese sentido partiendo de esas premisas se hipotetizó que existía una relación estadísticamente significativa entre ambas variables de nuestra investigación .La misma que se consolidó con la relación significativa que así lo demuestran los componentes científicos .

En las últimas décadas el tema de nuestras variables son factores importantes para que una organización educativa tenga éxito ,depende muchos de sus líderes pedagógicos ,ya que ellos son la parte fundamental ,para conducir a sus seguidos y enmarcarlos hacia los objetivos trazados .

## **Antecedentes**

Los antecedentes que se detallan a continuación han sido reseñados teniendo en consideración los propósitos , en otro caso las muestras , los instrumentos , y finalmente se tiene en cuenta los resultados y las conclusiones .

### **Antecedentes internacionales**

Martínez (2011) realizó la investigación *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de preescolar de Luz, en Venezuela, Universidad del Zulia*, para optar el grado de Magister en gestión educativa. El objetivo fue determinar la relación entre ambas variables, el tipo de la investigación fue básica con un diseño no experimental. La población estuvo constituida por el

Jefe de Departamento de Preescolar, los docentes adscritos al mismo, y alumnos cursantes del noveno semestre de Educación Preescolar. La muestra 1 jefe de departamento, 13 docentes y 60 alumnos. La técnica empleada fue la observación. Esta investigación fue de tipo descriptiva correlacional-analítica. Los resultados determinaron la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes adscritos al Departamento de Educación Preescolar de Luz, se calculó el Coeficiente de Pearson para determinar la correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño laboral, dando como resultado, 269, determinándose una correlación positiva débil, lo que indica que el clima organizacional influye débilmente en el desempeño laboral de sus docentes.

Alcalá (2011) en su tesis *Investigación sobre Clima Organizacional en una Institución pública de la ciudad de Tuxtepec Oaxaca*, para optar grado de magister en educación, universidad Mexicana del norte, recurrió a un diseño metodológico ex post facto transversal descriptivo, en donde el objetivo consistió en conocer la percepción de 45 empleados, utilizando la encuesta del clima laboral distribuida en dimensiones, se implementó una diagnosis de clima organizacional detectando oportunidades y fortalezas a través de la perspectiva del talento humano, utilizando un enfoque cualitativo al analizar datos de manera estadística, la población de estudio está integrado de 45 docentes, asumiendo un muestreo aleatorio en que los docentes fueran representativos objeto de estudio. Los resultados se concluye que los docentes están interesados en la realización de estas mediciones del clima organizacional con la finalidad que se puedan corregir, como resumen para el análisis de los resultados se trabajó con el modo o respuesta más frecuente, conforme a los valores establecidos.

Segredo (2010) desarrolló un proyecto de investigación *clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana en la República Bolivariana de Venezuela*, para optar grado de magister en educación, universidad de la Habana. Cuba, En la investigación participaron 24 coordinadores docentes, lo que corresponde al 100% de la población, el objetivo caracterizar el clima organizacional en la gestión de los coordinadores, el diseño de estudio fue

transversal ,en referencia al corte cualitativo debido a que el estudio pretende comprender a las personas que son parte de la investigación, el análisis de los datos obtenidos en el cuestionario junto a los métodos teóricos permitió dar cumplimiento a los objetivos , se arribó a las siguientes conclusiones ,que los resultados más bajos en las dimensiones propuestas se clasifica como clima en riesgo con tres de sus categorías afectadas, el análisis polisémico permite ,por otro lado, enriquecer el caudal del tratamiento del clima laboral.

#### Antecedentes nacionales

Flores L. (2015), indican en su investigación , características del clima institucional y su relación con la calidad del servicio educativo de los estudiantes de 4° y 5° de secundaria de la IE 7072, de la Ugel 1 ,Universidad la Cantuta ,Perú tesis de maestría, la investigación realizada fue descriptiva correlacional de corte transversal ,orientada a determinar el clima institucional y la calidad del servicio educativo en la IE, la población estuvo conformada por 35 docentes ,120 estudiantes , a dicha población se le aplicaron dos cuestionarios ,el análisis de los datos obtenidos permite arribar a la siguiente conclusión, el clima institucional influye significativamente en la calidad de servicio educativo de la IE, en la aplicación de los instrumentos se concluyó una correlación positiva alta.

Sotomayor (2013) el estudio indica que *.El Clima organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua*, (tesis) Universidad Señor de Sipán, Perú ,el propósito de este estudio descriptivo correlacional es conocer el clima laboral y su relación con la satisfacción laboral ,la población compuesta con 87 trabajadores entre directores a tiempo completo y parcial ,para diagnosticar el clima se aplicó un cuestionario que mide el clima laboral (SL-SPC) respuestas en la escala lickert, se observó en el análisis de fiabilidad .utilizando el coeficiente Pearson (  $P= ,05$ ) es altamente significativo ( $p= ,01$ ), esto indica que existe relación directa de grado débil ( ,397), detalla una investigación de tipo no experimental, empleando un diseño correlacional ,se analizó bajo el método mixto, con la técnica de la encuesta y de un cuestionario ,tipo escala lickert con 50 frases ,los resultados

obtenidos de tipo descriptiva correlacional se determinó que los trabajadores motivo de estudio tienen una relación directa de grado débil, significa que los trabajadores tienen un nivel medio de clima laboral, manifiestan un nivel regular de satisfacción laboral conforme a los coeficientes estudiados

Sabino y Mendoza (2011) en su tesis titulada *La Gestión Educativa en el nivel de primaria y su repercusión en el clima institucional en las instituciones educativas N°5179 Los Pinos y N°2065 José Antonio Encinas de Puente Piedra*, para optar el grado académico de Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa en la Universidad Particular César Vallejo, Perú, el objetivo del estudio fue comprobar si entre estas dos variables existe una correlación razonable, se empleó en la metodología el estudio cualitativo, el diseño de estudio empleado es de tipo etnográfico, el trabajo de investigación asumió con una muestra 82 docentes de ambos sexos, empleando el método hipotético deductivo, el tipo de investigación correlacional y el diseño no experimental, el instrumento aplicado fue el cuestionario, de tipo likert, los resultados indican que existe una correlación alta significativa entre la gestión educativa y el clima institucional ( $\rho = ,752; p = ,000$ )

Aldana G. (2013) en la tesis de Post Grado titulado, *la gestión laboral y el clima institucional en la IE Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya-Junín*, tesis de maestría, UNMSM, Perú, una investigación de tipo básico, porque los resultados enriquecen el conocimiento científico, siendo de nivel descriptivo en razón que describe el comportamiento de dos variables de estudio, asume el diseño correlacional, la población estuvo conformada por 92 docentes, mediante la técnica de la encuesta se aplicaron dos instrumentos, asimismo se determinó la confiabilidad con el alfa de Cronbach, obteniéndose coeficientes de ,721 y ,856 para cada cuestionario que mide el clima laboral y la gestión institucional, los resultados de la investigación demuestran ausencia de relación estadística significativa ( $r = ,056$ ) entre las variables de estudio.

## **Justificación**

La investigación es importante en la medida que en forma teórica aporta de manera fundamental en la gestión educativa y el clima institucional. La realización de las hipótesis debe ayudar a una investigación clara y precisa proponiendo alternativas de solución, para mejorar y contribuir con los conocimientos adecuados para lograr una buena gerencia dentro de nuestra institución educativa. Es decir el manejo de la gestión educativa es indispensable dentro del manejo institucional por parte de los líderes pedagógicos para crear un buen clima institucional pues deben orientar sus acciones a, generar las condiciones necesarias para garantizar un buen clima organizacional y garantizar la calidad de los aprendizajes. Es importante también la capacitación adecuada de los docentes y el impulso de proyectos educativos.

En tal sentido el estudio realizado en forma práctica responde a la necesidad de mejorar la calidad y oportunidad de servicios y funciones administrativas de la institución educativa brindando algunos aportes para mejorar el clima institucional de los miembros que conforman las instituciones educativas aportando los elementos necesarios para crear confianza y seguridad a través de una política de puertas abiertas que permita que la escuela gane en eficiencia, y alcance sus metas. A la vez los resultados proporcionarán a los actores involucrados para mejorar esas dificultades dentro de una organización.

Asimismo metodológicamente, el presente estudio permitió medir de alguna forma el actuar de los líderes pedagógicos y directivos en cuanto al cumplimiento de las funciones y a partir de esto puedan tomar decisiones de mejora en los aspectos deficientes que presentan las instituciones educativas que ellos tienen a su cargo de tal forma que refuercen los aspectos negativos, para el mejoramiento de la gestión educativa, dentro del plan de mejora

## **Marco teórico**

### **Clima institucional**

Alves (2000) manifestó: “El clima institucional es el resultado de las interacciones de las personas y cuya percepción puede ser considerada como favorable o desfavorable y que incide en el rendimiento institucional” (p. 124).

De esta manera el clima es resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento en cualesquiera de las organizaciones institucionales .

Entonces, el clima en las organizaciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización. Es decir, las relaciones humanas que se establecen y se consideran aceptables y favorables para las personas que conforman la organización y les permite lograr satisfactoriamente los fines propuestos.

Consideramos que el clima institucional es uno de los factores determinantes para la gestión eficaz de las instituciones, asimismo también contribuye a la construcción de la personalidad de cada institución. En este sentido coincidimos con (Martín, 2000) sostuvo:

El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el contexto en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. (p. 103)

Asimismo es importante precisar que el clima institucional refleja la cultura institucional propia de cada institución, la misma que se ha ido configurando en el devenir histórico de las instituciones.

Recompensa: sentimiento de Al respecto Pintado (2007) sostuvo que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p. 181). En lo expresado por este autor se evidencia que la el clima institucional tiene una estrecha relación con la cultura institucional que se configura en cada institución.

Otro de los aspectos importantes del clima institucional es que se constituye en un factor de satisfacción o insatisfacción personal para los miembros de la institución, al respecto Peiró (2004) consideró “el clima organizacional como el medio interno o la atmosfera psicológica característica de cada organización” (p. 127), es decir, el clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo. Por ello es pertinente la construcción de climas institucionales saludables especialmente en las instituciones educativas que por su naturaleza y fines la satisfacción personal coadyuva a los logros de la institución en busca de un plan estratégico de mejora.

En este sentido, Sandoval (2001) explicó que:

Si el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa. (p. 34)

El clima de una institución resulta del tipo del programa, de los procesos utilizados, de las condiciones ambientales que caracterizan la escuela como una

institución y como un agrupamiento de alumnos, de los departamentos, del personal, de los miembros de la dirección. Cada escuela posee un clima propio y distinto. El clima determina la calidad de vida y la productividad de todos sus integrantes. El clima es un factor crítico para la salud y para la eficacia de una escuela. Para los seres humanos, el clima puede convertirse en un factor de desarrollo cuando está bien direccionado.

Asimismo, Viñas (2004 p.21) mencionó que “el clima institucional está considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajar por la mejora del clima escolar es trabajar por la calidad de una forma directa” (p. 21). De esto puede colegirse que la gestión en las instituciones educativas debe esforzarse por crear condiciones para un clima institucional favorable ,donde se cristalice todos los propósitos .

Los conceptos y argumentos expuestos confirman que el clima institucional es un concepto amplio, que abarca la forma en que los actores de la educación ven la realidad y la interpretación que hacen de ella es de suma importancia para la organización. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga de su institución. De ahí que el clima institucional refleje la interacción entre características personales e institucionales.

### **Características generales del clima institucional**

Robbins y Coulter (2014) mencionó que “clima es el conglomerado de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra” (p. 35).

Por otro lado Chiavenato (2009) manifestó “el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización” (p.261). Por lo cual se tiene que tener una idea clara de clima institucional, ya que es un factor fundamental en la vida de las organizaciones y procurar que su edificación represente una ruta al progreso, ya

que depende y afecta a todos y a cada uno de los miembros que la conforman, como: los alumnos, padres de familia, docentes, personal administrativo, personal de servicio y directivos.

Asimismo, Pintado (2007, p. 32) manifestó que: “el clima institucional es el ambiente que se respira en una institución y obedece a un sinnúmero de características permanentes, que describen una organización a partir de las vivencias y experiencias cotidianas de sus miembros” (p. 23).

Podemos decir que el clima institucional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para el logro de los objetivos institucionales toda vez que las instituciones educativas presentan múltiples y complejas relaciones interpersonales. De otro lado es importante insistir en la construcción de un clima institucional que propicie relaciones humanas sanas que coadyuven al desarrollo personal e institucional.

### **Teoría del clima organizacional.**

Lickert, citado por Marcelo (2005) en su teoría del clima organizacional establece que el comportamiento de los subordinados depende del comportamiento administrativo, de esta forma da importancia al trabajo del líder pedagógico . El autor diseñó un cuestionario en el que mide el clima organizacional en base a: liderazgo, fuerzas motivacionales, tipos de comunicación, supervisión, toma de decisiones, planificación y procesos de control (p.21).

De esta manera el autor concluyó que el comportamiento de las personas está determinado por la percepción de ellos ante las condiciones organizacionales que perciben durante un proceso administrativo.

### **Convivencia y clima institucional educativo.**

Mertz(2006) Planteó que la escuela es el ámbito privilegiado para la socialización , convivencia y formación de los valores pro sociales y para prevenir que los estudiantes sean autores o víctimas de un amplio rango de conductas negativas, ahora y en el futuro.(p.16)

Como puede observarse la convivencia escolar no alude a cualquier ambiente de relaciones interpersonales por el contrario aprendemos a convivir ,siempre que este ambiente sea propicio para desarrollar sus capacidades y habilidades

### **Enfoque teórico del clima institucional**

Después de conocer las diversas opiniones de estudiosos e investigadores se puede afirmar que el clima institucional ha sido estudiado como constructo por su valor en sí mismo, especialmente dentro de las teorías de las organizaciones. Por ello es importante presentar los distintos enfoques teóricos sobre el clima institucional.

#### La taxonomía de Tagiuri

Servicios Educativos (2007) puntualizó que “la manera en que una persona lleva a cabo una tarea dada depende, por un lado, de qué tipo de persona es, y por otro, del contexto en el cual actúa” (p.6), definiendo el clima organizacional como: “una característica relativamente duradera del ambiente interno de una organización que; (a) es experimentada por sus miembros, (b) influencia su conducta, y (c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características o atributos de la organización” (p.7). Según esta definición, la estructura del clima se asienta en cuatro dimensiones:

Ecología (infraestructura) representa las características físicas y materiales de la institución, muestran relaciones bajas o inconsistentes con los productos educativos. Tiene como variables a las características del edificio, tipo de centro, tamaño del aula y la escuela, condiciones físicas de trabajo, materiales, estructura organizativa.

Medio, referida a la presencia de características de las personas y grupos dentro del medio institucional. Entre sus variables destacan a variables atributivas de las personas o características de los individuos, elementos motivadores (moral), remuneración y experiencia docente, personalidad y conducta del director, comportamiento (puntualidad).

Sistema social, referida a los patrones de relación entre las personas y cuyas variables son la relación entre los estamentos de la comunidad, comunicación, participación, toma de decisiones compartidas, autonomía, democracia, consideración y liderazgo.

Cultura, relacionada con los paradigmas de creencias, valores y estructuras cognitivas de los grupos. Sus tipificados son normas y disciplina, sistema de control institucional, sistema de valores, relaciones de apoyo, orientación de objetivos y desbloqueo a la innovación.

Assumiendo las actitudes que deben favorecer el clima institucional, mantener una actitud optimista, confiable y habilidades para solucionar problemas. Resulta fundamental que el recinto laboral sea ameno e inspirador para todos.

## **Dimensiones del clima institucional**

### **La comunicación**

Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre colucotores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de coexistencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones.

En ese sentido, Martín (2000) manifestó que:

Para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, sabemos que no existen grupos sin comunicación pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber una lucidez de los significados que se transmiten, estos alcances son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización.

Por otro lado Marcelo (2013) precisó que:

La comunicación y el trabajo en equipo guardan relación con el clima organización ,los resultados demuestran que las ponderaciones asumidas son preponderante para un buen clima institucional ,las mismas que asumen con optimismo dentro de un ambiente laboral, se verificó que la comunicación y el trabajo en equipo son componentes específicos que aportan significativamente a la gestión educativa del sistema , convirtiéndola en un valor adherido muy preponderante para la competitividad.(p.78)

La comunicación en las instituciones cumple diversas funciones, actúa para controlar el comportamiento inalienable a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben ahilarse los trabajadores. La comunicación informal también controla el comportamiento de los trabajadores como medio de información según el grado de confianza de sus integrantes .

## **Motivación**

De acuerdo la fundamentación científica, técnica o humanista la motivación según Martin (2000) define: “La motivación es la iniciativa de actuar para lograr satisfacciones” (p. 54).

La motivación es una solidez real que hace que una persona o grupo de personas realicen esfuerzos extraordinarios para lograr un determinado objetivo en

un momento específico. Esa fuerza anímica es usada por los paladines para lograr resultados especiales o para crear un ambiente favorable para realizar grandes esfuerzos.

Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa. Según Robbins (2009) precisó que “que es la pretensión de hacer mucho esfuerzo por alcanzar los objetivos de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123).

Los conceptos anteriores testimonian la importancia de la motivación en la construcción de un clima organizacional favorable. Por lo tanto, es conveniente encontrar o crear aquellos factores o fundamentos que favorecen la emergencia de impulsos y sinergias positivas que enriquezcan las relaciones humanas en toda la organización.

Por otro lado, Choque (2005) fundamentó la importancia de la motivación y sus alcances dentro de las organizaciones al realizar las siguientes afirmaciones:

La motivación es una perspectiva relevante en las diversas áreas de la vida entre ellas la educativa y la laboral por cuanto orienta acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y direcciona hacia qué objetivos se avizore. La motivación es el conjunto de reflexiones por las que las personas se comportan de las formas en lo que hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido por los miembros y que propicie un verdadero compromiso y motivación interna. (P. 432)

Asimismo, Robbins y Coulter (2010) sostuvo que: La motivación es el proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven potenciados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de los objetivos. (p. 341).

## **Confianza**

Martín (2000) sostuvo:

La confianza es un valor concreto que se evidencia en la acción de las personas. Generamos confianza en el nivel personal cuando nuestros actos dan firmeza a otros. A nivel organizacional generamos confianza cuando somos leales a las normas y los compromisos admitidos en su momento . (p. 35)

El logro de nuestros propósitos a largo plazo o bien el fracaso de cualquier organización, dependen en gran medida de la capacidad de generar confianza entre las personas y en todos los ámbitos de la organización. La confianza mejora y sostiene las buenas relaciones humanas en la organización, Por lo tanto es importante que las organizaciones promuevan y faciliten la vivencia de este valor aumentado de este modo el capital social de la organización. En el desarrollo de nuestra gestión educativa debemos plasmar la confianza e interactuar con los involucrados en la administración

### **La participación**

Grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro (Martín. 2000, p. 54).

La cita anterior evidencia la importancia que tiene la participación de los miembros en todos los niveles de la organización. La participación de los miembros en los diferentes ámbitos de la organización facilita aprovechar y canalizar del modo más conveniente las capacidades y habilidades de los miembros, con la finalidad de lograr mejores de resultados.

### **Gestión educativa**

UNESCO (2011) definió: “Es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica. (p. 11)

En tal sentido, la gestión educativa puede definirse como el conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para facilitar que las instituciones educativas logren sus metas, objetivos y fines educacionales dentro de un plan estratégico y de mejora.

Al respecto, se encontró la siguiente definición sobre gestión:

Es el desarrollo mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir, según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, la forma como se realizarán estas acciones y los resultados que se alcanzan dentro de un proceso.(Ramos, 2009, p. 99)

Por consiguiente en una institución educativa, la gestión debe conducir a la determinación de acciones que conlleven a la determinación de metas y objetivos fijados o propuestos por la propia organización y basados en las necesidades y la realidad de acuerdo al contexto.

La gestión educativa es una disciplina de desarrollo reciente en el terreno administrativo . Es en los años sesenta que, Estados Unidos, se empieza a comentar del tema; en los setenta en el Reino Unido, y en los ochenta en América Latina” (Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, 2011, p. 26).

Choque (2005) definió:

Como una función dirigida a engendrar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas como

los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, enfatizando los lineamientos de la administración que permitan a los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces. (p. 110)

Para generar nuevas bases para el cambio en la Institución Educativa, es necesario que participen la comunidad organizada, los gobiernos locales, la comunidad educativa, entidades del Estado, aliados estratégicos. En la actualidad las personas que van a conducir o ser responsables de la administración educativa, tienen que comprometerse para convertir el cambio en una aspiración común ,como los nuevos líderes administrativos.

### **Los principios de la gestión educativa**

Son aquellos que van a orientar el proceso educativo, Obregón (2002, p. 101) definió los siguientes principios:

**Gestión centrada en los estudiantes:** La razón principal de toda institución educativa son los estudiantes , por lo tanto todo lo que se planifique, se realice, los objetivos que se propongan alcanzar, la organización que se adopte a través de reglamentos, normas y sistemas de control; deberán estar dirigidos a la formación integral del estudiantes .como primer elemento fundamental.

**Jerarquía y autoridad claramente definidas:** Este orden nos permitirá fortalecer mejor la organización institucional, en donde la dirección se convierte en impulsadora del nuevo liderazgo institucional .

**Determinación de quién y cómo se toman las decisiones:** Se determinara la responsabilidad que tendrá que asumir cada persona, estamento, comisión y equipo en la toma de decisiones y en su resultado al gestionar proyectos de jerarquía educativa..

Claridad en definición de canales de participación: La participación de cada integrante de la Institución Educativa, deberá guardar coherencia con los objetivos institucionales. (p. 101)

Arana y Cárdenas (2011) las principales características de la gestión del sistema educativo son las siguientes:

Es descentralizada, porque se realiza en cada instancia de gestión y concertar las acciones del ministerio de educación, direcciones regionales de educación, unidades de gestión educativa local e instituciones educativas, de acuerdo a las competencias que la ley les asigna, respetando sus autonomías en sus ámbitos de jurisdicción. (p.36)

Es simplificada y flexible, porque favorece la fluidez de los procesos y procedimiento de trabajo y permite que el sistema educativo se adapte a la diversidad de necesidades de aprendizaje y socialización de los estudiantes de todas las regiones y parámetros educacionales.

Es participativa y creativa, porque la sociedad interviene en forma organizada, democrática e innovadora, en la planificación, organización, seguimiento y evaluación de la gestión en cada una de las instancias de gestión descentralizada del sistema educativo por intermedio de su respectivo consejo educativo institucional (CONEI), Consejo Participativo Local de Educación (COPALE), Consejo Participativo Regional de Educación (COPARE) y otras organizaciones de la comunidad educativa. Se centra de la siguiente manera:

Está centrada en los procesos de aprendizaje y socialización de los estudiantes como agente principal .

Es formativa porque contribuye al desarrollo de los integrantes de la Comunidad educativa y se basa en la comunicación y transparencia  
Es unitaria, sistémica y eficaz porque la gestión de cada instancia se articula con las otras y tiende al logro de sus objetivos planificados.

Es integral, porque comprende las dimensiones pedagógica, institucional y administrativa de la gestión educativa (p.37)

## **Dimensión de gestión educativa**

### **Gestión institucional**

Unesco (2011) manifestó: “La estructura como se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución” (p. 36).

De esta manera es importante promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidad individuales y de grupo, con el fin de que la institución educativa se desarrolle y se desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios de contexto social. Para esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprende de los principios , la visión y misión que guía a la institución y que se traducirán en formas de generar desarrollo administrativo, asumiendo la praxis de los documentos de gestión prioritarias.

Anglas (2007) precisó:

La dimensión gestión institucional debe promover la sustentabilidad de un clima organizativo favorable. Las instituciones educativas para formar personas y lograr aprendizajes de calidad deben resolver las situaciones que condicionan el clima institucional. La solución de los problemas relacionados al clima institucional se vale de procesos reflexivos sobre las actitudes y valores, por un lado, y sobre los procesos de gestión de la calidad del clima organizativo-institucional, muy ligados al compromiso institucional del grupo humano. (p. 45)

La gestión institucional cuenta con un marco normativo, que con ciertas restricciones, favorece la participación, la innovación pedagógica y la reflexión acción en el desarrollo de los modelos de gestión: comunicacional y estratégico

situacional, este último asumido en los procesos de la gestión pedagógica estratégica de la institución educativa plasmadas en sus documentos de gestión..

### **Gestión administrativa**

Unesco (2011) precisó:

Son acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos de tiempo, seguridad e higiene y control de la formación relacionada a todo los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad , el acompañamiento y monitoreo de las funciones con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza aprendizaje como primera intención. (p. 35)

La gestión administrativa proporciona una guía para la ejecución de actividades y manejo de recursos de una organización. Por lo que ha tenido un crecimiento acelerado en los últimos tiempos afrontando nuevos retos y formas en su aplicación. Para una excelente gestión administrativa debemos tener en cuenta los siguientes elementos: Planificación, organización, dirección, control. Es decir son las funciones de una excelente gestión administrativa.

Robbins y Coulter (2010) definió: “dimensión administración es la regulación de las actividades de trabajo de modo que se desarrollen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas” (p. 21).

La administración entonces es la coordinación de nuestras tareas y cumplir en forma eficiente y eficaz. La gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos. Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización ejecución y control, desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos que nos permitan viabilizarlo.

Chiavenato (2011) afirmó:

La administración es la orientación racional de las actividades de una organización, ya sea lucrativa o no, en ella se aborda la planeación, organización, dirección y control de las actividades emancipadas por la división del trabajo que ocurren dentro de una organización. (p.3).

Por lo tanto la administración es indispensable para la existencia, supervivencia y notoriedad de las organizaciones. Sin la administración, las empresas jamás tendrían condiciones que les permitieran existir y crecer.

### **Gestión pedagógica**

Unesco (2011) manifestó: La concepción incluye el encausamiento del proceso enseñanza aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular, las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de los materiales y recursos didácticos ,promovidos por los órganos descentralizados . (p. 35)

La gestión pedagógica, aplica el planeamiento estratégico a los procesos de gestión pedagógica. La gestión pedagógica estratégica persigue el cambio cualitativo en la institución educativa con dos actitudes fundamentales decisión y acción, identifica los problemas y las necesidades de enseñanza y de aprendizaje como debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, asumiendo las exigencias de mejoramiento continuo de los procesos pedagógicos en su momento.

### **Gestión comunitaria**

Unesco (2011) precisó: La institución educativa se relaciona con la comunidad educativa de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones,

necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria persiguiendo un bien común. (p. 37).

De esta manera alude a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y organizaciones de la comunidad, municipales, , organizaciones civiles, eclesiales. La participación de los mismos, debe responder a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.

### **Realidad problemática**

Los fundamentos del desarrollo organizacional se sitúan en el año 1924, cuando las investigaciones de psicología aplicada al trabajo permitieron descubrir la influencia de los factores de comportamiento en la obtención de resultados en el trabajo organizado. Luego en el año 1958, surgió la idea de utilizar la tecnología de los laboratorios de adiestramiento de sensibilidad, dinámica de grupo, no para permitir esencialmente el desarrollo de los individuos, sino para desarrollar la organización, a través del trabajo realizado con grupos de personas pertenecientes a la misma institución. El movimiento del desarrollo organizacional surgió concretamente a partir de 1962 con un conjunto de ideas al respecto del ser humano, de la organización y del ambiente, en el sentido de propiciar el crecimiento y desarrollo según sus condicionantes . Sus orígenes pueden ser atribuidos a una serie de factores entre los que se encuentran: la necesidad de un nuevo enfoque de la administración, capaz de interpretar una nueva concepción del ser humano moderno y de la organización con base en la dinámica motivacional, pues los objetivos de los individuos no siempre se compatibilizaba con los objetivos organizacionales, llevando a los miembros de la organización a un comportamiento alienado e ineficiente que retrasaba y muchas veces impedía el alcance de los objetivos de la organización; así como el aumento del tamaño de las organizaciones y una creciente diversificación y gradual complejidad de la tecnología moderna.

En ese contexto, la educación básica viene atravesando por una crisis estructural, cuya calidad deja mucho que desear, en tal sentido se ha venido observando ciertas deficiencias en lo que respecta a la gestión institucional, lo que se traduce en un factor más que estaría asociado al problema de la educación. Del mismo modo se ha podido apreciar un deficiente clima institucional, donde se visualiza una serie de conflictos, riñas, peleas, críticas destructivas y denuncias entre docentes, donde sencillamente no se respira un adecuado ambiente laboral.

Ante ello se aprecia que las reformas educativas de los diez últimos años han hecho evidente que el elemento central de la política debe ser clima institucional, los responsables de las organizaciones dedicada a la enseñanza, poco toman en cuenta el factor administrativo en la incidencia sobre la enseñanza, y concluyen por manejarlo de manera empírica, ya sea porque no están preparados como directivos, carentes de liderazgo o porque en su defecto su empirismo no dimensiona el valor de la administración como la gestión que realiza en su trabajo cotidiano como es, la planeación, organización, dirección y sobre todo de control.

En este contexto, la gestión educativa, expresada en sus áreas institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, se instala como una nueva forma de ver la gestión educativa que la moviliza hacia el logro de sus propósitos y desarrolla su capacidad para articular los procesos internos y concentrar todos sus esfuerzos hacia la consolidación de una gestión educativa que permita alcanzar el desempeño esperado en los estudiantes.

El reto es construir una identidad en gestión educativa, proceso que implica el establecimiento de una visión compartida y objetivos concretos, de una propuesta pedagógica común, la promoción de ambientes para la convivencia y la socialización, y en general, la articulación de los diversos elementos de su funcionamiento.

El lance por excelencia de la gestión educativa es que el líder pedagógico es quien debe cumplir con el rol de administrador de máxima jerarquía; sin embargo se aprecia deficiencias en ello, tanto en el mejoramiento de la gestión en su conjunto y de cada una de las dimensiones de la gestión institucional administrativa, pedagógica y comunitaria.

Se requiere que el director realice acciones planeadas, manejo documentario y logístico, control de personal, aplicar las normativas en forma correcta, sistemática e intencionada dentro de un esquema que lo convierta en un ente autónomo, orientado por propósitos, valores, metas y objetivos claramente establecidos. Reformar las IEs implica transformar la gestión que desarrollan los directivos, la investigación educativa muestra que el liderazgo pedagógico es el segundo factor de influencia en los logros de los aprendizajes.

## **Planteamiento del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y gestión educativa en la Red N°11-Ugel 4, Ancón, 2017?

### **Problemas específicos**

Problemas específico 1.

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y gestión institucional en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón ,2017?

Problemas específico 2.

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y gestión administrativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón ,2017?

Problemas específico 3.

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y gestión pedagógica en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017?

Problemas específico 4.

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y gestión comunitaria en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón ,2017?

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre clima institucional y gestión educativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017.

### **Objetivos específicos**

Objetivo específico 1.

Determinar la relación entre el clima institucional y gestión institucional en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación entre el clima institucional y gestión administrativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre el clima institucional y gestión pedagógica en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón ,2017.

Objetivo específico 4.

Determinar la relación entre el clima institucional y gestión comunitaria en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017.

## **Hipótesis**

### **Hipótesis general**

H1: Existe relación entre clima institucional y gestión educativa en docentes de la Red N° 11-UGEL 4, Ancón, 2017.

H0: No existe relación entre clima institucional y gestión educativa en docentes de la Red N° 11-UGEL 4, Ancón, 2017.

### **Hipótesis específicas**

Hipótesis específica 1.

Existe relación entre el clima institucional y gestión institucional en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón ,2017.

Hipótesis específica 2.

Existe relación entre el clima institucional y gestión administrativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017.

Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre el clima institucional y gestión pedagógica en docentes de la Red N°11-UGEL 04, Ancón, 2017.

Hipótesis específica 4.

Existe relación entre el clima institucional y gestión comunitaria en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017.

## **Método**

### **Diseño de investigación**

#### **Enfoque cuantitativo**

Sánchez y Reyes (2015) indicaron: “Porque se ha realizado el sondeo de las variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos y el análisis estadístico para descollar patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 88).

#### **Tipo de investigación**

Valderrama (2015) consideró: “la investigación es básica o también es conocida como pura, teórica o fundamental y busca poner a prueba una teoría con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados a problemas prácticos” (p. 38).

#### **Nivel de la in investigación**

Es descriptiva, Sánchez y Reyes (2015) precisaron: en describir un fenómeno o una situación mediante el análisis del mismo en una circunstancia tiempo – espacio determinada. Son las investigaciones que tratan de corregir información sobre el estado actual del fenómeno materia de la investigación (p. 49).

## Método

Se utilizó el método hipotético deductivo el cual permitió llegar a conclusiones y por otra parte o evidenciar los supuestos teóricos (hipótesis) de la investigación desde una percepción holística. (Hernández, et. al., 2014, p. 131)

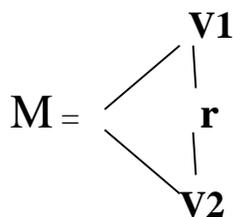
## Diseño de investigación

Soto (2014) mencionó :La investigación es no empírico porque no se realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no existió manipulación de las variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos; es decir, tal como se da en su contexto natural. (p. 61),

## Corte

Es de corte transversal, al respecto Según Hernández et al. (2014), Los diseños de investigación transversal acopian datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es pormenorizar variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p. 151)

El diseño de la presente investigación se encuentra en el siguiente cuadro:



## Dónde:

- M : Muestra de Estudio
- X : Clima institucional

- Y : Gestión educativa  
 O<sub>1</sub> : Coeficiente de Relación  
 r : Correlación

### Variables, operacionalización

Variable 1: “Clima institucional”, el clima institucional o entorno de trabajo en las organizaciones constituyen procesos que determina un ambiente favorable. Este es, el espacio en el que convergen los miembros de una I.E. y a partir del cual se estimulan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela (Martín, 1999).

Carrasco ( 2014) comentó “concepto metodológico que consiste en descomponer o desagregar deductivamente las variable que componen el problema de investigación ,partiendo desde lo general a lo más específico ,“(p.58)

### Operacionalización de variable

Tabla 1

*Operacionalización de la variable clima institucional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variables
La comunicación.	-Comunicación / traslado de información -Rapidez / agilidad -Receptividad -Pertinencia -Satisfacción	1,2,3,4		
Motivación	-Reconocimiento -Prestigio -Autonomía	5,6,7,8,9,10,11	5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)	Inadecuado 43- 67 Adecuado 68 - 92
Confianza	-Confianza -Respeto -Sinceridad	12,13,14,15,16		Muy adecuado 93 - 119
Participación	-Participación -Toma de decisiones -Equipos de trabajo -Colaboración	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26		

Variable 2: “Gestión Educativa”: es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica. En tal sentido, la gestión educativa puede definirse como el conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para facilitar que las instituciones educativas logren sus metas, objetivos y fines educacionales. (UNESCO, 2011).

### Definición operacional

Carrasco.(2015) Comentó: Es aquella que nos permite observar y medir la manifestación empírica de las variables materia de investigación.(p.220)

Las variables de operacionalización nos sirven para analizar la coherencia entre las variables ,dimensiones, indicadores, ítems e intervalos o escalas, con estos insumos elaboraremos nuestros instrumentos.

Tabla 2  
*Operacionalización de la variable gestión educativa*

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de Valoración	Niveles y rango de la variable
	Organización	1,2		
Gestión institucional	Formas de relacionarse	3,4		
	Normas explícitas e implícitas	5,6		
Gestión administrativa	Recursos humanos, materiales y económicos	7,8,9		
	Cumplimiento de normatividad y supervisión de las funciones	10,11,12	Nunca(1)	Inadecuado 44 - 70
	Planificación, evaluación y certificación.	13,14	Casi nunca(2) Algunas veces(3)	Adecuado 71 - 97
Gestión pedagógica	Desarrollo de prácticas pedagógicas	15,16,17	Casi siempre(4) Siempre(5)	Muy adecuado 98 - 125
	- Actualización y desarrollo personal			
	Actualización y desarrollo personal	18,19		
	Respuesta a necesidades de la comunidad	20,21,22		
Gestión comunitaria	Padres y madres de familia.	23,24		

## Población y muestra

### Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que coinciden con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben asentarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174). La población estuvo conformada por 181 docentes en la Red N°11-Ugel 4, Ancón, 2017.

Tabla 3

*Instituciones educativas de la Red N°11-Ugel 4, Ancón.*

N°	Instituciones Educativas – Ancón	Población - Docentes			Total
		PRIMARI A	SECUND ARI	INICIAL	
1	N° 2066 “Almirante Miguel Grau”	21	27	1	49
2	N° 3069 “Generalísimo San Martín”	25	28		53
3	N° 3062 “Andrés Avelino Cáceres”	12			12
4	N° 3761 “Parroquial Santa Rosa”	12	17		29
5	N° 8193 “Villas de Ancón”	17	12	9	38
					181

### Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 175). Por lo tanto la muestra del trabajo de investigación está conformada por 123 docentes de la Red N°11-Ugel 04, Ancón.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$N = 181$$

$$\begin{aligned} Z &= 1,96 \\ P &= 0,5 \\ Q &= 0,5 \\ d &= 0,05 \end{aligned}$$

$$n = 123,250425$$

Resultado corresponde a la muestra global de las seis instituciones educativas (5) estratos.

Al encontrarse esta población naturalmente estratificada se aplicará la fórmula de la fracción Muestral por estrato que es la siguiente:

$$fh = \frac{n}{N}$$

En donde:

**h**= estratos

**fh**= fracción de estrato.

$$fh = \frac{123}{181}$$

$$fh = ,67$$

Cada estrato se multiplicará por esta fracción constante ( ,67) a fin de obtener el tamaño de la muestra al azar según cuadro:

Tabla 4

*Instituciones educativas de la Red N°11-Ugel 04, Ancón.*

N°	Instituciones Educativas – Ancón	Población - docentes			TOTAL	Por estratos
		Primaria	Secundaria	Inicial		
1	N° 2066 “Almirante Miguel Grau”	21	27	1	49 X .0.67	33
2	N° 3069”Generalísimo San Martín”	25	28		53 X 0.67	36
3	N° 3062 “Andrés Avelino Cáceres”	12			12 X 0.67	8
4	N°3761 “Parroquial Santa Rosa”	12	17		29 X 0.67	20
5	N° 8193 “Villas de Ancón	17	12	9	38 X 0.67	26
					181	123

Muestreo: Probabilística estratificado

Valderrama (2013) consiste en dividir a la población en subconjuntos o estratos cuyos elementos poseen características comunes. Así, los estratos son

homogéneos internamente; pero entre estratos son diferentes. Luego se realiza un muestreo aleatorio simple en cada estrato, proporcional a su población. (p. 191)

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

### **Técnica**

Se utilizó como técnica la encuesta medida en escala de Likert, está según Carrasco (2013, p.318) es una técnica para la indagación, exploración y recolección de referentes, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen una unidad de análisis. Considerando este aporte, recogimos información con la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario.

### **Instrumento**

Los cuestionarios consiste en un conjunto de interrogantes respecto de una o más variables a medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 217)

El cuestionario utilizó escalas de tipo Likert, el cual consiste “en un conjunto de ítems presentados en forma de asentimientos o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra, y se pide que externen su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala” (Hernández et al, 2010, p. 303).

### **Ficha técnica de variable clima institucional**

Nombre : Cuestionario de Clima institucional

Autor: Martín (2000). Adaptación Richard Rubén Sicos Cárdenas

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Medir el clima institucional

Número de ítem: 26 (Agrupados)

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 25 minutos

Escala: de Likert (1-5), lo que permite evaluar la clima institucional

Niveles y rango: Los niveles son 3 y rangos establecidos son también 3, a partir de los valores originales y su respectiva sumatoria, según se indica a continuación:

### **Ficha técnica de la variable: Gestión educativa**

Variable gestión educativa

Nombre: Escala valorativa Likert para medir el nivel de la gestión educativa

Creado por: Richard Rubén Sicos Cárdenas

Duración: Los profesores se tomaron el tiempo que creyeron conveniente, algunos devolvieron la encuesta al día siguiente para llenarlo con más tranquilidad.

Administración: Individual

Aplicación: a todos los docentes de la Red N.º 11, Ancón, 2017.

Puntuación: calificación manual de 1 – 5. Cada Ítems está codificado en una escala tipo Likert de cinco puntos: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

### **Validez**

Para la presente investigación, la validez se determinó por juicio de expertos.

Según Crano y Brewer (2008) el término validez reseña una medida que produce resultados que están de acuerdo al conocimiento estándar (p. 133). Un tipo particular de validez es la validez de contenido, la validez de contenido demuestra si el contenido de una prueba es consistente respecto al conocimiento, habilidad o

comportamiento que esta prueba está destinada a medir (Crano y Brewer, 2008, p. 133); un instrumento de medición con validez de contenido concederá certeza de que cada uno de las rúbricas que forman parte del instrumento de medición mide los constructos que pretende especificar de manera científica.

La validez de los instrumentos, para la presente investigación, se realizó mediante la técnica de "juicio de expertos". Consiste, como su nombre lo indica, en someter a juicio de 3 o más expertos el instrumento de medición que se pretende emplear en la recolección de datos. Ellos analizan que el instrumento bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad. Si el instrumento cumple con las tres condiciones, el experto firma un certificado de validez indicando que "Hay Suficiencia".

Tabla 5

*Validación de juicio de expertos*

N°	Experto	Aplicable
Experto 1	Mgtr Virginia Cerafín Urbano	Aplicable
Experto 2	Mgtr Maribel Valverde Cárdenas	Aplicable
Experto 3	Mgtr.Maria Caro Salazar	Aplicable

**Confiabilidad**

Según Hernández et al. (2010) "la confiabilidad de un instrumento se refiere al escalón en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados" (p. 200).

El procedimiento para determinar la confiabilidad de instrumentos se realizó una prueba piloto fue el siguiente:

Seleccionar una muestra diferente, pero con características similares a la muestra de estudio. (Se recomienda que dicha muestra sea 10% al 15%).

Aplicación del instrumento

Recojo y tabulación de datos en Excel

Determinación de la confiabilidad: (a) Para el caso de respuestas politómicas, llevar los datos al SPSS y determinar el Alfa de Cronbach.

Tabla 6

*Niveles de confiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Nivel</b>
De -1 a 0	No es confiable
De ,01 a ,49	Baja confiabilidad
De ,5 a ,75	Moderada confiabilidad
De ,76 a ,89	Fuerte confiabilidad
De ,9 a 1	Alta confiabilidad

El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Tabla 7

*Estadística de fiabilidad del clima institucional*

Alfa de Cronbach	N° de ítems
,954	26

El valor obtenido es de de 0,954 muestra según la tabla 7 una alta confiabilidad.

Tabla 8

*Estadística de fiabilidad de la gestión educativa*

Alfa de Cronbach	N° de ítems
,935	26

El valor obtenido es de ,935 muestra según la tabla 8 una alta confiabilidad.

### **Métodos de análisis de datos**

Describir la estrategia o procedimiento que emplea el investigador para: aproximarse a las unidades de análisis, y proceder al recojo y la preparación de la información para su tratamiento posterior:

Organización del trabajo de campo

Recojo de información de la población o muestra, según sea el caso

Organizar los datos recogidos

Tabulación de datos en Excel o directamente en SPSS-22.

Seleccionar los estadísticos apropiados, de acuerdo a los siguientes criterios: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Tipo de variable de investigación y (d) Escala de medición. En forma general, los estadísticos a emplear son de dos tipos (a) Estadísticos descriptivos (de tendencia central, dispersión, percentiles y cuartiles) y (b) Estadísticos inferenciales, para contrastar las hipótesis. Es descriptivo porque se describe cada variable y dimensiones en niveles dando respuesta al objetivo. En la hipótesis inferencial se demostró para correlacional la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico Rho de Spearman por ser de escala ordinal.

### **Aspectos éticos**

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado. La investigación contó con la autorización correspondiente (jefe, gerente, director de la institución). Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) No hubo prejuizgamiento.

### **Resultado**

Tabla 9

*Percepción de la variable: clima institucional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	44	35,8%
	Adecuado	35	28,5%
	Muy adecuado	44	35,8%
	Total	123	100%

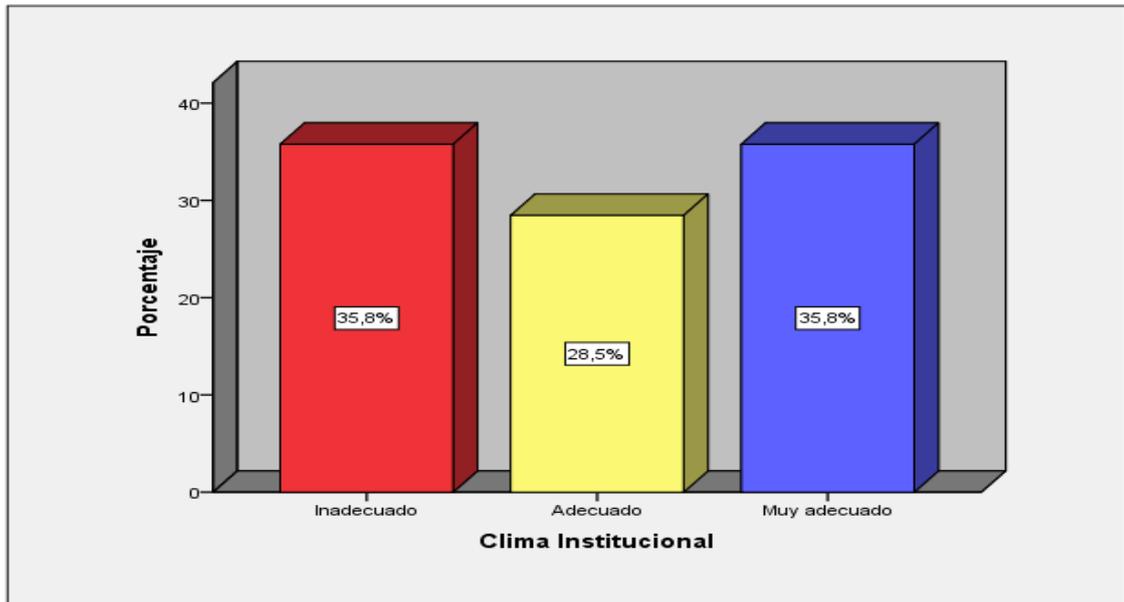


Figura 1. Percepción de la variable: clima institucional

En la tabla 9 y figura 1, se observa según la percepción de los docentes el 35,8% manifiestan que el clima institucional es muy adecuado e inadecuado. Asimismo el 28,5% indican que el clima institucional es adecuado.

Tabla 10

*Percepción de la dimensión comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	32	26%
	Adecuado	44	35,8%
	Muy adecuado	47	38,2%
	Total	123	100%

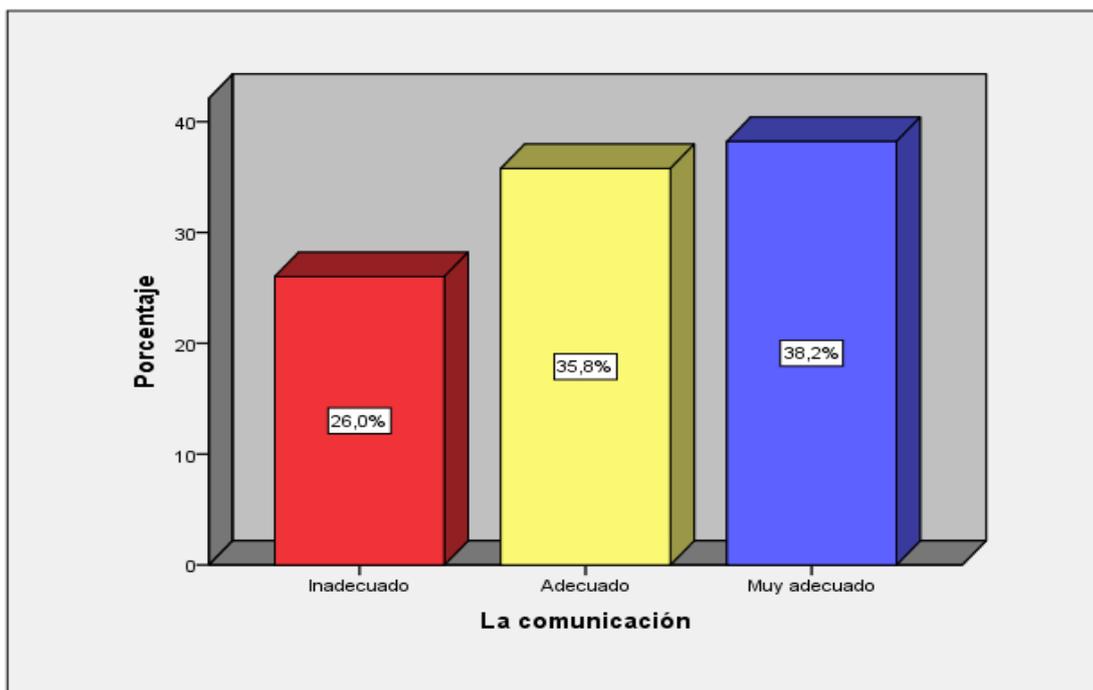


Figura 2. Percepción de la comunicación

En la tabla 10 y figura 2, se observa según la percepción de los docentes el 38,2% señalan que la comunicación es muy adecuado, el 35,8% manifiestan que la comunicación es adecuado y el 26% indican inadecuado.

Tabla 11

*Percepción de la dimensión motivación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	48	39%
	Adecuado	39	31,7%
	Muy adecuado	36	29,3%
	Total	123	100%

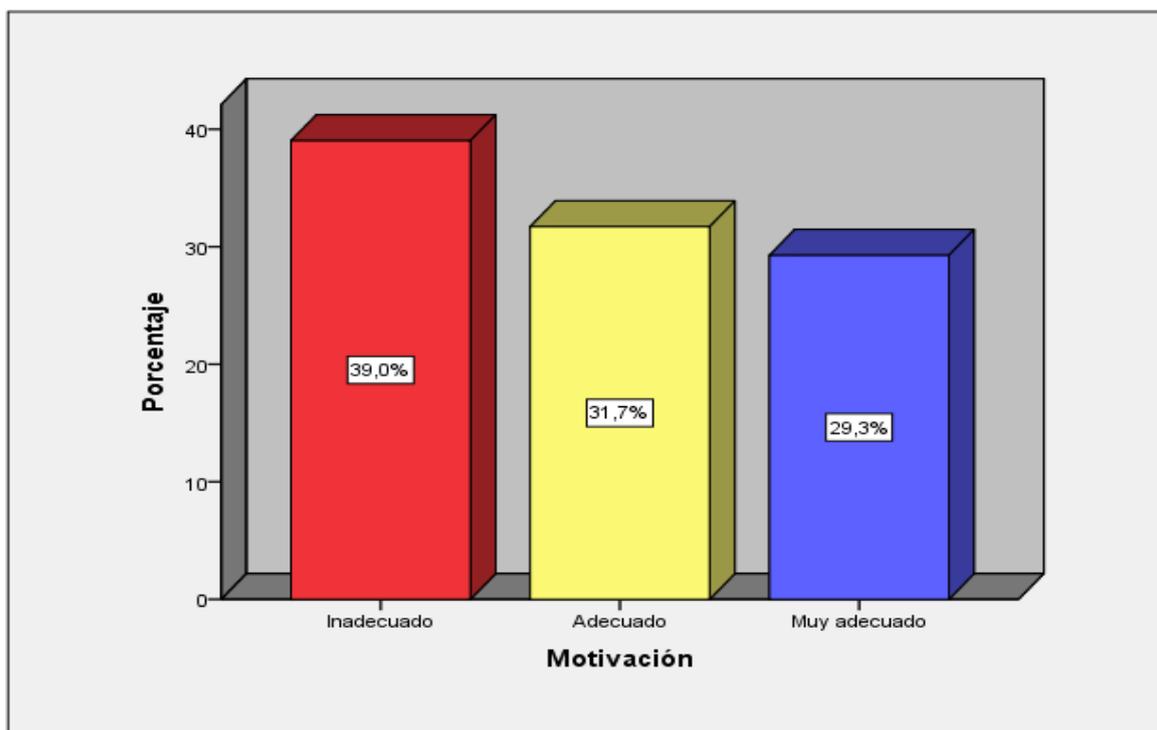


Figura 3. Percepción de la motivación

En la tabla 12 y figura 3, se observa según la percepción de los docentes el 39% señalan que la motivación es inadecuado, el 31,7% indican que la motivación es adecuado y el 29,3% indican que la motivación es muy adecuado.

Tabla 12

*Percepción de la dimensión confianza*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	28	22,8%
	Adecuado	52	42,3%
	Muy adecuado	43	35%
	Total	123	100%

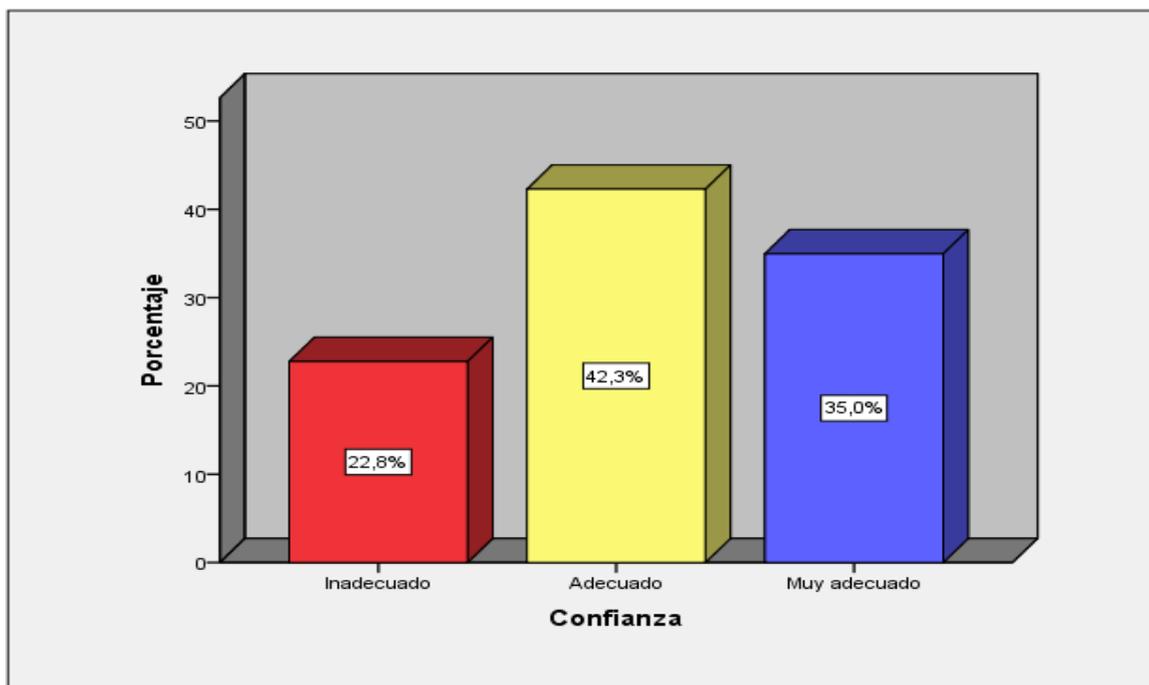


Figura 4. Percepción de la confianza

En la tabla 13 y figura 4, se observa según la percepción de los docentes el 42,3% precisan que la confianza es adecuado, el 35% señalan que la confianza es muy adecuado y el 22,8% manifiestan la motivación es inadecuada.

Tabla 13

*Percepción de la dimensión participación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	40	32,5
	Adecuado	42	34,1
	Muy adecuado	41	33,3
	Total	123	100,0

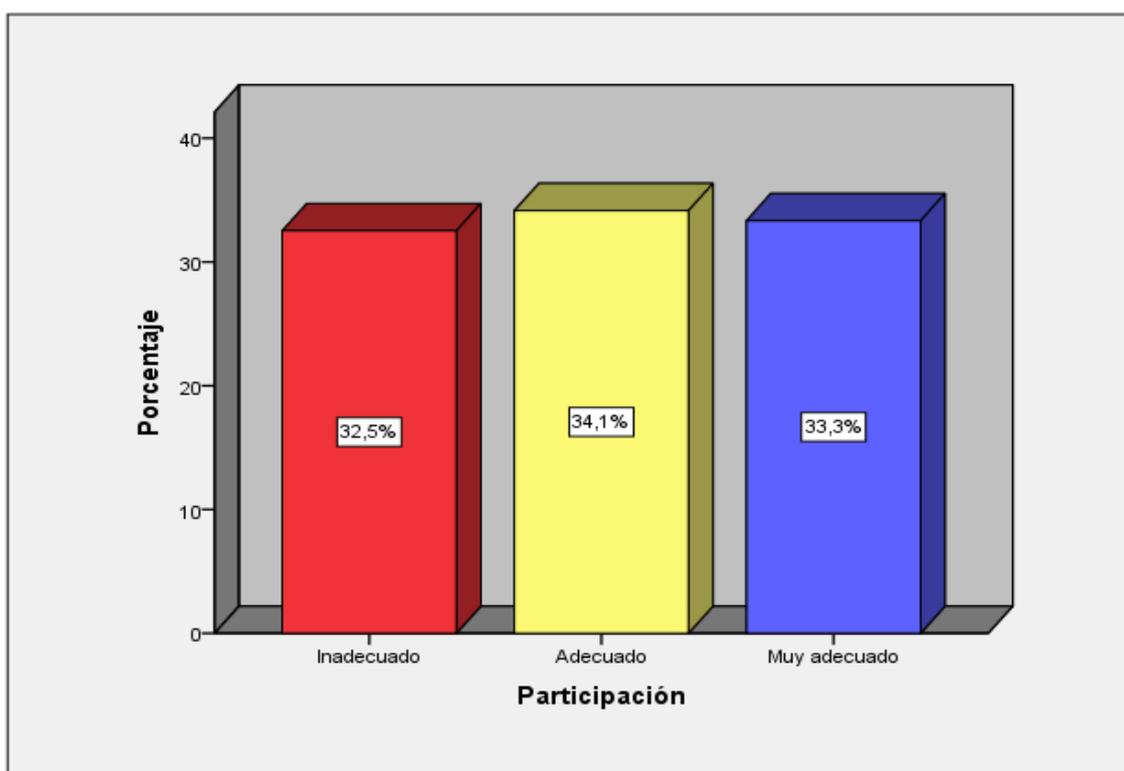


Figura 5. Percepción de la participación

En la tabla 14 y figura 5, se observa según la percepción de los docentes el 34,1% manifiestan que la participación es adecuado, el 33,3% indican que la participación es muy adecuado y el 32,5% señalan que la participación es inadecuado.

Tabla 14

*Percepción de la variable gestión educativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	32	26%
	Adecuado	59	48%
	Muy adecuado	32	26%
	Total	123	100%

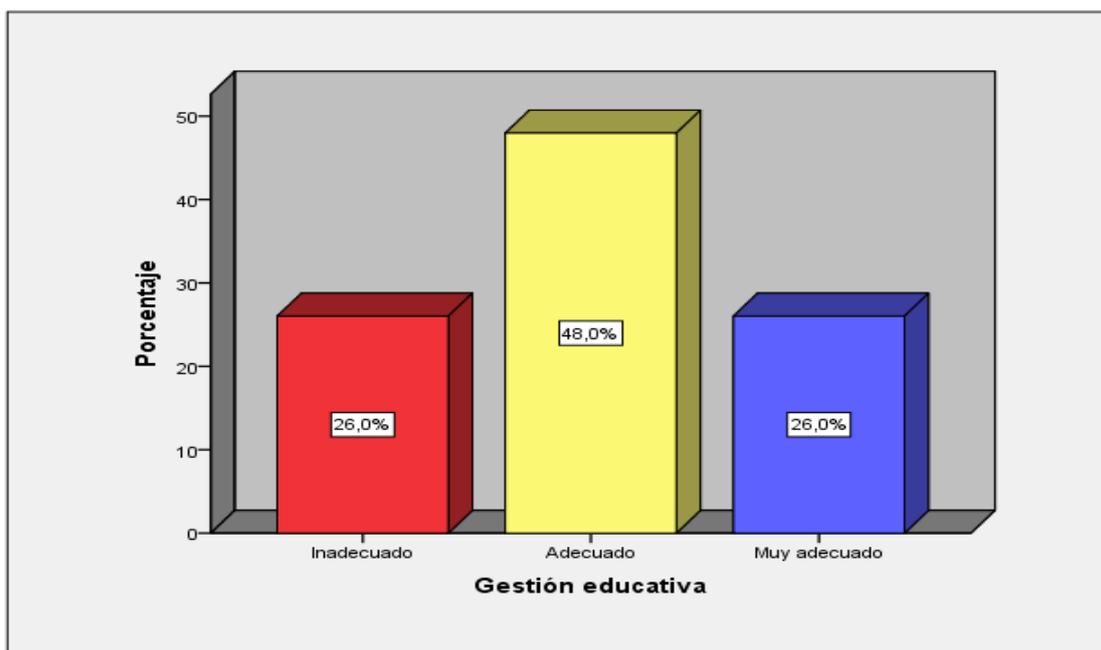


Figura 6. Percepción de la variable gestión educativa

En la tabla 15 y figura 6, se observa según la percepción de los docentes el 48% manifiestan que la gestión educativa es adecuado, el 26% señalan que la gestión educativa es muy adecuado e inadecuado.

Tabla 15

*Percepción de la dimensión gestión institucional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	32	26%
	Adecuado	57	46,3%
	Muy adecuado	34	27,6%
	Total	123	100%

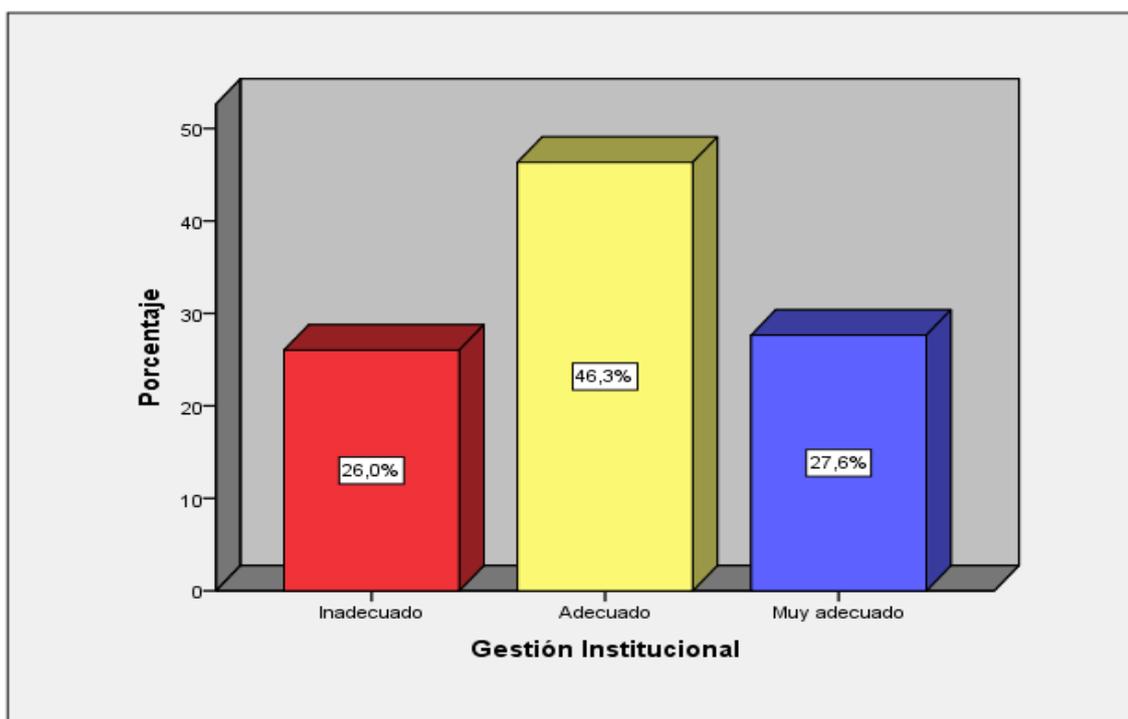


Figura 7. Percepción de la dimensión gestión institucional

En la tabla 16 y figura 7, se observa según la percepción de los docentes el 46,3% manifiestan que la gestión institucional es adecuado, el 27,6% indican que la gestión institucional es muy adecuado y el 26% indican que la gestión institucional es inadecuado.

Tabla 16

*Percepción de la dimensión gestión administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	31	25,2%
	Adecuado	63	51,2%
	Muy adecuado	29	23,6%
	Total	123	100%

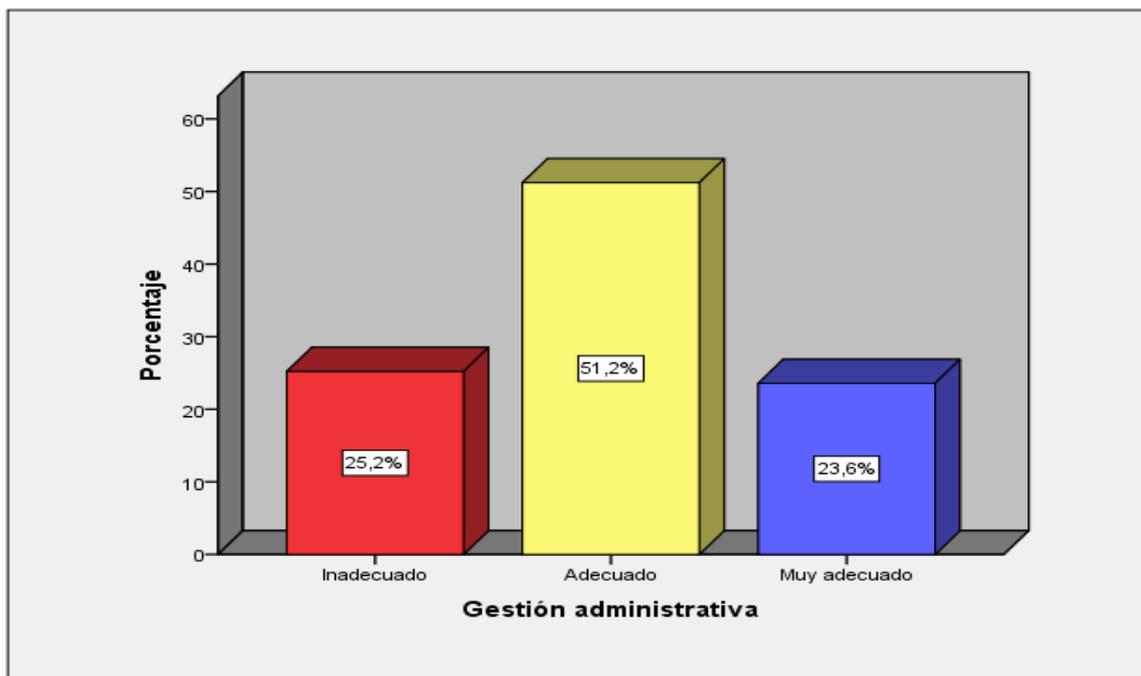


Figura 8. Percepción de la dimensión gestión administrativo

En la tabla 17 y figura 8, se observa según la percepción de los docentes el 51,2% manifiestan que la gestión administrativa es adecuado, el 25,2% indican que la gestión administrativa es inadecuado y el 23,6% señalan que la gestión administrativa es muy adecuado.

Tabla 17

*Percepción de la dimensión gestión pedagógica*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	20	16,3%
	Adecuado	68	55,3%
	Muy adecuado	35	28,5%
	Total	123	100%

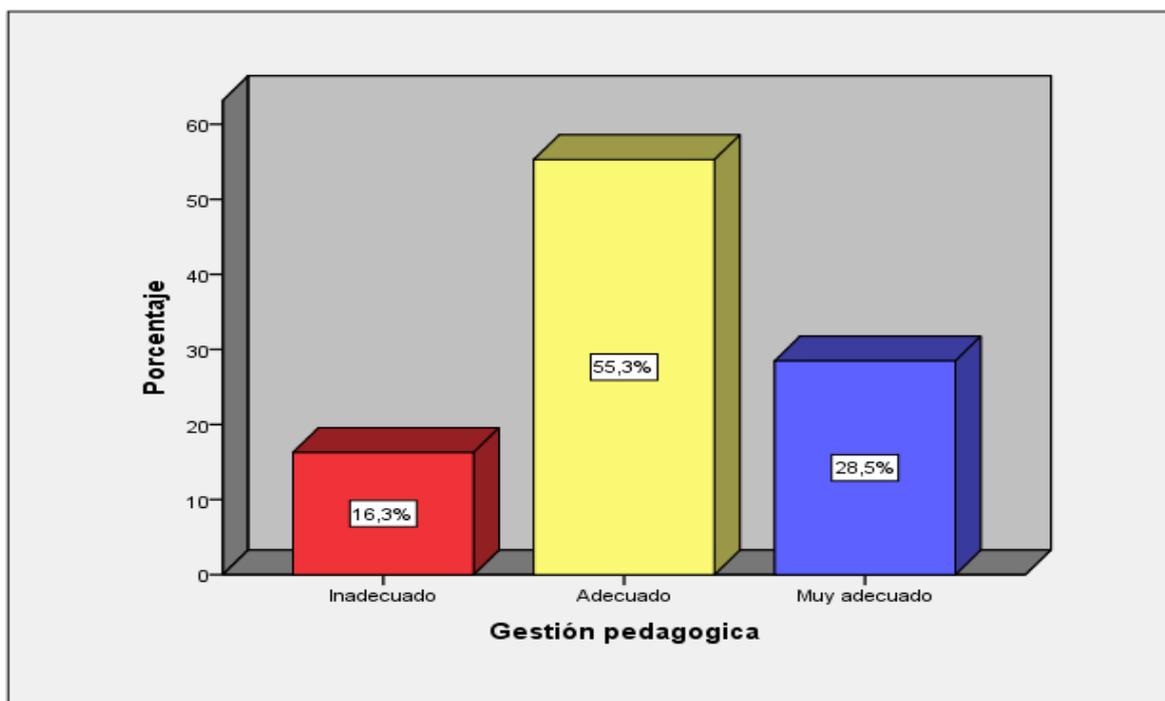


Figura 9. Percepción de la dimensión gestión pedagógica

En la tabla 18 y figura 9, se observa según la percepción de los docentes el 55,3% manifiestan que la gestión pedagógica es adecuado, el 28,5% precisan que la gestión pedagógica es muy adecuado y el 16,3% precisan que la gestión pedagógica es inadecuado.

Tabla 18

*Percepción de la dimensión gestión comunitaria*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inadecuado	36	29,3%
	Adecuado	41	33,3%
	Muy adecuado	46	37,4%
	Total	123	100%

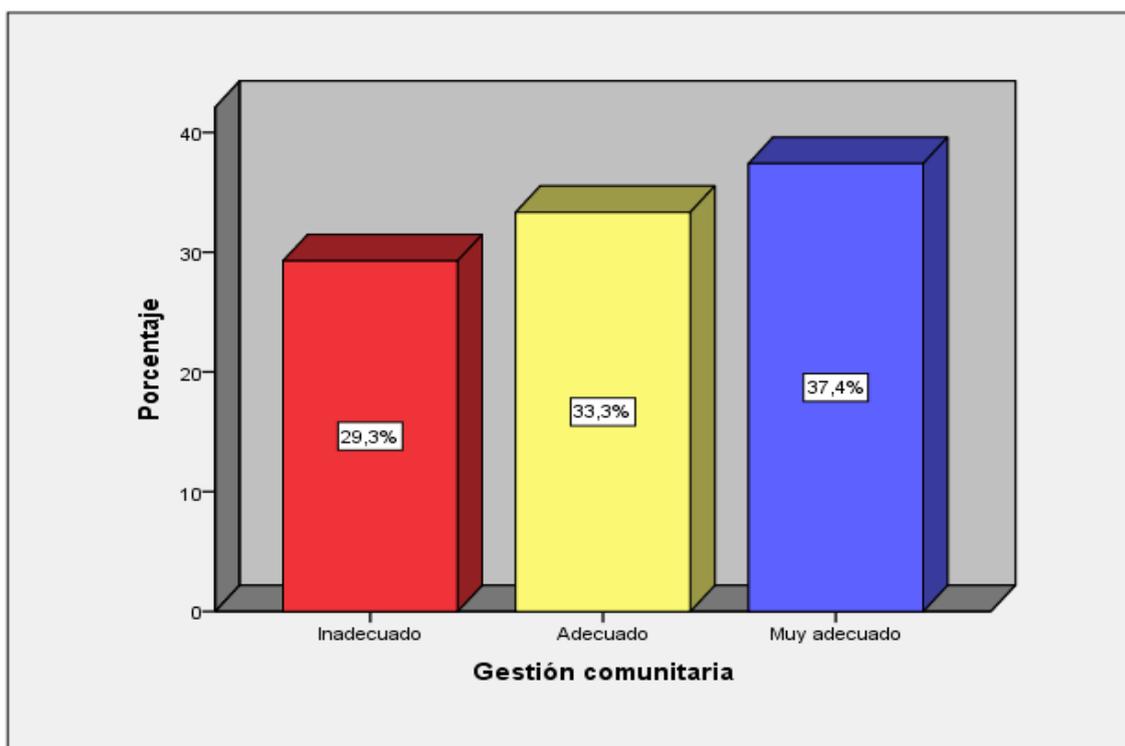


Figura 10. Percepción de la dimensión gestión comunitaria

En la tabla 19 y figura 10, se observa según la percepción de los docentes el 37,4% manifiestan que la gestión comunitaria es muy adecuado, el 33,3% señalan que la gestión comunitaria es adecuado y el 29,3% indican que la gestión comunitaria es inadecuado.

Tabla 19

*Prueba de normalidad según kolmogorov - Smimov entre clima institucional y gestión educativa en docentes de la Red N° 11-UGEL 4, Ancón, 2017.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	.120	123	.000
Gestión educativa	.058	123	.000*

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se observa que el resultado obtenido en la prueba de normalidad, el nivel de significación asintótica superior a ,000; para la primera variable ,000 y la segunda variable ,000, en ambos casos menor que ,05; lo que obliga procesar la prueba de hipótesis mediante el uso de los estadígrafos no paramétricos; es decir, mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

## Análisis inferencial

### Hipótesis general de la investigación

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima institucional y gestión educativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el clima institucional y gestión educativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017.

### Regla de decisión:

El nivel de significación “p” es menor que  $\alpha$ , rechazar H<sub>0</sub>

El nivel de significación “p” no es menor que  $\alpha$ , no rechazar H<sub>0</sub>

Tabla 20

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el clima institucional y la gestión educativa.*

		Clima Institucional	Gestión educativa
Rho de Spearman	Clima Institucional		
	Coeficiente de correlación	1,000	,834**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	123	123
	Gestión educativa		
	Coeficiente de correlación	,834**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	123	123

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

Se concluye que el clima institucional tiene relación positiva alta ( $Rho = ,834$ ) y su significancia ( $,000 < ,05$ ) con la gestión educativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón ,2017.

### Hipótesis específicas 1

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima institucional y gestión institucional en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón ,2017.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el clima institucional y gestión institucional en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017.

Tabla 21

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el clima institucional y la gestión institucional*

		Clima Institucional	Gestión Institucional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,837**
	Clima Institucional Sig. (bilateral)	.	,000
	N	123	123
	Coeficiente de correlación	,837**	1,000
Gestión Institucional	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	123	123

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

Se concluye que el clima institucional tiene relación positiva alta ( $Rho = ,837$ ) y su significancia ( $,000 < ,05$ ) con la gestión institucional en docentes de la Red N°11-UGEL 04, Ancón, 2017.

### Hipótesis específicas 2

H<sub>0</sub>: No existe relación s entre el clima institucional y gestión administrativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el clima institucional y gestión administrativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón ,2017.

Tabla 22

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el clima institucional y la gestión administrativa.*

			Clima Institucional	Gestión administrativa
Rho Spearman	de	Coeficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	de	Coeficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

\*\* . La correlación es significativa al nivel ,01 (bilateral).

Se concluye que el clima institucional tiene relación positiva alta ( $Rho = ,708$ ) y su significancia ( $,000 < ,05$ ) con la gestión administrativa en docentes de la Red N°11-UGEL 04, Ancón 2017.

### Hipótesis específicas 3

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima institucional y gestión pedagógica en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón,2017.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el clima institucional y gestión pedagógica en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón ,2017.

Tabla 23

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el clima institucional y la gestión pedagógica.*

			Clima Institucional	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	de 1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	de ,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

Se concluye que el clima institucional tiene relación positiva alta (Rho = ,709) y su significancia ( ,000 < ,05) con la gestión pedagógica en docentes de la Red N°11-UGEL 04, Ancón 2017.

#### Hipótesis específicas 4

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima institucional y gestión comunitaria en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón ,2017.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el clima institucional y gestión comunitaria en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón ,2017

Tabla 24

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el clima institucional y la gestión comunitaria.*

			Clima Institucional	Gestión comunitaria
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	de 1,000	,854**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123

	Coefficiente de correlación	de ,854**	1,000
Gestión comunitaria	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	123	123

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

Se concluye que el clima institucional tiene relación positiva alta ( $Rho = ,854$ ) y su significancia ( $,000 < ,05$ ) con la gestión comunitaria en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón ,2017.

## DISCUSION

En la presente investigación se concluyó que el clima institucional tiene relación positiva alta ( $Rho = ,834$ ) y su significancia ( $,000 < ,05$ ) con la gestión educativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017. Se asemeja con la de Sabino y Mendoza (2011) concluyó que la gestión educativa repercute decisivamente en el clima institucional. La gestión educativa en la función de planificación tiene un claro efecto sobre la dimensión del trabajo ordenado y coherente del clima institucional. La función de organización de dicha gestión, repercute además notoriamente en la dimensión de la delegación de función del mencionado clima. La función de dirección de esta gestión sin lugar a dudas afecta también la dimensión de comunicación. Cuando hay una errónea gestión, repercute negativamente en la organización de la institución educativa, afectando así a todos los entes de la comunidad educativa. Alves (2000) manifestó: es el trato que los directivo interactúan con los integrantes de la organización. De esta manera el clima institucional es favorable lo mismo la gestión educativa es adecuada, a la vez la comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento.

En la hipótesis específica 1, se arribó que el clima institucional tiene relación positiva alta ( $Rho = ,837$ ) y su significancia ( $,000 < ,05$ ) con la gestión institucional en docentes de la Red N°11-UGEL 04, Ancón 2017. También hay una similitud Flores(2015) que la planificación institucional a nivel de toma de decisiones y comunicación vienen a representar un papel clave en el desempeño laboral de los docentes, ya que si se articula bien estas variables se logra una planificación consensuada donde las necesidades, metas y objetivos apuntan hacia el mismo camino. Al visualizar el análisis de los datos obtenidos permite arribar a la siguiente conclusión, el clima institucional influye significativamente en la calidad de servicio educativo de la IE, en la aplicación de los instrumentos se concluyó una correlación positiva alta.

En la hipótesis específica 2, concluyó que el clima institucional tiene relación positiva alta ( $Rho = ,708$ ) y su significancia ( $,000 < ,05$ ) con la gestión administrativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017. Hay una similitud con la de Sotomayor (2013). los resultados obtenidos de tipo descriptiva correlacional se determinó que los trabajadores motivo de estudio tienen una relación directa de grado débil, significa que los trabajadores tienen un nivel medio de clima laboral, manifiestan un nivel regular de satisfacción laboral. al analizar las tablas de los resultados de nuestro trabajo de investigación

En la hipótesis específica 3, concluyó que el clima institucional tiene relación positiva alta ( $Rho = ,709$ ) y su significancia ( $,000 < ,05$ ) con la gestión pedagógica en docentes de la Red N°11-UGEL 04, Ancón 2017. Asimismo corroboró que la Martínez (2011) los resultados determinaron la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes adscritos al Departamento de Educación Preescolar de Luz, se calculó el Coeficiente de Pearson para determinar la correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño laboral, dando como resultado 0,269, determinándose una correlación positiva débil, lo que indica que el clima organizacional influye débilmente en el desempeño laboral de sus docentes.

En la hipótesis específica 4, se arribó que el clima institucional tiene relación positiva alta ( $Rho = ,854$ ) y su significancia ( $,000 < ,05$ ) con la gestión comunitaria en docentes de la Red N°11-UGEL 04, Ancón 2017. Corroboró Alcalá (2011) los resultados reportaron que en general los trabajadores tienen una buena percepción de la organización de las nueve variables, sin embargo los trabajadores perciben un clima organizacional regular en las variables conflictos y recompensas. Como resumen para el análisis de los resultados se trabajó con el modo o respuesta más frecuente, conforme a los valores establecidos.

### **Conclusión**

#### Primera

Se concluyó que el clima institucional tiene relación positiva alta ( $Rho = ,834$ ) y su significancia ( $,000 < ,05$ ) con la gestión educativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017.

#### Segunda

Se concluyó que el clima institucional tiene relación positiva alta ( $Rho = ,837$ ) y su significancia ( $,000 < ,05$ ) con la gestión institucional en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017.

#### Tercera

Se concluyó que el clima institucional tiene relación positiva alta ( $Rho = ,708$ ) y su significancia ( $,000 < ,05$ ) con la gestión administrativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017.

#### Cuarta

Se concluyó que el clima institucional tiene relación positiva alta ( $Rho = ,709$ ) y su significancia ( $,000 < ,05$ ) con la gestión pedagógica en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017.

#### Quinta

Se concluyó que el clima institucional tiene relación positiva alta ( $Rho = ,854$ ) y su significancia ( $,000 < ,05$ ) con la gestión comunitaria en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017.

### **Recomendaciones**

#### Primera

Se sugiere a los directivos de la Red 11, que enfatizen un mejor trato a los docentes para lograr un clima institucional y de esta manera se evidenciara una gestión de calidad, más asertiva y que todos los trabajadores estén motivados.

#### Segunda

Se sugiere que los directivos y docente deben tener un mayor entendimiento con toda la comunidad educativa para lograr los propósitos que se ha planificado.

#### Tercera

Se sugiere a los directivos que tenga una buena conducción de planificar, organizar, dirigir y ejecutar los lineamientos que emana la política de estado.

#### Cuarta

Se sugiere desarrollar los enfoques, paradigmas que se relacione con el proceso de enseñanza aprendizaje y se desarrolle la programación curricular teniendo en cuenta todos los procesos pedagógicos y didácticos.

Quinta

Se sugiere que los directivos y docentes involucren a la comunidad educativa en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes con el objetivo de mejorar calidad educativa.

## **Referencias**

Aldana, G. (2013). *La gestión institucional y el clima laboral en las IE Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya*,(tesis) Universidad Mayor De San Marcos. Perú.

- Alves, M. (2000). *Memórias Archaeologico-Historicas do districto de Bragança*. Arqueologia, etnografia e arte, tomo X. Brasil : Empreza Guedes,
- Anglas, A. (2007). *Un modelo de organización y gestión escolar, desde la perspectiva de los actores: caso de un colegio Fe y Alegría*. Perú.:RedaccionEC
- Alcalá, M. (2011). *Clima Organizacional en una Institución pública de la ciudad de Tuxtepec Oaxaca*, (Tesis ). México :Trillas.
- Arana, J. Y Cárdenas, E. (2011). *Acreditación y planeamiento estratégico institucional en instituciones educativa*. Lima . Edimac.
- Campos E., Loza Ch. (2011). *Incidencia de la Gestión Administrativa de la Biblioteca Municipal "Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011*. Recuperado de: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1945/1/05%20FECYT%201136%20TESIS.pdf>
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos.
- Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (2007). *Estados del Arte sobre Políticas Educativas y Desarrollo Regional en las Regiones de Pontificia Universidad Católica del Perú* Centro de Investigaciones y Servicios Educativos 171 El CISE y su trayectoria en la formación continua de docentes Arequipa, Ayacucho, Cajamarca y San Martín. Proyecto Políticas Educativas y Desarrollo Regional 2004-2006. Perú : Centro de Investigaciones y Servicios Educativos.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*: México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos humanos*. Colombia : Mc Graw Hill.

Choque, S. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice-Hall.

Flores , L. (2015). Características del clima institucional y su relación con la calidad del servicio educativo de los estudiantes del 4° y 5° secundaria de la IE 7072,Ugel 1 (Tesis ) Universidad nacional Enrique Guzmán y Valle - Cantuta. Perú.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

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

Martínez, L. (2011). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de preescolar de Luz* (Tesis) Venezuela, Universidad del Zulia:Repositorio

Marcelo, R. (2005). *Cultura organizacional: presente y futuro*. México: Fondo de Cultura Económica.

Marcelo, W. y Cojal, B. (2005): *Gestión educativa*, Perú , Universidad Nacional- Pedro Ruiz Gallo: Edit. UNPRG

Peiró, J.M. (2004). *Psicología social de las organizaciones*. España: McGraw-Hill.

Pintado, E. A. (2007). *Comportamiento Organizacional* (Tercera Edición ed.)Perú: Arco iris

Ramos, A (2009). Diseñar un modelo de gerencia y supervisión tomando en cuenta el comportamiento individuales para mejorar el desempeño laboral de

trabajadores del servicio del municipio de Cabima ,Tesis de maestría ,Universidad de Zulia.Venezuela: Edit.Urbe.

Robbins, P y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Ed. Prentice Hall.

Sabino, F. y Mendoza, M. (2011). *La Gestión Educativa en el nivel de primaria y su repercusión en el clima institucional en las instituciones educativas N°5179 Los Pinos y N°2065 José Antonio Encinas de Puente Piedra* (Tesis de maestría) Perú.

Sandoval, M. (2001). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional, Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, Año 10, N° 27, México, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, pp 83-88.Disponible en <http://www.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/index.html#>. (Consulta: 2007, Marzo 06).

Sánchez C, y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Perú : San Marcos.

Segredo, D. (2010). *Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica (Tesis )* Cubana en la República Bolivariana Venezuela.

Sotomayor, G. (2013) . *El Clima Organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua* (Tesis ) Perú.

UNESCO (2011). *Manual para directores de Instituciones Educativas*. Perú: Editorial S.A.C.

Viñas, J. (2004). *Conflicto en los centros educativos: cultura organizativa y mediación para convivencia*. España: Grao.



## Anexos

### Anexo 1.

#### INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:  
 Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las afirmaciones  
 No deje afirmaciones sin responder  
 Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada afirmación

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. A veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN</b>					
1	En la Institución Educativa los directivos informan permanentemente sobre el avance de metas y logros de objetivos					
2	La difusión de la información en la Institución Educativa es rápida					
3	En la Institución educativa existen espacios para intercambiar información y opiniones					
4	Recibimos la información suficiente para desarrollar correctamente nuestro trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Los miembros de la Institución Educativa están satisfechos con su trabajo					
6	En la institución Educativa se estimula el desarrollo profesional de todos los miembros					
7	Los miembros de la Institución Educativa valoran su labor profesional					
8	La autonomía profesional existente en la Institución Educativa es adecuada					
9	Los miembros de la Institución Educativa se sienten motivados en el desempeño de su labores					
10	En la Institución Educativa se reconocen los logros individuales y de los equipos					
11	Las relaciones interpersonales en la Institución Educativa son adecuadas					
	<b>DIMENSIÓN 3: CONFIANZA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	Existe confianza mutua entre los miembros de la Institución Educativa					
13	Existe sinceridad en las relaciones entre los miembros de la Institución Educativa					
14	Existe respeto por los espacios personales de cada integrante de la Institución Educativa					
15	Existe trato amical entre los compañeros de trabajo de la Institución Educativa					
16	Los miembros de la Institución Educativa expresan con facilidad sus opiniones					

	<b>DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN</b>	1	2	3	4	5
17	Los miembros de la Institución Educativa participan activamente en las diversas actividades					
18	La Institución Educativa tiene estrategias para lograr la participación de los miembros de la institución en diversas situaciones o actividades					
19	Los miembros de la Institución Educativa participan en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo					
20	Las reuniones para tomar decisiones son frecuentes en la Institución Educativa					
21	En la Institución Educativa se promueve constantemente el trabajo en equipo					
22	Los integrantes de la Institución Educativa están integrados en equipos de trabajo					
23	Los resultados de trabajo alcanzados por el grupo son el fruto del esfuerzo colectivo.					
24	En la Institución Educativa existe integración y cooperación entre los miembros de las distintas áreas					
25	Es habitual la colaboración de los miembros de la Institución Educativa para sacar adelante las diversas actividades					
26	Los miembros de la Institución Educativa contribuyen eficazmente en el logro de los objetivos de la Institución					

### **INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA**

A continuación se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del directivo. Indíquenos la frecuencia con que se presentan dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala:

<b>Nunca</b>	<b>1</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>2</b>
<b>Algunas veces</b>	<b>3</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>4</b>
<b>Siempre</b>	<b>5</b>

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando rápidamente a todas las preguntas. Respecto a la labor que realiza como directivo de la institución educativa, usted:

	<b>Dimensión: Gestión institucional</b>	1	2	3	4	5
1	El director promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones.					
2	El director promueve la organización y participación activa, en el desarrollo de acciones previstas para el logro de las metas de aprendizaje.					
3	El director da autonomía a los grupos docentes para manejar sus propios tiempos y actividades.					
4	El director se comunica, con los coordinadores de cada área y con los docentes de la institución educativa.					
5	El director, en su gestión educativa, manifiesta (de modo implícito o explícito) sus valores personales, creencias, actitudes y juicios.					

6	El director informa sobre la normativa de la escuela, tales como las reglas explícitas e implícitas y las sanciones, también constituyen instancias de formación valórica.					
	<b>Dimensión: Gestión administrativa</b>					
7	El director coordina con la APAFA, sobre los recursos humanos, materiales y económicos de la institución educativa.					
8	El director conjuntamente con el comité de recursos propios, invierten el 30% para el mejoramiento de los servicios higiénicos, biblioteca y la aula de innovación.					
9	El director hace cumplir las normas que emite el Ministerio de Educación, a través del plan anual de sector.					
10	El director hace grupo de trabajo para cumplir los instrumentos de la gestión.					
11	El director gestiona el uso óptimo del tiempo en el aula, logrando una práctica docente efectiva en las metas y resultados.					
12	El director informa sobre la inasistencia y tardanza de los docentes y por los trabajadores administrativo a su cargo.					
	<b>Dimensión: Gestión pedagógica</b>					
13	El director planifica sobre la base de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de los estudiantes y su entorno.					
14	El director planifica en base a las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.					
15	El director monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, en función al logro de metas de aprendizaje.					
16	El director orienta y promueve la participación del docente en los procesos de planificación Curricular.					
17	El director promueve las unidades didácticas: capacidades, contenidos, estrategias, actividades, evaluación, comunicando eficazmente el respeto a la diversidad del aula.					
18	La dirección promueve la capacitación docente, comunicando el logro de aprendizaje de calidad como resultados pedagógico.					
19	El director incentiva y promueve a participar a las capacitaciones dada por el Ministerio de Educación, a través de su órgano de control.					
	<b>Dimensión: Gestión comunitaria</b>					
20	El director hace alianza con la posta médica del sector para dar charlas a los estudiantes sobre la educación sexual.					
21	El director hacer alianza con la comisaria de sector, para charlas a los estudiantes sobre la violencia, drogadicción.					
22	El director hace alianza con los dirigentes vecinales de la comunidad, para dar seguridad a los estudiantes en la hora de entrada y salida.					
23	El director establece alianza con la APAFA, para tener contacto con el comité de aula y con los padres de familia.					
24	El director hace alianza con la iglesia para incentivar los valores a los estudiantes de la institución educativa.					
25	El director gestiona el desarrollo de estrategias de prevención que aseguren la seguridad de los miembros de la comunidad escolar.					
26	El director gestiona el manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.					

Anexo 3

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO:** Clima institucional y gestión educativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017.

**AUTOR:** Richard Rubén Sicos Cárdenas

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y gestión educativa en la Red N°11-UGel 4, Ancón 2017?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y gestión institucional en docentes de la Red N°11-UGEL 04, Ancón 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y gestión administrativa en docentes de</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el clima institucional y gestión educativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre el clima institucional y gestión institucional en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017.</p> <p>Establecer la relación entre el clima institucional y gestión administrativa en docentes de</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el clima institucional y gestión educativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación entre el clima institucional y gestión institucional en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017.</p> <p>Existe relación entre el clima institucional y gestión administrativa en docentes de</p>	<p><b>Variable 1: Clima institucional</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>La comunicación</p> <p>Motivación</p> <p>Confianza</p>	<p><b>Indicadores</b></p> <p>Comunicación / traslado de información</p> <p>-Rapidez / agilidad</p> <p>-Receptividad</p> <p>-Pertinencia</p> <p>Satisfacción</p> <p>-Reconocimiento</p> <p>-Prestigio</p> <p>-Autonomía</p> <p>Confianza</p> <p>-Respeto</p> <p>-Sinceridad</p>	<p><b>Ítems</b></p> <p>1,2,3,4</p> <p>5,6,7,8,9,10,11</p> <p>12,13,14,15,16</p>	<p><b>Escala de valoración</b></p> <p><b>Nunca(1)</b></p> <p><b>Casi nunca(2)</b></p> <p><b>Algunas veces(3)</b></p> <p><b>Casi siempre(4)</b></p> <p><b>Siempre(5)</b></p>	<p><b>Niveles o rangos</b></p> <p>Inadecuado</p> <p>Adecuado</p> <p>Muy adecuado</p>

la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017?	la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017.	la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017.	Participación	Toma de decisiones -Equipos de trabajo -Colaboración	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26		
¿Cuál es la relación entre el clima institucional y gestión pedagógica en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017?	Determinar la relación entre el clima institucional y gestión pedagógica en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017.	Existe relación entre el clima institucional y gestión pedagógica en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017.	<b>Variable 2: Gestión educativa</b>				
¿Cuál es la relación entre el clima institucional y gestión comunitaria en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017?	Determinar la relación entre el clima institucional y gestión comunitaria en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017.	Existe relación s entre el clima institucional y gestión comunitaria en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón 2017.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valoración</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Gestión institucional	Organización Formas de relacionarse Normas explicitas e implícitas	1,2 3,4 5,6 7,8,9		Inadecuado
			Gestión administrativa	Recursos humanos, materiales y económicos Cumplimiento de normatividad y supervisión delas funciones	10,11,12 13,14 15,16,17	Nunca(1) Casi nunca(2) Algunas veces(3)	Adecuado Muy adecuado
			Gestión pedagógica	Planificación, evaluación y certificación. Desarrollo de prácticas pedagógicas -Actualización y desarrollo personal Actualización y desarrollo personal	18,19 20,21,22	Casi siempre(4) Siempre(5)	

			<b>Gestión comunitaria</b>	Respuesta a necesidades de la comunidad	23,24		
				Padres y madres de familia.	25,26		
				Organización de la localidad			
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>		<b>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</b>			
<p><b>TIPO:</b> Por la finalidad que persigue la investigación es sustantiva propósito conocer cómo se relaciona el control interno y las remuneraciones.</p> <p><b>DISEÑO:</b> El diseño que se seguirá dada la naturaleza de las variables responde a un diseño no experimental, descriptivo-correlacional porque se recolectará datos en un solo momento con el propósito de determinar la correlación entre variables para desarrollar la investigación.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población está conformado 181 docentes de la Red 11.</p> <p><b>MUESTRA: Esta dad por 123 docentes de dicha Red 11.</b></p> <p><b>TIPO DE MUESTREO:</b></p>	<p><b>Variable 1: Clima institucional</b></p> <p><b>Técnicas: E</b></p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Autor: Basado Martí (1999)</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Distrito de Ancón.</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Análisis Descriptivo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación tabular y gráfica</li> <li>- Distribución de frecuencia</li> <li>- Medidas de resumen</li> </ul> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Contrastación de Hipótesis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Para la contrastación de hipótesis se utilizará la prueba estadística Rho Sperman.</li> </ul>			

<p>MÉTODO: El método que se utilizará es el hipotético deductivo debido a que la investigación considera una hipótesis como punto de partida.</p>	<p><b>Probabilística estratificado</b></p>	<p><b>Variable 2:</b> Gestión educativa</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuesti</p> <p>Autor: Basado UNESCO (2011)</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Distrito de Ancón</p>		
---	--	--	--	--

## Anexo 4

### Base de dato de la prueba piloto clima institucional

	CLIMA INSTITUCIONAL																									
	La comunicación				Motivación						Confianza						Participación									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
2	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3
3	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5	2	2	1	1	3	4
4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3
5	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4	3	3	2	2	2	3
6	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3
7	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3
8	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5	4	5	1	2	4	3
9	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3
10	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	1	5	5
11	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1
12	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4
13	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	1	4	3	1	3	3
14	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4
15	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	3	2	3	5
16	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	1	3	1
17	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4
18	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	5	2	1	2	2	3	3
19	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5
20	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	4	3	4	4	4	1

### Resultado de la confiabilidad

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	26

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	74,6000	367,411	,747	,952
VAR00002	74,6500	368,239	,707	,952

VAR00003	75,0500	376,576	,615	,953
VAR00004	75,5000	387,842	,342	,955
VAR00005	74,4500	370,155	,805	,951
VAR00006	74,6500	375,187	,580	,953
VAR00007	75,6000	367,305	,722	,952
VAR00008	75,7000	367,379	,642	,953
VAR00009	75,7000	379,589	,509	,954
VAR00010	75,4500	379,418	,736	,952
VAR00011	75,2500	371,250	,829	,951
VAR00012	74,9000	384,726	,544	,954
VAR00013	75,3500	374,134	,742	,952
VAR00014	75,2500	373,461	,727	,952
VAR00015	74,9500	377,524	,691	,952
VAR00016	74,5000	368,053	,698	,952
VAR00017	73,9500	377,103	,627	,953
VAR00018	74,9500	372,050	,798	,951
VAR00019	74,2000	367,747	,645	,953
VAR00020	73,9500	373,418	,629	,953
VAR00021	74,6000	367,411	,747	,952
VAR00022	74,6500	368,239	,707	,952
VAR00023	75,0500	376,576	,615	,953
VAR00024	75,5000	387,842	,342	,955
VAR00025	74,4500	370,155	,805	,951
VAR00026	74,6500	375,187	,580	,953

Base de dato de la prueba piloto gestión educativa

GESTIÓN EDUCATIVA																										
Gestión institucional						Gestión administrativa					Gestión pedagógica							Gestión comunitaria								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	5	3	1	5	1	3
2	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	5	4	1	5	5	3
3	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	3
4	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	5	3	2	5	4	2
5	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1
6	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	4	3	2	3	2	1
7	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1
8	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	5	2	1	3	1	5
9	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2
10	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	1
11	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	3	1	3	1	1
12	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3
13	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3
14	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4
15	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	5	4	2	3	3	2
16	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	5	3	1	5	1	1
17	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	5	4	2	3	3	3
18	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	4	2	1	5	2	3
19	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	5	3	3	1	3	3
20	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	4	3	2	2	1	1

Resultado de la confiabilidad de la gestión educativa

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	26

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	74,4500	338,155	,686	,931
VAR00002	75,6500	348,555	,626	,932
VAR00003	76,7000	351,800	,516	,933
VAR00004	75,1000	333,358	,634	,932
VAR00005	76,0500	330,050	,735	,930
VAR00006	76,1500	348,450	,466	,934
VAR00007	75,8000	337,747	,663	,931
VAR00008	74,4500	340,155	,666	,931
VAR00009	74,4500	346,366	,633	,932
VAR00010	73,8000	362,274	,262	,936
VAR00011	75,9000	348,726	,389	,935
VAR00012	76,4000	340,989	,726	,931

VAR00013	75,2000	343,642	,585	,932
VAR00014	74,6500	329,082	,751	,930
VAR00015	76,3000	357,800	,328	,935
VAR00016	74,7000	349,379	,430	,934
VAR00017	74,9500	342,997	,542	,933
VAR00018	74,8500	339,503	,545	,933
VAR00019	75,9000	349,358	,404	,935
VAR00020	75,7000	334,958	,765	,930
VAR00021	74,4500	338,155	,686	,931
VAR00022	75,6500	348,555	,626	,932
VAR00023	76,7000	351,800	,516	,933
VAR00024	75,1000	333,358	,634	,932
VAR00025	76,0500	330,050	,735	,930
VAR00026	76,1500	348,450	,466	,934

Base de dato de las variables: Clima institucional y gestión educativa

		CLIMA INSTITUCIONAL																														
		La comunicación				Motivación						Confianza						Participación														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26					
1		5	5	4	4	18	5	4	3	1	1	3	3	20	3	3	2	3	3	14	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44	96
2		5	5	4	4	18	5	3	3	1	1	3	3	19	3	3	4	3	5	18	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	44	99
3		2	2	1	1	6	3	4	1	1	1	1	1	12	3	1	1	3	1	9	3	1	5	5	2	2	1	1	3	4	27	54
4		2	3	2	3	10	2	3	3	3	3	2	2	18	3	3	3	3	2	14	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	28	70
5		3	3	2	2	10	2	3	1	1	1	1	2	11	2	1	1	1	2	7	4	2	4	4	3	3	2	2	2	3	29	57
6		3	2	3	2	10	3	3	1	1	1	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	31	71
7		2	2	2	1	7	2	3	1	1	1	2	2	12	2	2	2	2	3	11	3	2	1	2	2	2	1	2	3	20	50	
8		4	5	1	2	12	4	3	4	3	2	3	2	21	3	2	3	4	5	17	5	4	5	5	4	5	1	2	4	3	38	88
9		2	1	2	3	8	2	3	3	2	3	2	1	16	2	1	1	3	2	9	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	19	52
10		5	5	3	1	14	5	5	3	4	4	3	4	28	4	4	4	4	5	21	5	3	5	5	5	5	3	1	5	5	42	105
11		3	3	3	2	11	3	1	1	1	2	2	2	12	2	2	2	3	4	13	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	25	61
12		4	3	4	3	14	4	4	4	5	3	3	4	27	4	4	3	4	4	19	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	41	101
13		1	4	3	1	9	3	3	1	2	3	2	2	16	4	3	3	3	4	17	4	3	4	4	1	4	3	1	3	3	30	72
14		5	4	5	3	17	5	4	5	5	4	3	4	30	3	3	4	4	5	19	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	44	110
15		4	3	3	2	12	3	5	2	4	4	3	4	25	4	4	4	3	5	20	5	4	5	5	4	3	3	2	3	5	39	96
16		3	3	2	1	9	3	1	2	1	2	3	3	15	4	3	3	2	2	14	4	2	2	3	3	3	2	1	3	1	24	62
17		3	4	4	3	14	4	4	3	3	3	4	4	25	4	3	3	4	4	18	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	39	96
18		2	1	2	2	7	3	3	1	1	1	1	2	12	3	2	3	2	4	14	5	3	4	5	2	1	2	2	3	3	30	63
19		4	4	3	4	15	4	5	3	2	3	3	3	23	3	3	3	4	3	16	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	39	93
20		4	3	4	4	15	4	1	1	2	1	2	2	13	1	1	1	1	2	6	3	1	2	2	4	3	4	4	4	1	28	62
21		1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	5	9	5	1	5	5	1	1	1	1	1	5	26	50
22		5	3	1	1	10	1	5	1	2	3	2	3	17	1	1	5	3	5	15	5	4	5	4	5	3	1	1	1	5	34	76
23		1	1	3	2	7	2	4	3	1	1	1	1	13	2	2	2	3	3	12	3	2	3	3	1	1	3	2	2	4	24	56
24		1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	4	8	3	2	5	4	1	1	1	1	1	3	22	43
25		1	1	1	1	4	4	5	1	1	1	1	1	14	5	3	3	4	5	20	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5	33	71
26		3	2	3	3	11	3	3	2	2	2	2	3	17	4	3	3	2	3	15	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	33	76
27		4	4	3	2	13	3	4	4	4	2	4	4	25	4	3	3	4	4	18	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	37	93
28		5	4	3	2	14	3	5	1	2	5	1	4	21	3	2	5	4	5	19	5	1	1	4	5	4	3	2	3	5	33	87
29		5	5	5	4	19	5	5	4	4	1	3	4	26	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	118

30	5	4	3	2	14	3	2	2	3	3	1	3	17	3	3	3	3	5	17	5	3	5	5	5	4	3	2	3	2	37	85
31	5	5	5	4	19	5	5	4	4	1	4	4	27	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	119
32	4	5	5	4	18	4	4	3	4	3	3	3	24	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46	110
33	5	5	4	4	18	5	4	3	1	1	3	3	20	3	3	2	3	3	14	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44	96
34	5	5	4	4	18	5	3	3	1	1	3	3	19	3	3	4	3	5	18	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	44	99
35	2	2	1	1	6	3	4	1	1	1	1	1	12	3	1	1	3	1	9	3	1	5	5	2	2	1	1	3	4	27	54
36	2	3	2	3	10	2	3	3	3	3	2	2	18	3	3	3	3	2	14	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	28	70
37	3	3	2	2	10	2	3	1	1	1	1	2	11	2	1	1	1	2	7	4	2	4	4	3	3	2	2	2	3	29	57
38	3	2	3	2	10	3	3	1	1	1	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	31	71
39	2	2	2	1	7	2	3	1	1	1	2	2	12	2	2	2	2	3	11	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	20	50
40	4	5	1	2	12	4	3	4	3	2	3	2	21	3	2	3	4	5	17	5	4	5	5	4	5	1	2	4	3	38	88
41	2	1	2	3	8	2	3	3	2	3	2	1	16	2	1	1	3	2	9	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	19	52
42	5	5	3	1	14	5	5	3	4	4	3	4	28	4	4	4	4	5	21	5	3	5	5	5	5	3	1	5	5	42	105
43	3	3	3	2	11	3	1	1	1	2	2	2	12	2	2	2	3	4	13	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	25	61
44	4	3	4	3	14	4	4	4	5	3	3	4	27	4	4	3	4	4	19	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	41	101
45	1	4	3	1	9	3	3	1	2	3	2	2	16	4	3	3	3	4	17	4	3	4	4	1	4	3	1	3	3	30	72
46	5	4	5	3	17	5	4	5	5	4	3	4	30	3	3	4	4	5	19	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	44	110
47	4	3	3	2	12	3	5	2	4	4	3	4	25	4	4	4	3	5	20	5	4	5	5	4	3	3	2	3	5	39	96
48	3	3	2	1	9	3	1	2	1	2	3	3	15	4	3	3	2	2	14	4	2	2	3	3	3	2	1	3	1	24	62
49	3	4	4	3	14	4	4	3	3	3	4	4	25	4	3	3	4	4	18	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	39	96
50	2	1	2	2	7	3	3	1	1	1	1	2	12	3	2	3	2	4	14	5	3	4	5	2	1	2	2	3	3	30	63
51	4	4	3	4	15	4	5	3	2	3	3	3	23	3	3	3	4	3	16	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	39	93
52	4	3	4	4	15	4	1	1	2	1	2	2	13	1	1	1	1	2	6	3	1	2	2	4	3	4	4	4	1	28	62
53	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	5	9	5	1	5	5	1	1	1	1	1	5	26	50
54	5	3	1	1	10	1	5	1	2	3	2	3	17	1	1	5	3	5	15	5	4	5	4	5	3	1	1	1	5	34	76
55	1	1	3	2	7	2	4	3	1	1	1	1	13	2	2	2	3	3	12	3	2	3	3	1	1	3	2	2	4	24	56
56	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	4	8	3	2	5	4	1	1	1	1	1	3	22	43
57	1	1	1	1	4	4	5	1	1	1	1	1	14	5	3	3	4	5	20	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5	33	71
58	3	2	3	3	11	3	3	2	2	2	2	3	17	4	3	3	2	3	15	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	33	76
59	4	4	3	2	13	3	4	4	4	2	4	4	25	4	3	3	4	4	18	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	37	93
60	5	4	3	2	14	3	5	1	2	5	1	4	21	3	2	5	4	5	19	5	1	1	4	5	4	3	2	3	5	33	87
61	5	5	5	4	19	5	5	4	4	1	3	4	26	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	118
62	5	4	3	2	14	3	2	2	3	3	1	3	17	3	3	3	3	5	17	5	3	5	5	5	4	3	2	3	2	37	85
63	5	5	5	4	19	5	5	4	4	1	4	4	27	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	119
64	4	5	5	4	18	4	4	3	4	3	3	3	24	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46	110
65	5	5	4	4	18	5	4	3	1	1	3	3	20	3	3	2	3	3	14	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44	96

66	5	5	4	4	18	5	3	3	1	1	3	3	19	3	3	4	3	5	18	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	44	99
67	2	2	1	1	6	3	4	1	1	1	1	1	12	3	1	1	3	1	9	3	1	5	5	2	2	1	1	3	4	27	54
68	2	3	2	3	10	2	3	3	3	3	2	2	18	3	3	3	3	2	14	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	28	70
69	3	3	2	2	10	2	3	1	1	1	1	2	11	2	1	1	1	2	7	4	2	4	4	3	3	2	2	2	3	29	57
70	3	2	3	2	10	3	3	1	1	1	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	31	71
71	2	2	2	1	7	2	3	1	1	1	2	2	12	2	2	2	2	3	11	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	20	50
72	4	5	1	2	12	4	3	4	3	2	3	2	21	3	2	3	4	5	17	5	4	5	5	4	5	1	2	4	3	38	88
73	2	1	2	3	8	2	3	3	2	3	2	1	16	2	1	1	3	2	9	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	19	52
74	5	5	3	1	14	5	5	3	4	4	3	4	28	4	4	4	4	5	21	5	3	5	5	5	5	3	1	5	5	42	105
75	3	3	3	2	11	3	1	1	1	2	2	2	12	2	2	2	3	4	13	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	25	61
76	4	3	4	3	14	4	4	4	5	3	3	4	27	4	4	3	4	4	19	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	41	101
77	1	4	3	1	9	3	3	1	2	3	2	2	16	4	3	3	3	4	17	4	3	4	4	1	4	3	1	3	3	30	72
78	5	4	5	3	17	5	4	5	5	4	3	4	30	3	3	4	4	5	19	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	44	110
79	4	3	3	2	12	3	5	2	4	4	3	4	25	4	4	4	3	5	20	5	4	5	5	4	3	3	2	3	5	39	96
80	3	3	2	1	9	3	1	2	1	2	3	3	15	4	3	3	2	2	14	4	2	2	3	3	3	2	1	3	1	24	62
81	3	4	4	3	14	4	4	3	3	3	4	4	25	4	3	3	4	4	18	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	39	96
82	2	1	2	2	7	3	3	1	1	1	1	2	12	3	2	3	2	4	14	5	3	4	5	2	1	2	2	3	3	30	63
83	4	4	3	4	15	4	5	3	2	3	3	3	23	3	3	3	4	3	16	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	39	93
84	4	3	4	4	15	4	1	1	2	1	2	2	13	1	1	1	1	2	6	3	1	2	2	4	3	4	4	4	1	28	62
85	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	5	9	5	1	5	5	1	1	1	1	1	5	26	50
86	5	3	1	1	10	1	5	1	2	3	2	3	17	1	1	5	3	5	15	5	4	5	4	5	3	1	1	1	5	34	76
87	1	1	3	2	7	2	4	3	1	1	1	1	13	2	2	2	3	3	12	3	2	3	3	1	1	3	2	2	4	24	56
88	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	4	8	3	2	5	4	1	1	1	1	1	3	22	43
89	1	1	1	1	4	4	5	1	1	1	1	1	14	5	3	3	4	5	20	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5	33	71
90	3	2	3	3	11	3	3	2	2	2	2	3	17	4	3	3	2	3	15	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	33	76
91	4	4	3	2	13	3	4	4	4	2	4	4	25	4	3	3	4	4	18	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	37	93
92	5	4	3	2	14	3	5	1	2	5	1	4	21	3	2	5	4	5	19	5	1	1	4	5	4	3	2	3	5	33	87
93	5	5	5	4	19	5	5	4	4	1	3	4	26	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	118
94	5	4	3	2	14	3	2	2	3	3	1	3	17	3	3	3	3	5	17	5	3	5	5	5	4	3	2	3	2	37	85
95	5	5	5	4	19	5	5	4	4	1	4	4	27	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	119
96	4	5	5	4	18	4	4	3	4	3	3	3	24	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46	110
97	5	5	4	4	18	5	4	3	1	1	3	3	20	3	3	2	3	3	14	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44	96
98	5	5	4	4	18	5	3	3	1	1	3	3	19	3	3	4	3	5	18	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	44	99
99	2	2	1	1	6	3	4	1	1	1	1	1	12	3	1	1	3	1	9	3	1	5	5	2	2	1	1	3	4	27	54
100	2	3	2	3	10	2	3	3	3	3	2	2	18	3	3	3	3	2	14	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	28	70

101	3	3	2	2	10	2	3	1	1	1	1	2	11	2	1	1	1	2	7	4	2	4	4	3	3	2	2	2	3	29	57
102	3	2	3	2	10	3	3	1	1	1	3	3	15	3	3	3	3	15	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	31	71	
103	2	2	2	1	7	2	3	1	1	1	2	2	12	2	2	2	2	3	11	3	2	1	2	2	2	1	2	3	20	50	
104	4	5	1	2	12	4	3	4	3	2	3	2	21	3	2	3	4	5	17	5	4	5	5	4	5	1	2	4	3	38	88
105	2	1	2	3	8	2	3	3	2	3	2	1	16	2	1	1	3	2	9	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	19	52
106	5	5	3	1	14	5	5	3	4	4	3	4	28	4	4	4	4	5	21	5	3	5	5	5	5	3	1	5	5	42	105
107	3	3	3	2	11	3	1	1	1	2	2	2	12	2	2	2	3	4	13	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	25	61
108	4	3	4	3	14	4	4	4	5	3	3	4	27	4	4	3	4	4	19	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	41	101
109	1	4	3	1	9	3	3	1	2	3	2	2	16	4	3	3	3	4	17	4	3	4	4	1	4	3	1	3	3	30	72
110	5	4	5	3	17	5	4	5	5	4	3	4	30	3	3	4	4	5	19	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	44	110
111	4	3	3	2	12	3	5	2	4	4	3	4	25	4	4	4	3	5	20	5	4	5	5	4	3	3	2	3	5	39	96
112	3	3	2	1	9	3	1	2	1	2	3	3	15	4	3	3	2	2	14	4	2	2	3	3	3	2	1	3	1	24	62
113	3	4	4	3	14	4	4	3	3	3	4	4	25	4	3	3	4	4	18	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	39	96
114	2	1	2	2	7	3	3	1	1	1	1	2	12	3	2	3	2	4	14	5	3	4	5	2	1	2	2	3	3	30	63
115	4	4	3	4	15	4	5	3	2	3	3	3	23	3	3	3	4	3	16	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	39	93
116	4	3	4	4	15	4	1	1	2	1	2	2	13	1	1	1	1	2	6	3	1	2	2	4	3	4	4	4	1	28	62
117	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	5	9	5	1	5	5	1	1	1	1	1	5	26	50
118	5	3	1	1	10	1	5	1	2	3	2	3	17	1	1	5	3	5	15	5	4	5	4	5	3	1	1	1	5	34	76
119	1	1	3	2	7	2	4	3	1	1	1	1	13	2	2	2	3	3	12	3	2	3	3	1	1	3	2	2	4	24	56
120	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	4	8	3	2	5	4	1	1	1	1	1	3	22	43
121	1	1	1	1	4	4	5	1	1	1	1	1	14	5	3	3	4	5	20	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5	33	71
122	3	2	3	3	11	3	3	2	2	2	2	3	17	4	3	3	2	3	15	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	33	76
123	3	2	3	3	11	3	3	2	2	2	2	3	17	4	3	3	2	3	15	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	33	76

GESTIÓN EDUCATIVA																															
Gestión institucional							Gestión administrativa						Gestión pedagógica						Gestión comunitaria												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26					
1	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	4	27	4	5	1	5	5	4	1	25	3	5	3	1	5	1	3	21	91	
2	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	2	26	5	5	1	5	5	4	1	26	3	5	4	1	5	5	3	26	101	
3	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	1	21	3	5	1	5	5	5	1	25	1	1	1	1	1	1	3	9	63	
4	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	3	4	24	4	5	3	5	5	5	3	30	3	5	3	2	5	4	2	24	99
5	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	1	1	13	4	3	2	4	3	3	2	21	3	2	2	1	1	1	1	11	53
6	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	3	2	18	3	3	3	4	3	4	1	21	2	4	3	2	3	2	1	17	71
7	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	2	1	15	4	1	1	2	2	2	1	13	1	3	2	1	2	2	1	12	51
8	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	2	2	20	3	5	3	5	1	5	3	25	4	5	2	1	3	1	5	21	83
9	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	2	1	14	2	1	2	1	2	1	2	11	1	2	1	1	2	1	2	10	44
10	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	3	3	26	5	5	3	5	4	4	5	31	5	4	3	3	5	4	1	25	102
11	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	1	1	15	1	1	1	3	2	2	3	13	2	3	3	1	3	1	1	14	54
12	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	2	3	21	5	4	2	4	3	4	3	25	3	4	3	4	5	5	3	27	97
13	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	3	2	4	4	3	24	94
14	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	2	2	22	4	5	3	4	4	4	4	28	4	5	4	3	4	3	4	27	100
15	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	1	2	20	3	4	2	3	3	5	2	22	3	5	4	2	3	3	2	22	83
16	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	1	1	16	2	3	3	3	3	4	4	22	2	5	3	1	5	1	1	18	72
17	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	3	3	24	3	5	2	3	5	5	3	26	4	5	4	2	3	3	3	24	94
18	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	2	3	19	3	3	1	2	5	5	3	22	2	4	2	1	5	2	3	19	77
19	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	3	1	21	3	5	3	3	4	1	4	23	4	5	3	3	1	3	3	22	84
20	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	1	1	13	1	4	2	5	2	1	1	16	1	4	3	2	2	1	1	14	56
21	5	1	1	5	1	1	14	5	5	5	5	1	1	22	1	5	5	5	5	1	1	23	1	5	1	1	5	1	1	15	74
22	5	3	4	1	1	1	15	5	3	1	5	4	1	19	1	5	1	1	5	5	4	22	2	5	3	4	1	1	1	17	73
23	3	1	2	3	1	1	11	2	3	3	4	3	3	18	2	3	1	3	2	3	2	16	2	3	1	2	3	1	1	13	58
24	3	2	1	2	1	1	10	1	3	4	5	1	1	15	2	2	2	4	4	4	1	19	2	3	2	1	2	1	1	12	56
25	5	5	3	4	4	1	22	3	5	5	5	3	1	22	4	5	5	5	5	3	4	31	4	5	5	3	4	4	1	26	101
26	4	4	3	4	3	3	21	2	2	3	4	3	4	18	3	4	3	4	4	4	2	24	4	4	4	3	4	3	3	25	88
27	3	4	3	3	3	2	18	3	5	4	5	3	2	22	4	5	3	4	4	5	3	28	4	3	4	3	3	3	2	22	90
28	5	1	5	3	4	1	19	1	3	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	1	5	3	4	1	23	99
29	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	4	5	4	31	122
30	5	3	3	3	3	2	19	3	2	4	4	1	3	17	3	3	3	4	3	3	3	22	3	5	3	3	3	3	2	22	80
31	5	4	5	4	5	3	26	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	4	5	3	30	120
32	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	3	32	125
33	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	4	4	27	4	5	1	5	5	4	1	25	3	5	3	1	5	1	3	21	91

34	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	5	2	26	5	5	1	5	5	4	1	26	3	5	4	1	5	5	3	26	101
35	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	5	1	21	3	5	1	5	5	5	1	25	1	1	1	1	1	1	3	9	63
36	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	3	4	24	4	5	3	5	5	5	3	30	3	5	3	2	5	4	2	24	99
37	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	1	1	13	4	3	2	4	3	3	2	21	3	2	2	1	1	1	1	11	53
38	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	3	2	18	3	3	3	4	3	4	1	21	2	4	3	2	3	2	1	17	71
39	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	2	1	15	4	1	1	2	2	2	1	13	1	3	2	1	2	2	1	12	51
40	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	2	2	20	3	5	3	5	1	5	3	25	4	5	2	1	3	1	5	21	83
41	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	2	1	14	2	1	2	1	2	1	2	11	1	2	1	1	2	1	2	10	44
42	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	3	3	26	5	5	3	5	4	4	5	31	5	4	3	3	5	4	1	25	102
43	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	1	1	15	1	1	1	3	2	2	3	13	2	3	3	1	3	1	1	14	54
44	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	2	3	21	5	4	2	4	3	4	3	25	3	4	3	4	5	5	3	27	97
45	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	3	2	4	4	3	24	94
46	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	2	2	22	4	5	3	4	4	4	4	28	4	5	4	3	4	3	4	27	100
47	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	1	2	20	3	4	2	3	3	5	2	22	3	5	4	2	3	3	2	22	83
48	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	1	1	16	2	3	3	3	3	4	4	22	2	5	3	1	5	1	1	18	72
49	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	3	3	24	3	5	2	3	3	5	5	26	4	5	4	2	3	3	3	24	94
50	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	2	3	19	3	3	1	2	5	5	3	22	2	4	2	1	5	2	3	19	77
51	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	3	1	21	3	5	3	3	4	1	4	23	4	5	3	3	1	3	3	22	84
52	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	1	1	13	1	4	2	5	2	1	1	16	1	4	3	2	2	1	1	14	56
53	5	1	1	5	1	1	14	5	5	5	5	1	1	22	1	5	5	5	5	1	1	23	1	5	1	1	5	1	1	15	74
54	5	3	4	1	1	1	15	5	3	1	5	4	1	19	1	5	1	1	5	5	4	22	2	5	3	4	1	1	1	17	73
55	3	1	2	3	1	1	11	2	3	3	4	3	3	18	2	3	1	3	2	3	2	16	2	3	1	2	3	1	1	13	58
56	3	2	1	2	1	1	10	1	3	4	5	1	1	15	2	2	2	4	4	4	1	19	2	3	2	1	2	1	1	12	56
57	5	5	3	4	4	1	22	3	5	5	5	3	1	22	4	5	5	5	5	3	4	31	4	5	5	3	4	4	1	26	101
58	4	4	3	4	3	3	21	2	2	3	4	3	4	18	3	4	3	4	4	4	2	24	4	4	4	3	4	3	3	25	88
59	3	4	3	3	3	2	18	3	5	4	5	3	2	22	4	5	3	4	4	5	3	28	4	3	4	3	3	3	2	22	90
60	5	1	5	3	4	1	19	1	3	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	1	5	3	4	1	23	99
61	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	4	5	4	31	122
62	5	3	3	3	3	2	19	3	2	4	4	1	3	17	3	3	3	4	3	3	3	22	3	5	3	3	3	3	2	22	80
63	5	4	5	4	5	3	26	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	4	5	3	30	120
64	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	3	32	125
65	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	5	4	27	4	5	1	5	5	4	1	25	3	5	3	1	5	1	3	21	91
66	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	5	2	26	5	5	1	5	5	4	1	26	3	5	4	1	5	5	3	26	101
67	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	5	1	21	3	5	1	5	5	5	1	25	1	1	1	1	1	1	3	9	63
68	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	3	4	24	4	5	3	5	5	5	3	30	3	5	3	2	5	4	2	24	99
69	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	1	1	13	4	3	2	4	3	3	2	21	3	2	2	1	1	1	1	11	53

70	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	3	2	18	3	3	3	4	3	4	1	21	2	4	3	2	3	2	1	17	71
71	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	2	1	15	4	1	1	2	2	2	1	13	1	3	2	1	2	2	1	12	51
72	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	2	2	20	3	5	3	5	1	5	3	25	4	5	2	1	3	1	5	21	83
73	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	2	1	14	2	1	2	1	2	1	2	11	1	2	1	1	2	1	2	10	44
74	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	3	3	26	5	5	3	5	4	4	5	31	5	4	3	3	5	4	1	25	102
75	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	1	1	15	1	1	1	3	2	2	3	13	2	3	3	1	3	1	1	14	54
76	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	2	3	21	5	4	2	4	3	4	3	25	3	4	3	4	5	5	3	27	97
77	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	3	2	4	4	3	24	94
78	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	2	2	22	4	5	3	4	4	4	4	28	4	5	4	3	4	3	4	27	100
79	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	1	2	20	3	4	2	3	3	5	2	22	3	5	4	2	3	3	2	22	83
80	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	1	1	16	2	3	3	3	3	4	4	22	2	5	3	1	5	1	1	18	72
81	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	3	3	24	3	5	2	3	5	5	3	26	4	5	4	2	3	3	3	24	94
82	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	2	3	19	3	3	1	2	5	5	3	22	2	4	2	1	5	2	3	19	77
83	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	3	1	21	3	5	3	3	4	1	4	23	4	5	3	3	1	3	3	22	84
84	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	1	1	13	1	4	2	5	2	1	1	16	1	4	3	2	2	1	1	14	56
85	5	1	1	5	1	1	14	5	5	5	5	1	1	22	1	5	5	5	5	1	1	23	1	5	1	1	5	1	1	15	74
86	5	3	4	1	1	1	15	5	3	1	5	4	1	19	1	5	1	1	5	5	4	22	2	5	3	4	1	1	1	17	73
87	3	1	2	3	1	1	11	2	3	3	4	3	3	18	2	3	1	3	2	3	2	16	2	3	1	2	3	1	1	13	58
88	3	2	1	2	1	1	10	1	3	4	5	1	1	15	2	2	2	4	4	4	1	19	2	3	2	1	2	1	1	12	56
89	5	5	3	4	4	1	22	3	5	5	5	3	1	22	4	5	5	5	5	3	4	31	4	5	5	3	4	4	1	26	101
90	4	4	3	4	3	3	21	2	2	3	4	3	4	18	3	4	3	4	4	4	2	24	4	4	4	3	4	3	3	25	88
91	3	4	3	3	3	2	18	3	5	4	5	3	2	22	4	5	3	4	4	5	3	28	4	3	4	3	3	3	2	22	90
92	5	1	5	3	4	1	19	1	3	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	1	5	3	4	1	23	99
93	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	4	5	4	31	122
94	5	3	3	3	3	2	19	3	2	4	4	1	3	17	3	3	3	4	3	3	3	22	3	5	3	3	3	3	2	22	80
95	5	4	5	4	5	3	26	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	4	5	3	30	120
96	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	3	32	125
97	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	5	4	27	4	5	1	5	5	4	1	25	3	5	3	1	5	1	3	21	91
98	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	5	2	26	5	5	1	5	5	4	1	26	3	5	4	1	5	5	3	26	101
99	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	5	1	21	3	5	1	5	5	5	1	25	1	1	1	1	1	1	3	9	63
100	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	3	4	24	4	5	3	5	5	5	3	30	3	5	3	2	5	4	2	24	99
101	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	1	1	13	4	3	2	4	3	3	2	21	3	2	2	1	1	1	1	11	53

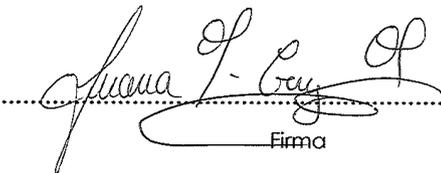
102	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	3	2	18	3	3	3	4	3	4	1	21	2	4	3	2	3	2	1	17	71
103	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	2	1	15	4	1	1	2	2	2	1	13	1	3	2	1	2	2	1	12	51
104	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	2	2	20	3	5	3	5	1	5	3	25	4	5	2	1	3	1	5	21	83
105	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	2	1	14	2	1	2	1	2	1	2	11	1	2	1	1	2	1	2	10	44
106	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	3	3	26	5	5	3	5	4	4	5	31	5	4	3	3	5	4	1	25	102
107	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	1	1	15	1	1	1	3	2	2	3	13	2	3	3	1	3	1	1	14	54
108	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	2	3	21	5	4	2	4	3	4	3	25	3	4	3	4	5	5	3	27	97
109	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	3	2	4	4	3	24	94
110	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	2	2	22	4	5	3	4	4	4	4	28	4	5	4	3	4	3	4	27	100
111	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	1	2	20	3	4	2	3	3	5	2	22	3	5	4	2	3	3	2	22	83
112	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	1	1	16	2	3	3	3	3	4	4	22	2	5	3	1	5	1	1	18	72
113	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	3	3	24	3	5	2	3	5	5	3	26	4	5	4	2	3	3	3	24	94
114	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	2	3	19	3	3	1	2	5	5	3	22	2	4	2	1	5	2	3	19	77
115	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	3	1	21	3	5	3	3	4	1	4	23	4	5	3	3	1	3	3	22	84
116	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	1	1	13	1	4	2	5	2	1	1	16	1	4	3	2	2	1	1	14	56
117	5	1	1	5	1	1	14	5	5	5	5	1	1	22	1	5	5	5	5	1	1	23	1	5	1	1	5	1	1	15	74
118	5	3	4	1	1	1	15	5	3	1	5	4	1	19	1	5	1	1	5	5	4	22	2	5	3	4	1	1	1	17	73
119	3	1	2	3	1	1	11	2	3	3	4	3	3	18	2	3	1	3	2	3	2	16	2	3	1	2	3	1	1	13	58
120	3	2	1	2	1	1	10	1	3	4	5	1	1	15	2	2	2	4	4	4	1	19	2	3	2	1	2	1	1	12	56
121	5	5	3	4	4	1	22	3	5	5	5	3	1	22	4	5	5	5	5	3	4	31	4	5	5	3	4	4	1	26	101
122	4	4	3	4	3	3	21	2	2	3	4	3	4	18	3	4	3	4	4	4	2	24	4	4	4	3	4	3	3	25	88
123	4	4	3	4	3	3	21	2	2	3	4	3	4	18	3	4	3	4	4	4	2	24	4	4	4	3	4	3	3	25	88

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 2 de 7
--	---	---

Yo, Juana María Cruz Montero , docente de la Facultad de Educación y Escuela Profesional de Educación de la Universidad César Vallejo Filial Los Olivos revisor (a) de la tesis titulada :“Clima institucional y gestión educativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017” , del estudiante Richard Rubén Sicos Cárdenas , constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Los Olivos, 12 de marzo de 2018.

  
 .....  
 Firma

Juana María Cruz Montero

DNI: 07541873

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Feedback Studio - Mozilla Firefox

http://ojs.luminin.com/app/controllers/10993/10420?o=929280976818a19=6653&f=1

feedback studio

TESIS II

Resumen de coincidencias

# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

### ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

Clima institucional y gestión educativa en docentes de la Red N°11- UGEL 4, Arequipa, 2017

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA Y ACREDITACIÓN**

**AUTOR**  
Richard Rubén Sicos Cardeñas

Página: 1 de 94    Número de palabras: 147768

Se están viendo fuentes estándar

Ver Fuentes en Inglés (Beta)

Compartidas

1	ed2e1e27b26f0e99jl...	2 %
2	repositorio.unas.edu.pe	2 %
3	www.silidellibro.net	1 %
4	dispace.upi.edu.ec	1 %
5	tesis.pucp.edu.pe	1 %
6	cybertesis.unmsm.edu...	1 %
7	repositorio.ute.edu.ec	1 %
8	repositorio.unh.edu.pe	1 %

24

940 a.m. 13/03/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

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

### 1. DATOS PERSONALES

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

Sicos Cardenas Richard Ruben  
D.N.I. : 06837334  
Domicilio : Jr. 12 diciembre I-58 - Comas  
Teléfono : Fijo : 5352065 Móvil : 995201443  
E-mail : RYEN-2@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Educación e Idiomas  
Escuela : Profesional de Educación  
Carrera : Escuela profesional de Educación Primaria  
Titulo : Licenciado en Educación

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :  
Mención :

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Sicos Cardenas Richard Ruben

Titulo de la tesis:

Clima institucional y gestión educativa en la  
EPR II U.R.E.C. A.Y. Ancón 2017

Año de publicación : 2017

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



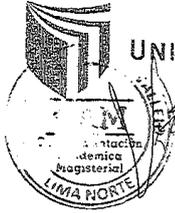
Si no autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha:

29/01/18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CAM COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA MAGISTERIAL

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Vº Bº para publicación de tesis 2º especialidad

ESCUELA DE EDUCACIÓN

ATENCIÓN:

(Nombre del responsable de la oficina)

Richard R. Sicos Cárdenas

(Nombres y apellidos del solicitante)

con DNI N.º 06827334

(Número de DNI)

domiciliado (a) en Jr 12 diciembre M27 L138 - Comas

(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 201 del programa:

(Promoción)

(Nombre del programa)

identificado con el código de matrícula N.º 6000028535

(Código de alumno)

de la Escuela de Educación, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

(Explique con claridad)

Vº Bº para la publicación de la tesis 2º especialidad en gestión educativa y acreditación

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 29 de agosto de 2010

[Firma manuscrita]

(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a.
b.
c.
d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos:
Correo electrónico:

