



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión institucional y clima escolar en la Institución
Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres,
2018.

TESIS PARA OPTAR DEL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Norminhna Karin Manrique Pichú

ASESOR:

Dr. Paula Viviana Liza Dubuois

SECCIÓN

Administración de la Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad y gestión educativa

LIMA- PERÚ

2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MANRIQUE PICHU NORMINHNA KARIN**

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

GESTIÓN INSTITUCIONAL Y CLIMA ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AUGUSTO SALAZAR BONDY, SAN MARTIN DE PORRES, 2018

Fecha: 8 de noviembre de 2018

Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma:

SECRETARIO: Dr. Helfer Joel Molina Quiñones

Firma:

VOCAL: Dra. Liza Dubois Paula Viviana

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría.*

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

.....
 - *Con dificultad sustentó la relación entre el contenido de su tesis con el de*
disciplinas afines.

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
Mejorar la redacción, usar el estilo APA.

Ajustar las conclusiones y recomendaciones.

Reajustar los niveles.

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

Dedicatoria

Se dedica este preciado trabajo a mis familiares que con tanto amor y comprensión han apoyado mi esfuerzo, en ésta larga tarea llena de satisfacciones.

Agradecimiento

Se agradece al Dr. César Acuña Peralta, Rector fundador de la Universidad Cesar Vallejo, por permitirnos continuar nuestros estudios. A mi asesora Dr. Paula Viviana Liza Dubuois por sus acertadas orientaciones a fin de que logre un estudio confiable científicamente. Finalmente a mis familiares y amigos por sus consejos y orientaciones constantes, para lograr la ejecución de la investigación que presento.

Declaración Jurada

Yo Norminhna Karin Manrique Pichu, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, Lima Norte identificado con D.N.I N° 20040631, con la tesis titulada: "Gestión institucional y clima escolar en las Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, presentada, en 116 folios para la obtención del grado académico de Maestra en administración de la educación, es de mi autoría.

Declaro bajo juramento que:

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

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

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

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

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

Lima Norte, julio de 2018

Norminhna Karin Manrique Pichu

DNI N° 20040631

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Gestión institucional y clima escolar en las Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres Lima, 2018.”, cuyo objetivo fue: determinar la relación entre “Gestión institucional y clima escolar en las Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres Lima, 2018.”, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para optar el Grado Académico de Maestra.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene las teorías relacionadas al tema, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por lo cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

Índice

	Página
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	36
1.5 Justificación	36
1.6 Hipótesis	37
1.7 Objetivos	38
II. Método	
2.1 Diseño de investigación	40
2.2 Variables, operacionalización	42
2.3. Población, muestra y muestreo	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.5 Métodos de análisis de datos	48
2.6 Aspectos éticos	49
III. Resultados	
3.1. Descripción de resultados	51

3.2. Contrastación de hipótesis	63
IV. Discusión	68
V. Conclusiones	72
VI. Recomendaciones	74
VII. Referencias	76
VIII. Anexos	
Anexo 1: Artículo científico	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos	
Anexo 5: Base de datos y resultados de prueba de confiabilidad	
Anexo 6: Base de datos y resultados de contrastación de hipótesis	

Índice de tablas

		Página
Tabla 1.	Matriz de operacionalización: variable gestión institucional	43
Tabla 2.	Matriz de opracionalización de la variable clima escolar	44
Tabla 3.	Población y muestra de estudio	45
Tabla 4.	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento gestión institucional	46
Tabla 5.	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento clima escolar	46
Tabla 6.	Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach.	47
Tabla 7.	Estadísticos de fiabilidad de la prueba piloto - variable gestión institucional	48
Tabla 8.	Estadísticos de fiabilidad de la prueba piloto.variable clima escolar	48
Tabla 9.	Niveles de percepción de Gestión institucional	51
Tabla 10.	Niveles de percepción de liderazgo directivo	52
Tabla 11.	Niveles de percepción de Planificación estratégica	53
Tabla 12.	Niveles de percepción de Evaluación de la gestión educativa	54
Tabla 13.	Niveles de percepción de Clima institucional	55
Tabla 14.	Niveles de percepción de Clima escolar	56
Tabla 15.	Niveles de percepción de Estructura y procesos	57
Tabla 16.	Niveles de percepción de Infraestructura	58
Tabla 17.	Niveles de percepción de Toma de decisiones	59
Tabla 18.	Niveles de percepción de Relaciones interpersonales	60
Tabla 19.	Niveles de percepción de Compensación y reconocimiento	61
Tabla 20.	Niveles de percepción de Sentido de pertinencia	62
Tabla 21.	Coeficiente de correlación de Spearman: gestión institucional y clima escolar	63
Tabla 22.	Coeficiente de correlación de Spearman: liderazgo directivo y clima escolar	64
Tabla 23.	Coeficiente de correlación de Spearman: Planificación estratégica y clima escolar	65
Tabla 24.	Coeficiente de correlación de Spearman: Evaluación de la gestión educativa y clima escolar	66
Tabla 25.	Coeficiente de correlación de Spearman: Clima institucional y clima escolar	67

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Gestión institucional	51
Figura 2. Liderazgo directivo	52
Figura 3. Planificación estratégica	53
Figura 4. Evaluación de la gestión educativa	54
Figura 5. Clima institucional	55
Figura 6. Clima escolar	56
Figura 7. Estructura y procesos	57
Figura 8. Infraestructura	58
Figura 9. Toma de decisiones	59
Figura 10. Relaciones interpersonales	60
Figura 11. Compensación y reconocimiento	61
Figura 12. Sentido de pertinencia	62

Resumen

La presente investigación titulada: Gestión institucional y clima escolar en las Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres Lima, 2018. tuvo como objetivo general determinar el grado de relación entre gestión institucional y clima escolar en las Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres Lima, 2018. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables gestión institucional y clima escolar. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen la validez y confiabilidad

El método empleado fue hipotético deductivo el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño transversal. La población estuvo formada por 80 docentes y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cron Bach).

Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r_s = 0,962$, $p < 0.05$) y directamente proporcional, entre Gestión institucional y clima escolar en las Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres Lima, 2018

Palabras claves: gestión institucional, clima escolar, liderazgo directivo

Abstract

The present research entitled: Institutional management and school climate in the Educational Institution Augusto Salazar Bondy San Martin de Porres Lima, 2018. had as a general objective to determine the degree of relationship between institutional management and school climate in the Educational Institution Augusto Salazar Bondy San Martin de Porres Lima, 2018 .. The instruments that were used were questionnaires on a Likert scale for the variables institutional management and school climate. These instruments were subjected to the respective analysis of reliability and validity, which determined that the questionnaires have the validity and reliability

The method used was hypothetical deductive. The type of research was basic, correlational level, quantitative approach; of transversal design. The population consisted of 80 teachers and the sampling was probabilistic. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the reliability statistic (Alpha de Cron Bach).

The results show a statistically significant relationship, very high ($r_s = 0,962$, $p < 0.05$) and directly proportional, between institutional management and school climate in the Educational Institution Augusto Salazar Bondy San Martin de Porres Lima, 2018

Keywords: institutional management, school climate, directive leadership

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Los problemas educativos son frecuentes, en ello tienen una gran responsabilidad los directores que no buscan soluciones adecuadas y no toman decisiones anticipadas o en el momento que se descubre los problemas. Es decir quienes dirigen a las instituciones educativas no están preparados administrativamente, en la actualidad existen a nivel nacional algunos directores que no reúnen las características o exigencias de calidad para ser un profesional en Gestión Educativa, por ello infringen las normas, negligencias funcionales y cometiendo ciertos abusos de autoridad, además carecen de creatividad pedagógica-administrativa, por considerar que el factor humano y económico son necesarios para realizar innovaciones; por ello se debe fomentar el liderazgo en los directivos, dando mayor importancia al factor humano para la sostenibilidad de la institución educativa

El director y todo el equipo directriz deben promover un clima escolar saludable para que continúe sus labores los docentes y el personal administrativo en favor de los estudiantes y los resultados conducirán a la satisfacción de los padres de familia. Por otro lado la participación y colaboración de los padres de familia y apoderados es un aspecto muy importante para el logro de los objetivos propuestos en el proyecto. Para ello es saludable que los directivos informen constantemente sobre los avances en su aprendizaje de los estudiantes.

El director y equipo directivo tienen que garantizar la buena marcha de la institución de manera articulada con todos los instrumentos de gestión con relación al entorno. El director tiene que estar relacionado con diversas instituciones de su comunidad, para mejorar y potenciar el proyecto educativo institucional. En la actualidad, la formación de directivos de las instituciones educativas en administración y gestión es mínima, sin embargo se destaca que el ejercicio de la función directiva se caracteriza básicamente por la reflexión. Los líderes, los directivos, los gerentes son o deben ser profesionales reflexivos, por tanto, la reflexión debe estar presente como proceso y como contenido en todo el quehacer profesional.

El nivel de dirección responsable la gestión institucional, y la distribución de recursos, de la coordinación del trabajo, de la motivación e incentivación es el proceso de nivel de dirección que asegura la confianza, el respeto y finalmente la

legitimación del liderazgo. Es decir, aquellas organizaciones con liderazgo que se mantienen en el mercado competitivo, han desarrollado formas empresariales exitosas para el mundo actual.

Algunas de las instituciones educativas privadas en el Perú tienen éxito precisamente porque han desarrollado modernas teorías y las han aplicado en la eficiencia y eficacia de sus recursos humanos, materiales y financieros. No obstante, muchas de las organizaciones educativas públicas simplemente no han tenido el éxito esperado, a la luz de los cambios científicos y tecnológicos modernos, y están al borde del fracaso. Como es de conocimiento la educación en nuestro país ha decrecido considerablemente por diversos aspectos como por una serie de cambios de normas y estructurales tanto internos como externos, esto ha llevado hacer reestructuraciones significativas y a una reorientación, 67 convirtiéndose así en un verdadero reto en la gestión de las escuelas, a enfocar temas relativos al desenvolvimiento de las personas y sus relaciones con el entorno, considerando qué se debe aprender, cómo trabajar en grupo, como intermediar en la solución de problemas, etc.

En este contexto, la gestión educativa institucional en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín 2018, juega un papel preponderante en el sentido de dotar a la institución las condiciones favorables para que el servicio que prestan a los alumnos se realice de manera óptima. Sin embargo, según observaciones preliminares efectuadas por los estudiantes presentan algunas deficiencias en la gestión educativa institucional respecto a los servicios de gestión pedagógica, en recursos financieros, infraestructura, materiales educativos, contaminación ambiental, lo que se traduce en mejorar el liderazgo, mejorar las relaciones humanas entre los directivos, el personal docente , administrativo y alumnos, intensificar la realización de gestiones interinstitucionales que conlleve a la mejora de la calidad gerencial educativa y por consiguiente con todo ello se superará la insatisfacción de los estudiantes en general. Es obvio que algunas insatisfacciones estén relacionado directamente con instituciones como el Ministerio de Educación, UGEL.

1.2. Trabajos previos

Colón (2016) realizó una investigación titulada: *La gestión institucional y clima escolar en las escuelas básicas estatales del municipio independencia estado Yaracuy*, (Tesis Doctoral) Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela. Planteó como objetivo determinar la relación entre gestión institucional y clima escolar en las escuelas básicas estatales del municipio independencia estado Yaracuy, Empleó el tipo de investigación básica, de nivel descriptivo, de enfoque cualitativo; de diseño no experimental. La población estuvo constituida por 3 escuelas y 61 docentes., siendo estos escogidos por azar. La técnica que empleó fue encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Se encontró una correlación significativa ($r_s = 0,778$, $p < 0.05$) entre clima escolar y gestión institucional de los directores de las escuelas básicas estatales del municipio independencia estado Yaracuy.

Gómez (2015), realizó un estudio titulado: *Diagnóstico de Clima escolar, y gestión institucional en Colombia*. (Tesis Doctoral), Universidad de Carabobo, Valencia- Venezuela, teniendo como objetivo Diagnosticar el clima escolar y *gestión institucional* en Colombia, Empleó el tipo de investigación básica, de nivel descriptivo, de enfoque cualitativo; de diseño no experimental. La muestra estuvo formada por 120 administrativos y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Se encontró una correlación significativa ($r_s = 0,778$, $p < 0.05$) entre clima escolar, y dirección de la gestión administrativa. Como principales resultados se obtuvo un nivel bajo de todos los componentes del clima laboral; por ende, podemos afirmar que es el punto crítico a mejorar dentro de la institución. El mayor problema dentro de esta variable de estudio se percibe en la estructura y procesos, ya que es demasiado baja y conlleva a la falta de cooperación de los colaboradores para el trabajo en equipo.

Ocoña (2015), en su investigación sobre *La gestión educativa y clima escolar en la unidad de posgrado de la facultad de ciencias humanas y de la educación de la Universidad Técnica de Ambato*. (Tesis Maestría), Universidad Técnica de

Ambato, Ecuador, cuyo objetivo principal es determinar la relación entre *la gestión educativa y clima escolar en la unidad de posgrado de la facultad de ciencias humanas y de la educación de la Universidad Técnica de Ambato*. Empleó el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La muestra estuvo formada por 80 docentes y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y el instrumento de recolección de datos fueron los cuestionarios, que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, en los resultados se encontró una correlación significativa alta ($r= 0.787, p < 0.05$).

Balarezo (2014), en la tesis denominada *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el Clima escolar en la Institución educativa San Miguel*, (Tesis Maestría) Universidad Técnica de Machala, Ecuador, planteó como objetivo principal es determinar cómo se relaciona la comunicación organizacional interna y su incidencia en el Clima escolar en la Institución educativa San Miguel, en el 2014.

La metodología empleada fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La muestra por 120 docentes y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. El autor obtuvo como resultado una correlación significativa ($r_s= 0,852, p < 0,05$).

Nacionales

Córdova y Echevarría (2015), en su investigación titulada: *La comunicación en las organizaciones es una variable determinante para el éxito en la gestión institucional, en la Unión Peruana del Sur (UPS)*. Tuvo como objetivo determinar en qué medida se relacionan la comunicación organizacional y la gestión administrativa en una organización cristiana. Empleó el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La muestra estuvo formada por 260 personas y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La

técnica que empleó fue encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. En cuanto a los resultados, se halló una correlación significativa ($r= 0.75$, $p < 0,05$).

Montero y Rodríguez (2014) en su investigación sobre: *Clima escolar y Gestión institucional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, Distrito de Iquitos, 2013*. (Tesis Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, cuyo objetivo principal es de establecer la relación entre la clima escolar y la gestión institucional en la IE. Micaela Bastidas en el año 2014, Empleó el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La muestra estuvo formada por 110 docentes y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, donde se los resultados reportan una relación lineal estadísticamente significativa, ($r = 0.824$, $p < 0.05$), entre Clima institucional y la gestión institucional en la IE Micaela Bastidas, Iquitos, 2014.

Molocho (2014) Sustenta la tesis titulada: *Relación de la comunicación organizacional y la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2014*, (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, planteando como objetivo determinar la relación entre comunicación organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2014. El método empleado fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal La población estuvo conformada por 450 Directores, la muestra por 114 Directores y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, encontrándose una correlación significativa ($r= 0,775$, $p < 0,05$) entre la comunicación organizacional y la planificación estratégica de la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009.

Echevarría (2014), en su investigación sobre: *Clima escolar y Gestión institucional en la Unión Peruana del Sur*. (Tesis Maestría). Universidad Federico Villarreal, Lima, cuyo objetivo principal fue determinar en qué medida se relaciona el clima escolar y la gestión institucional en la Unión Peruana del Sur en el año 2014; Empleó el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La muestra estuvo formada por 320 trabajadores y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach., concluyéndose que existe una relación lineal estadísticamente significativa alta ($r = 0.785$, $p < 0.05$) entre evaluación de la gestión educativa: y la planificación de la gestión institucional.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Variable 1: Gestión institucional

Gestión Institucional.- La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos. (Ministerio de Educación de Colombia, 2007.p.19)

La Representación de la UNESCO en el Perú (2011), señala en su Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas: La Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisterial establecen que el director de la institución educativa es la máxima autoridad y el representante legal de la misma. En este sentido, es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, a fin que los estudiantes obtengan las competencias necesarias, por grado y edad. (p.5)

Aguilera. y Gálvez (2004) hacen mención: Gestionar la educación es gestionar personas: padres de familia que necesitan orientaciones claras sobre cómo educar a sus hijos, profesores que necesitan proyectos claros y liderazgo para poder ofrecer lo mejor de sí mismos a los niños y jóvenes, niños y niñas a los que hay que ayudar a aprender y a crecer como personas, con libertad, con dignidad, con virtudes. (p. 55)

Sovero (2007), estimó que la gestión institucional: “Se refiere al conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica” (p.228).

Para Farro (2001), gestión institucional “es la capacidad de la entidad para implementar su plan estratégico, a través de los presupuestos institucionales que abarque el mismo, desagregando considerablemente los resultados de estos últimos, mediante los planes operativos anuales” (p.186), donde destaca la importancia de lo estratégico que se debe plasmar en los instrumentos de la gestión

Buitrón (2006), señaló que:

Los factores que determinan la calidad de los centros de enseñanza son: “los recursos materiales disponibles, los 4 recursos humanos, la dirección y gestión administrativa y académica del centro, el desarrollo de los aspectos pedagógicos como la evaluación, objetivos y contenidos y el tratamiento diverso de la metodología didáctica” (p. 86).

Acerca de esto, Uribe (2000), señaló:

Que en el Informe Mundial de Educación se afirma que: La enseñanza es una profesión cuyos miembros prestan un servicio público; esta profesión exige de los educadores no solamente conocimientos profundos y competencia especial, adquiridos y mantenidos mediante estudios rigurosos y continuos, sino también un sentido de las

responsabilidades personales y colectivas que ellos asumen, para la educación y el bienestar de los alumnos que tiene a su cargo. (p.86)

Lavin y Del Solar (2010), señalaron:

Que la gestión institucional del director es un factor vital en la promoción del cambio; el establecimiento de alianzas implícitas entre director y docentes líderes de la escuela es un mecanismo facilitador para inducir el cambio, pero a la vez activa un conjunto de fuerzas de resistencia pasiva y acomodamiento en la mayoría de docentes quienes no logran implicarse en la generación y planificación de propuestas de innovación. (p. 54)

Los instrumentos de la Gestión Institucional

El Proyecto Educativo Institucional

Es el instrumento eje para la conducción de las acciones de la institución educativa con el propósito de alcanzar los objetivos de la misión, orientado por la visión. Entre otras, tiene las siguientes características: Fijar los objetivos para la mejora de la institución educativa, satisfacer las expectativas educativas de los padres y alumnos, debe ser elaborado por los actores educativos (los servidores de la organización educativa) con la intervención de los alumnos y padres, y debe constituirse en elemento motivador para el desarrollo de la acción educativa.

El proyecto curricular institucional

El artículo 33° de la Ley General de Educación señala que “El Ministerio de Educación es responsable de diseñar los currículos básicos nacionales. En la instancia regional y local se diversifican con el fin de responder a las características de los estudiantes y del entorno; en ese marco, cada Institución Educativa construye su propuesta curricular, que tiene valor oficial”. Siendo así, corresponde a la institución educativa, mediante una comisión de trabajo con la participación directa del cuerpo directivo, la elaboración de esta diversificación a partir de recoger la opinión de los docentes.

El plan anual de trabajo

Es un instrumento de gestión que se desprende del proyecto educativo institucional, teniendo en consideración la diversificación realizada en el proyecto educativo institucional, y se elabora para una vigencia de un año. Se hace con el propósito de concretar los objetivos estratégicos en el corto plazo. Igualmente se elabora a través de una comisión de trabajo con la directa participación del equipo directivo, teniendo como componentes: objetivos y resultados que se pretende lograr en el período de un año escolar, metas, actividades, presupuesto, evaluación. La evaluación del plan anual debe hacerse en forma trimestral para observar los problemas que se pudieran estar presentando para su cumplimiento.

Los proyectos de innovación

Tiene que ver con cambio. En tal sentido las instituciones educativas deben estimular la elaboración de proyectos de innovación. Toda innovación educativa tiene el propósito de lograr un cambio en la práctica pedagógica que muchas veces se caracteriza por lo rutinario. Una innovación, en general, se propone para responder a la necesidad de mejora de la calidad educativa, buscando alcanzar la equidad como uno de los fines de la educación.

Dimensiones de la gestión institucional

Dimensión 1: Liderazgo Directivo

Existen muchos autores y propuestas acerca de liderazgo en el campo de la educación. Respecto a caracterizar liderazgo y a identificar algunos tipos de liderazgo, Alvarado (1999) afirma que “Rensis Likert identifica los estilos: autocrático -explotador, autocrático-benevolente, consultivo grupal y el participativo, basado en la forma como se administra”, asimismo que “Kurt Lewin identifica los estilos: autocrático, democrático y liberal”, donde hay que precisar que el estilo liberal también es conocido como “laissez-faire” (dejar hacer dejar pasar) ; y que “Max Weber formula los tres tipos clásicos de liderazgo referidos al plano político: racional, tradicional y carismático” (p.110)

Huari (2007, p.28) considera que el líder controlador absorbe la responsabilidad del trabajo y las decisiones del grupo. Este se caracteriza por decir, dirigir, delegar y resolver problemas, controla el trabajo y los resultados del grupo. Y que este estilo hace que los subordinados no revelen todo lo que saben porque están temerosos de las consecuencias que pudieran suscitarse

Lavín y Del Solar (2010) refiriéndose al liderazgo directriz, sostiene que “los directores de las escuelas secundarias públicas para adaptarse a los desafíos del cambio y de la incertidumbre, necesitan suscitar el espíritu de iniciativa y de cuestionamiento, de la capacidad de resolución de problemas y de la toma de decisiones [...]” (p.37).

Dimensión 2: La planificación estratégica

Alvarado (1999), define la planificación educativa como “el proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educativos”, y refiriéndose a la planeación estratégica considera que “debe entenderse como un proceso racional y como una actitud intencional para observar y proyectarse en el futuro deseable y no sólo posible de la institución, para mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas (filosofía), las capacidades de la organización y las oportunidades que siempre son cambiantes” (p.64).

Lavín y Del Solar, (.2010), el planeamiento estratégico educativo “es un proceso mediante el cual una institución educativa define su visión de largo plazo y las estrategias para alcanzarla a partir del análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas”. Esto, agrega, “supone la participación activa de los actores educativos (equipo directivo, profesores, alumnos, ex -alumnos, personal de apoyo administrativo y padres de familia)” (p. 67).

Dimensión 3: Evaluación de la gestión educativa

Lavín y Del Solar, (.2010), considera que “una evaluación ex ante es determinante para establecer la pertinencia y viabilidad del plan, antes que ejecutarlo ‘a ciegas’ y que conduzca a resultados totalmente inciertos o inesperados” (p.77). Para ello plantea que dicha evaluación ex ante comprenderá: objetividad, relevancia,

coherencia, racionalidad, aspecto metodológico y participación. Y en cuanto a la evaluación de la ejecución o ex post, estima que debe comprender: eficacia, impacto, eficiencia y retroalimentación.

Dimensión 4: Clima institucional

Lavín y Del Solar (2010, p.87) define:

el clima institucional: Viene a ser la percepción colectiva de la organización en su conjunto, constituyéndose en el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir de la cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada organización educativa. Entendida en esta dimensión el clima institucional puede ser vínculo u obstáculo para el desempeño de la organización, constituyéndose en un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran; expresión que se manifiesta en términos de compromiso con la institución: cohesión entre el personal, participación, cooperación y ayuda, confianza, responsabilidad, etc.

1.3.3. Clima escolar

Cornejo & Redondo (2001), quienes definieron el clima escolar como:

El conjunto de características psicosociales de un centro educativo “determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos” (p.16)

El clima de una institución educativa, en este caso, se mide a través de la percepción que tienen los docentes y de las relaciones interpersonales que se determinan en el contexto escolar. El clima escolar o, como lo llama Cornejo y

Redondo (2001), clima social escolar puede ser estudiado desde una mirada centrada en la institución escolar o en los procesos que ocurren en algún micro espacio al interior de la institución: aula de clase, sala de profesores u otros lugares

Según Mendez (2004), el clima escolar:

Hace referencia a las percepciones que los profesores tienen de su ambiente de trabajo, influenciado por las relaciones formales e informales, por la personalidad de los miembros de la escuela y por la dirección de esta. Por consiguiente, las acciones de los sujetos en el establecimiento educativo deben acoplarse a unas normas establecidas, provenientes de quien ejerce el poder o la autoridad al interior de la institución educativa. (p.22)

En este mismo sentido, este autor hace hincapié en los siguientes componentes del clima escolar: (a) “Una cualidad relativamente estable del ambiente escolar; (b) Unos elementos diversos de la estructura y funcionamiento de la organización, como por ejemplo, el estilo de liderazgo que se ejerza en ella; (c) Las percepciones colectivas las cuales pueden ser diferentes en la misma escuela; (d) El surgimiento de las conductas que son consideradas importantes y (e) La influencia en la conducta de los miembros de la organización” (p.121).

Estos componentes recogen elementos importantes de: el ambiente, el contexto escolar, la estructura y funcionamiento de la institución, las percepciones de los integrantes, sus comportamientos y la influencia de las personas hacia los demás.

Hernández & Sancho (2004) afirman que el clima escolar se concibe de manera global, como un concepto que “se refiere a las condiciones organizativas y culturales de un centro” (p. 22). En este caso, se caracteriza el clima escolar como la manera en que la institución es vivida internamente por la comunidad educativa, definiéndose como la cualidad más duradera del contexto educativo, que afecta el carácter y las actitudes de las personas implicadas en el proceso escolar

Munduate (1997), citado por Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar & Giraldo (2006), consideraron:

Que las organizaciones no se constituyen de manera natural, como sí sucede con la familia, sino que se componen de individuos o grupos en acoplamiento recíproco al proceso de adaptación en el que se ven inmersos, debido a la vinculación a los aspectos organizacionales objetivos, “generando así dinámicas de conflicto, negociación y movimientos dialécticos que se convierten en el foco de interés de esta disciplina” (p. 330)

En este caso, el clima escolar se define, según Sánchez, Rivas & Trianes (2006), como:

La calidad de las interacciones entre estudiantes-profesorado y entre estudiantes-estudiantes, o también como la percepción, por parte de sus integrantes, alumnos/as, de bienestar personal, sentimientos positivos de sentirse aceptado y ser valioso para los demás en la convivencia diaria (p. 366).

Esta definición, aunque no está centrada únicamente hacia docentes, es relevante para entender que la institución educativa es un complejo de situaciones, en el que propiamente los profesores están inmersos, y, en definitiva, son ellos los que se ven afectados y afectan a las demás personas que están a su alrededor, primordialmente los estudiantes.

Mikulic & Cassullo (2004) entendieron el clima escolar como “la percepción de la característica del ambiente que emerge de un estado fluido de la compleja transacción de varios factores ambientales tales como variables físicas, materiales, organizacionales, operacionales y sociales” (p. 10)

Es así, que el clima escolar, según Zepeda (2007), es aquella percepción “que tienen los sujetos acerca de las relaciones que establecen en el contexto

escolar (a nivel de aula o de centro) y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan” (p. 3).

Las instituciones educativas en este caso se soportan sobre lo que se llama clima escolar; el cual está influenciado por un conjunto de variables que afectan a los resultados sociales y afectivos y que, por lo tanto, permite mejorar las intervenciones que se realizan en el establecimiento. Las dimensiones del clima escolar se han relacionado con aspectos personales de los docentes (percepciones) y con variables organizativas de la unidad educativa.

Enfoques del clima escolar

Según Gómez y Cols (2001) citado por Gómez (2004, p. 104) sostiene que para determinar la naturaleza del clima escolar se han propuesto tres enfoques: a) como un factor organizacional puramente objetivo; b) desde el punto de vista subjetivo; y c) desde un enfoque o esquema integrador.

1. El factor organizacional puramente objetivo: Determina el clima desde un enfoque estructural, como un conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman.
2. El enfoque subjetivo: Tiene que ver con la opinión de los involucrados en la organización. Los autores que se categorizan en este enfoque afirman que un aspecto importante en cuanto a la percepción del ambiente interno de la organización es la percepción que el participante tiene sobre si sus necesidades sociales se están satisfaciendo y si está gozando del sentimiento de la labor cumplida.
3. El enfoque integrador: Tiene en cuenta tanto lo objetivo como lo subjetivo es el más reciente y sus autores observan el clima organizacional como una variable interpuesta entre una amplia gama de valores organizacionales como

su estructura, sus estilos de liderazgo, etc., y las variables de resultado final como el rendimiento, la satisfacción, etc.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima, completando el circuito (Jonson, Dixon y Edens, 1992, citado por Gómez, 2004, p. 104).

De todos los enfoques sobre el concepto de clima escolar, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral (Achury y Maldonado, 1984).

Tipologías del clima escolar

Existen diversas teorías que han tipificado los climas escolares que pueden producirse en diferentes configuraciones de las variables que conforman el concepto. Veremos la de Likert (1961, 1967)

Rensis Likert (1999, citado por Robbins) sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, etc. Estas son variables causales. Otro grupo de variables son intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación. Finalmente, Likert indica que las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización. En ellas, se incluyen la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas por la organización. Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima, por parte de los miembros de una organización. Para Likert es importante que se trate de la percepción del clima, más que del clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una situación objetiva.

A partir de diferentes configuraciones de variables, Likert llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular.

Estos son:

- Sistema I: Autoritario. Este tipo de sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. El clima en este tipo de sistema organizacional es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

- Sistema II: Paternal. En esta categoría organizacional, las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización. También en este sistema se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación que en el caso del Sistema I. El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero concede ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas dentro de límites de relativa flexibilidad. El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base a la cúspide jerárquica. Para los subordinados, el clima parece ser estable y estructurado y sus necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.

- Sistema III: Consultivo. Este es un sistema organizacional en que existe mucho mayor grado descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. También el control es delegado a escalones inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.

- Sistema IV: Participativo. Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una partida grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logra altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.

El trabajo de Likert ha tenido gran influencia en el estudio de los climas escolares. Incluso su cuestionario sigue teniendo bastante aplicación en trabajo de consultoría. Interesante resulta ser que su definición de los diferentes sistemas y de las variables que influyen en el clima de una organización, han sido acogidas por la literatura especializada, de tal manera que en prácticamente toda ella, se hace referencia a factores tales como grado de participación, formas de control, estilo de manera, formas de comunicación, modos de toma de decisiones, grado de centralización, existencia de confianza o desconfianza, existencia de la organización informal, etc.

Dimensiones del clima escolar

Méndez (2006), señaló que el clima escolar, para fines del presente estudio hemos acogido y sintetizado como dimensiones del clima escolar las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo el estudio del clima escolar es conveniente conocer las dimensiones, tales como: Estructura y procesos, infraestructura, toma de decisiones, relaciones interpersonales, compensación/ reconocimiento y sentido de pertinencia que deben ser evaluadas:

Dimensión 1: Estructura y procesos

Aborda la formalización de los elementos constitutivos de la institución educativa, en tanto que le otorga una identidad propia, y asimismo traza la ruta de los fines hacia los que se orienta y los modos que establece para conseguirlos. Va más allá del orden jerárquico de cargos y funciones, permeando las formas, relaciones de

autoridad y su relación con el liderazgo. Las variables que contiene son organización, liderazgo, políticas internas, parámetros, autoridad y trabajo en equipo.

Dimensión 2; Infraestructura

Recoge todos aquellos factores que pueden estimular la percepción de un adecuado o no adecuado clima organizacional, en relación con todos aquellos elementos que conforman el ambiente físico de trabajo. Del mismo modo, esta responde no solo a la existencia de espacios y recursos, sino a la pertinencia, calidad y posibilidad de acceso a esto, y cómo facilitan, enriquecen y/o fortalecen el desarrollo de las funciones asignadas. Las variables dentro de esta dimensión son el espacio físico, los recursos disponibles y el ambiente de trabajo.

Dimensión 3: Toma de decisiones

Está relacionada con el grado de confianza que se tiene en la toma de decisiones de los miembros de la organización educativa, la cual trasciende en la frecuencia y tipo de supervisión de las tareas asignadas. Las variables que se encuentran asociadas a esta dimensión son autonomía, participación, adaptación al cambio, libertad de cátedra, responsabilidad, pertinencia de las decisiones y delegación entre niveles jerárquicos.

Dimensión 4: Relaciones interpersonales

Centra su atención en las relaciones entre los miembros de la organización, sean estas entre pares (docentes) o estructuras de jerarquía (docentes-directivos docentes). Busca establecer cómo los miembros de la organización perciben los mecanismos de solución de conflictos y que el trato interpersonal esté caracterizado por el respeto y la solidaridad.

Dimensión 5: Compensación/ reconocimiento

Enfatiza en la motivación como elemento que posibilita compromiso con los principios, acciones y tareas que se enmarcan dentro del que hacer educativo propio del docente. Se trata de vincular el desarrollo personal con el desarrollo profesional de los miembros de la organización educativa; teniendo en cuenta el

reconocimiento y refuerzo positivo frente al trabajo realizado efectivamente. Así pues, se interpreta el nivel de reconocimiento de acuerdo a la recompensa o sanción que la organización promueva en sus empleados, con respecto al esfuerzo realizado en su trabajo

Dimensión 6: Sentido de pertinencia

Nivel de satisfacción con la profesión, las funciones y tareas que se ejercen hacen parte fundamental de esta dimensión. La denominada “vocación docente”, es un factor motivacional clave en el desempeño de funciones relacionadas con el ejercicio de educar. El compromiso con la institución conlleva estar satisfecho con la labor y, por lo tanto, generando un ambiente integrador y participativo

El clima organizacional es una constelación interactiva de elementos que se supone, tienen influencia sobre las actitudes y comportamientos de las personas, grupos y subgrupos de una organización de una manera más o menos temporaria, afectando la predisposición al trabajo grupal o solidario y al logro de los objetivos y la realización efectiva de las actividades educativas.

Una organización que esté al servicio del hombre no es un fin en sí misma, es un instrumento que debe ser desarrollado al servicio de sus usuarios y clientes, y procurar un equilibrio sobre los intereses de sus miembros, los objetivos de la institución educativa persigue, para ello se requiere un buen clima de trabajo.

El Clima Organizacional afecta directa o indirectamente a la Convivencia Escolar

Para poder conformar una buena convivencia escolar es necesario tener un buen clima organizacional, ya que, de ese modo es más efectivo realizar un trabajo óptimo.

A pesar del tiempo, aun así, el concepto de Clima Organizacional ha evolucionado y las concepciones de éste han sufrido algunas modificaciones, aquella planteada por Rodríguez (2002) da cuenta de los aspectos esenciales que se mantienen, y el autor nos muestra la conceptualización expresada así: Clima organizacional es la expresión personal de la "percepción" que los trabajadores y

directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización. El clima alude también a las características del medio ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve. Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra, dentro de ésta misma (p. 42).

El Clima Organizacional tiene una importante relación en la determinación de la cultura organizacional de una institución, entendiendo como cultura organizacional, el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Esta cultura es en buena parte determinada por los miembros que componen la organización, aquí el clima Organizacional tiene una incidencia directa, ya que las percepciones que los miembros tienen respecto a su organización, determinan las creencias, "mitos", conductas y valores que forman la cultura de la organización, base de los componentes que conforman a su vez la convivencia escolar, es por esto la relevancia de incorporar este tema en nuestra reflexión, así como en este caso hay muchos temas que convergen y nos llevan a buscar el mismo fin, en este caso el aumento de los diferentes aprendizajes que se obtienen en el Colegio.

Existen ciertos aspectos que pueden determinar la buena o mala generación del Clima Organizacional, como por ejemplo días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, evaluaciones determinante para tomar decisiones que pueden afectar el proceso del año entrante, etc. Por lo que se puede afirmar que cuando existe motivación en el personal de una organización, se tiene un cambio positivo en el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar; por otro lado, cuando disminuye la motivación, el Clima Organizacional cambia negativamente, ya sea por frustración o por alguna razón que hace imposible satisfacer la necesidad de los componentes de la organización, como por ejemplo, la comunicación o

interacciones entre los miembros presentes en un establecimiento educacional, lo cual es percibido por el resto de la comunidad educativa, la cual causará a su vez incertidumbre en las familias la que se transmitirá a los estudiantes y volverá a incrementarse en el cuerpo docente provocando una mayor alteración a la comunidad escolar, perturbando seriamente la convivencia escolar y claramente en el desarrollo de diversos aprendizajes.

Según Rodríguez (2002), el Clima Organizacional se caracteriza por:

1. La referencia con la situación de trabajo en que tienen lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.
2. Tener una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivadas de decisiones que afecten en forma relevante el devenir organizacional. Una situación de conflicto no resuelto, por ejemplo, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso.
3. Tener un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la institución. Un buen clima va a traer como consecuencia una mejor disposición de los individuos a participar activa y eficientemente en el desempeño de sus tareas. Un clima malo, por otra parte, hará extremadamente difícil la conducción de la organización y la coordinación de las labores.
4. Ser afectado el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros, en tanto una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación.
5. Ser afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes. En otras palabras, un individuo puede ver como el clima de su organización es

grato y, sin darse cuenta, contribuir con su propio comportamiento a que este clima sea deseable; en caso contrario, a menudo sucede que personas pertenecientes a una organización hacen amargas críticas al clima de su organización, sin percibir que con sus actitudes negativas están configurando este clima de insatisfacción y descontento.

6. Ser afectado por diferentes variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima. Por ejemplo, un estilo de gestión burocrático y autoritario, con exceso de control y falta de confianza en los profesores puede llevar a un clima laboral tenso, de desconfianza y con actitudes escapistas e irresponsables de parte de los mismos.

7. El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral. Algo semejante ocurre con la insatisfacción laboral. Una organización que tenga índices altos de ausentismo en sus miembros significa que están insatisfechos, La forma de atacar estos problemas, indica modificar el complejo de variables que configura el clima organizacional.

8. En estrecha conexión con lo anterior, es necesario señalar que el cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero se requiere modificaciones en más de una variable para que este cambio sea duradero, para que así la organización se establezca en una nueva configuración.

En base a los puntos señalados por Rodríguez, todos esos factores al influir dentro de la organización estructural de un centro educativo, provoca al mismo tiempo un descuadre en relación a las políticas de convivencia escolar generando un distanciamiento entre los diferentes actores de la comunidad escolar, ya sea directivos versus profesorado, lo que podría provocar a su vez, un distanciamiento del profesorado con el cuerpo estudiantil y así sucesivamente hasta colapsar el sistema y generar una especie de anarquía escolar, en donde la jerarquización del establecimiento termine siendo una especie de caudillo en donde las decisiones importantes se tomen a puerta cerrada, perjudicando el proceso de enseñanza aprendizaje y por ende los resultados del colegio.

Como se ha mencionado, el concepto clima organizacional en relación a la convivencia escolar, tiene muchas prácticas semejantes, en consecuencia, se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización (escuela) respecto al trabajo, al ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.

El clima organizacional es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros; y desfavorable cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimento para la satisfacción de las necesidades; entonces sobreviene la apatía, el desinterés, el descontento, hasta llegar a grados de agresividad, inconformidad, entre los miembros, actos que no deseamos de ningún modo en nuestro centro educativo, ni tampoco exponer a nuestros estudiantes a esta experiencia.

1.4. Problema

Problema General

¿De qué manera se relaciona la gestión institucional y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿De qué manera se relaciona el liderazgo directivo y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018?

Problema específico 2

¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018?

Problema específico 3

¿De qué manera se relaciona la evaluación de la gestión educativa y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018?

Problema específico 4

¿De qué manera se relaciona clima institucional y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018?

1.5. Justificación

La justificación es la fundamentación que el investigador tiene para llevar a cabo la investigación de un problema, fenómeno o situación. En este apartado se indica la relevancia social y el valor teórico, práctico y metodológico de la investigación que se propone, los posibles aportes teóricos y prácticos. (Guffante y Chávez, 2016)

Justificación Teórica

Teóricamente este estudio se justifica, pues a través de la revisión de textos y documentos, se recopiló material bibliográfico diverso, suficiente e importante, que sirvió de sustento teórico a investigaciones relacionadas con competencias tic, cultura organizacional y gestión institucional.

Justificación pedagógica

Desde el aspecto pedagógico, el propósito del presente trabajo de investigación, busca establecer un conjunto de conocimientos que podrían mejorar competencias tic, cultura organizacional y gestión institucional, tanto en el aspecto institucional, administrativa organizacional, pedagógica y social comunitaria, ya que el éxito o el fracaso de una institución educativa dependerán de sus administradores.

Justificación práctica

En la práctica la investigación, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos, este trabajo benefició a toda la comunidad educativa en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018.

Justificación metodológica

Todos los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en la investigación han sido demostradas en su validez y confiabilidad y podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación directa significativa entre la gestión institucional y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica1

Existe relación directa significativa entre liderazgo directivo y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa significativa entre la planificación estratégica y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa significativa entre la evaluación de la gestión educativa y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018.

Hipótesis específico 4

Existe relación directa significativa entre el clima institucional y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión institucional y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018

Objetivo Específico 1

Determinar la relación entre liderazgo directivo y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018

Objetivo específica2

Determinar la relación entre la planificación estratégica y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018

Objetivo específica3

Determinar la relación entre la evaluación de la gestión educativa y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018.

Objetivo específica 4

Determinar la relación entre el clima institucional y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Enfoque

Este estudio es de enfoque cuantitativo, según Hernández (2014, p. 5), “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

Método

Para el presente trabajo de investigación el método que se usará es el hipotético deductivo. Según Hurtado y Toro (2007) éste procedimiento es un paso que toma unas enunciaciones en característica de hipótesis y muestra tales hipótesis, supuesto de ellos, en vinculado de otras técnicas, soluciones que confirmamos con los hechos (p.145).

Nivel

Descriptiva

Sobre el tema, Hernández (2014), menciona:

Busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir únicamente pretende medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere (p.92).

Correlacional

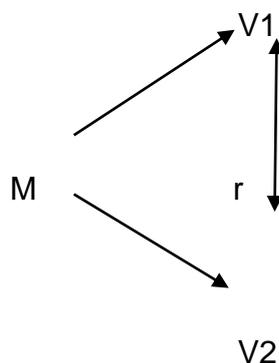
Según Hernández (2014), este tipo de estudio tiene como finalidad “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.93).

2.1.4 Diseño

El diseño de investigación es no experimental, de corte transversal; porque se realizará sin manipular deliberadamente las variables, solo se observará el fenómeno tal y como se da en un contexto natural, para luego describirlo y

analizarlo. Según Valderrama (2014), se lleva a cabo sin manipular la(s) variable(s), toda vez que los hechos o sucesos ya ocurrieron antes de la investigación. Por ello, es considerada como investigación ex post facto. También se le denomina estudio retrospectivo, porque se trabajará con hechos que se dieron en la realidad (p.178).

El diagrama esquemático del diseño es:



Leyenda:

M = Muestra

V1 = Medición de la variable 1

V2 = Medición de la variable 2

r = Correlación entre V1 y V2

Transversal

Es de corte transversal, porque se realiza en un solo momento, en un tiempo único. Según Ortiz (2004) "Estos diseños describen las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado; son también descripciones sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales o relacionales causales. En estos

diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado (p.48).

2.2. Variables, operacionalización

Variable V1: Gestión institucional

Lavin y Del Solar (2010), señalaron:

Que la gestión institucional del director es un factor vital en la promoción del cambio; el establecimiento de alianzas implícitas entre director y docentes líderes de la escuela es un mecanismo facilitador para inducir el cambio, pero a la vez activa un conjunto de fuerzas de resistencia pasiva y acomodamiento en la mayoría de docentes quienes no logran implicarse en la generación y planificación de propuestas de innovación. (p. 54)

Definición Operacional:

La variable gestión institucional, se hace en función a sus cuatro dimensiones de donde se desprenden sus indicadores los cuales vienen a ser los 37 ítems que serán indagadas por medio de una encuesta en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018, en cuanto a liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión educativa y clima institucional, procesados a través de sus índices: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

Tabla 1.

Matriz de operacionalización: variable gestión institucional (V1)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
Liderazgo directivo	Toma de decisiones	1 - 13	ESCALA: Ordinal	Excelente [133-165]
	Estilo de liderazgo			
Planificación estratégica	Participación y trabajo en equipo	14 - 19	VALORES: 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Bueno [99-132] Regular [66-98] Deficiente [33-65]
	Diagnóstico			
	Elaboración de proyectos			
Evaluación de la gestión educativa	Priorización de problemas	20 - 27		
	Cumplimiento de las metas			
Clima institucional	Evaluación de la gestión	28- 32		
	Evaluación de los resultados			
	Relaciones interpersonales			
	Solución de conflictos			
	Valores			

Nota: Tomado de Lavín y Del Solar (2010),

Variable V2: Clima escolar

Méndez (2004), el clima escolar: Hace referencia a las percepciones que los profesores tienen de su ambiente de trabajo, influenciado por las relaciones formales e informales, por la personalidad de los miembros de la escuela y por la dirección de esta. Por consiguiente, las acciones de los sujetos en el establecimiento educativo deben acoplarse a unas normas establecidas, provenientes de quien ejerce el poder o la autoridad al interior de la institución educativa. (p.22)

Definición operacional:

La variable clima escolar, se hace en función a sus dimensiones de donde se desprenden sus indicadores los cuales vienen a ser los 50 ítems que serán indagadas por medio de una encuesta a los docentes en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018, en cuanto a estructura y

procesos infraestructura, toma de decisiones, relaciones interpersonales, compensación y reconocimiento y sentido de pertinencia a través de sus índices: siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), casi nunca(2), nunca (1)

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable clima escolar

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
1. Estructura y procesos	-Lidera en todos los aspectos relacionados a la gestión. -Organiza viabilidad de los procesos en las diferentes tareas -Crea estrategias para logro de objetivos propuestos -Genera resultados que causan impacto	1 - 9	ESCALA: Ordinal VALORES: 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	Muy bueno [203 – 250] Bueno [152 – 202] Regular [101 – 151] Malo [50– 100]
2. Infraestructura.	-Implementación de ambientes con Alianzas estratégicas. -Facilita el uso del Aula de Innovación . -Implementación del COE -Implementación de Talleres para la creación de material didáctico	10 - 17		
3.Toma de decisiones	-Advierte diferentes tipos de riesgos. -Practica autonomía institucional -Fortalece las capacidades y competencias en los Desempeños. -Brinda oportunidades para participar en la toma de decisiones.	18--25		
4.Relaciones interpersonales	- Cumple con elaborar el Reglamento Interno con todos los actores. Propone Acuerdos de Convivencia -Promueve la Comunicación asertiva -Brinda facilidades en la búsqueda de espacios de integración -Promueve la equidad	26 – 34		
5.Compensación y reconocimiento	-Gestiona estímulos para reconocer las buenas prácticas. -Brinda oportunidades para mejorar capacidades y competencias.	35 - 42		

	-Ejecuta un Plan Continuo de actualización para docentes.	
6.Sentido de pertinencia	-Reconoce la identificación institucional del trabajador. -Valora la vocación docente.	43– 50

Nota: Tomado de Méndez (2004),

2.3. Población, y muestra

Población

Según Rodríguez (2005) menciona que “la población es el conjunto de mediciones que se pueden efectuar sobre una característica común de un grupo de seres u objetos”. (p. 79)

La Población estuvo integrada por 80 docentes de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martin de Porres, Lima.

Tabla 3

Población y muestra de estudio

Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martin de Porres, Lima.	Población	Muestra
Docentes	80	80
Total	80	80
	100%	100%

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

Técnica

La técnica que se empleará en ésta investigación es la encuesta.

La etapa de recolección de datos en el estudio se realizó mediante la técnica de la encuesta. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) “la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento” (p.216).

Instrumentos de recolección de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre el instrumento refirieron que: “Es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p. 200).

Los instrumentos que se utilizaron para obtener información de las variables son los cuestionarios sobre las variables en estudio.

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validez de los instrumentos.

Menéndez (2002) la validez de un cuestionario, es la cualidad del instrumento para medir los rasgos o características que se pretenden medir. Por medio de la validación se trata de determinar si realmente el cuestionario mide aquello para lo que fue creado. (p.25)

Tabla 4

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento gestión institucional

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Heraclito Chacón Sánchez	Aplicable
2	Dr.	Abner Chávez Leandro	Aplicable
3	Dr.	Paula Viviana Liza Dubouis	Aplicable

Fuente:: opinión de expertos

El instrumentos fue validado por juicio de expertos, para el instrumento gestión institucional el dictamen obtenido es que el instrumento fue aplicable.

Tabla 5

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento clima escolar

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Heraclito Chacón Sánchez	Aplicable
2	Dr.	Abner Chávez Leandro	Aplicable
3	Dr.	Paula Viviana Liza Dubouis	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

El instrumentos fue validado por juicio de expertos, para el instrumento clima escolar el dictamen obtenido es que el instrumento fue aplicable.

Confiabilidad de los instrumentos

Se estima la confiabilidad de un instrumento de medición cuando permite determinar que el mismo, mide lo que se quiere medir, y aplicado varias veces, indique el mismo resultado. Hernández y Otros (1.998) indican que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados” (p.243).

Según Grande (2007) sostiene que el coeficiente Alfa de Cronbach “es una prueba muy utilizada para pronunciarse sobre la fiabilidad de una escala. Mide en un momento del tiempo y sin necesidad de hacer repeticiones, la correlación esperada entre la escala actual y otra forma alternativa”. (p. 244)

Tabla 6
Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Rango	Magnitud
0.81 – 1.00	Muy alta confiabilidad
0.61 – 0.80	Alta confiabilidad
0,41 - 0,60	Moderada confiabilidad
0. 21. – 0.40	Baja confiabilidad
001 – 0.20	Muy baja confiabilidad

Nota. Escala sugerida por (Ruiz, 1998)

Se aplicó una prueba piloto a 25 docentes. Para los resultados de la confiabilidad se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, en vista que la escala es politómica con cinco valores. El resultado de la confiabilidad para ambos instrumentos fue de alta confiabilidad.

Tabla 7.
Estadísticos de fiabilidad de la prueba piloto - variable gestión institucional

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión institucional	0.906	20

El coeficiente Alfa de cron bach obtenido para el instrumento gestión institucional es de 0,906 podemos afirmar que el instrumento de gestión institucional tiene una muy alta confiabilidad.

Tabla 8.
Estadísticos de fiabilidad de la prueba piloto.variable clima escolar

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Clima escolar	0,937	50

El coeficiente Alfa de cron bach obtenido para el instrumento clima escolar es de 0,937 podemos afirmar que el instrumento de clima escolar tiene una muy alta confiabilidad.

Recolección de datos

Se realizó un estudio piloto con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos, en 25 docentes con las mismas características de la muestra de estudio, quienes fueron seleccionados al azar y a quienes se les aplicaron los cuestionarios con escala tipo Likert sobre las variables gestión institucional y clima escolar.

2.5. Métodos de análisis de datos:

Para el análisis de la información, procesamiento y presentación de datos, se ha utilizado los estadígrafos pertinentes y las medidas estadísticas correspondientes. El análisis descriptivo se elaboraron tablas que describieron los resultados finales de las variables y sus dimensiones, además se presentaron tablas de contingencia que relacionan a las dos variables con su respectivo gráfico de barras tridimensionales utilizando el software estadístico SPSS, 23.

Entonces, para determinar la relación entre nuestras variables y a fin de contrastar nuestras hipótesis, utilizaremos el coeficiente de correlación por rangos de Spearman, el mismo que determinará si dos ordenamientos guardan relación o

son coincidentes, o simplemente son discrepantes.

La fórmula a utilizar será la siguiente:

$$p = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2-1)}$$

Donde:

$d_i = U_i - V_i$ (La diferencia entre los rangos u órdenes de las Variables X e Y).

U_i = Orden asignado a la primera variable X.

V_i = Orden asignado a la segunda variable Y.

n = Número de pares de valores ordenados.

A partir de los datos de las muestras, se efectuarán los cálculos estadísticos, utilizando un nivel de significancia de 0.05 ($p < 0.05$). Este valor implica que tendremos 95% de seguridad para generalizar sin equivocarnos, y solo 5% en contra. En términos de probabilidad, 0.95 y 0.05 respectivamente. Ambos suman la unidad.

2.6. Aspectos éticos

Es una obligación insoslayable de todo investigador el cuidar que las normas éticas estén siempre presentes en su estudio, la ética profesional y el proceso de investigación no puede estar exento de tenerla en cuenta. Esto porque toda investigación influye, directa o indirectamente, sobre los derechos, el bienestar y hasta en la vida privada de los seres humanos. Por eso mismo es que en esta actividad, por ejemplo, la honestidad y la honradez son vitales.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos de la investigación

Variable: Gestión institucional

Tabla 9.

Niveles de percepción de Gestión institucional

Gestión institucional	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	20	25,0
Regular	18	22,5
Bueno	29	36,3
Excelente	13	16,3
Total	80	100,0

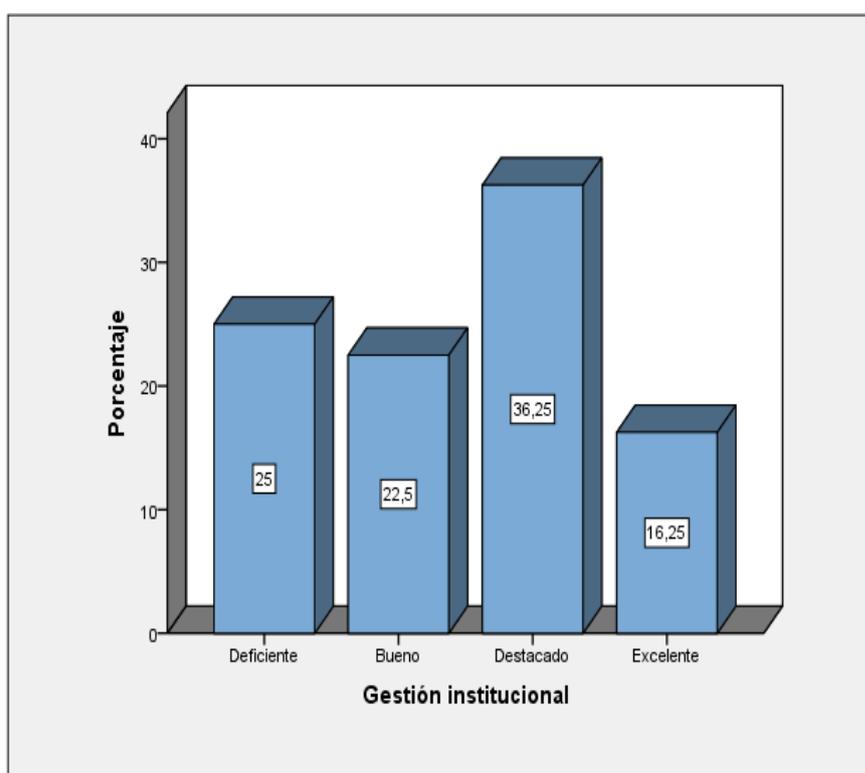


Figura 1. Gestión institucional

De acuerdo a la figura 1 y tabla 9 de datos, el 20(25.0%) de docentes encuestados perciben un nivel deficiente en la variable gestión institucional, el 18(22.5%) un nivel bueno, el 29(36.3%) un nivel regular, el 13(16.3%) un nivel excelente, siendo el nivel bueno el predominante en gestión institucional.

Dimensión: Liderazgo directivo

Tabla 10.

Niveles de percepción de liderazgo directivo

Liderazgo directivo	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	19	23,8
Regular	16	20,0
Bueno	29	36,3
Excelente	16	20,0
Total	80	100,0

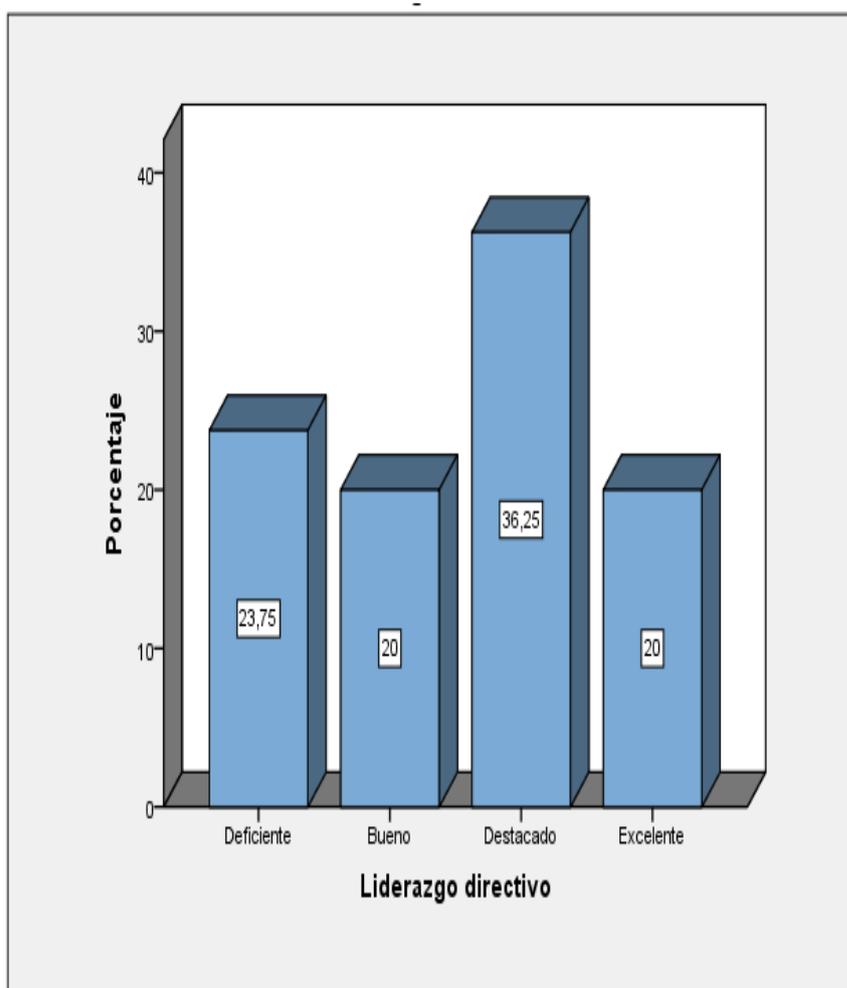


Figura 2. Liderazgo directivo

De acuerdo a la figura 2 y tabla 10 de datos, el 19(23.8%) de docentes encuestados perciben un nivel deficiente en la dimensión liderazgo directivo, el 16(20%) un nivel regular, el 29(36.3%) un nivel bueno y el 16(20.0%) un nivel excelente, siendo el nivel bueno el predominante en liderazgo directivo.

Dimensión: Planificación estratégica

Tabla 11.

Niveles de percepción de Planificación estratégica

Planificación estratégica	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	25	31,3
Regular	19	23,8
Bueno	31	38,8
Excelente	5	6,3
Total	80	100,0

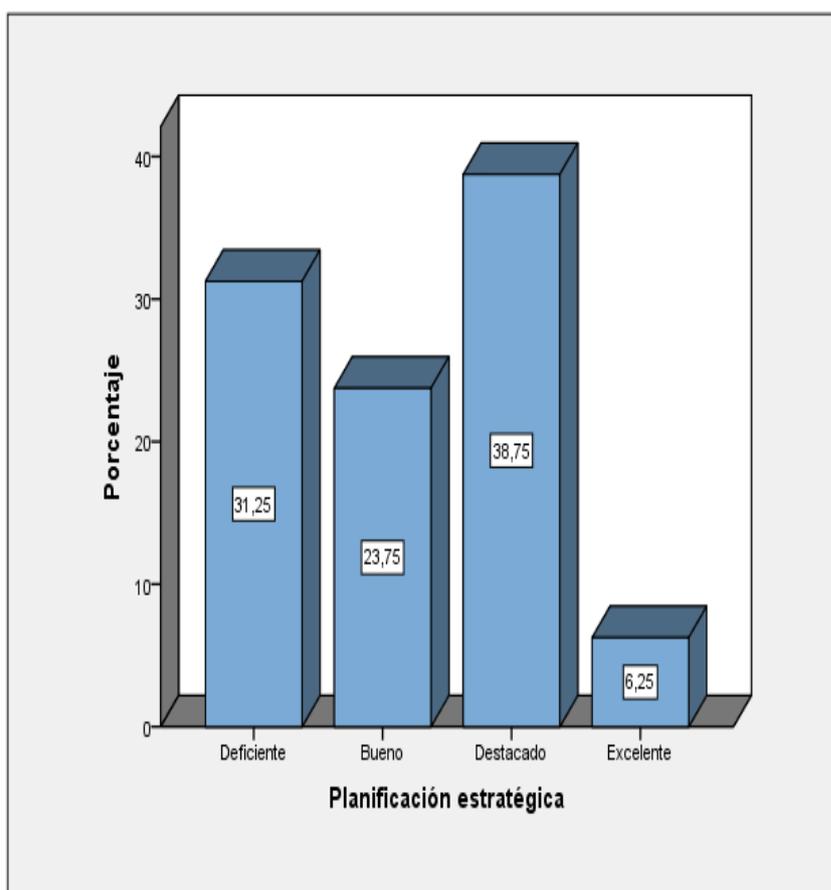


Figura 3. Planificación estratégica

De acuerdo a la figura 3 y tabla 11 de datos, el 25(31.3%) de docentes encuestados perciben un nivel deficiente en la dimensión planificación estratégica, el 19(23.8%) un nivel regular, el 31(38.8%) un nivel bueno, el 5(6.3%) un nivel destacado, siendo el nivel bueno el predominante en planificación estratégica.

Dimensión: Evaluación de la gestión educativa

Tabla 12.

Niveles de percepción de Evaluación de la gestión educativa

Evaluación de la gestión educativa	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	22	27,5
Regular	26	32,5
Bueno	20	25,0
Excelente	12	15,0
Total	80	100,0

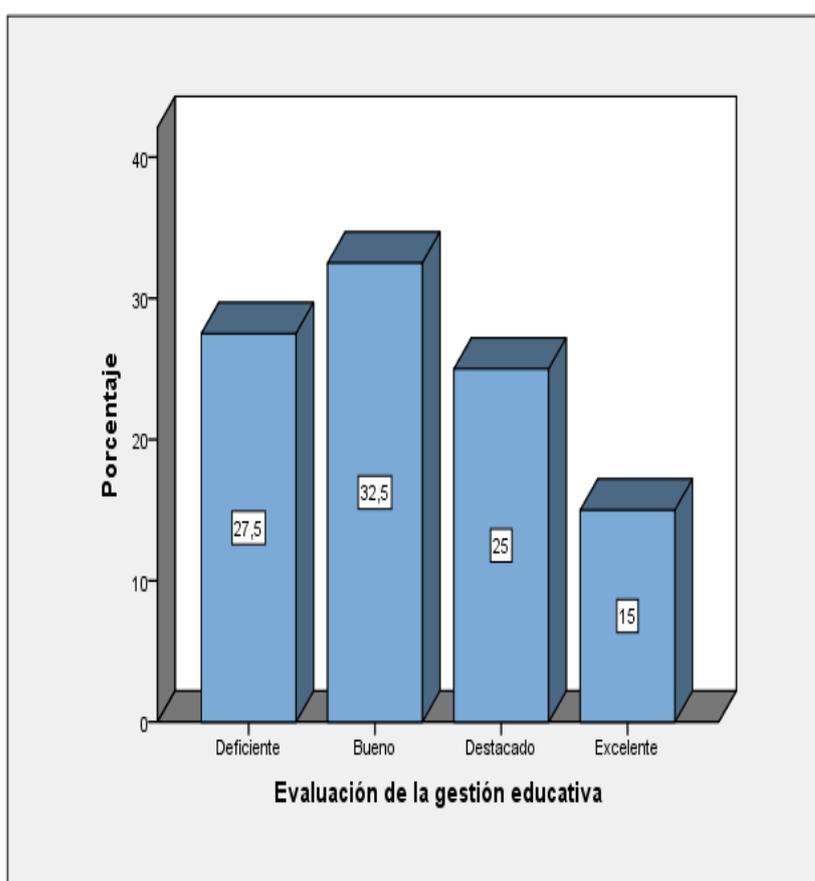


Figura 4. Evaluación de la gestión educativa

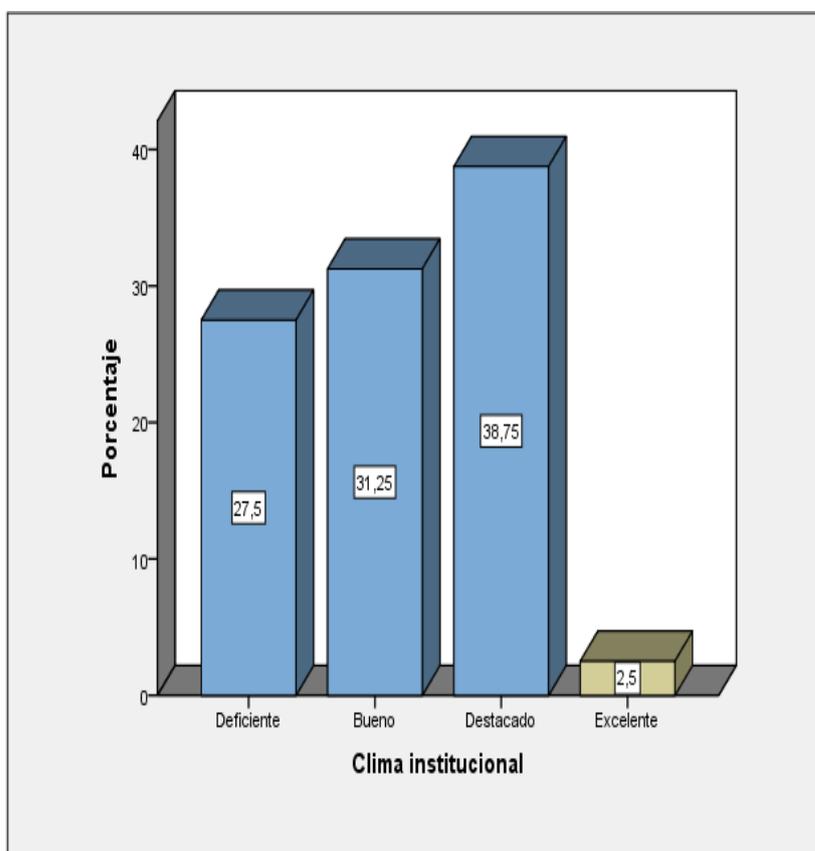
De acuerdo a la figura 4 y tabla 12 de datos, el 22(27.5%) de docentes encuestados perciben un nivel deficiente en la dimensión evaluación de la gestión educativa, el 26(32.5%) un nivel regular, el 20(25.0%) un nivel bueno, el 12(15.0%) un nivel excelente, siendo el nivel regular el predominante en evaluación de la gestión educativa.

Dimensión: Clima institucional

Tabla 13.

Niveles de percepción de Clima institucional

Clima institucional	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	22	27,5
Regular	25	31,3
Bueno	31	38,8
Excelente	2	2,5
Total	80	100,0

*Figura 5.* Clima institucional

De acuerdo a la figura 5 y tabla 13 de datos, el 22(27.5%) de docentes encuestados perciben un nivel deficiente en la dimensión clima institucional, el 25(31.3%) un nivel regular, el 31(38.8%) un nivel bueno, el 2(2.5%) un nivel excelente, siendo el nivel bueno el predominante en clima institucional.

Variable: Clima escolar

Tabla 14.

Niveles de percepción de Clima escolar

Clima escolar	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	16,3
Regula	18	22,5
Bueno	32	40,0
Muy bueno	17	21,3
Total	80	100,0

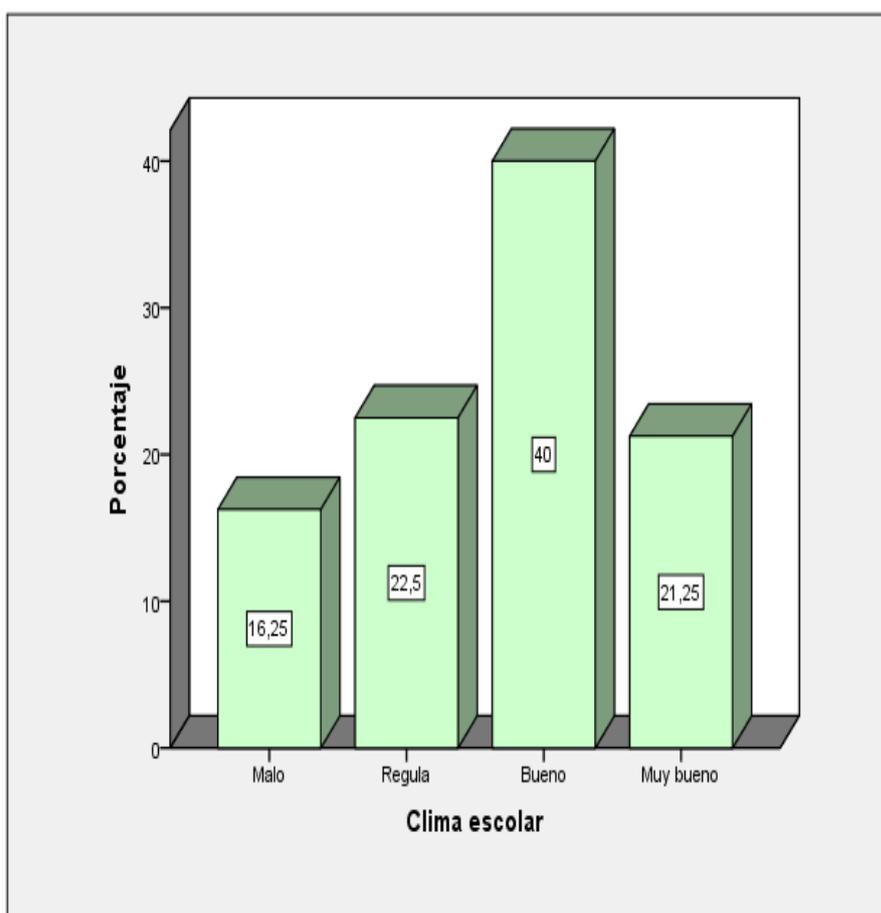


Figura 6. Clima escolar

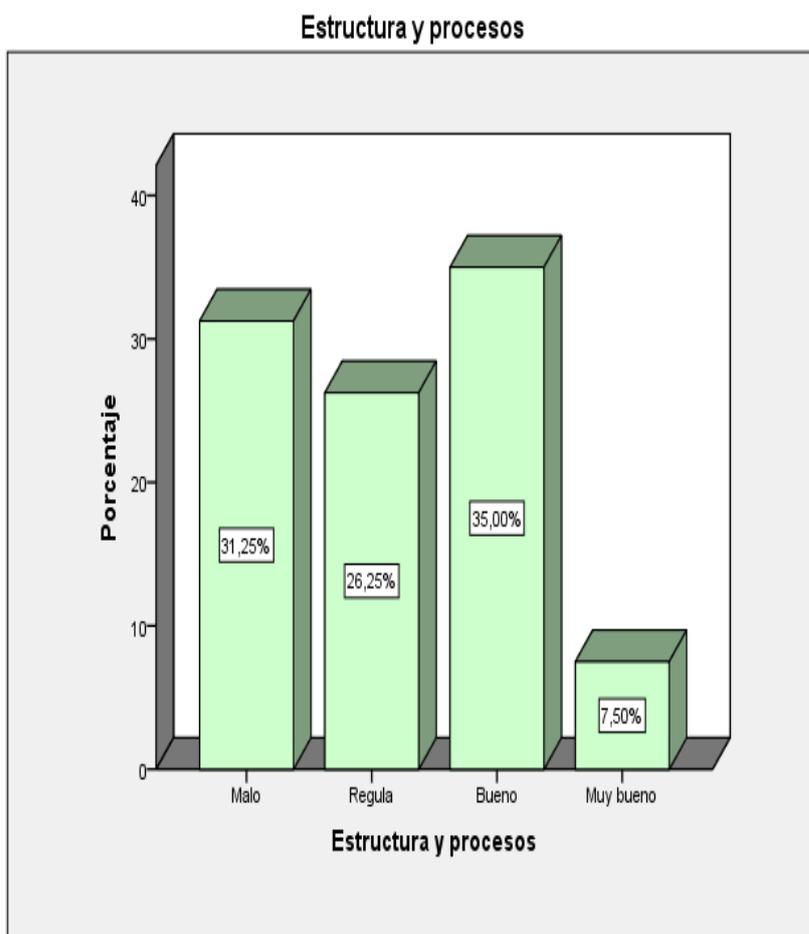
De acuerdo a la figura 6 y tabla 14 de datos, el 13(16.3%) de docentes encuestados perciben un nivel malo en la variable clima escolar, el 18(22.5%) un nivel regular, el 32(40.0%) un nivel bueno, el 17(21.3%) un nivel muy bueno, siendo el nivel bueno el predominante en clima escolar.

Dimensión: Estructura y procesos

Tabla 15.

Niveles de percepción de Estructura y procesos

Estructura y procesos	Frecuencia	Porcentaje
Malo	25	31,3
Regular	21	26,3
Bueno	28	35,0
Muy bueno	6	7,5
Total	80	100,0

*Figura 7.* Estructura y procesos

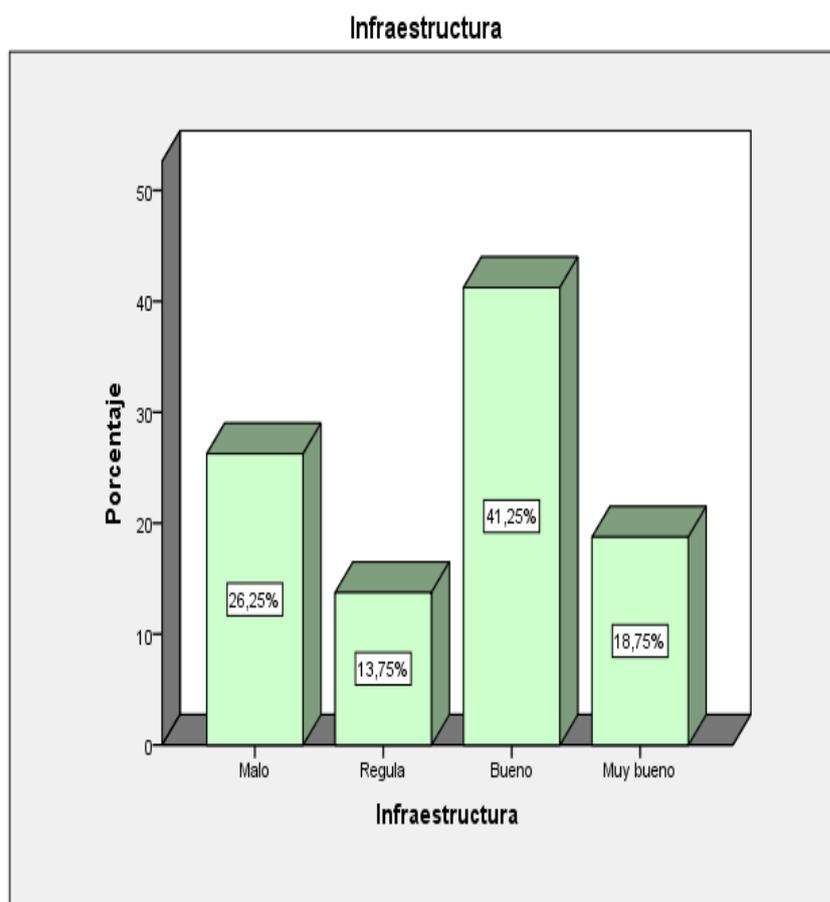
De acuerdo a la figura 7 y tabla 15 de datos, el 25(31.3%) de docentes encuestados perciben un nivel malo en la dimensión estructura y procesos, el 21(26.3%) un nivel regular, el 28(35.0%) un nivel bueno, el 6(7.5%) un nivel muy bueno, siendo el nivel bueno el predominante en la dimensión estructura y procesos.

Dimensión: Infraestructura

Tabla 16.

Niveles de percepción de Infraestructura

Infraestructura	Frecuencia	Porcentaje
Malo	21	26,3
Regula	11	13,8
Bueno	33	41,3
Muy bueno	15	18,8
Total	80	100,0

*Figura 8. Infraestructura*

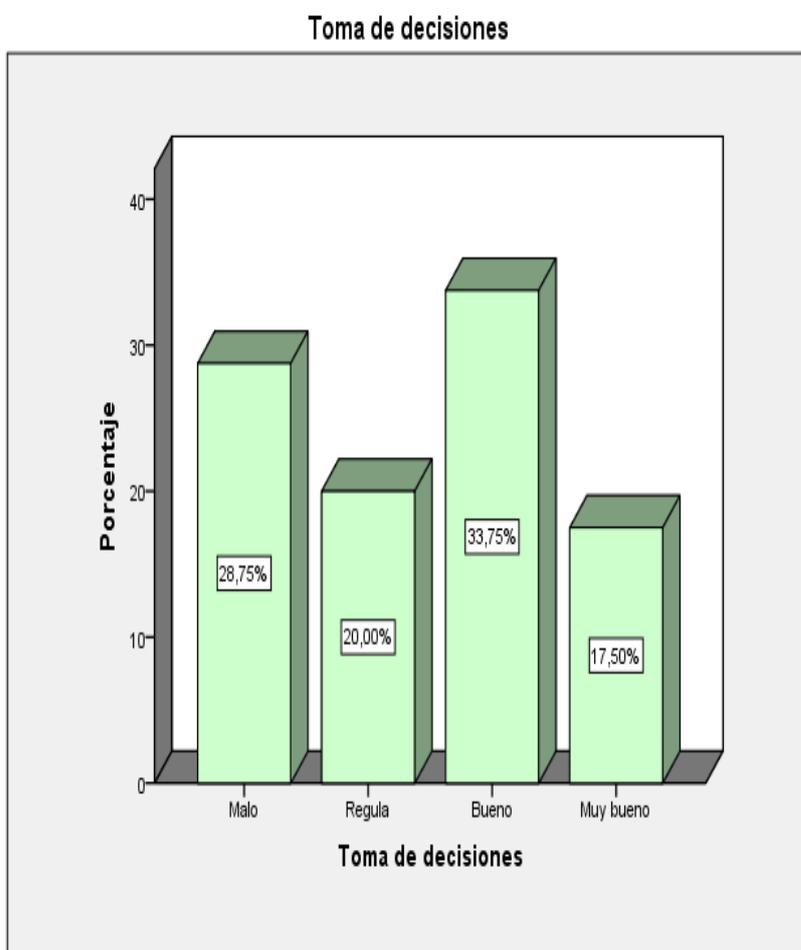
De acuerdo a la figura 8 y tabla 16 de datos, el 21(26.3%) de docentes encuestados perciben un nivel malo en la dimensión infraestructura, el 11(13.8%) un nivel regular, el 33(41.3%) un nivel bueno, el 15(18.8%) un nivel muy bueno, siendo el nivel bueno el predominante en la dimensión infraestructura.

Dimensión: Toma de decisiones

Tabla 17.

Niveles de percepción de Toma de decisiones

Toma de decisiones	Frecuencia	Porcentaje
Malo	23	28,7
Regula	16	20,0
Bueno	27	33,8
Muy bueno	14	17,5
Total	80	100,0

*Figura 9.* Toma de decisiones

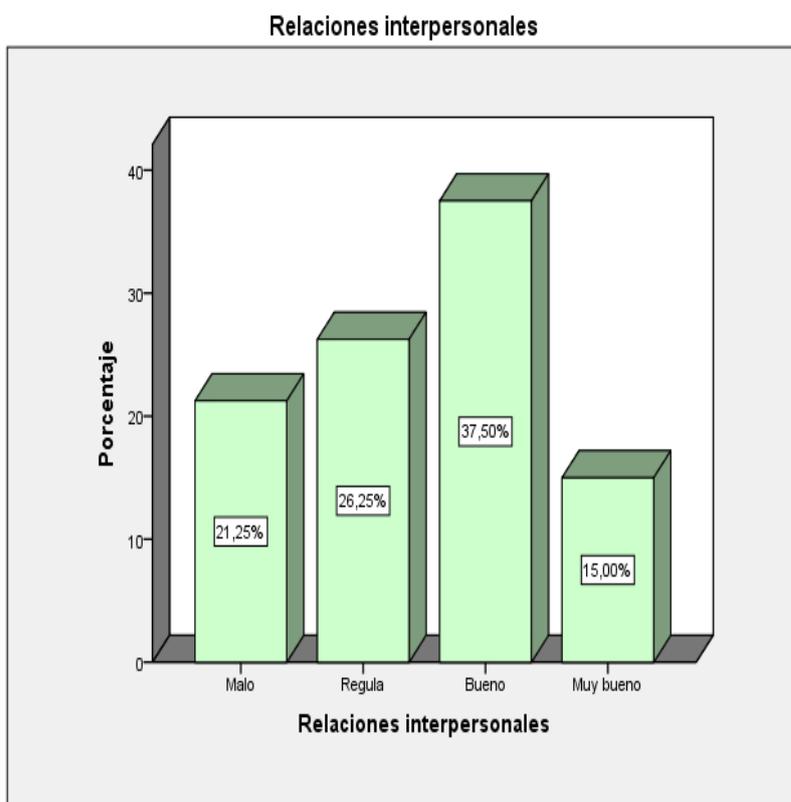
De acuerdo a la figura 9 y tabla 17 de datos, el 23(28.7%) de docentes encuestados perciben un nivel malo en la dimensión toma de decisiones, el 16(20.0%) un nivel regular, el 27(33.8%) un nivel bueno, el 14(17.5%) un nivel muy bueno, siendo el nivel bueno el predominante en la dimensión toma de decisiones.

Dimensión: Relaciones interpersonales

Tabla 18.

Niveles de percepción de Relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	21,3
Regula	21	26,3
Bueno	30	37,5
Muy bueno	12	15,0
Total	80	100,0

*Figura 10.* Relaciones interpersonales

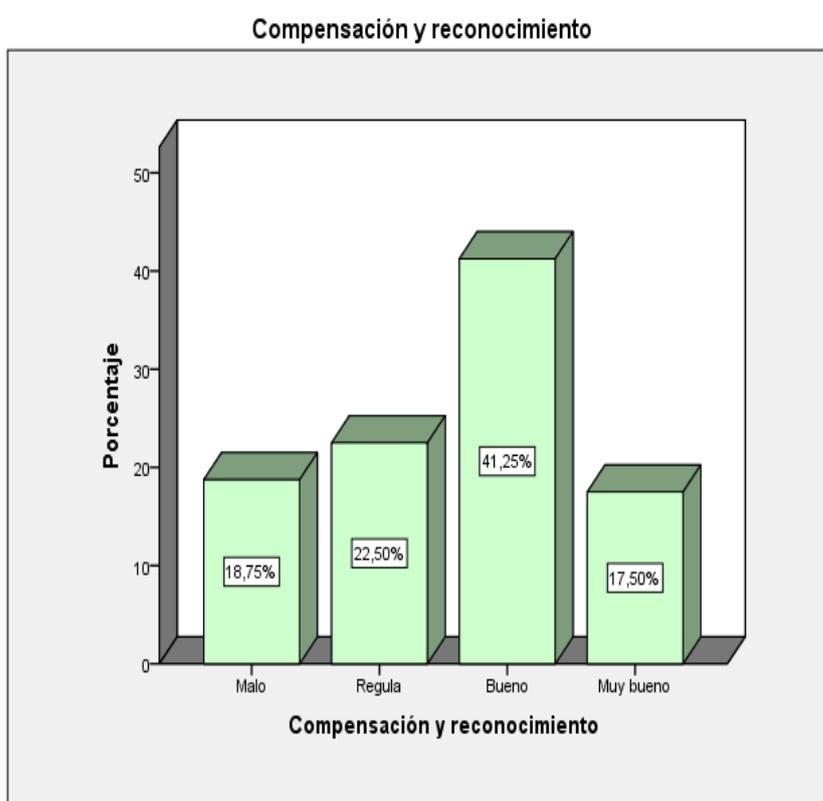
De acuerdo a la figura 10 y tabla 18 de datos, el 17(21.3%) de docentes encuestados perciben un nivel malo en la dimensión relaciones interpersonales, el 21(26.3%) un nivel regular, el 30(37.5%) un nivel bueno, el 12(15.0%) un nivel muy bueno, siendo el nivel bueno el predominante en la dimensión relaciones interpersonales.

Dimensión: Compensación y reconocimiento

Tabla 19.

Niveles de percepción de Compensación y reconocimiento

Compensación y reconocimiento	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	18,8
Regula	18	22,5
Bueno	33	41,3
Muy bueno	14	17,5
Total	80	100,0

*Figura 11.* Compensación y reconocimiento

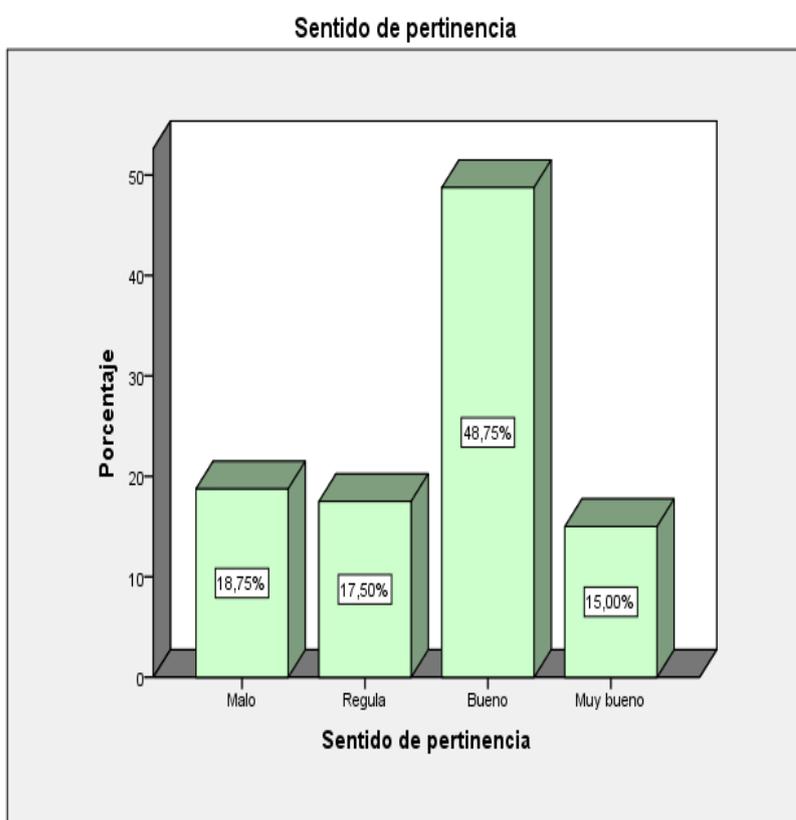
De acuerdo a la figura 11 y tabla 19 de datos, el 15(18.8%) de docentes encuestados perciben un nivel malo en la dimensión compensación y reconocimiento, el 18(22.5%) un nivel regular, el 33(41.3%) un nivel bueno, el 14(17.5%) un nivel muy bueno, siendo el nivel bueno el predominante en la dimensión compensación y reconocimiento.

Dimensión: Sentido de pertinencia

Tabla 20.

Niveles de percepción de Sentido de pertinencia

Sentido de pertinencia	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	18,8
Regula	14	17,5
Bueno	39	48,8
Muy bueno	12	15,0
Total	80	100,0

*Figura 12.* Sentido de pertinencia

De acuerdo a la figura 12 y tabla 20 de datos, el 15(18.8%) de docentes encuestados perciben un nivel malo en la dimensión sentido de pertinencia, el 14(17.5%) un nivel regular, el 39(48.8%) un nivel bueno, el 12(15.0%) un nivel muy bueno, siendo el nivel bueno el predominante en la dimensión sentido de pertinencia.

3.2. Contraste de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No Existe relación significativa entre la gestión institucional con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martin de Porres, Lima.

H1: Existe relación significativa entre la gestión institucional con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martin de Porres, Lima.

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$
que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión

El nivel de significancia sig > 0.05 aceptar Ho

El nivel de significancia sig < 0.05 rechazar Ho

Prueba estadística

La prueba estadística empleando el estadístico inferencial rho de Spearman

Tabla 21.

Coefficiente de correlación de Spearman: gestión institucional y clima escolar

Correlaciones		Gestión institucional	Clima escolar
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,962**
	Clima escolar	N	,000
		Coefficiente de correlación	80
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			80

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r = 0.962$) y directamente proporcional,

entre gestión institucional y clima escolar; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis general

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo directivo con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres, Lima.

H1: Existe relación significativa entre liderazgo directivo con con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres, Lima.

Tabla 22.

Coeficiente de correlación de Spearman: liderazgo directivo y clima escolar

Correlaciones		Liderazgo directivo	Clima escolar	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Clima escolar	Coeficiente de correlación	,869**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.869$) y directamente proporcional, entre liderazgo directivo y clima escolar; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 1.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la planificación estratégica con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres, Lima.

H1: Existe relación significativa entre la planificación estratégica con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martin de Porres, Lima.

Tabla 23.

Coefficiente de correlación de Spearman: Planificación estratégica y clima escolar

Correlaciones			Planificación estratégica	Clima escolar
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Clima escolar	N	80	80
		Coefficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.860$) y directamente proporcional, entre planificación estratégica y clima escolar; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 2.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la evaluación de la gestión educativa con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martin de Porres, Lima.

H1: Existe relación significativa entre la evaluación de la gestión educativa con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martin de Porres, Lima.

Tabla 24.

Coefficiente de correlación de Spearman: Evaluación de la gestión educativa y clima escolar

Correlaciones		Evaluación de la gestión educativa	Clima escolar
Rho de Spearman	Evaluación de la gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,915**
	Clima escolar	N	80
		Coefficiente de correlación	,915**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r = 0.915$) y directamente proporcional, entre evaluación de la gestión educativa y clima escolar; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica.

Hipótesis específico 4

Ho: No existe relación significativa entre el clima institucional con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martin de Porres, Lima.

H1: Existe relación significativa entre el clima institucional con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martin de Porres, Lima.

Tabla 25.

Coefficiente de correlación de Spearman: Clima institucional y clima escolar

Correlaciones		Clima institucional	Clima escolar
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,860**
	Clima escolar	N	80
		Coefficiente de correlación	,860**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.860$) y directamente proporcional, entre clima institucional y clima escolar; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 4.

IV. Discusión

Los resultados obtenidos al aplicar la técnica estadística predictiva con el software SPSS V23, para obtener los estadísticos descriptivos de las variables de estudio y la contratación de las hipótesis de acuerdo al problema y los objetivos de investigación, se evidenciaron:

El objetivo general planteado fue determinar la relación entre la gestión institucional con el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018, para el cumplimiento de los objetivos de la investigación se aplicaron los instrumentos de gestión institucional y clima escolar. Este instrumento fue elaborado de acuerdo a sus dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable gestión institucional, en la tabla 12 de datos, el 20(25.0%) de docentes encuestados perciben un nivel deficiente en la variable gestión institucional, el 18(22.5%) un nivel bueno, el 29(36.3%) un nivel destacado, el 13(16.3%) un nivel excelente, siendo el nivel destacado el predominante en gestión institucional. Este estudio es similar al de Colón (2016) en su investigación la gestión institucional y clima escolar en las escuelas básicas estatales del municipio independencia estado Yaracuy.

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable clima escolar en la tabla 13 de datos, el 13(16.3%) de docentes encuestados perciben un nivel deficiente en la variable clima escolar, el 18(22.5%) un nivel bueno, el 32(40.0%) un nivel destacado, el 17(21.3%) un nivel excelente, siendo el nivel destacado el predominante en clima escolar. Este estudio es similar al de Montero y Rodríguez (2014) Clima escolar y Gestión institucional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, Distrito de Iquitos, 2013.

Para el contraste de la hipótesis general, en la tabla 15, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión institucional tiene relación positiva muy alta ($Rho = ,962$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el clima escolar; este resultado es similar al estudio realizado por. Gómez (2015), Días (2015), quien en los resultados encontró una correlación significativa alta ($r = 0.778$, y Colón (2016), quien encontró una correlación $s = 0,778$, $p < 0.05$), lo sustentan: Lavín y Del Solar (2010) y Méndez (2004).

En el contraste de la hipótesis específica 1, en la tabla 16, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que el liderazgo directivo tiene relación positiva alta ($Rho = ,869$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el clima escolar. Se adhiere Colón (2016) quien encontró una relación lineal estadísticamente significativa alta ($r = 0.778$, $p < 0.05$), lo sustenta (Lavín y Del Solar, 2010, p.37)

En el contraste de la hipótesis específica 2, en la tabla 17, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la planificación estratégica tiene relación positiva alta ($Rho = ,860$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el clima escolar. Se adhieren Molocho (2014) quien encontró una correlación significativa alta ($r = 0.775$, $p < 0.05$), lo confirma (Lavín y Del Solar, 2010, p.67)

En el contraste de la hipótesis específica 3, en la tabla 18, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la evaluación de la gestión educativa tiene relación positiva alta ($Rho = ,915$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el clima escolar. Se adhieren Echevarría (2014), quien encontró una correlación significativa alta ($r = 0.785$, $p < 0.05$), lo confirma Lavín y Del Solar, (.2010, p.77),

En el contraste de la hipótesis específica 4, en la tabla 19, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que el clima institucional tiene relación positiva alta ($Rho = ,860$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el clima escolar. Se adhieren Montero y Rodríguez (2014), quien encontró una correlación significativa alta ($r = 0.824$, $p < 0.05$), ente clima institucional y gestión institucional confirma Lavín y Del Solar (2010, p.87)

V. Conclusiones

Primera: Al hacer el contraste de la hipótesis general usando técnica estadística Rho de spearman, existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión institucional tiene relación positiva y significativa con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martin de Porres, Lima. ($r_s = 0.962$, $p < 0.05$).

Segunda: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 1 usando técnica estadística Rho de spearman, existen evidencias suficientes para afirmar que liderazgo directivo tiene relación positiva y significativa con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martin de Porres, Lima. ($r_s = 0.869$, $p < 0.05$).

Tercera: Al hacer el contraste de la específica 2 usando técnica estadística Rho de spearman, existen evidencias suficientes para afirmar que la planificación estratégica tiene relación positiva y significativa con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martin de Porres, Lima. ($r_s = 0.8602$, $p < 0.05$).

Cuarta: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 3 usando técnica estadística Rho de spearman, existen evidencias suficientes para afirmar que la evaluación de la gestión educativa tiene relación positiva y significativa con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martin de Porres, Lima. ($r_s = 0.915$, $p < 0.05$).

Quinta: Al hacer el contraste de la hipótesis específica 4 usando técnica estadística Rho de spearman, existen evidencias suficientes para afirmar que el clima institucional tiene relación positiva y significativa con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martin de Porres, Lima. ($r_s = 0.860$, $p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda al Director de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres, Lima; .dar a conocer los resultados de la investigación a fin de conocer la importancia de la gestión institucional y el clima escolar para mejorar institucionalmente.

Segunda: Se recomienda al Director de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres, Lima. Debe hacer capacitaciones a todos los agentes educativos de la institución educativa para poder mejorar el clima escolar para afianzar la excelencia en los resultados de la gestión institucional.

Tercera: Se recomienda al Director de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres, Lima; .dar capacitaciones en gestión institucional con el fin de formar un buen clima escolar en beneficio de los estudiantes.

Cuarta: El Director de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres, Lima. Debe hacer capacitaciones a todos los docentes de la institución educativa en evaluación, para afianzar las enseñanzas en beneficio de los estudiantes.

Quinta: Se recomienda al Director de la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres, Lima; .dar a conocer a otras instituciones educativas la importancia del clima institucional que debe existir en toda institución educativa, generando un buen impacto en la comunidad.

VII. Referencias

- Aguilera, C. y Gálvez, F. (2004). *Gestionar la educación*. México D.F.: Prentice Hall.
- Alvarado, V. (1999). *Gestión institucional*. México D. F.: Harvard Business Review.
- Buitrón, L. (2006). *La calidad de los centros de enseñanza. Chile: Ediciones y Representaciones B.Honorio J*
- Colón, D. (2016). *El liderazgo directivo y clima escolar en las escuelas básicas estatales del municipio independencia estado Yaracuy*, (Tesis Doctoral) Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Córdova, E. y Echevarría, T. (2015). *La comunicación en las organizaciones es una variable determinante para el éxito en la gestión institucional, en la Unión Peruana del Sur (UPS)*.
- Cornejo, O. y Redondo, M. (2001). *Clima escolar*. España: La Muralla S.A.
- Echevarría (2014). *Clima escolar y Gestión institucional en la Unión Peruana del Sur*. (Tesis Maestría). Universidad Federico Villarreal, Lima.
- Farro, P. (2001). *La Gestión Educativa institucional*. (8ª ed). México D.F.: Prentice Hall.
- Gómez, B. y Cols, K. (2001). *Clima escolar*. (8ª ed). México D.F.: Prentice Hall.
- Gómez, C.(2015). *Diagnóstico de Comunicación Organizacional, y gestión institucional en Colombia*. (Tesis Doctoral), Universidad de Carabobo, Valencia- Venezuela.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huari, C. (2007). *Gestión institucional*. Santiago de Chile: Santillana
- Hurtado, A. y Toro, M. (2007). *Metodología de la investigación* Santiago de Chile: Santillana
- Lavin, L. y Del Solar, K. (2010). *Gestión institucional*. Madrid, España: La Muralla S.A.
- Méndez, L. (2006). *Clima escolar*. (6ª ed.). Madrid: Morata.
- Menéndez, G. (2002). *Metodología de la investigación*. Chile: Santillana
- Mikulic C. y Cassullo, L. (2004). *Clima escolar* Madrid, España: La Muralla S.A

- Ministerio de Educación de Colombia (2007). *Guía de estrategias meta cognitivas para el desarrollar la comprensión lectora*, Lima, Perú: Editorial San Marcos
- Molocho, C. (2014). *Relación de la comunicación organizacional y la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2014*”, (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Montero, A. y Rodríguez, P. (2014). *Clima escolar y Gestión institucional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, Distrito de Iquitos, 2013*. (Tesis Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola.
- Munduate, O. (1997). *Clima escolar* Madrid, España: La Muralla S.A
- Ortiz (2004). *Investigación del comportamiento*. (4ª ed). México D.F.: Mc Graw – Hill.
- Rensis, L. (1999). *Clima escolar*. México D. F.: Harvard Business Review.
- Rodríguez, A (2002). *Clima Organizacional*. Madrid, España: La Muralla S.A.
- Rodríguez, H. (2005). *Investigación del comportamiento*. (2ª ed). México D.F.: Mc Graw – Hill.
- Sánchez B., Rivas, R. & Trianes, T. (2006). *Características del clima escolar*. (2ª ed). México D.F.: McGraw Hill.
- Sovero, A. (2007). *Gestión educativa institucional*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- UNESCO. (2011). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura Paris*. Francia: La Muralla S.A.
- Uribe, A. (2000). *El Informe Mundial de Educación*. México D. F.: Harvard Business Review.
- Valderrama, C. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. Mc Graw- Hill.
- Zepeda, R. (2007). *Clima escolar* Madrid, España: La Muralla S.A.

VIII. Anexos

Anexo 1 Artículo científico**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Gestión institucional y clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy

San Martín de Porres, 2018.

AUTOR:

Br. Norminhna Karin Manrique Pichú

E. mail: norminhnakmp@hotmail.com

Tesis para optar el grado académico de maestra en Administración de la Educación.

Resumen La presente investigación titulada: Gestión institucional y clima escolar en las Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres Lima, 2018.tuvo como objetivo general determinar el grado de relación entre gestión institucional y clima escolar en las Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres Lima, 2018.. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables gestión institucional y clima escolar. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios tienen la validez y confiabilidad

El método empleado fue hipotético deductivo el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño transversal. La población estuvo formada por 80 docentes y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cron Bach). Los resultados

evidencian una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r_s = 0,962$, $p < 0.05$) y directamente proporcional, entre Gestión institucional y clima escolar en las Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres Lima, 2018

Palabras claves: gestión institucional, clima escolar

Abstract

The present research entitled: Institutional management and school climate in the Educational Institution Augusto Salazar Bondy San Martin de Porres Lima, 2018. had as a general objective to determine the degree of relationship between institutional management and school climate in the Educational Institution Augusto Salazar Bondy San Martin de Porres Lima, 2018 .. The instruments that were used were questionnaires on a Likert scale for the variables institutional management and school climate. These instruments were subjected to the respective analysis of reliability and validity, which determined that the questionnaires have the validity and reliability

The method used was hypothetical deductive. The type of research was basic, correlational level, quantitative approach; of transversal design. The population consisted of 80 teachers and the sampling was probabilistic. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the reliability statistic (Alpha de Cron Bach).

The results show a statistically significant relationship, very high ($r_s = 0,962$, $p < 0.05$) and directly proportional, between institutional management and school climate in the Educational Institution Augusto Salazar Bondy San Martin de Porres Lima, 2018

Keywords: institutional management, school climate

Introducción

Los problemas educativos son frecuentes, en ello tienen una gran responsabilidad los directores que no buscan soluciones adecuadas y no toman decisiones anticipadas o en el momento que se descubre los problemas. Es decir quienes dirigen a las instituciones educativas no están preparados administrativamente, en la actualidad existen a nivel nacional algunos directores que no reúnen las características o exigencias de calidad para ser un profesional en Gestión Educativa, por ello infringen las normas, negligencias funcionales y cometiendo ciertos abusos de autoridad, además carecen de creatividad pedagógica-administrativa, por considerar que el factor humano y económico son necesarios para realizar innovaciones; por ello se debe fomentar el liderazgo en los directivos , dando mayor importancia al factor humano para la sostenibilidad de la institución educativa El nivel de dirección responsable la gestión institucional, y la distribución de recursos, de la coordinación del trabajo, de la motivación e incentivación es el proceso de nivel de dirección que asegura la confianza, el respeto y finalmente la legitimación del liderazgo. Es decir, aquellas organizaciones con liderazgo que se mantienen en el mercado competitivo, han desarrollado formas empresariales exitosas para el mundo actual. Algunas de las instituciones educativas privadas en el Perú tienen éxito precisamente porque han desarrollado modernas teorías y las han aplicado en la eficiencia y eficacia de sus recursos humanos, materiales y financieros. No obstante, muchas de las organizaciones educativas públicas simplemente no han tenido el éxito esperado, a la luz de los cambios científicos y tecnológicos modernos, y están al borde del fracaso. Como es de conocimiento la educación en nuestro país ha decrecido considerablemente por diversos aspectos como por una serie de cambios de normas y estructurales tanto internos como externos, esto ha llevado hacer reestructuraciones significativas y a una reorientación, ⁶⁷ convirtiéndose así en un verdadero reto en la gestión de las escuelas, a enfocar temas relativos al desenvolvimiento de las

personas y sus relaciones con el entorno, considerando qué se debe aprender, cómo trabajar en grupo, como intermediar en la solución de problemas, etc.

Antecedentes Internacionales.

Echevarría (2014), en su investigación sobre: Clima esolar y Gestión institucional en la Unión Peruana del Sur. (Tesis Maestría). Universidad Federico Villarreal, Lima, cuyo objetivo principal fue determinar en qué medida se relaciona la clima escola y la gestión institucional en la Unión Peruana del Sur en el año 2014; Empleó el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La muestra estuvo formada por 320 trabajadores y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach., concluyéndose que existe una relación lineal estadísticamente significativa alta ($r = 0.785$, $p < 0.05$) entre evaluación de la gestión educativa: y la planificación de la gestión institucional. Montero y Rodríguez (2014) en su investigación sobre: Clima escolar y Gestión institucional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, Distrito de Iquitos, 2013. (Tesis Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, cuyo objetivo principal es de establecer la relación entre la clima escolar y la gestión institucional en la IE. Micaela Bastidas en el año 2014, Empleó el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La muestra estuvo formada por 110 docentes y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, donde se los resultados reportan una relación lineal estadísticamente significativa, ($r = 0.824$, $p < 0.05$), entre Clima institucional y la gestión institucional en la IE Micaela Bastidas, Iquitos, 2014”.

Gestión educativa institucional. En la gestión educativa existe un conjunto de procesos organizados que permiten que las instituciones educativas logren sus objetivos y metas. Como hemos mencionado anteriormente, una gestión se realiza con eficiencia si sigue los siguientes procesos: de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se apoyan entre sí y conducen a la obtención de los objetivos definidos por los agentes directivos y agentes involucrados en la educación. (Lavin y Del Solar, 2010), **Clima escolar.** Méndez (2004), el clima escolar Hace referencia a las percepciones que los profesores tienen de su ambiente de trabajo, influenciado por las relaciones formales e informales, por la personalidad de los miembros de la escuela y por la dirección de esta. Por consiguiente, las acciones de los sujetos en el establecimiento educativo deben acoplarse a unas normas establecidas, provenientes de quien ejerce el poder o la autoridad al interior de la institución educativa. (p.22). **Problema general.** ¿De qué manera se relaciona la gestión institucional y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018? **Objetivo General.** Determinar la relación entre la gestión institucional y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018 **Diseño de investigación.** Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa. El método empleado fue hipotético deductivo. Por su nivel, la presente investigación fue, correlacional. Según su finalidad fue básica o pura. En cuanto al alcance temporal, los estudios transversal o transeccional. **Población.** La población censal estuvo integrada por 80 docentes. **Técnica.** Para la presente investigación se empleó como técnica de recolección de datos (la encuesta; y como **instrumento** el cuestionario

Resultados.

Hipótesis general. Existe relación significativa entre la gestión institucional con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martin de Porres, Lima

Tabla 1.

Coefficiente de correlación de Spearman: Gestión educativa institucional y clima escolar

Correlaciones		Gestión educativa institucional	Clima escolar
Rho de Spearman	Gestión educativa institucional	Coefficiente de correlación 1,000	,962**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Clima escolar	Coefficiente de correlación ,962**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Decisión estadística. El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0.962$) y directamente proporcional, entre gestión institucional y clima escolar; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis general

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre liderazgo directivo con el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres, Lima.

Tabla 2.

Coefficiente de correlación de Spearman: dimensión institucional con el clima escolar

Correlaciones		Liderazgo directivo	Clima escolar
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación de 1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
Clima escolar	Clima escolar	Coefficiente de correlación de ,869**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.869$) y directamente proporcional, entre liderazgo directivo y clima escolar; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 1.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la planificación estratégica con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres, Lima.

Tabla 3.

Coefficiente de correlación de Spearman: dimensión Planificación estratégica y clima escolar

Correlaciones			Planificación estratégica	Clima escolar
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coefficiente de correlación	de 1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Clima escolar	N	80	80
		Coefficiente de correlación	de ,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r = 0.860$) y directamente proporcional, entre planificación estratégica y clima escolar; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 2.

Hipótesis específico 3

Coefficiente de correlación de Spearman: Evaluación de la gestión educativa y clima escolar

Tabla 4.

Coefficiente de correlación de Spearman: dimensión pedagógica con el clima escolar

Correlaciones			Evaluación de la gestión educativa	Clima escolar
Rho de Spearman	Evaluación de gestión educativa	Coefficiente de correlación	de 1,000	,915**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Clima escolar	N	80	80
		Coefficiente de correlación	de ,915**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0.915$) y directamente proporcional, entre evaluación de la gestión educativa y clima escolar; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica.

Hipótesis específico 4

Existe relación significativa entre el clima institucional con el clima escolar en en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres, Lima.

Tabla 5.

Coefficiente de correlación de Spearman: Clima institucional y clima escolar

Correlaciones			Clima institucional	Clima escolar
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	de 1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Clima escolar	Coefficiente de correlación	de ,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Decisión estadística

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.860$) y directamente proporcional, entre clima institucional y clima escolar; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 4.

Discusión. Para el contraste de la hipótesis general, en la tabla 15, debido a que $p = 0,000$ es menor que 0,05, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión institucional tiene relación positiva muy alta ($Rho = ,962$) y significativa ($p_valor = 0.000$ menor que 0.05) con el clima escolar; este resultado es similar al estudio

realizado por. Gómez (2015), Días (2015), quien en los resultados encontró una correlación significativa alta ($r = 0.778$, y Colón (2016), quien encontró una correlación $s = 0.778$, $p < 0.05$), lo sustentan: Lavín y Del Solar (2010) y Méndez (2004).

En el contraste de la hipótesis específica 1, en la tabla 16, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que el liderazgo directivo tiene relación positiva alta ($Rho = ,869$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el clima escolar. Se adhiere Colón (2016) quien encontró una relación lineal estadísticamente significativa alta ($r = 0.778$, $p < 0.05$), lo sustenta (Lavín y Del Solar, 2010, p.37)

En el contraste de la hipótesis específica 2, en la tabla 17, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la planificación estratégica tiene relación positiva alta ($Rho = ,860$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el clima escolar. Se adhieren Molocho (2014) quien encontró una correlación significativa alta ($r = 0.775$, $p < 0.05$), lo confirma (Lavín y Del Solar, 2010, p.67)

En el contraste de la hipótesis específica 3, en la tabla 18, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la evaluación de la gestión educativa tiene relación positiva alta ($Rho = ,915$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el clima escolar. Se adhieren Echevarría (2014), quien encontró una correlación significativa alta ($r = 0.785$, $p < 0.05$), lo confirma Lavín y Del Solar, (.2010, p.77),

En el contraste de la hipótesis específica 4, en la tabla 19, debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que el

clima institucional tiene relación positiva alta ($Rho = ,860$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el clima escolar. Se adhieren Montero y Rodríguez (2014), quien encontró una correlación significativa alta ($r = 0.824$, $p < 0.05$), ente clima institucional y gestión institucional confirma Lavín y Del Solar (2010, p.87

Conclusiones

Primera: Al hacer el contraste de la hipótesis general usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, existen evidencias suficientes para afirmar que la Gestión educativa institucional tiene relación positiva y significativa con el clima escolar en las instituciones educativas de la Red N° 10 UGEL 06, Ate 2018. ($r_s = 0.808$, $p < 0.05$). **Segunda:** Al hacer el contraste de la hipótesis específica 1 usando técnica estadística predictiva del SPSS V23, existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión institucional tiene relación positiva y significativa con el clima escolar en las instituciones educativas de la Red N° 10 UGEL 06, Ate 2018. ($r_s = 0,811$, $p < 0.05$). **Tercera:** En el contraste de la hipótesis específica 2 usando técnica estadística predictiva del SPSS V21, existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión administración organizacional tiene relación positiva y significativa con el clima escolar en las instituciones educativas de la Red N° 10 UGEL 06, Ate 2018. ($r_s = 0.805$, $p < 0.05$). **Cuarta:** Al hacer el contraste de la hipótesis específica 3 usando técnica estadística predictiva del SPSS V21, existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión pedagógica tiene relación positiva y significativa con el clima escolar en las instituciones educativas de la Red N° 10 UGEL 06, Ate 2018. ($r_s = 0.706$, $p < 0.05$). **Quinta:** Al hacer el contraste de la hipótesis específica 4 usando técnica estadística predictiva del SPSS V21, existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión social comunitaria tiene relación positiva y significativa con el clima escolar en las instituciones educativas de la Red N° 10 UGEL 06, Ate 2018. ($r_s = 0.$, $p < 0.05$).

Referencias

- Areche, M. (2016). *La gestión educativa institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del colegio María Auxiliadora de Huamanga-Ayacucho, 2015*. (Tesis Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Baiz, R y García, B. (2016). *Clima escolar y gestión educativa, en Venezuela* (Tesis de Maestría) Caracas, Venezuela
- Echevarría (2014), en su investigación sobre: *Clima esolar y Gestión institucional en la Unión Peruana del Sur*. (Tesis Maestría). Universidad Federico Villarreal, Lima
- Frago, A. (1999) *Gestión institucional* Colombia: Pearson Educación Chile: McGraw Hill
- Gómez, R. (2015) *Diagnóstico de Clima escolar, y gestión educativa en Colombia*. (Tesis Maestría), Universidad de Carabobo, Valencia- Venezuela
- Lavin, H y del Solar, S. (2010) *Liderazgo y clima organizacional y sus repercusiones en la gestión educativa*. Editorial Morata. Madrid España.
- López, M. (2015). *Comunicación organizacional y clima escolar en la institución educativa San José, de Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas, Perú
- Méndez, H. (2004). *Clima escolar*. España: La Muralla S.A
- Montero, G y Rodríguez, H (2014). *Gestión educativa y Clima escolar y en la Institución Educativa Micaela Bastidas, Distrito de Iquitos, 2013*. (Tesis Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima
- Palma, G.(2004) *Gestión educativa institucional*. España: La Muralla S.A.

Anexo 2 Matriz de Consistencia

Título: Gestión institucional y clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018.								
Autor: Norminhna Karin Manrique Pichú								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema general: ¿De qué manera se relaciona la gestión institucional y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018?</p> <p>Problema específico 1 ¿De qué manera se relaciona el liderazgo directivo y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018?</p> <p>Problema Específico 2 ¿De qué manera se relaciona la planificación estratégica y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018?</p> <p>Problema Específico 3 ¿De qué manera se relaciona la evaluación de la gestión educativa y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018?</p> <p>Problema Específico 4</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión institucional y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la planificación estratégica y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018</p> <p>Objetivo Específico 2 Determinar la relación entre la planificación estratégica y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018</p> <p>Objetivo Específico 3 Determinar la relación entre la evaluación de la gestión educativa y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre liderazgo directivo y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018</p> <p>Hipótesis Específica 2 Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San</p>	Variable 1: Gestión institucional					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Liderazgo directivo	Toma de decisiones Estilo de liderazgo Participación y trabajo en equipo	1-13	ESCALA: Ordinal	Excelente (133-165) Destacado (99-132) Bueno (66-98) Deficiente (33-65)	
			Planificación estratégica	Diagnóstico Elaboración de proyectos Priorización de problemas	14-19	VALORE S: 5. Siempre		
			Evaluación de la gestión educativa	Cumplimiento de las metas Evaluación de la gestión Evaluación de los resultados	20-27	4. Casi siempre		
			Clima institucional	Relaciones interpersonales Solución de conflictos Valores	28-32	3. A veces		
						2. Casi nunca		
						Variable 2: Clima escolar		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Estructura y procesos	Lidera en todos los aspectos relacionados a la gestión. -Organiza viabilidad de los procesos en las diferentes tareas	1-9	ESCALA: Ordinal VALORE S:	Muy bueno <203 – 250> Bueno	

¿De qué manera se relaciona clima institucional y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018?	San Martín de Porres, 2018 Objetivo Específico 4 Determinar la relación entre clima institucional y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018	Martín de Porres, 2018 Hipótesis Específica 3 Existe relación significativa entre la evaluación de la gestión educativa y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018 Hipótesis Específica 4 Existe relación significativa entre el clima institucional y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018		-Crea estrategias para logro de objetivos propuestos -Genera resultados que causan impacto		5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	<152 – 202> Regular <101 – 151> Malo <50– 100>
			Infraestructura	-Implementación de ambientes con Alianzas estratégicas. -Facilita el uso del Aula de Innovación . -Implementación del COE -Implementación de Talleres para la creación de material didáctico	10-17		
			Toma de decisiones	-Advierte diferentes tipos de riesgos. -Practica autonomía institucional -Fortalece las capacidades y competencias en los Desempeños. -Brinda oportunidades para participar en la toma de decisiones.	18-25		
			Relaciones interpersonales	- Cumple con elaborar el Reglamento Interno con todos los actores. Propone Acuerdos de Convivencia -Promueve la Comunicación asertiva -Brinda facilidades en la búsqueda de espacios de integración -Promueve la equidad	26-34		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				

Nivel: correlacional Diseño: no experimental Transversal Método: Hipotético deductivo Enfoque: cuantitativo	Población: censal 80 docentes	Variable 1: Gestión institucional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencias y porcentajes INFERENCIAL: Contraste de hipótesis con la técnica estadística rho de Spearman
		Variable 2: Clima laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	

Anexo 3 Instrumento de recolección de datos

Cuestionario Gestión institucional

Estimados docentes:

En el presente cuestionario encontrará una serie de preguntas referidos al liderazgo del Director en las Gestión Institucional. La respuesta es anónima, por lo que le agradeceremos conteste todos los ítems con mayor sinceridad posible. Marque con un aspa(x) la respuesta que más se acerca a tu opinión sobre el liderazgo del director:

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

LIDERAZGO DIRECTIVO		N	CN	AV	C	S
		1	2	3	4	5
1	Se propone y organiza proyectos innovadores en beneficio de su institución					
2	Los directivos de la institución consideran la buena organización de la institución					
3	La estructura de la institución responde a los estándares de calidad nacional					
4	El personal docente, jerárquico y/o administrativo cumple con responsabilidad funciones establecidas en el MOF.					
5	Los criterios de evaluación que se aplica en su Institución son coherentes con las normas, estrategias y políticas de estado.					
6	Demuestra una autoconfianza en si mismo digna de resaltar					
7	Se comporta en forma honesta y sincera.					
8	Es coherente lo que dice con lo que hace.					
9	Es optimista.					
10	Es capaz de escuchar.					
11	Dispone de puntos de vista amplios y tolerantes					
12	Dispone de una gran capacidad de trabajo.					
13	Está satisfecho con la labor de sus colegas.					
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA						

14	Se propone y apoya proyectos innovadores en beneficio de su institución					
15	Los directivos de la institución consideran los recursos humanos y financieros.					
16	La misión, visión y objetivos institucionales son coherentes con la política educativa nacional.					
17	El personal docente, jerárquico y/o administrativo cumple con las funciones establecidas en el MOF(Manual de Organización y Funciones)					
18	El director es reconocido por la atención que brinda a los usuarios.					
19	Contribuyo en la realización de los grandes objetivos estratégicos del centro					
	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA					
20	El nivel de enseñanza en su Institución es de calidad.					
21	La formación profesional del director es idónea para la función que desempeña.	1	2	3	4	5
22	Los criterios de evaluación que se aplica en su Institución son coherentes con la política educativa nacional.	1	2	3	4	5
23	El PEI (Proyecto Educativo Institucional) responde a las demandas educativas regionales y locales.	1	2	3	4	5
24	Las orientaciones pedagógicas que promueven el aprendizaje son integrales, claras y precisas.	1	2	3	4	5
25	Aplica técnicas y estrategias de evaluación					
26	Genera actividades evaluativas grupales					
27	Es imparcial a la hora de evaluar					
	CLIMA INSTITUCIONAL	CN	A	CS	S	
28	Se promueve las relaciones interpersonales con la comunidad	1	2	3	4	5
29	La institución se identifica con las necesidades de la comunidad	1	2	3	4	5
30	Se promueve la participación en las actividades comunales.	1	2	3	4	5
31	Se contempla en su Plan Anual de Trabajo (PAT) alguna labor social.	1	2	3	4	5
32	La comunidad participa en las actividades educativas de la institución.	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO: CLIMA ESCOLAR

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar el clima escolar. Se le pide honestidad y objetividad en sus respuestas. Se agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración.

Nº	DIMENSIÓN 1: De estructura y procesos	1	2	3	4	5
1	La institución cuenta con una estructura formal definida que permite el manejo de las diferentes áreas					
2	Los indicadores con que la institución mide mi gestión son inadecuados					
3	Los procedimientos para verificar el cumplimiento de los objetivos en las tareas que me son asignadas facilitan los procesos					
4	La comunicación entre docentes y administrativos, dificulta mi labor dentro de la institución					
5	Las tareas y funciones que me asigna la institución son claras y planificadas.					
6	Las políticas internas de la institución, carecen de precisión y confiabilidad					
7	El seguimiento respecto a la organización y planificación de las tareas que me son encomendadas es adecuado					
8	La institución no facilita mecanismos que me aporten al logro de los objetivos propuestos					
9	El grado de disciplina que existe en la institución facilita la realización de mi trabajo.					
	DIMENSIÓN 2 Infraestructura	1	2	3	4	5
10	Las condiciones físicas de los espacios (iluminación, niveles de ruido y V ventilación) son inadecuadas para la realización de mi trabajo.					
11	Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) facilitan el desempeño de mis funciones					
12	Los elementos necesarios para la realización de mi trabajo no se encuentran disponibles (elementos de oficina, computadores, impresoras y fotocopias).					
13	Dispongo de los materiales didácticos necesarios para preparar y orientar mis clases.					
14	El servicio de cafetería y restaurante no cumple con mis expectativas.					
15	La planta física de la institución se adapta a las normas básicas de seguridad en situaciones de emergencia.					
16	Los espacios y materiales que la institución pone a mi disposición para el desarrollo de las clases son insuficientes y poco pertinentes.					
17	Los espacios físicos le permiten la sana recreación y esparcimiento.					

	DIMENSIÓN 3 Toma de decisiones	1	2	3	4	5
18	Las decisiones tomadas por el equipo directivo de la institución carecen de pertinencia.					
19	Para el desempeño de mi trabajo cuento con autonomía.					
20	El apoyo de mis coordinadores para emprender iniciativas que aporten al desempeño de mi trabajo es insuficiente.					
21	Participó activamente en la toma de decisiones que afectan el cumplimiento de mis funciones y/o tareas.					
22	La institución carece de oportunidades donde puedo participar y aportar en las decisiones relacionadas con el desarrollo de mi trabajo.					
23	Confío en las decisiones tomadas dentro de la institución.					
24	Las decisiones que se toman en la institución desconocen las implicaciones que pueden tener para los docentes.					
25	La institución toma decisiones y es consciente de los riesgos que cada una conlleva.					
	DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
26	Las relaciones con colegas de áreas y niveles escolares diferentes al mío carecen de respeto.					
27	El nivel de interacción con mis colegas me permite compartir experiencias y mejorar mis prácticas pedagógicas.					
28	La institución no promueve equipos de trabajo que me aportan al cumplimiento de los objetivos propuestos.					
29	En los equipos de trabajo donde participo mis opiniones son valoradas.					
30	La institución no facilita espacios para la identificación y resolución de conflictos.					
31	Mis colegas me tratan con respeto.					
32	He sentido alguna manifestación de discriminación por parte de mis colegas en el último año.					
33	La comunicación de las directivas hacia los docentes es confiable.					
34	La relación con mis jefes carece de empatía.					
	DIMENSIÓN 5: Compensación y reconocimiento	1	2	3	4	5
35	La política de remuneración de la institución está acorde con mis expectativas.					
36	La correspondencia entre mi remuneración salarial y las responsabilidades que me son encomendadas es inequitativa.					
37	Existe equidad entre mi remuneración salarial y mi formación académica.					
38	En comparación con otras instituciones educativas en puestos similares al mío considero que mi remuneración es inadecuada.					
39	Los tiempos y responsabilidades asignadas permiten un equilibrio entre mi vida personal y laboral.					
40	No existen mecanismos de reconocimiento para los docentes que se desempeñan de manera sobresaliente.					
41	Existe y se ejecuta un plan continuo de capacitación que me permite actualizarme para el mejor desempeño de mis funciones.					

42	La institución carece de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para los docentes.					
	DIMENSIÓN 6: Sentido de pertenencia	1	2	3	4	5
43	Considero que esta institución es un buen lugar para trabajar.					
44	Me siento insatisfecho con el trabajo que realizo.					
45	Me siento realizado profesionalmente respecto a mi labor docente.					
46	Mi trabajo y compromiso con la institución, no es valorado por los directivos.					
47	Me siento identificado con los valores de esta institución educativa.					
48	Mi trabajo y compromiso con la institución, no es valorado por los demás miembros de la comunidad educativa.					
49	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.					
50	Mi compromiso con las metas de la institución es bajo.					

Anexo 4 Certificados Validación de Instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión institucional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : LIDERAZGO DIRECTIVO							
1	Se propone y organiza proyectos innovadores en beneficio de su institución	✓		✓		✓		
2	Los directivos de la institución consideran la buena organización de la institución	✓		✓		✓		
3	La estructura de la institución responde a los estándares de calidad nacional	✓		✓		✓		
4	El personal docente, jerárquico y/o administrativo cumple con responsabilidad funciones establecidas en el MOF.	✓		✓		✓		
5	Los criterios de evaluación que se aplica en su Institución son coherentes con las normas, estrategias y políticas de estado.	✓		✓		✓		
6	Demuestra una autoconfianza en si mismo digna de resaltar	✓		✓		✓		
7	Se comporta en forma honesta y sincera.	✓		✓		✓		
8	Es coherente lo que dice con lo que hace.	✓		✓		✓		
9	Es optimista.	✓		✓		✓		
10	Es capaz de escuchar.	✓		✓		✓		
11	Dispone de puntos de vista amplios y tolerantes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: : Marketing educativo de promoción							
12	Dispone de una gran capacidad de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Está satisfecho con la labor de sus colegas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Se propone y apoya proyectos innovadores en beneficio de su institución	✓		✓		✓		
15	Los directivos de la institución consideran los recursos humanos y financieros.	✓		✓		✓		
16	La misión, visión y objetivos institucionales son coherentes con la política educativa nacional.	✓		✓		✓		
17	El personal docente, jerárquico y/o administrativo cumple con las funciones establecidas en el MOF(Manual de Organización y Funciones)	✓		✓		✓		
18	El director es reconocido por la atención que brinda a los usuarios.	✓		✓		✓		
19	Contribuyo en la realización de los grandes objetivos estratégicos del centro	✓		✓		✓		



DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA		Si	No	Si	No	Si	No
20	El nivel de enseñanza en su Institución es de calidad.	✓		✓		✓	
21	La formación profesional del director es idónea para la función que desempeña.	✓		✓		✓	
22	Los criterios de evaluación que se aplica en su Institución son coherentes con la política educativa nacional.	✓		✓		✓	
23	El PEI (Proyecto Educativo Institucional) responde a las demandas educativas regionales y locales.	✓		✓		✓	
24	Las orientaciones pedagógicas que promueven el aprendizaje son integrales, claras y precisas.	✓		✓		✓	
25	Aplica técnicas y estrategias de evaluación	✓		✓		✓	
26	Genera actividades evaluativas grupales	✓		✓		✓	
27	Es imparcial a la hora de evaluar	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: CLIMA INSTITUCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
28	Se promueve las relaciones interpersonales con la comunidad	✓		✓		✓	
29	La institución se identifica con las necesidades de la comunidad	✓		✓		✓	
30	Se promueve la participación en las actividades comunales.	✓		✓		✓	
31	Se contempla en su Plan Anual de Trabajo (PAT) alguna labor social.	✓		✓		✓	
32	La comunidad participa en las actividades educativas de la institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CHACON SANCHEZ HERDUTO DNI: 08600198

Especialidad del validador: METODOLOGIA INVESTIGADOR

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

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

07 de julio del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ESCOLAR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 De estructura y procesos							
1	La institución cuenta con una estructura formal definida que permite el manejo de las diferentes áreas	✓		✓		✓		
2	Los indicadores con que la institución mide mi gestión son inadecuados	✓		✓		✓		
3	Los procedimientos para verificar el cumplimiento de los objetivos en las tareas que me son asignadas facilitan los procesos	✓		✓		✓		
4	La comunicación entre docentes y administrativos, dificulta mi labor dentro de la institución	✓		✓		✓		
5	Las tareas y funciones que me asigna la institución son claras y planificadas.	✓		✓		✓		
6	Las políticas internas de la institución, carecen de precisión y confiabilidad	✓		✓		✓		
7	El seguimiento respecto a la organización y planificación de las tareas que me son encomendadas es adecuado	✓		✓		✓		
8	La institución no facilita mecanismos que me aporten al logro de los objetivos propuestos	✓		✓		✓		
9	El grado de disciplina que existe en la institución facilita la realización de mi trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Infraestructura	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las condiciones físicas de los espacios (iluminación, niveles de ruido y	✓		✓		✓		

	V ventilación) son inadecuadas para la realización de mi trabajo.						
11	Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) facilitan el desempeño de mis funciones	✓		✓		✓	
12	Los elementos necesarios para la realización de mi trabajo no se encuentran disponibles (elementos de oficina, computadores, impresoras y fotocopias).	✓		✓		✓	
13	Dispongo de los materiales didácticos necesarios para preparar y orientar mis clases.	✓		✓		✓	
14	El servicio de cafetería y restaurante no cumple con mis expectativas.	✓		✓		✓	
15	La planta física de la institución se adapta a las normas básicas de seguridad en situaciones de emergencia	✓		✓		✓	
16	Los espacios y materiales que la institución pone a mi disposición para el desarrollo de las clases son insuficientes y poco pertinentes.	✓		✓		✓	
17	Los espacios físicos le permiten la sana recreación y esparcimiento.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3 Toma de decisiones	Si	No	Si	No	Si	No
18	Las decisiones tomadas por el equipo directivo de la institución carecen de pertinencia.	✓		✓		✓	
19	Para el desempeño de mi trabajo cuento con autonomía.	✓		✓		✓	
20	El apoyo de mis coordinadores para emprender iniciativas que aporten al desempeño de mi trabajo es insuficiente.	✓		✓		✓	
21	Participó activamente en la toma de decisiones que afectan el cumplimiento de mis funciones y/o tareas.	✓		✓		✓	
22	La institución carece de oportunidades donde puedo participar y aportar en las decisiones relacionadas con	✓		✓		✓	

	el desarrollo de mi trabajo.						
23	Confío en las decisiones tomadas dentro de la institución.	✓		✓		✓	
24	Las decisiones que se toman en la institución desconocen las implicaciones que pueden tener para los docentes.	✓		✓		✓	
25	La institución toma decisiones y es consciente de los riesgos que cada una conlleva.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No
26	Las relaciones con colegas de áreas y niveles escolares diferentes al mío carecen de respeto.	✓		✓		✓	
27	El nivel de interacción con mis colegas me permite compartir experiencias y mejorar mis prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓	
28	La institución no promueve equipos de trabajo que me aportan al cumplimiento de los objetivos propuestos.	✓		✓		✓	
29	En los equipos de trabajo donde participo mis opiniones son valoradas.	✓		✓		✓	
30	La institución no facilita espacios para la identificación y resolución de conflictos.	✓		✓		✓	
31	Mis colegas me tratan con respeto.	✓		✓		✓	
32	He sentido alguna manifestación de discriminación por parte de mis colegas en el último año.	✓		✓		✓	
33	La comunicación de las directivas hacia los docentes es confiable.	✓		✓		✓	
34	La relación con mis jefes carece de empatía.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5: Compensación y reconocimiento	Si	No	Si	No	Si	No
35	La política de remuneración de la institución está acorde con mis expectativas.	✓		✓		✓	
36	La correspondencia entre mi remuneración salarial y las responsabilidades que me son encomendadas es inequitativa.	✓		✓		✓	

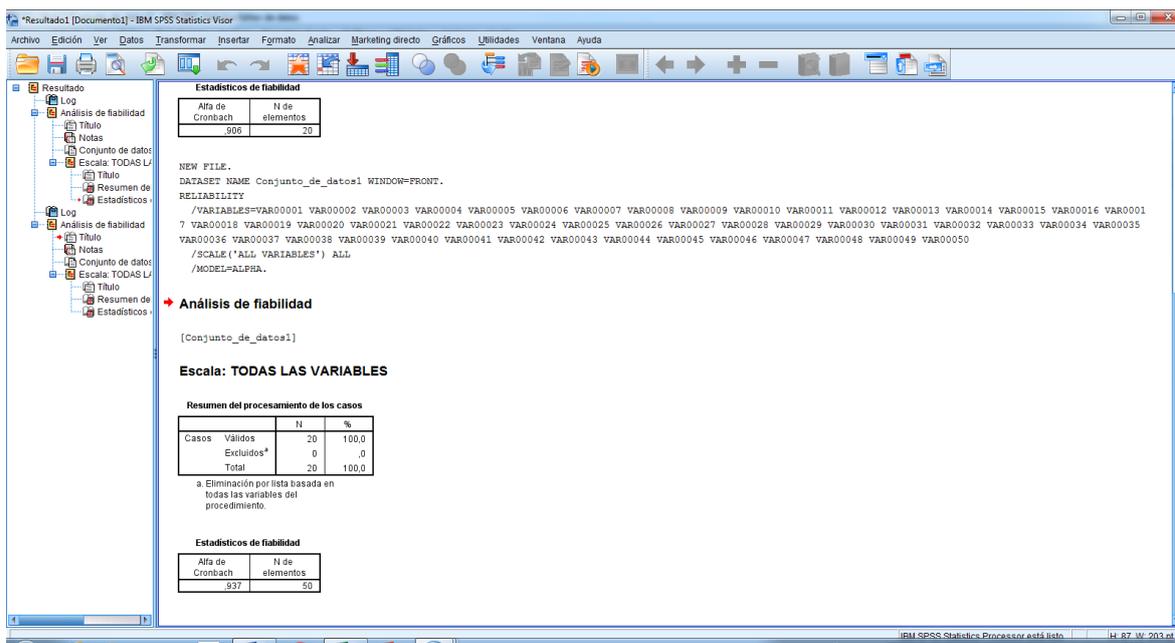
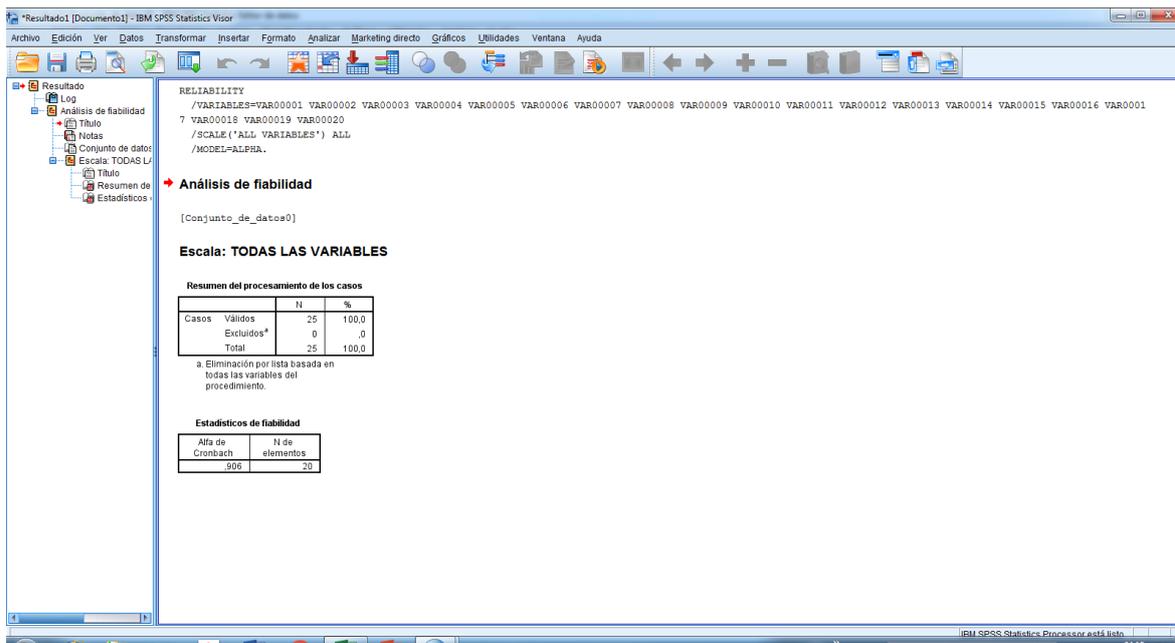
37	Existe equidad entre mi remuneración salarial y mi formación académica.	✓		✓		✓	
38	En comparación con otras instituciones educativas en puestos similares al mío considero que mi remuneración es inadecuada.	✓		✓		✓	
39	Los tiempos y responsabilidades asignadas permiten un equilibrio entre mi vida personal y laboral.	✓		✓		✓	
40	No existen mecanismos de reconocimiento para los docentes que se desempeñan de manera sobresaliente.	✓		✓		✓	
41	Existe y se ejecuta un plan continuo de capacitación que me permite actualizarme para el mejor desempeño de mis funciones.	✓		✓		✓	
42	La institución carece de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para los docentes.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 6: Sentido de pertenencia	Si	No	Si	No	Si	No
43	Considero que esta institución es un buen lugar para trabajar.	✓		✓		✓	
44	Me siento insatisfecho con el trabajo que realizo.	✓		✓		✓	
45	Me siento realizado profesionalmente respecto a mi labor docente.	✓		✓		✓	
46	Mi trabajo y compromiso con la institución, no es valorado por los directivos.	✓		✓		✓	
47	Me siento identificado con los valores de esta institución educativa.	✓		✓		✓	
48	Mi trabajo y compromiso con la institución, no es valorado por los demás miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
49	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓	
50	Mi compromiso con las metas de la institución es bajo.	✓		✓		✓	

Anexo 4 Base de datos y resultados de prueba de confiabilidad

Base datos: Gestión institucional

N°	Liderazgo directivo							Planificación estratégica					Evaluación de la gestión educativa							Clima institucional						
	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	It15	it16	It17	it18	it19	It 20	It21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It28	It29	It30	It31	It32
1	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	3	5	4	4	3	5
6	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
8	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
9	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	5	4	5	3	5	3	5	3	4	5	5	3
12	2	1	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	5	3	2	4	3	4
13	3	5	5	2	4	5	2	4	4	3	3	5	2	4	4	5	2	4	4	4	3	3	5	2	4	4
14	5	3	5	4	4	5	4	4	1	5	3	5	4	4	4	5	4	1	4	1	5	3	5	4	4	1
15	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4
16	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3
17	4	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	2	2	4	3	4	2	4	5	3	4	3	2	4
18	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5
19	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5
20	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5
21	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5
22	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
23	2	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5
24	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
25	5	4	3	5	2	3	5	2	5	3	3	3	5	2	2	3	5	5	2	5	3	3	3	5	2	5

Datos Clima escolar																																																								
N°	Estructura y procesos									Infraestructura								Toma de decisiones							Relaciones interpersonales							Compensación y reconocimiento							Sentido de pertenencia																	
	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	it31	it32	it33	it34	it35	it36	it37	it38	it39	it40	it41	it42	it43	it44	it45	it46	it47	it48	it49	it50						
1	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5			
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4			
4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
5	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	3	5	5	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	3	5
6	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
8	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5		
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
11	5	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	5	3		
12	5	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	2	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	3	2	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4			
13	3	3	2	4	4	3	3	5	5	2	4	5	2	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	5	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	5	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4			
14	5	3	4	4	1	1	5	3	5	4	4	5	4	4	1	5	3	5	4	5	3	4	1	5	3	4	4	4	5	4	1	4	5	3	4	1	1	5	3	4	4	4	5	4	1	4	5	3	4	1	4	1	4			
15	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4			
16	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3		
17	5	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	5	3	2	4	5	3	3	2	2	4	3	4	3	5	3	2	4	4	5	3	3	2	2	4	3	4	3	5	3	2	4	4	3	2	4		
18	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5			
19	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5		
20	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	
21	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5		
22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5		
23	5	5	2	5	5	3	2	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5			
24	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	
25	3	3	5	2	5	3	5	4	3	5	2	3	5	2	5	3	3	3	5	3	3	2	5	3	3	5	2	2	3	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	5	2	2	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	2	5	



Anexo 5 Base de datos y resultados de contrastación de hipótesis

Base datos: Gestión institucional																										
Liderazgo directivo							Planificación estratégica						Evaluación de la gestión educativa							Clima institucional						
N°	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	It15	it16	It17	it18	it19	It 20	It21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It28	It29	It30	It31	It32
1	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	3	5	4	4	3	5
6	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
8	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
9	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	5	4	5	3	5	3	5	3	4	5	5	3
12	2	1	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	5	3	2	4	3	4
13	3	5	5	2	4	5	2	4	4	3	3	5	2	4	4	5	2	4	4	4	3	3	5	2	4	4
14	5	3	5	4	4	5	4	4	1	5	3	5	4	4	4	5	4	1	4	1	5	3	5	4	4	1
15	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4
16	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3
17	4	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	2	2	4	3	4	2	4	5	3	4	3	2	4
18	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5
19	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5
20	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5
21	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5
22	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
23	2	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5
24	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5

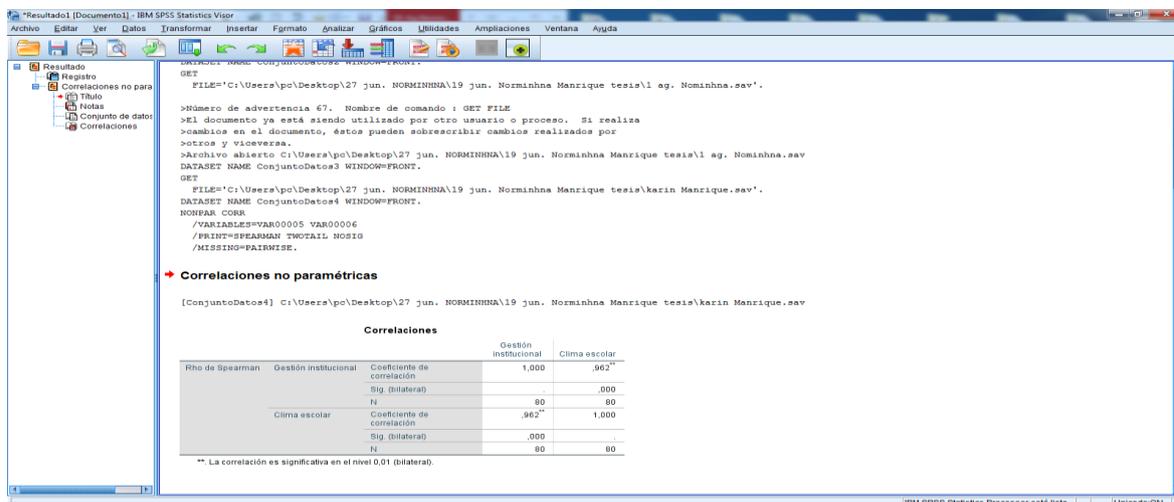
25	5	4	3	5	2	3	5	2	5	3	3	3	5	2	2	3	5	5	2	5	3	3	3	5	2	5
26	1	5	5	4	3	5	4	3	5	4	2	5	4	3	3	5	4	5	3	5	4	2	5	4	3	5
27	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4
28	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
29	2	1	4	3	1	4	3	1	4	5	3	4	3	1	1	4	3	4	1	4	5	3	4	3	1	4
30	2	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	3	4	4	3	5
31	4	3	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5
32	4	4	5	5	1	5	5	1	4	5	5	5	5	1	1	5	5	4	1	4	5	5	5	5	1	4
33	3	3	4	4	1	4	4	1	4	3	5	4	4	1	1	4	4	4	1	4	3	5	4	4	1	4
34	1	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	5	3	1	4	4	3	5	3	5	4	4
35	1	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	5	5	5	3	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
37	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4
38	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	3	1	4	3	3	3	4	5	5	3	5	3	4	5
41	4	3	2	1	2	2	1	2	4	3	4	5	3	4	2	2	1	4	2	4	3	4	5	3	2	4
42	4	3	3	5	5	3	5	5	2	4	4	3	3	3	5	3	5	4	5	2	4	4	3	3	5	2
43	3	1	5	3	5	5	3	5	4	4	1	5	3	5	5	5	3	3	5	4	4	1	5	3	5	4
44	2	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	2	4	5	4	4	3	5	4	5
45	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	1	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5
46	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	5	3	4	3
47	1	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	3	3	5	4	4	1	5	3	5	5	3	3	5	3
48	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
49	1	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	1	5	5	4	5	4	3	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
52	4	3	2	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	2	5	5	5	5	5	2
53	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5

54	3	3	5	4	3	5	4	3	5	2	5	3	3	3	3	5	4	3	3	5	2	5	3	3	3	5	
55	3	4	1	5	5	1	5	5	4	3	5	4	2	4	5	1	5	3	5	4	3	5	4	2	5	4	
56	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	1	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	
57	5	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	
58	4	3	2	1	4	2	1	4	3	1	4	5	3	4	4	2	1	4	4	3	1	4	5	3	4	3	
59	2	5	2	3	4	2	3	4	4	3	5	4	3	2	4	2	3	2	4	4	3	5	4	3	4	4	
60	5	4	4	3	5	4	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	
61	3	4	4	4	5	4	4	5	5	1	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	1	4	5	5	5	5	
62	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	3	5	2	4	3	3	3	4	4	1	4	3	5	4	4	
63	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4	5	1	1	4	5	3	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	
64	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
65	5	5	3	3	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
66	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
67	1	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	5	3	1	4	4	3	5	3	5	4	4	
68	1	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	5	5	5	3	5	
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
70	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4
71	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
73	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	3	1	4	3	3	3	4	5	5	3	5	3	4	5	
74	4	3	2	1	2	2	1	2	4	3	4	5	3	4	2	2	1	4	2	4	3	4	5	3	2	4	
75	4	3	3	5	5	3	5	5	2	4	4	3	3	3	5	3	5	4	5	2	4	4	3	3	5	2	
76	3	1	5	3	5	5	3	5	4	4	1	5	3	5	5	5	3	3	5	4	4	1	5	3	5	4	
77	2	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	2	4	5	4	4	3	5	4	5	
78	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	1	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	
79	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	5	3	4	3	
80	1	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	3	3	5	4	4	1	5	3	5	5	3	3	5	3	

41	5	3	1	2	4	4	4	3	2	1	2	2	1	2	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	2	1	4	2	2	1	4	3	3	4	4	4	4	3	2	1	4	2	2	1	4	3	3	4	4	4			
42	3	3	5	5	2	3	4	3	3	5	5	3	5	5	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	4	3	4			
43	5	3	3	5	4	5	3	1	5	3	5	5	3	5	4	4	1	5	3	4	1	5	3	1	5	3	5	5	5	3	3	3	4	1	5	3	3	1	5	3	5	5	5	3	3	3	4	1	5	3			
44	3	5	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	2	5	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	2	5	4	4	4	2				
45	5	5	4	5	5	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	1	3	5	5	4	1	5	5	4	3	5	5	3	1	3	3	5	5	4	1	5	5	4	3	5	5	3	1	3			
46	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	5	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3			
47	3	3	4	5	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	3	1	3	4	4	4	1	3	5	5	3	1	1	3	4	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	1			
48	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5		
49	4	3	5	5	5	4	1	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	1	5	3	5	4	5	3	5	1	3	4	5	4	1	1	5	3	5	4	5	3	5	1	3	4	5	4	1			
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
52	5	5	4	5	2	5	4	3	2	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
53	5	5	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	4	5	5	3	3	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	3			
54	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	3	5	4	3	5	2	5	3	3	2	5	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	2	5	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	2	5	3	3				
55	4	2	5	5	4	4	3	4	1	5	5	1	5	5	4	3	5	4	2	3	5	4	2	3	5	4	1	5	4	3	2	3	5	4	3	3	4	1	5	4	5	1	5	3	3	4	1	5	4	3			
56	3	4	5	3	4	1	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	1	4	3	5	5	1	3	5	5	4	4	5	4	1	4	4	3	5	5	1	3	5	5	4	4	5	4	1	4			
57	4	4	3	4	4	3	5	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	5	5	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	5			
58	4	3	1	4	3	4	4	3	2	1	4	2	1	4	3	1	4	5	3	1	4	4	4	3	2	1	4	4	2	1	4	3	1	4	4	4	4	3	2	1	4	4	2	1	4	3	1	4	4	4			
59	5	3	3	4	4	2	2	5	2	3	4	2	3	4	4	3	5	4	3	3	5	2	2	5	2	3	2	4	2	3	2	3	3	5	2	2	2	5	2	3	2	4	2	3	2	3	3	5	2	2			
60	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
61	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	1	4	5	5	1	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	1	4	4	3		
62	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	3	5	1	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	5	1	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	5	1	4	2	3			
63	1	1	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4	5	1	1	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	5	5	1	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	1	4	5	4	5			
64	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
65	5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5					
66	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
67	3	5	3	4	4	3	1	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	5	3	5	3	1	5	5	3	3	4	5	3	1	5	3	5	3	1	1	5	5	3	3	4	5	3	1	5	3	5	3	1			
68	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
69	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
70	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3		
71	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
73	5	3	3	4	5	1	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	1	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	5	3	1	3			
74	5	3	1	2	4	4	4	3	2	1	2	2	1	2	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	2	1	4	2	2	1	4	3	3	4	4	4	4	3	2	1	4	2	2	1	4	3	3	4	4	4			
75	3	3	5	5	2	3	4	3	3	5	5	3	5	5	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	4	3	4			
76	5	3	3	5	4	5	3	1	5	3	5	5	3	5	4	4	1	5	3	4	1	5	3	1	5	3	1	5	3	5	5	5	3	3	3	4	1	5	3	3	1	5	3	5	5	5	3	3	3	4	1	5	3
77	3	5	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	2	5	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	2	5	4	4	4	2				
78	5	5	4	5	5	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	1	3	5	5	4	1	5	5	4	3	5	5	3	1	3	3	5	5	4	1	5	5	4	3	5	5	3	1	3			
79	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3				
80	3																																																				

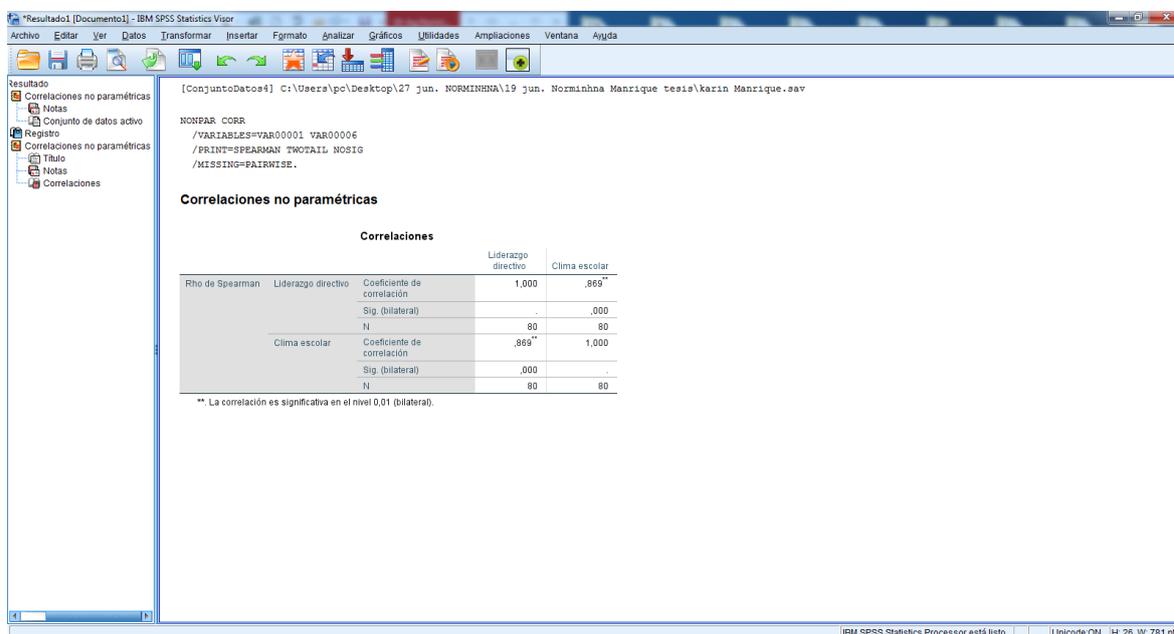
Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018.



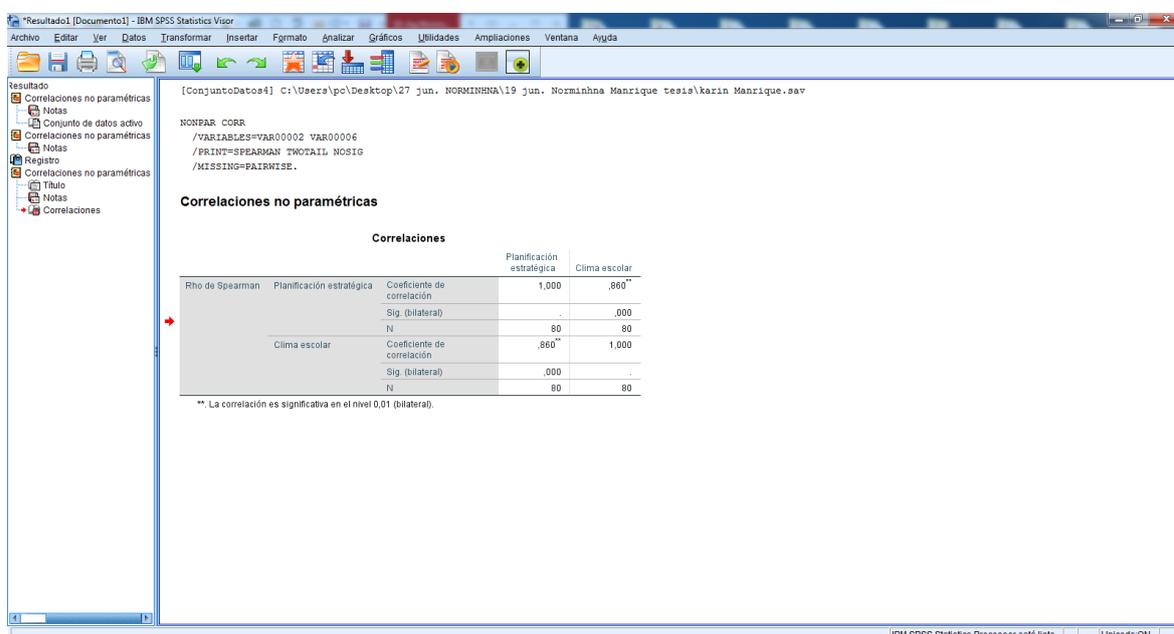
Hipótesis específica1

Existe relación significativa entre liderazgo directivo y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018



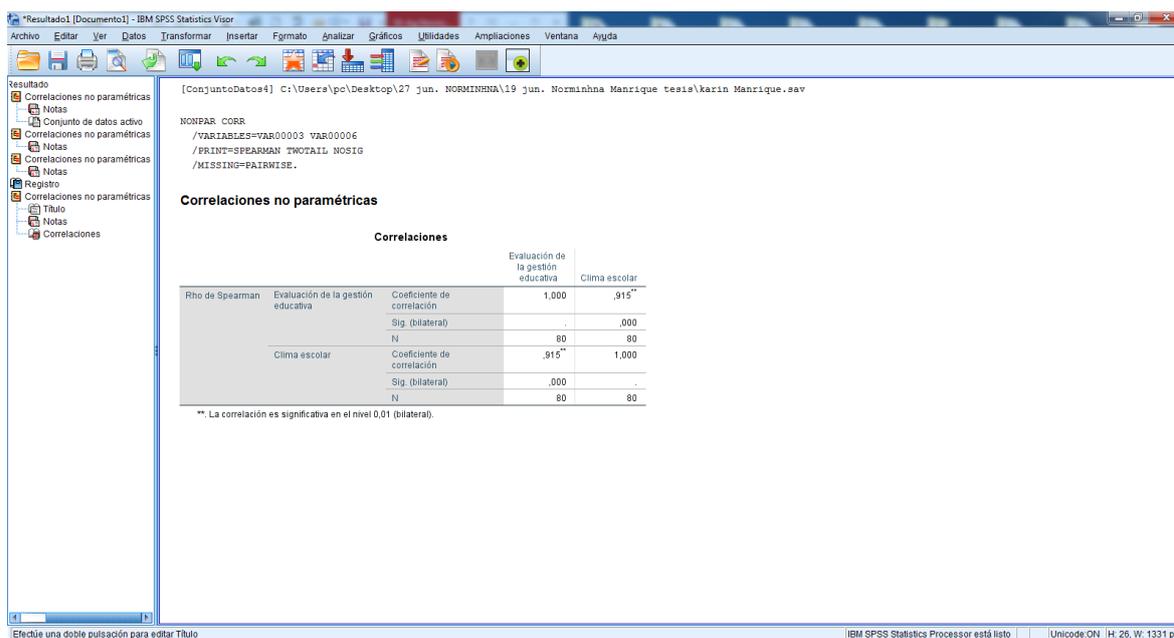
Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018



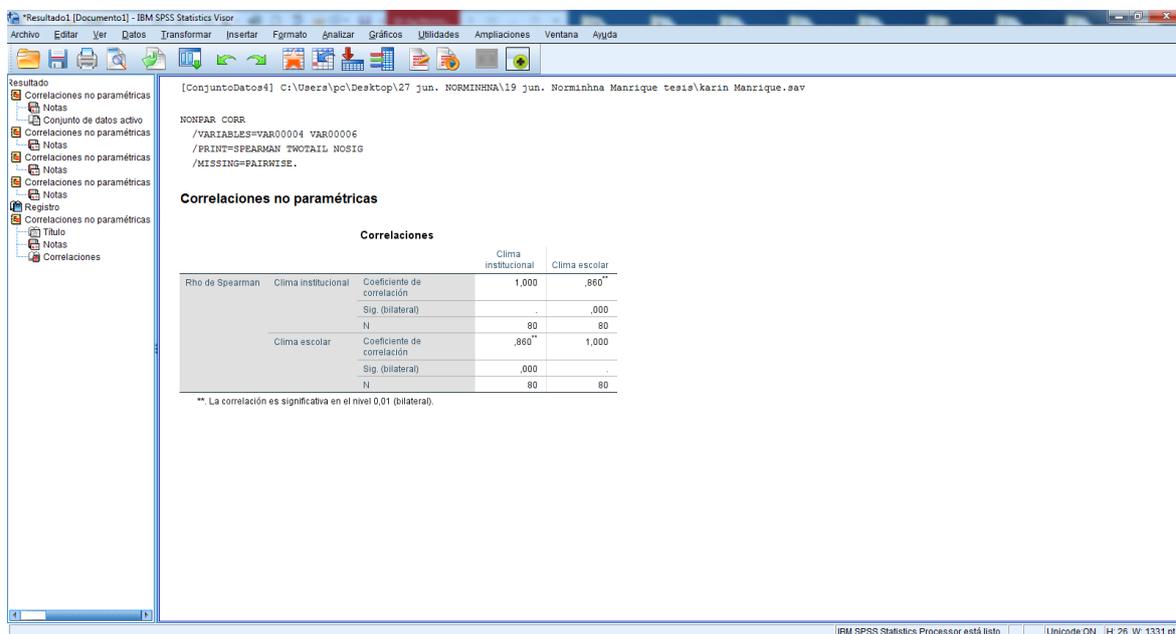
Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la evaluación de la gestión educativa y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018



Hipótesis específico 4

Existe relación significativa entre el clima institucional y el clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018



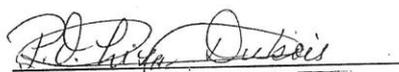


Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Paula Viviana Liza Dubois, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Gestión institucional y clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy, San Martín de Porres, 2018" de la estudiante Norminhna Karin Manrique Pichú; y habiendo sido capacitada e instruida en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado 11% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 25 de Agosto del 2018



Paula Viviana Liza Dubois

DNI: 08485754

feedback studio Gestión Institucional y clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018 -- /0 2 de 27 >

Resumen de coincidencias

11 %

1	Entregado a Universida...	10 % >
2	es.alidshare.net Fuente: es.alidshare.net	1 % >
3	www.universitariamejora...	1 % >

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión institucional y clima escolar en la Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de Porres, 2018

TESIS PARA OPTAR DEL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en administración de la educación

AUTORA:
Br. Norminha Karín Manrique Pichú

Página: 1 de 64 Número de palabras: 5540 Text-only Report High Resolution



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)

Marrigue Pichú Norminhna Karín

D.N.I. : 20040631

Domicilio : Las Gardenias H2 B14 lot 17

Teléfono : Fijo : 354 2844 Móvil : 959577494

E-mail : norminhna.kmp@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

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

Título de la tesis:

Gestión Institucional y Clima escolar en la
Institución Educativa Augusto Salazar Bondy San Martín de
Porres - 2018

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 09/02/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

LA ESCUELA DE POS GRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

NORMINHA KARIN MANRIQUE PICHÚ

INFORME TITULADO:

GESTIÓN INSTITUCIONAL Y CLIMA ESCOLAR EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA AUGUSTO SALAZAR BONRY SAN MARTÍN
DE PORRES.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

SUSTENTADO EN FECHA: 8 DE NOVIEMBRE 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA.



[Firma]
CRONOGRAMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN