



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y gestión educativa desde la
percepción docente de instituciones educativas públicas,
nivel secundario - Comas**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Br. Edgar Hugo Ccorahua Alvaro

ASESOR:

Mgtr. Eliana Castañeda Núñez

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2015



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, siendo las 4:00:00 PM del día 11 de junio de 2015, a mérito de la R.D. N° 2020-2015-UCV-L-EPG, de fecha 8 de junio de 2015, se dio inicio a la sustentación de la tesis titulada:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, NIVEL SECUNDARIA - COMAS”

Presentado por:

- **CCORAHUA ALVARO EDGAR HUGO**

Ante el jurado evaluador conformado por los docentes:

- PRESIDENTE	:	Dr. Angel Salvatierra Melgar
- SECRETARIO	:	Mgtr. Wilber Manzaneda Gutierrez
- VOCAL	:	Mgtr. Eliana Castañeda Núñez

Concluida la sustentación, los miembros del jurado dictaminan:

Aprobar por mayoría

Siendo las 5:00:00 PM se dio por concluido el presente acto, firmando los miembros del jurado evaluador.

Dr. Angel Salvatierra Melgar
PRESIDENTE

Mgtr. Wilber Manzaneda Gutierrez
SECRETARIO

Mgtr. Eliana Castañeda Núñez
VOCAL

Dedicatoria:

A mis padres, hermanos, esposa e hijos por su apoyo incondicional al esfuerzo, sacrificio y perseverancia en este Camino que nos llevará al éxito.

Agradecimiento:

A la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y a la Universidad César Vallejo por la formación profesional recibida.

A mis profesores de la maestría por sus sabias enseñanzas.

A mis compañeros de la universidad César Vallejo por permitirme compartir grandes momentos de aprendizaje mutuo.

A los profesores de las diversas instituciones educativas del Distrito de Comas por su colaboración en el desarrollo de esta investigación.

Declaración de autenticidad

Yo, Edgar Hugo Ccorahua Álvaro, identificado con DNI 09982742 estudiante del Programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada “El clima organizacional y la gestión educativa según la percepción del docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Comas – Lima” presentado en 114 folios para la obtención del grado académico profesional de Maestro es de mi autoría.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, Marzo del 2015.

Edgar Hugo Ccorahua Alvaro
DNI. 09982742

Presentación

En cumplimiento las exigencias formales de la Universidad César Vallejo, presento a consideración de la escuela de Postgrado la investigación titulada:

“El clima organizacional y la gestión educativa según la percepción del docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Comas – Lima”.

Conducente a la obtención del Grado Académico de maestro en docencia y gestión educativa. Esta investigación descriptiva correlacional constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. Considero que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar medidas correctivas que favorezcan a la mejora de la calidad educativa.

La investigación se inicia con la introducción donde se describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que nos dan el punto de partida a este trabajo, la segunda parte se denomina marco metodológico, la tercera describe los resultados, en la cuarta sección presentamos la discusión, en la quinta parte se presentan las conclusiones, en la sexta sección las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

El autor

Índice

Carátula	I
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
I. Planteamiento del problema	14
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Formulación del problema	17
1.3. Justificación, relevancia y contribución	17
1.3.1. Teórica	17
1.3.2. Metodológica	18
1.3.3. Social	18
1.4. Objetivos	18
1.4.1. Objetivo General	18
1.4.2. Objetivos Específicos	18
II. Marco referencial	20
2.1. Antecedentes	21
2.1.1. Antecedentes Nacionales	21
2.1.2. Antecedentes Internacionales	23
2.2. Marco teórico	25
2.3. Perspectiva teórica	40
III. Hipótesis y variables	46
3.1. Hipótesis	47
3.1.1. Hipótesis General	47

3.1.2. Hipótesis Específicas	47
3.2. Identificación de variables	47
3.3. Descripción de variables	47
3.3.1. Definición conceptual	47
3.3.2. Definición operacional	48
3.4. Operacionalización de variables	48
IV. Marco metodológico	50
4.1. Tipo de investigación	51
4.2. Población, muestra y muestreo	52
4.3. Criterios de selección	53
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
4.5. Validación y confiabilidad del instrumento	55
4.6. Procedimientos de recolección de datos	56
4.7. Métodos de análisis e interpretación de datos	57
4.8. Consideraciones éticas	58
V. Resultados	59
5.1. Presentación de resultados (descriptivos)	60
5.2. Contrastación de hipótesis	62
VI. Discusión	67
VII. Conclusiones	72
VIII. Recomendaciones	74
IX. Referencias bibliográficas	76
Anexos	79

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable Clima organizacional	49
Tabla 2 Operacionalización del variable gestión educativa	49
Tabla 3 Población de estudio	52
Tabla 4 Muestra de estudio	53
Tabla 5 Confiabilidad de las variables	56
Tabla 6 Baremos de la variable clima organizacional	57
Tabla 7 Baremos de la variable gestión educativa	58
Tabla 8 Descripción del clima organizacional	60
Tabla 9 Descripción de la gestión educativa	61
Tabla 10 Nivel de correlación entre las variables Clima organizacional y gestión educativa	62
Tabla 11 Nivel de correlación entre las variables Clima organizacional y gestión administrativa	63
Tabla 12 Nivel de correlación entre las variables Clima organizacional y gestión institucional	64
Tabla 13 Nivel de correlación entre las variables Clima organizacional y gestión pedagógica	65
Tabla 14 Nivel de correlación entre las variables Clima organizacional y gestión comunitaria	66

Índice de figuras

Figura 1 Frecuencia del clima organizacional	60
Figura 2 Frecuencia de la gestión educativa	61

Resumen

A continuación presentamos una síntesis de la investigación El clima organizacional y la gestión educativa según la percepción del docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito de Comas – Lima. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre los el clima organizacional y la gestión educativa de la muestra estudiada.

La investigación es de tipo básico, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra fue intencional y estuvo conformada por 170 docentes de las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas – 2010. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de clima organizacional y de gestión educativa. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 20).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho=0,893$, interpretándose como alta relación, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la gestión educativa.

Palabras claves: Clima organizacional, gestión educativa.

Abstract

The following is a summary of the organizational climate research and educational management as perceived by the teachers in public secondary educational institutions at the district of Comas - Lima. The aim of the research was aimed to determine the relationship between organizational climate and educational management of the studied sample.

The research is basic type, the level is descriptive correlational design used is not experimental, cross-sectional. The sample was intentional and consisted of 170 teachers in public secondary educational institutions - Comas - 2010. To collect data, used instruments like organizational climate and educational management were used. Data processing was performed using SPSS software (version 20).

Made descriptive analysis and correlation through Spearman Rho coefficient, with a score of $Rho = 0.893$, interpreted as a high ratio, with $p = 0.00$ ($p < 0.05$), with which the null hypothesis is rejected at Thus the results indicate that there is a direct and significant relationship between organizational climate and educational management.

Keywords: Organizational climate, educational management.

Introducción

La motivación para el desarrollo de este estudio, nace de los problemas que tiene la gestión pedagógica en relación al Clima organizacional en docentes de las instituciones educativas, de este modo el clima organizacional es definido como un conjunto de características que describen a la organización y la distinguen de otra; las que son relativamente permanentes en el tiempo y ejercen influencia en el comportamiento de las personas que la componen (Silva, 1992). Por otro lado la gestión puede entenderse como el sistema de actividades estratégicas y planificadas que se realizan guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para lograr determinados fines o metas. Estos fines, metas o propósitos, pueden ser perseguidos por personas, instituciones, y empresas tanto públicas como privadas (Carrasco, 2009, p. 49).

El trabajo de investigación se organiza en: El capítulo I corresponde al problema de investigación y contiene el planteamiento del problema, la formulación del problema, la justificación, las limitaciones, los antecedentes y los objetivos. El capítulo II aborda el marco teórico, sobre las base de las variables materia de investigación: clima organizacional y gestión educativa. El capítulo III trata sobre el marco metodológico que comprende: las hipótesis, las variables, la metodología, el tipo de estudio, el diseño, la descripción de la población y muestra, el método de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos. El capítulo IV presenta los resultados a través de la descripción y la discusión. El capítulo V ofrece las conclusiones y sugerencias. El capítulo VI señala las referencias bibliográficas y finalmente se incluye en los anexos.

Considero que los resultados de este trabajo servirán para proporcionar información objetiva que permita a las autoridades de las instituciones educativas tomar acciones y decisiones de mejora en beneficio de los educandos, docentes y padres de familia.

I. Planteamiento del problema

1.1. Realidad problemática

“Los administradores de hoy están entendiendo que el principal activo de una organización no es ni su infraestructura ni sus equipos ni su dinero, sino su factor humano” (Louffat, 2005, p. 1)

La cita anterior, destaca la importancia que ha cobrado en la administración moderna, la preocupación por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y, por ende, su ambiente laboral. Entendiendo por ambiente laboral la continua relación que como equipo tienen todos y cada uno de los integrantes de una institución.

Hablar de clima organizacional es remontarnos a la cultura de una organización.

Según Alvarado (2003) formula un concepto de cultura organizacional con la cual compartimos: “La cultura Organizacional, incorpora la disposición de prácticas, valores, estándares, convenciones, (signos, imágenes, historia), tradiciones, propensiones, dialectos, confianzas y objetivos perfectos que son apropiados para la fuerza de trabajo de una sustancia y que reconoce una reunión o la asociación de diferentes elementos Similares ". Mientras tanto, incluye:”... estos componentes impactan el caminar institucional, caracterizan y reconocen el elemento, son compartidos por todos los individuos y generalmente son preconscientes, aunque algunos de ellos son inequívocos”. (p. 2)

Como podrá comprenderse, la cultura no es algo que se pueda crear, formar o adoptar de la noche a la mañana, más por lo contrario es un proceso que toma su tiempo, de allí que una vez logrado sea duradero y de carácter institucional.

Sin embargo, el Clima organizacional tiene que ver más con la percepción de la atmósfera laboral que cada uno de los integrantes de la misma organización tenga en un momento dado.

Para Alvarado: “...la atmósfera organizativa, es un total de observaciones que representa el nivel de cumplimiento o no, tanto del marco agregado, como de sus partes y que tiene resultados en la conducta laboral y, por consiguiente, en la idoneidad (y panorama) institucional ". (p. 3).

Sin lugar a duda la cultura organizacional, y por ende, el clima institucional, es hoy pieza clave para perseguir la eficiencia y competitividad de la organización.

Es un hecho observable que los empleados que se sienten realizados en su trabajo, ya sea porque son vistos como generosamente compensados o tratados, ya sea por el hecho de que escalan o aprenden, por decirlo claramente, a la luz del hecho de que la naturaleza en la que trabajan es el perfecto para construir sus capacidades, ellos son los que entregan y rinden más. Por otra parte, los trabajadores que se sienten ineficazmente remunerados, tratados inadecuadamente, atrapados en tareas repetitivas, incapaces de expandir los horizontes de cambio de su trabajo, o básicamente pasados por alto o desatendidos, son los individuos que rinden menos, es decir, son los más inútiles.

Estamos en su mayor parte listos para ver claramente lo que es lucrativo, encantador y estimulante para estar trabajando con una reunión de personas que se llevan bien, comprenden, transmiten, consideran, trabajan en la amistad y la colaboración, en el que cada uno se sienta respaldado por los demás y, sobre todo, que desde la labor que desempeñe, pueda sentirse importante en el logro de objetivos de la institución.

Si bien la preocupación por el clima organizacional se encuentra más relacionada con la administración privada que con la estatal, y más aún con las empresas que con las instituciones educativas, que se refleja con la escasa investigación que se encuentra al respecto, no deja de ser imprescindible para mejorar la productividad de los centros educativos, especialmente de los centros educativos estatales.

Esta productividad a la que nos referimos, "depende de la mejora pragmática de la lealtad del consumidor (padres: alumnos). Organice cada movimiento hacia el cliente utilizando los parámetros de calidad de todo el procedimiento, cambiando la administración comercial en un calendario diario. Para esto, es importante:

"Decidir los requisitos de los clientes, el nivel de cumplimiento que le da a la oposición, la capacidad de lograr mejores resultados". (Correa De La Molina, 2005, p. 4).

Esto nos lleva a reflexionar y preguntarnos ¿Cómo se encuentra desarrollando el Clima Organizacional y la Gestión Educativa en nuestras Instituciones educativas?, para contestarnos bastaría con echar una mirada a nuestro alrededor y ver los resultados que estamos logrando. Totalmente

desalentadores; por lo que la presente investigación pretende determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión educativa.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional con la Gestión Educativa de la observación del maestro de IE, nivel secundario - Comas?

1.2.2 Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Qué vínculo hay con el clima organizacional y la gestión administrativa de la observación del maestro de IE públicas, nivel secundario - Comas?

Problema específico 2

¿Qué relación hay con el clima organizacional y la gestión institucional desde la observación del maestro de IE públicas, nivel secundario - Comas?

Problema específico 3

¿Qué relación hay con el clima organizacional y la gestión pedagógica desde la observación del maestro de IE públicas, nivel secundario - Comas?

Problema específico 4

¿Qué relación hay con el clima organizacional y la gestión comunitaria desde la observación del maestro de IE públicas, nivel secundario - Comas?

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación teórica

La presente investigación es necesaria para las Instituciones Educativas por que el estudio no se limita a describir, sino que, además, nos permite inferir de sus resultados hacia poblaciones mayores; además permitió conocer y establecer los niveles de calidad del alumno del fundamento instructivo, futuro líder, un similar que agregará a la iluminación o seguridad de lo arriesgado de la atmósfera jerárquica y de la administración instructiva; además, el resultado permitió tener una visión razonable y caracterizada sobre el nivel alcanzado de los educadores en la medida en que el desarrollo de los profesionales.

Del mismo modo, cuando se adquieren resultados sobre la conexión entre los dos factores, los especialistas pueden establecer opciones con un objetivo final específico para seguir adelante el clima organizacional y la gestión educativa.

1.3.2 Justificación metodológica

El presente estudio se recomienda al hecho de que se agregará al sistema hipotético y el aprendizaje de los factores y las medidas, lo que tendrá repercusiones para ayudar a nuestros instructores, alumnos y la sociedad en general.

1.3.3 Justificación social

El Perú hay dificultades de calidad, si vemos las escalas de aprendizaje como un valor indicativo y es sabido de que el Clima Organizacional y la gestión Educativa son elementos principales para el desarrollo de una Institución Educativa, y por consiguiente se debe procurar la existencia de lazos que unan esfuerzos con miras a alcanzar los objetivos institucionales.

1.4 Objetivos

El estudio está planteado para contestar las preguntas del problema general y sus respectivos problemas específicos, plantea los siguientes objetivos.

1.4.1 Objetivo general

Definir el vínculo que hay con el Clima Organizacional y la Administración educacional de la observación del maestro de IE públicas, nivel secundario – Comas.

1.4.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar el vínculo que hay con el clima organizacional y la gestión administrativa de la observación del maestro IE públicas, nivel secundario – Comas.

Objetivo específico 2

Determinar el vínculo que hay con el ambiente organizativo y la administración de la observación docente de IE públicas, nivel secundario – Comas.

Objetivo específico 3

Definir el vínculo con el ambiente organizativo y la administración pedagógica desde la observación del maestro de IE públicas, nivel secundario – Comas.

Objetivo específico 4

Determinar el vínculo con el ambiente organizativo y la gestión comunitaria desde la percepción docente de IE públicas, nivel secundario – Comas.

II. Marco referencial

2.1 Antecedentes

Con referencia al clima organizacional y la gestión educativa se han encontrado las siguientes investigaciones:

2.1.1 Antecedentes nacionales

García (2008), hizo la investigación *La calidad de la administración académica autorizada y la demostración de la ejecución en la Unidad de Posgrado como lo indican los alumnos de estudios secundarios de la Facultad de Educación de la UNMSM*. El objetivo de la investigación fue decidir la conexión entre la naturaleza de la administración escolástica administrativa y la demostración de la ejecución en la Unidad de Posgrado como lo indicaron los subordinados de los patrones de la Facultad de Educación de la UNMSM, marco de tiempo 2007-I. El examen fue esencial, ilustrativo y correlacional (Entre la naturaleza de la Gestión Académico-Administrativa y el Desempeño Docente). El esquema fue no experimental, y el segmento transversal se utilizó a la luz del hecho de que los datos se recopilaron en un minuto solitario y en un tiempo solitario. La investigación no se limita a representar, sin embargo, además, nos permite inducir desde sus resultados hacia poblaciones más grandes. Trabajó con un ejemplo de 106 alumnos. La investigación se centra en la evaluación de los subordinados patronos, a quienes se conectó el estudio utilizando un instrumento solitario, es decir, una organización solitaria del instrumento de estimación, se utilizará el modelo Alpha (visualización de consistencia interior de Cronbach (1951)). Conclusiones: En cuanto a la especulación general: cómo el valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar eso. La naturaleza de la Gestión Académico-Administrativa se identifica fundamentalmente con la ejecución alentadora según lo indicado por los suplentes de la Facultad de Educación de la Unidad de Posgrado del marco de tiempo de la UNMSM 2007-I. Esta relación es digna de mención y alcanza un nivel aceptable de 37.5%.

Álvarez (2001), sustentó la tesis: *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*; es una investigación no experimental de tipo descriptivo-explicativo, utilizando para la recogida de datos un cuestionario tipo Likert (para los trabajadores) y un instrumento cualitativo, basado en guía de observación, cuestionarios y

encuestas, entrevistas y sondeos (para los pacientes); trabaja con una muestra de 320 encuestados, de los cuales 20 representan al universo del público interno (trabajadores) y 300 al universo del público externo (pacientes), de donde concluyó: Segundo: "La cultura organizacional del Instituto de Oftalmología (INO) es desequilibrada, (...) lo que ha desencadenado en los racimos de referencia que lo involucran, disposiciones convencionalistas, apresuradas y autoproteccionistas que se distinguen a través de pautas internas, culpa cuando se rompen las reglas, temor a respuestas, dependencia, conducta estereotipada, confusión calculada, temor a ser vilipendiado, ventaja y control, entre muchos otros ". Tercero: "(...) la protección contra el cambio es demostrada inequívocamente por el estilo de iniciativa ganadora en la asociación, esto no permite una plena conciencia de la importancia del avance social y el ajuste que debe existir entre las reuniones de referencia para volar creando un curso para el progreso. Todo el mundo lo sabe y las consultas aún nadie impulsa una verdadera campaña hacia el cambio que les permita trabajar en entornos de prueba, participativos y más dinámicos. En el caso de que los individuos restrinjan la transformación, es debido a esto establecido por la cultura del trabajo. Sexto: "Los ambientes administrativos tensas afectan el abandono de la facultad calificada alistada de la asociación a diferentes fuentes de trabajo". Décimo séptimo: "Los pacientes coinciden que (...) el mayor inconveniente que presentan los servicios que brinda el INO para ser calificado como excelente es: (...) el tratamiento de los profesores que trabajan específicamente con la población en general, esto implica que la atmósfera institucional afecta a los individuos desde el establecimiento y se refleja en la atención anunciada.

Trujillo (2003), realizó la tesis: *El clima organizacional en centros educativos estatales de Lima Metropolitana*, es una investigación de tipo descriptivo-comparativo, desarrollado en cinco instituciones, utilizando para la recogida de datos el Cuestionario Descriptivo de Clima Organizacional (CDCO) de Andrew Halpin y Don Croft (1962), (adaptado, aplicado y estandarizado por Álvaro Valenzuela Fuenzalida y Luis Onetto Lagomarsino, de la Universidad Católica de Valparaíso en Chile, durante los años de 1979 y 1980); trabaja con una muestra estadísticamente representativa de 120 profesores, entre hombres y mujeres y de un rango de edad de 21 a 58 años, de donde concluyó: Tercero: "Al hacer el análisis del Clima Organizacional con los primeros cuatro subtest (desunión,

interferencia, entusiasmo y amistad), se encontró que la conducta de los docentes de los Centros Educativos se caracteriza en su mayoría porque tienden a no ser unidos, solidarios y a presentar dificultades en manifestar su entusiasmo, haciendo problemáticas las relaciones interpersonales y considerando en general que las tareas extras interfieren en su trabajo, (...), respecto a los cuatro subtest restantes (distanciamiento, énfasis en el rendimiento, ejemplaridad y consideración), se identificó que los docentes perciben la conducta del Director de forma impersonal y distante, demostrando poca preocupación en su rendimiento y trabajo; así como también transmitiendo falta de motivación y liderazgo hacia su personal”.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Edel, García, y Casiano (2007), desarrollaron la investigación: *Efecto de la atmósfera de trabajo en el estado de ánimo de la responsabilidad institucional de los instructores del personal de método de enseñanza, sistema educativo de la Universidad Veracruzana, distrito de Xalapa*; es una investigación mixta, ya que trabajamos con puntos de vista, tanto subjetivos como cuantitativos, con un diseño correlacional, utilizando para la recogida de datos cuestionarios que responden a una escala tipo Likert: además de una entrevista semiestructurada; trabajan con una muestra estadísticamente representativa de 30 docentes para la aplicación de cuestionarios y de 20 docentes para el desarrollo de las entrevistas, de donde concluyeron: Primero: En la ocasión principal, y según el examen planteado sobre cómo las mediciones de la atmósfera funcional afectan la conducta de la responsabilidad institucional de los educadores, se presume que no hay un gran efecto en el estado de ánimo de la dedicación de los instructores hacia la personal de Pedagogía, en relación con los elementos: el apoyo del predominio rápido, la claridad de la parte, el compromiso individual, el reconocimiento, la salida de los propios sentimientos y el trabajo como una prueba. Las cualidades autoritarias de la Universidad Veracruzana, reflejadas a través de su Facultad de Pedagogía de Xalapa, le permiten ser reconocida como una asociación instructiva cuyo aire de trabajo no impacta por completo la responsabilidad que sus especialistas necesitan de ella, ya que los educadores otorgan un significado más notable al beneficios de trabajo adquiridos por ser una parte de él, en lugar del lugar de trabajo actual. Segundo: se determina, en

términos subjetivos y cuantitativos, que el pueblo de los profesores ve con buen humor la atmósfera de trabajo de la Facultad, que piensa en lo adaptable, genial y tranquilo; Curiosamente, una pequeña división de ellos considera que hay partes del lugar de trabajo que son importantes para abordar y que son correctas, ya que ven un clima de trabajo cuestionable, descrito por un trato desigual para los educadores y problemas en las conexiones relacionales. Tercero: con respecto a la responsabilidad institucional, en general, los educadores demuestran un gran estado mental de deber hacia la Facultad. Están muy contentos de tener un lugar con la Universidad Veracruzana, y de esta manera a la Facultad de Pedagogía, que depende de todos los beneficios de trabajo que adquieren. Además, dicen que una de sus mayores responsabilidades es con los alumnos. Por el contrario, los instructores en general no van a reuniones académicas o reuniones de instituto, lo que decide una irregularidad en dicha responsabilidad laboral.

Edel , García y Guzmán, (2007), desarrollaron la investigación: *influencia de los componentes de correspondencia, certeza, cooperación e inspiración en la atmósfera jerárquica de telebachilleratos en la región de Córdoba, Veracruz*, es una investigación combinada, ya que trabajamos con los puntos de vista, tanto subjetivos como cuantitativos, con un plan lógico, utilizando para la acumulación de encuestas de información que reaccionan a una escala de Likert, reunión semiorganizada y reunión de centro; trabajan con una muestra no probabilística intencional de 60 docentes para el desarrollo del cuestionario, 7 para el desarrollo del grupo focal y 1 para la entrevista semiestructurada, de donde concluyeron: Primero: se concluye que el clima organizacional , se ve positivamente por los profesores, el pasado en la excelencia de lograr una normal general de 3.1 en la escala conectada a ellos, que se colocó en el "gran" rango, en cualquier caso, independientemente de la forma en que la atmósfera jerárquica se considera decididamente en 3 de las 4 mediciones evaluadas, debe considerarse que el nivel adquirido no es alto, en relación con la estimación del puntaje más elevado de la escala que es 5 (alto) ". Tercero: la dimensión de inspiración mostró el mayor reconocimiento entre los maestros, en este sentido, se presume que el factor motivacional impacta la atmósfera autoritativa de telebachilleratos. Cuarto: en el factor de certeza, el resultado al que se llegó es que existe un discernimiento ideal con respecto a los educadores, por lo tanto, se infiere que

esta medida afecta los enfoques instructivos. Sexto: aludiendo al factor de cooperación, se presume que esto impacta de manera contraria en la atmósfera jerárquica. A pesar de que no se niega el apoyo de los educadores en su totalidad, se requiere una prima más notable para conectarse con la organización y dedicar tiempo adicional al avance de la misma.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Clima organizacional

Si bien el Clima Organizacional, como tal, no es un concepto nuevo, sí ha tomado gran importancia en los últimos tiempos por considerársele factor importante para lograr la eficacia institucional. Para dar a conocer las diferentes definiciones que sobre Clima Organizacional existen, hemos recurrido a las citas que diferentes autores señalan en sus investigaciones y otras recopiladas desde fuentes primarias.

Según Edel, García y Casiano (2007) concluyeron sobre clima organizacional lo siguiente:

El clima organizacional es una naturaleza generalmente duradera de la condición interna de una asociación que: a) encuentra a sus individuos, b) afecta su conducta b) puede ser representada en cuanto a las cualidades de una disposición específica de atributos (o disposiciones) de la asociación (p.18).

Merece decir que las reflexiones sobre la atmósfera jerárquica se concibieron en el campo de asociaciones empresariales distintas del campo instructivo, de todos modos hay componentes básicos en las dos situaciones, por ejemplo, estructuras y procedimientos autoritativos, por lo que la utilización de componentes hipotéticos y metodológicos es en eventos, fundamental.

Martín y Colbs (1999) afirman que: El ambiente de expresión, es una idea figurativa obtenida del sistema, adquirió relevancia en el campo social cuando las organizaciones comenzaron a dar significado a los puntos de vista identificados con un lugar de trabajo positivo y agradable para lograr, por fin, una rentabilidad más destacada en la redacción cuantitativa, así como sobre la naturaleza de los ángulos.

Según Hall (1996), la atmósfera jerárquica "se caracteriza como una disposición de las propiedades del lugar de trabajo, vistos específicamente o por implicación por especialistas que deberían ser un poder que impacta la conducta del trabajador" (Álvarez, 2001, p.19).

La atmósfera alude a una progresión de las cualidades de la condición autoritaria interna según lo visto por sus individuos y afirma que no hay acuerdo con respecto a la importancia del término, las definiciones giran en torno a factores jerárquicos simplemente objetivos, por ejemplo, estructura, arreglos y principios, incluso características aparentes tan abstractas como la amabilidad y el apoyo.

Fernández (2007), sobre el clima autoritativo planteó:

La atmósfera autoritativa se comprende como la opinión de los expertos sobre las prácticas jerárquicas que influyen en su ejecución en el trabajo; es decir, cada uno de esos componentes identificados con los formularios de administración, independientemente de si son formales u ocasionales (reforzados por la forma de vida de la organización, en los sistemas construidos o en la traducción y utilización realizados por los pioneros de los grupos) , que impactan de forma decidida o adversa en la ejecución del trabajo (p. 21).

Como se podrá observar la mayoría de los conceptos hace referencia a las organizaciones de tipo empresariales y muy pocos apuntan a ubicarlas en un ambiente educativo.

Clima y cultura organizacional

La forma de vida a través del tiempo ha sido una mezcla de realces de otro mundo y llenos de sentimientos e inconfundibles, que describen un público general o una reunión social en un período dado; a la luz del Diccionario de la Lengua Española, sus diversas implicaciones nos llevan por implicaciones identificadas con el estilo de vida, las funciones, la mano de obra, las innovaciones, la innovación, los marcos de autoestima, los derechos humanos centrales, las convenciones y las convicciones.

Esta idea aludió durante bastante tiempo a un resultado de acción de la cooperación del público en general, sin embargo, a partir de los años ochenta comienzan a aparecer definiciones identificadas con el mundo de los negocios.

Para Ouchi (1982) la forma de vida de una organización es la costumbre, las condiciones y las cualidades que dan las reglas para un ejemplo de ejercicios, conclusiones y actividades, y declara que, designado por él, la asociación Z Tendría unos atributos sociales bastante ciertos: confianza, compañerismo, cooperación y organización por interés coordinado. Este creador también razona que los refinados estados de trabajo de estas asociaciones, no solo construyen la rentabilidad y los beneficios de la organización, sino también la confianza de los representantes que expresan una prosperidad entusiasta más prominente y además se sienten menos distanciados (Murillo, Calderón y Torres, 2003, p.22).

La cultura es la premisa de las presunciones y convicciones fundamentales que comparten los individuos de una organización, que trabajan involuntariamente y caracterizan la visión que la organización tiene de sí misma y de su condición.

Por otra parte Amorós (2007) señala:

La cultura organizativa habla de un ejemplo difícil de convicciones, deseos, pensamientos, cualidades, comportamientos y prácticas compartidas por los individuos de una asociación. La cultura autoritativa incorpora: a) Prácticas de rutina cuando los individuos se conectan, con las costumbres y servicios jerárquicos y el dialecto básico utilizado, b) Los estándares compartidos por las reuniones de trabajo de toda la asociación, c) Las cualidades predominantes que la asociación, por ejemplo la naturaleza del plan, d) la teoría que ayuda a los enfoques de la asociación hacia los representantes y clientes, e) los principios de la diversión, llevarse bien en la asociación, y f) la inclinación o la atmósfera que se transmite en una asociación por el aura física y la manera en que los individuos interactúan con los clientes o con el personal externo (p. 23).

Asimismo Amorós hace referencia que los componentes antes mencionados, en forma conjunta, reflejan y dan sentido al concepto de cultura organizacional. Debe advertirse que Amorós considera la atmósfera administrativa como una parte más de la cultura jerárquica, y que al igual que el resto, cumplen

con un procedimiento crónico, ya que se forma después de un tiempo, posteriormente una vez que se logra, es sólido y de un carácter institucional.

Formas de clima organizacional

Hay varios conceptos que han tipificado los ambientes administrativas que se realizan en diversas realidades organizacionales.

Según Rodríguez (2005), ha tipificado 4 modelos de procedimientos organizativos, cada uno de ellos con un clima particular. Estos son:

Sistema Autoritario: Las determinaciones se toman en el punto más alto de la asociación y desde ese punto se dispersan después de una línea muy burocrática de canales normales. Las formas de control también se concentran y formalizan. La atmósfera se resume en dudas, temor e inestabilidad.

Sistema paternalista: las decisiones también se reciben en las clases más elitistas de la asociación. Las relaciones son de tipo paternalista, con especialistas que tienen todo el poder, sin embargo otorgan ciertos oficios a sus subordinados, rodeados de puntos de ruptura de relativa adaptabilidad. La atmósfera de este tipo de marco depende de las relaciones de abnegación de la confianza desde la cima hasta la base y la dependencia desde la base hasta las distintas cúspides niveladas. Para los subordinados, la atmósfera es constante y organizada y sus necesidades sociales parecen estar aseguradas, siempre que se tengan en cuenta los principios de la diversión acumulada en la cumbre.

Sistema consultivo: sistema en el que existe un nivel más prominente de descentralización y nombramiento de opciones. Se mantiene un marco progresivo, sin embargo, las decisiones particulares se toman por centro y niveles inferiores. Además, el control está designado para reducir niveles. El ambiente es confiable y hay grandes cantidades de trabajo.

Sistema participativo: se detalla de que el proceso de liderazgo básico no se concentra, pero se dispersa en mejores lugares de la asociación. Las correspondencias son verticales y planas, creando un interés de reunión (p.19).

La atmósfera de este tipo de asociación es confiable y se logran elevadas cantidades del deber de los especialistas con respecto a la asociación y sus objetivos.

Por otra parte Stoll y Fink (1999), plantean la necesidad de indicar las iniciativas para mejorar el clima escolar; frente a esto hace referencia que proponer un enfoque en vista de dos mediciones aludidas al área instrumental y el espacio expresivo que crean cinco tipos de cultura escolar que están relacionados con diferentes tipos de atmósfera escolar:

Cultura convencional: se caracteriza por una baja unión y un alto control social; el ambiente es vigilante, formal y bloqueado.

Cultura del bienestar: muestra un bajo control y una gran unión social; el ambiente es informal, comprensivo y agradable.

Invernáculo: presenta un alto control y apego social; la atmósfera es claustrofóbica, bajo tensión y controlada.

Anómico: muestra baja apego y bajo control social; la atmósfera es inestable, distanciada, desconectada y en peligro.

Convincente: refleja una unión ideal y control social; la atmósfera descubre deseos extensamente más extensos y produce apoyo para lograr los niveles requeridos (Hernández y Sancho, 2004, p.25).

Técnicas para el diagnóstico del clima organizacional

Se distinguen dos categorías, directas e indirectas, en los instrumentos para medir el ambiente, en vista de la conexión que se mantiene con los individuos de la red escolar en la acumulación de información:

Medidas directas: dos casos de medidas directas serían las ilustraciones de los estudiantes y las representaciones cotidianas de los educadores y de los alumnos. Las ilustraciones permiten a jóvenes excepcionalmente jóvenes con niveles de percepción compuesta y articulación que aún no se han creado de manera efectiva para expresar cómo se sienten en la condición de la escuela.

Medida indirectas: no requieren colaboraciones coordinadas con personas y limitan o eliminan el requisito de que el analista se incruste en la vida cotidiana de los educadores y suplentes. Las fuentes indirectas pueden considerarse informes elaborados por educadores, escuelas u organizaciones cercanas; las

partes de la indisciplina, las remociones; el examen de la introducción física del edificio, pasillos y clases, etc. (Hernández y Sancho, 2004, p. 28).

Por otra parte, podemos señalar que las Técnicas utilizadas para el diagnóstico del clima organizacional están basadas en relación a las dimensiones que se desea evaluar, propuestas por los investigadores.

Al respecto Brunet (1987) señala: "Los diversos especialistas que han tendido a la estimación de la atmósfera a través de encuestas, aún no han coincidido en el tipo de mediciones que deben evaluarse con un objetivo final específico para tener un indicador tan exacto como sea concebible de la atmósfera" (p. 29).

Las herramientas más conocidas para diagnosticar el clima organizacional, y consideradas clásicas, corresponden a autores de los años 60 y 70.

Brunet (1987) menciona a los siguientes: Likert (1974), cuyo instrumento es el más habitualmente utilizado para cuantificar la atmósfera jerárquica en una organización. Estas encuestas miden la vista de la atmósfera con respecto a 8 mediciones: técnicas de orden, inspiración, correspondencia, impacto, liderazgo básico, organización, procedimientos de control y objetivos.

Litwing y Stringer (1968) miden la impresión de los representantes según 6 medidas: estructura, obligación singular, remuneración, riesgo y liderazgo básico, apoyo y capacidad de recuperación.

Schnedider y Bartlett (1968), ellos calcularon una encuesta para cuantificar la visión de la atmósfera dentro de las agencias de seguros según lo indicado por 6 medidas: la ayuda individual, la estructura, la asociación con los nuevos trabajadores, los enfrentamientos entre oficinas, la autosuficiencia de los representantes, el nivel de cumplimiento general

Pritchard y Karasick (1973), consideran 11 mediciones: autogobierno, lucha y participación, relaciones sociales, estructura, compensación, ejecución, inspiración, estatus, adaptabilidad y desarrollo, centralización del liderazgo básico, impulso.

Halpin y Crofts (1963): construyeron una encuesta de atmósfera jerárquica excepcionalmente ajustada al área de la escuela. Este instrumento de 64 preguntas se compone de 8 medidas, de las cuales 4 dependen de la conducta del personal y 4 de la conducta del ejecutivo escolar: Rendimiento, disuasión,

cercanía, alma, comportamiento inaccesible, significado de la creación, certeza, pensamiento.

Crane (1981) construyó una encuesta de atmósfera ajustada a las organizaciones de la clase. Incluye 36 preguntas que permiten examinar la atmósfera según 5 mediciones: independencia, estructura, pensamiento, apego, misión y contribución.

Moos e Insel (1974) construyeron una encuesta que podría ser utilizada en muchas asociaciones (privadas, abiertas, escolares). Está hecho de 90 preguntas y mide la atmósfera según lo indicado por 10 mediciones: contribución, unión, refuerzo, independencia, recado, peso, claridad, control, desarrollo, comodidad.

Bowers y Taylor (1970), construyeron un instrumento para medir las cualidades mundiales de una asociación. Este instrumento mide los atributos autoritativos en 3 factores dignos de mención: administración, atmósfera jerárquica y cumplimiento. La atmósfera jerárquica se estima en 5 medidas: receptividad a los cambios innovadores, recursos humanos, correspondencia, inspiración, liderazgo básico.

Una de las herramientas más popular utilizada en nuestro medio empresarial para medir el clima organizacional, es sin lugar a duda la proporcionada por la empresa de investigación y consultoría gerencial Great Place To Work Institute Perú.

Dimensiones del clima organizacional

Dimensión liderazgo.

"Impacto practicado por una persona sobre la conducta de otros individuos en la caza, productiva y poderosa, de destinos ya decididos, a través de la capacidad de controlar y persuadir a otros para ejecutar, con entusiasmo, los ejercicios repartidos" (Cortés, 2009, p .20).

Los indicadores son:

Administración. Proporciona la sensación de introducción de los ejercicios de una unidad de trabajo, construyendo los objetivos buscados y distinguiendo los objetivos a lograr y la forma de lograrlo.

Impulso de la perfección. Hace hincapié en la investigación para mejorar continuamente, mediante la fusión de nuevos aprendizajes e instrumentos

especializados. Avanza y acepta la responsabilidad por la naturaleza de los elementos normales y el efecto exitoso del movimiento institucional.

Estimulo del trabajo. Busca el logro de objetivos regulares. Saber y ofrecer donde necesita ir.

Solución de conflictos. Diferencias de reconocimientos e intereses que sostienen una realidad similar, para lo cual la reunión debe enfrentar estos temas para comprenderlos (Cortés, 2009, p.20).

Dimensión motivación.

"Conjunto de respuestas comunes y estados mentales, promedio de individuos, que se muestran cuando hay ciertas sacudidas de la tierra disponibles". (Cortés, 2009, p 21).

Los indicadores son:

Aplicación del trabajo. Sucede dentro de una configuración relacionada con la palabra en la que el individuo aplica sus aptitudes.

Cuidado del patrimonio institucional. Cuando la asociación percibe y ofrece crédito al esfuerzo realizado por cada individuo, en la ejecución de las diligencias designadas para la realización de los destinos, tiene un alto potencial de estímulo, ya que cumple con la sensación de auto actualización necesariamente.

Retribución. La capacidad de los individuos para reaccionar por sus obligaciones y los resultados de sus actividades.

Equidad. Las condiciones ecológicas, físicas y psicosociales en las que se realiza el trabajo, y además la calidad y cantidad de los activos que se acomodan a la satisfacción de las capacidades relegadas, deben ser armónicas con la naturaleza misma del trabajo (Cortés, 2009, p. 21).

Dimensión reciprocidad.

"Vinculo reciproco, unión, con la persona y la institución". (Cortés, 2009, p.21).

Los indicadores son:

Aplicación del trabajo. Las personas deben querer reaccionar, en una ruta adecuada y positiva, para la mejora de la condición que les rodea, a través de su trabajo.

Cuidado del patrimonio institucional. Cuidado de que las autoridades demuestren las ventajas o las cosas materiales del establecimiento, a pesar del fortalecimiento y la resistencia de la distinción y las estimaciones del cuadro institucional.

Retribución. La asociación necesita avanzar en los elementos de la compensación, de las relaciones de trabajo, para apoyar a sus representantes, para agregar a su propia satisfacción y mejora social.

Equidad. Acceso a compensación a través de un marco imparcial que trata a todos en estados de justicia en el trabajo y ventajas. (Cortés, 2009, p.21).

Dimensión Participación.

“Colaboración de diversas personas y agrupaciones normales y anormales, en las metas trazadas”. (Cortés, 2009, p. 23).

Los indicadores son:

Compromiso por la productividad. Salta en la medida en que cada persona y unidad de la asociación desempeña con productividad y viabilidad ideal la administración que se relaciona con ella, a través de la satisfacción de las capacidades individuales y de las circulaciones, como lo indican las normas de cantidad y calidad preestablecidas. Para lograr una garantía de rentabilidad, es importante establecer condiciones específicas:

- Parámetro de referencia de eficiencia
- Referencia de ejecución
- Reconocimiento de objetivos compartidos
- Deber normal
- Evaluaciones de comercio de ejecución

Similitud de intereses. Integrar una variedad variada de segmentos en un solo curso y cumplir los objetivos institucionales. Hay dificultades para lograr el soporte resuelto

- Rivalidad para activos restringidos
- Dispersión de intensidad
- Patrones para la independencia

Intercambio de datos. La presencia del flujo de datos, entre las reuniones, es principal para el avance de los objetivos compartidos.

Asociación en el cambio. Las formas de vida están en constante desarrollo y el hombre no puede quedarse atrás, por lo que debe recibir una posición y un comportamiento que resuelva cambiar, gestionar y avanzar, para una mejora decente de la asociación. (Cortés, 2009, p.22).

2.2.2 Gestión educativa

Definición de gestión

Como lo indicó Alvarado (1998), establece contrastes en su utilización que nos ayudarán a enfocarnos en la mejora de nuestro trabajo:

La administración y la administración de la capacitación constituyen órdenes hábiles que incluyen una disposición de componentes hipotéticos (especulaciones, enfoques, normas, etc.) innatas a la actividad de las sustancias.

La administración puede ser comprendida como el uso de una disposición de sistemas, instrumentos y estrategias en la administración de activos y el avance de ejercicios institucionales.

La administración, en lugar de una capacidad o posición, como generalmente se comprende, es la disposición de mentalidades inspiradoras que separa quién desempeña esta capacidad y que potencia las victorias en el establecimiento.

(p. 32).

La administración educativa, es la disposición de hipótesis, clases e ideas que retratan y aclaran todo el tema de la asociación, administración y curso de instrucción, la administración de la capacitación es la disposición de estrategias, metodología y procedimientos que permiten incorporar la hipótesis ilustrativa de la conducción de la instrucción, al final del día, son las técnicas sólidas que lo hacen concebible para hacer frente a la mejora de la formación.

Magallanes (2007) caracteriza a la administración instructiva como "un procedimiento de asociación y funcionamiento de una fundación, a través de la cual se producen las condiciones que la hacen concebible para lograr destinos instructivos". (33)

Gallegos (2004), "se puede caracterizar por una administración instructiva como la enunciación de cada una de esas actividades que hacen que sea concebible realizar la motivación detrás del entrenamiento, en cuanto a la instrucción". (3. 4)

La administración instructiva como parte principal de la capacitación asume una parte crítica al dirigir y completar los ejercicios, lo que impulsará el logro de los objetivos y metas anticipados en el marco de instrucción. De esta manera, la administración instructiva se puede caracterizar como la disposición de ejercicios y la metodología clave guiada por estrategias y procedimientos de ajuste para alentar a las organizaciones instructivas a lograr sus objetivos, destinos y propósitos instructivos.

Características de la gestión del sistema educativo nacional

Al respecto el reglamento de la gestión del sistema educativo –Decreto Supremo N° 009-2005-ED enumera las siguientes:

Es descentralizada, ya que se realiza en todas las ocasiones administrativas y explica las actividades del Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales de Educación, las Unidades Locales de Gestión Educativa y las Instituciones Educativas, tal como lo indican las capacidades que la Ley les otorga, con respecto a su autogobierno en sus zonas de barrio

Es mejorado y adaptable, con el argumento de que apoya los procedimientos y la metodología de facilidad de trabajo y permite que el marco de capacitación se adapte a la variedad decente de las necesidades de aprendizaje y socialización de los estudiantes de todas las áreas.

Es participativo e inventivo, a la luz del hecho de que la sociedad intercede en una ruta resuelta, basada en la popularidad e imaginativa, en la organización, asociación, observación y evaluación de la administración en cada uno de los casos de administración descentralizada del marco de instrucción, a través de su Consejo Educativo Institucional particular (CONEI), el Consejo de Educación Local Participativo (COPALE), el Consejo de Educación Regional Participativo (COPARE) y las diferentes asociaciones de la red instructiva.

Se centra en los procedimientos de aprendizaje y socialización de los estudiantes.

Es de desarrollo sobre la base de que se suma a la mejora de los individuos de la red instructiva y depende de la correspondencia y la franqueza.

Es unitario, fundacional y viable a la luz del hecho de que la administración de cada ocasión se explica con los demás y tiende a la consecución de sus objetivos.

Es indispensable, sobre la base de que incorpora las medidas instructivas, institucionales y autorizadas de la administración instructiva.

(p. 35).

Dimensiones de la gestión educativa

La Gestión educativa involucra tanto los procesos institucionales, pedagógicos y administrativos y comunitarios.

Definición de gestión administrativa.

La Gestión Administrativa en un Institución Educativa abarca el proceso de gestión en la Administración de Personal (Recursos Humanos), materiales y financieros.

En esta dimensión se incorporan actividades y procedimientos para la administración de activos humanos, materiales, financieros, procedimientos especializados, tiempo, seguridad y limpieza, y control de datos identificados con todas las personas del establecimiento instructivo; y también consistencia con las direcciones y la supervisión de las capacidades, con la única motivación detrás de favorecer la educación de las formas de aprendizaje. Esta medida busca acomodar consistentemente los intereses individuales con los institucionales, de modo que aliente el liderazgo básico que impulsa actividades sólidas para lograr los objetivos institucionales.

Algunas actividades sólidas serán la organización de la fuerza de trabajo, desde la perspectiva del trabajo, la tarea de las capacidades y la evaluación de su ejecución; el mantenimiento y preservación de la propiedad móvil y ardiente; Organización de datos y partes narrativas del establecimiento; organización de planes de gastos y toda la contabilidad y administración relacionada con el dinero (UNESCO Perú, 2011, p.36).

Gestión institucional

Esta dimensión distinguirá las maneras en que los individuos de la red instructiva se ordenan para el mejor funcionamiento posible de la fundación. Esta medición ofrece un sistema para la sistematización y el examen de las actividades aludidas a aquellas partes de la estructura que en cada enfoque instructivo dan un registro de un estilo de trabajo. Entre estas perspectivas se consideran las personas que tienen un lugar con la estructura formal (los contornos de la asociación, la transmisión de recados, la división del trabajo, la utilización del tiempo y los espacios) y aquellos que conforman la estructura informal (uniones, métodos para relacionarse, y estilos en las prácticas ordinarias, rituales y servicios que distinguen a la organización).

En la medición institucional, es imperativo avanzar y estimar el mejoramiento de las aptitudes y capacidades individuales y colectivas, con el objetivo de que la base instructiva crea y crea de manera independiente, hábil y adaptable, lo que le permite hacer ajustes y cambios a las solicitudes y cambios antes de la configuración social. Para esto, es importante tener claro los arreglos institucionales que se obtienen a partir de los estándares y la visión que guían el establecimiento y que se convertirán en métodos para llevar a cabo a la cabeza de la administración. Por ejemplo, los niveles de interés en el liderazgo básico, independientemente de si hay comités de advertencia, quién lo constituye y qué obligaciones esperan, etc. (UNESCO Perú, 2011, pp. 35-36).

Comprende el cumplimiento en forma responsable de la elaboración, ejecución y evaluación de los instrumentos de gestión institucional; entre ellos tenemos:

Proyecto Educativo Institucional (PEI)

Es una herramienta de administración a mediano plazo que es parte de los Proyectos Educativos Nacionales, Regionales y Locales. Ayuda a una administración autónoma, participativa y transformadora de la Institución o Programa Educativo. Expresa y califica el interés de la red instructiva, según los puntos y objetivos del establecimiento mismo.

Plan Anual de Trabajo (PAT)

instrumento de gestión, obtenido de la PEI de la Institución Educativa y el Informe Anual de Gestión de la Gerencia del año anterior, donde se indican los objetivos vitales en ejercicios y diligencias que se realizarán en un tiempo de un año.

En su elaboración se responde explícitamente a varios aspectos:

- ¿Qué debe hacerse? Tareas, acciones
- ¿Cuándo se debe hacer? Tiempo
- ¿Cómo se debe hacer? Estrategia
- ¿Quién lo debe hacer? Responsables
- ¿Con qué recursos? Humanos y técnicos
- ¿Qué resultados se esperan? Metas
- ¿Cómo medir los resultados? Indicadores.

Gestión pedagógica

La Gestión Pedagógica es una tarea que recae particularmente en el instructor. En esta tarea, el Director completa las capacidades de supervisión, soporte y observación. Esta medida alude al procedimiento clave de la asignación del establecimiento instructivo y sus individuos: el aprendizaje educativo.

El origen incorpora el enfoque del proceso de aprendizaje instructivo, la mejora curricular, la programación sistematizada en la empresa curricular (PCI), los procedimientos metodológicos y pedantes, la evaluación de la aceptación, la utilización de materiales y activos educativos.

Incorpora también elaborados por educadores, prácticas académicas, la utilización del dominio de planos y proyectos, la administración de metodologías instructivas y mostrando técnicas, mostrando estilos, relaciones con alumnos, preparando y refrescando al instructor para reforzar sus aptitudes, entre otras (UNESCO Perú, 2011, p. 36).

El currículo

Para desarrollar el ámbito pedagógico, es necesario abarcar la importancia del Currículo; considerado como el primer instrumento en la materialización de una concepción educativa, tal como lo define Magallanes (2007),

Es un puente que nos hace dar el primer paso desde el universo de pensamientos para el universo del mundo real. Es la disposición de los límites centrales, del territorio y de la particular y esencial, las materias transversales, las cualidades y comportamientos, las técnicas académicas y los criterios de evaluación que necesitan gestionar la rutina educativa con respecto al maestro. En los programas educativos, se incorporan las expectativas instructivas y una disposición adecuada de la actividad para su logro, incluida la sustancia, que muestra las técnicas, ejercicios y su tipo de evaluación (p.36).

Componentes del currículo

Los elementos o componentes del currículo son cuatro y pueden agruparse de la siguiente manera:

¿**Qué enseñar?** (capacidades y contenidos)

¿**Cuándo enseñar?** (Secuenciación y temporalización de las competencias y/o capacidades de los contenidos)

¿**Cómo enseñar?** (Estilo y estrategias pedagógicas, aspectos instrumentales y operativos)

¿**Qué, cómo y cuándo evaluar?** (Estrategias y procedimientos de evaluación)

Características del currículo

Básicamente, los autores y los documentos legales emanados por el Ministerio de Educación, DCN (2009) señalan tres características:

Diversificable.

Su plan permite un proceso de desarrollo líquido, que se ajusta a los atributos y solicitudes financieras, geográficas, sociales e instructivas de las áreas, territorios y fundaciones instructivas en las que está conectado. No obstante, cada fundamento instructivo, siendo el caso principal de descentralización instructiva, reúne su propuesta curricular ampliada, que tiene la estima oficial. En este sentido, los programas educativos son:

Abierto.

Está destinado a la unión de sustancias que lo hacen pertinente al mundo real y su variedad variada. Se trabaja con la red instructiva y diferentes actores de la sociedad participativamente.

Adaptable.

Permite ajustes en la capacidad de la variedad decente humana y social, de las particularidades, necesidades e intereses de la población y las reuniones de tiempo a las que se coordina y de las progresiones que propone el público en general.

Dimensión gestión Comunitaria

Esta medida alude a la manera en que el establecimiento se identifica con la red de la que es una sección, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y solicitudes. Además, cómo se incorpora y se interesa por la cultura de la red.

Además, insinúa las relaciones del establecimiento instructivo con la condición social e interinstitucional, pensando en los guardianes de las asociaciones familiares y de redes, ciudades, estados, asociaciones comunes, eclesiales, etc. El interés de los mismos, debe reaccionar a un objetivo que fomente la construcción de uniones vitales para el cambio de la calidad instructiva (UNESCO Perú, 2011, p. 37).

2.3 Perspectiva teórica**Administración Educativa**

Comprende la realización de las condiciones físicas, sociales, sociales y financieras que fomentan y ayudan en los emprendimientos de investigación, educación y aprendizaje realizados por docentes y estudiantes.

Clima Organizacional

Condición de reconocimiento que el personal de una asociación tiene sobre su organización en cuanto al lugar de trabajo en el que trabajan.

Consejo Educativo Institucional (CONEI)

Órgano de participación, concertación y cuidado nativo de la sociedad general Institución educativa que se une al avance y al ejercicio de una administración poderosa, directa, moral y basada en la ley que promueve el respeto por los estándares de valor, consideración e interculturalidad.

Cultura Organizacional

Conjunto de cualidades y estándares de una naturaleza de reunión común propuesta para cambios organizados en asociaciones. Su cumplimiento solicita un procedimiento total de detalle y ajuste a tales cualidades básicas.

Currículum

Todos los encuentros, ejercicios materiales, mostrando estrategias y diferentes medios utilizados por el educador o considerados por él en la sensación de lograr los finales del entrenamiento.

Dirección Regional de Educación (DRE)

Es un órgano particular del Gobierno Regional a cargo de organizar, ejecutar y dirigir las estrategias y planes provinciales en las zonas de capacitación, cultura, deportes, entretenimiento, ciencia e innovación, según los acuerdos sectoriales nacionales emitidos por el Ministerio de Educación. Mantiene una asociación administrativa especializada con el Ministerio de Educación.

Director

Es el experto más destacado de la Institución Educativa y a cargo de la administración vital. Esperar representación legal. Está a cargo de la administración en las zonas instructivas, institucionales y autorizadas.

Diseño Curricular Nacional (DCN)

Archivo de desarrollo y dirección legítima para toda la nación, que combina los objetivos instructivos y describe el aprendizaje previsto.

Diversificación curricular

Es el procedimiento académico mediante el cual la proposición curricular expuesta por el Ministerio de Educación se ajusta a los estados genuinos de las Instituciones Educativas y sus situaciones específicas y las necesidades de adaptación de los estudiantes, mientras se mejora con los compromisos de cada Institución Educativa.

Evaluación de Desempeño

Labor que evalúa la conducta y el trabajo de la población en general de la asociación, de manera independiente y en reuniones, con respecto a los mandados bajo su deber y los logros realizados en ella.

Gestión educativa

Es un procedimiento de asociación y funcionamiento de un establecimiento, a través del cual se crean las condiciones que lo hacen concebible para lograr objetivos instructivos.

Institución Educativa

Es la primera y principal ocasión de administración del marco de instrucción descentralizada, es una red de aprendizaje e instrucción que da la administración instructiva dentro de un nivel, metodología o ciclo específico del marco.

Ministerio de Educación

Organismo del Gobierno Nacional que tiene la obligación de caracterizar, coordinar, dirigir y tratar la estrategia instructiva nacional, teniendo en cuenta los intereses generales del Estado y la variedad variada de sustancias locales, coincidiendo con la naturaleza unitaria y descentralizada de la administración de la República.

Misión

Motivación para ser y trabajar para la organización. Planea, de manera inequívoca, los roles o encargos básicos de la organización. Se centra en los esfuerzos realizados por una asociación para lograr los objetivos que propone. Con respecto a "nuestra identidad".

Módulo de Aprendizaje

Es una unidad de instrucción particular, aquí y ahora, los arreglos esencialmente con las circunstancias de riesgo del proceso de aprendizaje, con el objetivo de fortalecer un límite no cumplido o construir algunos que no se coordinaron en el Proyecto o en la Unidad de Aprendizaje.

Organigrama

Diagrama que retrata la estructura de la asociación, mostrando la exhibición del trabajo, los niveles de dependencia y la conexión entre los territorios u oficinas representados en esa.

Organización

Unidad social organizada, compuesta por individuos, y que trabaja con una base de progresión relativa para alcanzar sus objetivos; No es suficiente que todos los miembros de la población en general estén juntos, ni que todos tengan una razón típica. Lo que es extremadamente inequívoco es que estos individuos organizan o facilitan sus ejercicios, solicitando actividades conjuntas para la consecución de resultados que, no obstante por varias razones, todos consideran que están ocupados con el logro.

Plan Anual de Trabajo (PAT)

Instrumento de administración, obtenido de la PEI de la Institución Educativa, donde indica las metas vitales en ejercicios y tareas durante el año.

Programación de Aula

Está constituido por las programaciones que cada docente o grupo de docentes realizan para guiar el trabajo de los estudiantes/alumnos sobre una determinada área curricular o para varias áreas, en el supuesto de un trabajo interdisciplinar.

Proyecto Curricular de Centro (PCC)

Aparato de administración que se explica mediante un procedimiento de ampliación curricular, a la luz de las consecuencias de una conclusión, las cualidades de los estudiantes y las necesidades particulares de adaptación. Es una parte de la propuesta educativa de la PEI.

Proyecto de Aprendizaje

Es una forma de programación que acepta aportes y sugerencias de los estudiantes para la realización de diferentes actividades relacionadas con el problema que se les presenta; las cuales se recogen en “espacios de negociación” que se organizan con esa intención.

Proyecto Educativo Institucional (PEI)

Instrumento de administración a mediano plazo que es parte de los Proyectos Educativos Nacionales, Regionales y Locales. Ayuda a una administración autosuficiente, participativa y transformadora de la Institución o Programa Educativo. Verbaliza y califica el interés de la red instructiva, como lo indican los puntos y objetivos del establecimiento mismo.

Reglamento Interior (RI)

Instrumento de administración que controla la asociación y el trabajo fundamental (académico, institucional y de autoridad) del establecimiento o Programa Educativo y de los diversos artistas intérpretes o ejecutantes. Establece reglas, criterios y estrategias para la ejecución y la correspondencia entre los diversos individuos de la red instructiva.

Roles

Ejemplos de conducta normal para un hombre según lo indicado por el puesto que acepta en un grupo de trabajo o en una asociación. Pueden ser desde pioneros hasta devotos en varias escalas, y cambian según el modelo de trabajo.

Unidad de Aprendizaje

Es una forma de programación que se da en el aula, en que las actividades de las áreas giran alrededor a un tema transversal. Desarrolla contenidos propios de un área o en articulación con otras áreas.

Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL)

Se trata de un caso de ejecución descentralizada del Gobierno Regional con independencia dentro del alcance de su adecuación.

Unidades Didácticas

Son el conjunto de actividades que tiene un hilo conductor y se desarrollan en determinados periodos de tiempo. Son programaciones a corto plazo donde se organizan y desarrollan actividades educativas que deben estar previstas con anticipación suficiente.

III. Hipótesis y variables

3.1 Hipótesis

Hipótesis general

Hay un vínculo directo y significativo con el ambiente organizativo y la Gestión Educativa desde la percepción docente de instituciones educativas públicas, nivel secundario – Comas.

Hipótesis específicas

Hay vinculo directo y significativo con el ambiente administrativo y la Gestión administrativa desde la percepción docente de instituciones educativas públicas, nivel secundario – Comas.

Hay vinculo directa e importante con el ambiente administrativo y la Gestión institucional desde la percepción docente de instituciones educativas públicas, nivel secundario – Comas.

Hay un vínculo directo y significativo con el ambiente Organizativo y la Gestión pedagógica desde la percepción docente de instituciones educativas públicas, nivel secundario – Comas.

Hay un vínculo directo y significativo con el ambiente Organizativo y la Gestión comunitaria desde la percepción del maestro de IE públicas, nivel secundario – Comas.

3.2. Identificación de variables

Las variables del presente trabajo de investigación son el clima organizacional y gestión educativa, que procedemos a describir a continuación.

3.3 Descripción de variables

3.3.1 Definición Conceptual de la Variable 1: Clima organizacional

“El ambiente organizativo se comprende como la observación de los expertos sobre las prácticas autoritativas que influyen en su ejecución en el trabajo; es decir, cada uno de esos componentes identificados con las formas de administración, independientemente de si son formales u ocasionales (reforzadas por la forma de vida de la fundación, en los métodos de configuración o en la comprensión y el uso hecho por los alumnos de los

grupos) , lo que impacta decididamente o por el contrario en la ejecución del trabajo " (Fernández, 2007, p.212).

Definición Operacional de la Variable 1: Clima organizacional

Conjunto de técnicas y ejercicios destinados a cuantificar la variable Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Públicas del nivel auxiliar de la localidad de Comas-Lima, se verá operativamente reaccionar a las cuatro medidas propuestas: Liderazgo, Motivación, Reciprocidad y Participación; a través del avance de las revisiones organizadas con una pantalla de Likert y fue para los educadores.

3.3.2 Definición conceptual de la Variable 2: Gestión educativa

"La coordinación de cada una de esas actividades que hacen aceptables cumplir la motivación detrás del establecimiento instructivo, en cuanto a la capacitación, está todo identificado con los ejercicios de creación de programas y el proceso de aprendizaje educativo (análisis instructivo, significado de destinos y objetivos), selección de estrategias, preparación de material instructivo), las actividades de instrucción, elaboradas por el educador y los alumnos, la evaluación de los ejercicios (Gallegos, 2004, p. 38).

Definición operacional de la Variable 2: Gestión educativa

El conjunto de estrategias y ejercicios organizados para medir la variable Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Públicas de nivel auxiliar del área de Comas-Lima, estará comprendido por los factores: Gestión Administrativa, Gestión Institucional, Gestión Pedagógica y Gestión Comunitaria; a través de la mejora de las vistas organizadas con una pantalla de tipo Likert para los instructores.

3.4 Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable Clima organizacional

Dimensión Áreas	Indicadores	Ítems / Índices	Escala	Niveles y rangos
I. Liderazgo	- Dirección. - Estímulo de la excelencia. - Estímulo del trabajo en equipo. - Solución de conflictos	20 ítems	Nunca =1 A veces =2 Siempre =3	
II. Motivación	- Realización personal. - Reconocimiento de la aportación. - Responsabilidad. - Adecuación de las condiciones de trabajo.	20 ítems	Nunca =1 A veces =2 Siempre =3	ALTO (187 - 240) MEDIO (134- 186)
III. Reciprocidad	- Aplicación del trabajo. -Cuidado del patrimonio institucional. - Retribución. - Equidad.	20 ítems	Nunca =1 A veces =2 Siempre =3	BAJO (80-133)
IV. Participación	- Compromiso por la productividad. - Compatibilidad de intereses. - Intercambio de información. - Involucramiento en el cambio	20 items	Nunca =1 A veces =2 Siempre =3	

Tabla 2

Variable Gestión educativa

Dimensión	Indicadores	Ítems / Índices	Escala	Niveles y rangos
I. Gestión administrativa	- Liderazgo y conducción del equipo directivo - Gestión de recursos	1 -7	Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5	Alto (25-35) Medio (16-24) Bajo (7-15)
II. Gestión institucional	- Planeamiento - Evaluación y resultados - Mejora - Comunicación e información	8-13	Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5	Alto (22-30) Medio (14-21) Bajo (6-13)
III. Gestión pedagógica	- Gestión de la enseñanza - Gestión de la investigación y extensión educativa	14-18	Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5	Alto (19-25) Medio (12-18) Bajo (5-11)
IV. Gestión comunitaria	- Relación con los padres de familia. - Proyecto social.	19-20	Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5	Alto (8-10) Medio (5-7) Bajo (2-4)

IV. Marco metodológico

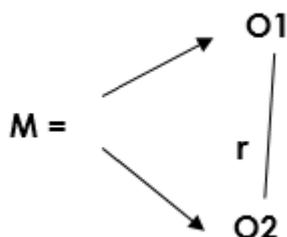
4.1 Tipo de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2010), es una investigación cuantitativa, el tipo de investigación es fundamental o sustantiva ya que dependía de un escenario hipotético, conocer, retratar, relacionar o aclarar una realidad (Mejía 2008) y se conecta a la luz del hecho de que tiene como razón conocer la relación que existe entre dos factores: el clima organizacional y la gestión educativa.

Investigación básica

Valderrama (2013) expresa: se conoce como estudio teórico, debido a que aporta al conocimiento científico, además recoge información que enriquece el conocimiento científico.

El esquema de correlación es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O = Observación a la variable

O1 = Es la variable clima organizacional

O2 = Es la variable gestión educativa

r = Correlación entre ambas variables

Diseño de investigación

En esta investigación se utilizó un diseño no experimental de corte transversal de acuerdo a las siguientes consideraciones:

Diseño no experimental, porque se realizó sin la manipulación deliberada de variables y en la que solo se observarán y se describirán los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlo. Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Transversal, porque recolectó datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito fue describir variables y analizar su incidencia de interrelación en un momento dado. Hernández, Fernández y Baptista (2010).

4.2 Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo constituida por los docentes de las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de Comas.

Tabla 3

Población del Estudio

Instituciones Educativas de Educación Secundaria – Comas (seleccionadas)	N° de Profesores
C.E. Comercio 62. Almirante Miguel Grau	81
C.E. Estados Unidos	129
C.E. Esther Festini de Ramos Ocampo	87
Total	297

Fuente: Área de estadística de la UGEL 04

Muestra

La muestra fue probabilística y constituida por 170 docentes. Según Kish (1995), Kalton y Heeringa (2003), "Los modelos probabilísticos tienen numerosas circunstancias favorables, tal vez la principal es que el tamaño erróneo de nuestras predicciones puede ser estimado. Incluso se dice que el objetivo principal en el plan de un ejemplo probabilístico es disminuir este error al extremo, que se llama error estándar ", citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2010, (p. 177).

En la presente investigación la muestra fue estadísticamente representativa, y la fracción de afijación, calculada mediante la aplicación de fórmula que corresponde a Arkin y Kolton (Pulido, P. 43).

$$n = \frac{z^2 * p * (1 - p)}{E^2}$$

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

Z= Nivel de confianza, usualmente se utiliza al 95% y tiene un valor de 1.96.

E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, verbi Grace 5 % de error es igual 0.05.

n= Tamaño de muestra

p= Proporción de la variable de estudio.

En consecuencia, la muestra queda conformada de la siguiente manera:

Tabla 4

Muestra del Estudio

Docentes de las Instituciones Educativas de Educación Secundaria – Comas (seleccionadas)	Muestra
C.E. Comercio 62. Almirante Miguel Grau	46
C.E. Estados Unidos	74
C.E. Esther Festini de Ramos Ocampo	50
Total	170

4.3 Criterios de selección

Criterios de Inclusión:

Docentes de ambos sexos

Docentes de secundaria de las instituciones seleccionadas

Instituciones Educativas de educación secundaria

Criterios de Exclusión:

Personal administrativo.

Docentes que no pertenecen a las instituciones seleccionadas

Instituciones Educativas de educación inicial, primaria e instituciones educativas privadas.

4.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Instrumento para medir el clima organizacional

Ficha técnica: encuesta

Nombre: Cuestionario del clima organizacional

Autor : Nesly Marien Cortés Jiménez

Año: 2009

Lugar : Veracruz – Mexico

Objetivo : Determinar el clima organizacional en las instituciones seleccionadas

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente.

Contenido:

Se elaborará una encuesta a escala Likert con una suma de 80 elementos, diseminada en cuatro medidas: autoridad, inspiración, correspondencia y cooperación. La atmósfera jerárquica se estima con estas perspectivas.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Nunca (1)

A veces (2)

Siempre (3)

Instrumento para medir la gestión educativa

Ficha técnica: Encuesta

Nombre: Cuestionario de la calidad de la gestión educativa

Autor : Ccorahua Alvaro Edgar Hugo

Año: 2009

Lugar : Lima

Objetivo : Determinar la calidad de la gestión educativa en Ial.E.

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Contenido:

Se ha preparado una encuesta de escala Likert con un total de 20 elementos, apropiada en cuatro medidas: administración autorizada, administración institucional o jerárquica, administración instructiva o escolar y administración de red, es decir, la naturaleza de la administración instructiva se estima con estos puntos de vista.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Pésima (1)

Deficiente (2)

Regular (3)

Buena (4)

Excelente (5)

4.5 Validación y confiabilidad del instrumento

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos, adjunto en anexos la validez de juicio de expertos.

Confiabilidad del instrumento

También se realizó una prueba piloto con la motivación detrás de la evaluación de la conducta del instrumento en este momento de la acumulación de información para la consistencia de la sustancia. Además, se utilizó la prueba de calidad alfa inquebrantable de Cronbach para evaluar la consistencia interna de la encuesta. Por esta razón, se utilizó la ecuación siguiente:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Siendo:

S_i^2 La suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 La varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

K El número de preguntas o ítems.

Tabla 5

Confiabilidad de los instrumentos

Estadísticos de fiabilidad		
Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima organizacional	,796	80
Gestión educativa	,940	20

El cuestionario tiene una confiabilidad de 0,80 representando una buena confiabilidad y el compromiso organizacional es altamente confiable con una puntuación de 0,90 puntos.

4.6 Procedimientos de recolección de datos

Una investigación es científicamente válida al estar confirmado por datos irrefutables, que reacciona a lo que se espera que se muestre con la especulación definida. Para esto, es básico llevar a cabo un proceso de acumulación de información de forma organizada y tener objetivos claros sobre el nivel y la profundidad de los datos que se recopilarán.

Después de recopilar todos los datos, es importante seleccionar y seleccionar el programa de información que se utilizará, investigar la información adquirida en la acumulación, analizar la información de forma atractiva por factores, representar la información por factores, evaluar la calidad inquebrantable, la legitimidad y la objetividad de los instrumentos. Utilizar, examinar y descifrar las teorías (examen

de inducción fáctica) utilizando pruebas cuantificables, investigar completamente y establecer los resultados para exhibirlas (Hernández, Fernández y Baptista, p. 276).

4.7 Método de Análisis de Datos

La información fue recopilada y preparada en Software SPSS Versión 20 utilizando tablas y diagramas para investigar las cualidades del ejemplo examinado con referencia a los factores: atmósfera autoritativa y administración instructiva.

Estadística descriptiva: tasas en tablas y gráficos para exhibir la apropiación de información y tablas de posibilidades.

Estadística inferencial: se usa para evaluar parámetros y probar especulaciones, y depende de la diseminación del modelo.

Análisis no paramétrica

Se determinan los coeficientes de la Correlación de Spearman, que es "una prueba de estudio no paramétrica y se utiliza cuando el tamaño de mi instrumento es ordinal" (Hernández, et al., 2010, p. 302).

Rho de Spearman se utilizó para medir el grado de relación de las variables.

Tabla 6

Baremos de la variable clima organizacional

Rangos	Niveles
(187- 240)	Alto
(134 -186)	Medio
(80 -133)	Bajo

Tabla 7

Baremos de la variable gestión educativa

Rangos	Niveles
(74 - 100)	Favorable
(47 – 73)	Regular
(20 – 46)	Desfavorable

4.8 Consideraciones éticas

De acuerdo a las características de la investigación consideramos que los puntos de vista morales que son esenciales ya que trabajamos con los educadores, en este sentido, se someten al examen con la aprobación comparativa del curso del establecimiento instructivo para que esté relacionado con el acuerdo educado de participar en la estrategia.

Además, la distinción y el secreto y también la consideración constante de la persona evaluada y la garantía de los instrumentos en cuanto a las respuestas apropiadas de manera meticulosa y sin tomar una decisión al respecto fueron las más adecuadas para el miembro.

V. Resultados

5.1 Resultados descriptivos

5.1.1 Clima organizacional

Tabla 8

Distribución de frecuencia de clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas – 2010

Niveles	f	%
Bajo	43	25,3
Medio	73	42,9
Alto	54	31,8
Total	170	100

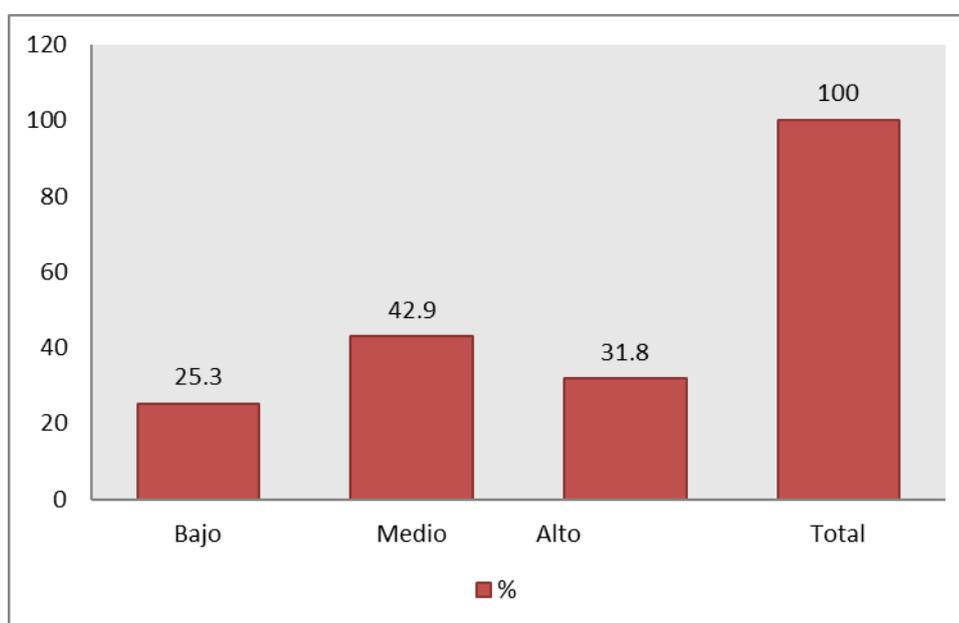


Figura 1. Niveles de clima organizacional en las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas - 2010

En la tabla 8 y figura 1, se observan de una muestra de 170 docentes en las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas - 2010, el 25,3% presenta un nivel bajo de clima organizacional, el 42,9% presenta un nivel medio y el 31,8% presenta un nivel alto de clima organizacional.

5.1.1 Gestión educativa

Tabla 9

Distribución de frecuencia de gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas – 2010

Niveles	f	%
Desfavorable	36	21,2
Regular	80	47,1
Favorable	54	31,8
Total	170	100

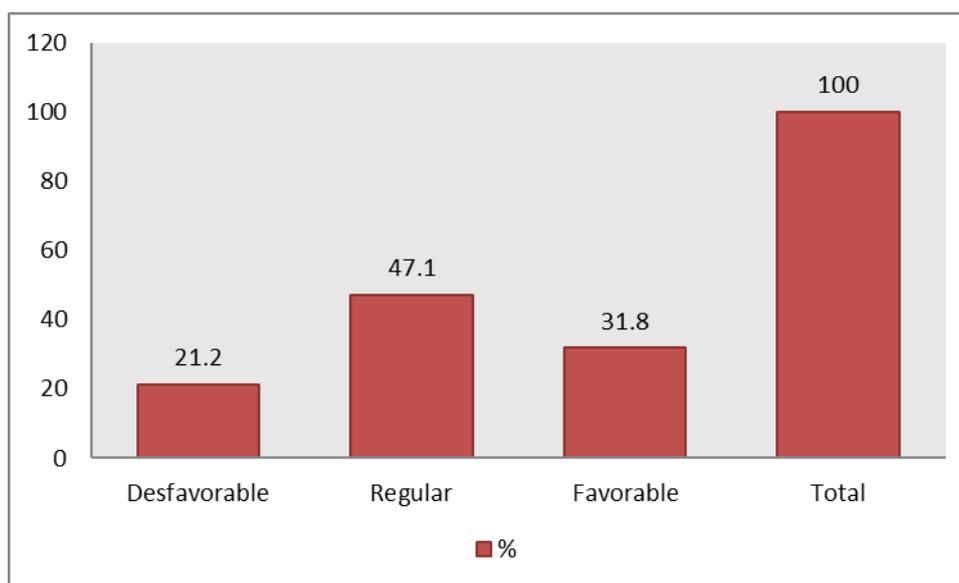


Figura 2. Niveles de la gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas – 2010

En la tabla 9 y figura 2, se observan de una muestra de 170 docentes en las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas - 2010, el 21,2% presenta un nivel desfavorable de gestión educativa, el 47,1% presenta un nivel regular de gestión educativa y el 31,8% presenta un nivel favorable de la variable gestión educativa.

5.2 Resultado correlacional

Para probar esta hipótesis, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, dado que este estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables, que es nuestro caso.

5.2.1 Clima organizacional y la gestión educativa

Hipótesis general.

H₀: No existe relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y la gestión educativa desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas - 2010

H₁: Existe relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y la gestión educativa desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas - 2010

Tabla 10

Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y la gestión educativa en las IEP de nivel secundario – Comas - 2010

Correlaciones			
		Clima organizacional	Gestión educativa
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,893**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	170	170
Gestión educativa	Coeficiente de correlación	,893**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	170	170

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

En la tabla 10, los resultados se exhiben para diferenciar la hipótesis general: existe una conexión inmediata y crítica entre los factores del ambiente organizativo y la administración instructiva desde el reconocimiento del educador en los establecimientos instructivos abiertos auxiliares - Comas - 2010; se obtuvo un coeficiente de conexión Rho de Spearman = 0,893, lo que implica que hay una

alta conexión entre los factores, con un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), con lo que se rechaza la hipótesis nula.

5.2.2 Clima organizacional y la gestión administrativa

Hipótesis específicas

Primera hipótesis

H₀: No existe relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y la gestión administrativa desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas - 2010

H₁: Existe relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y la gestión administrativa desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas - 2010

Tabla 11

Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y la gestión administrativa en las IEP de nivel secundario – Comas - 2010

Correlaciones			
		Clima organizacional	Gestión administrativa
Clima organizacional	Rho de Spearman	1,000	,660**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	170	170
Gestión administrativa	Rho de Spearman	,660**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	170	170

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

En la tabla 11, los resultados fueron: Existe una conexión inmediata y enorme entre los factores del ambiente organizativo y la administración reguladora del discernimiento del educador en organizaciones auxiliares de instrucción abierta - Comas - 2010; se obtuvo un coeficiente de conexión Rho de Spearman = 0.660, implica que existe una conexión directa entre los factores, con un $p = 0.00$ ($p < 0.01$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula

5.2.3 Clima organizacional y la gestión institucional

Segunda hipótesis

H₀: No existe relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y la gestión institucional desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas - 2010

H₁: Existe relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y la gestión institucional desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas - 2010

Tabla 12

Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y la gestión institucional en las IEP de nivel secundario – Comas - 2010

Correlaciones			
		Clima organizacional	Gestión institucional
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,693**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	170	170
Gestión institucional	Coeficiente de correlación	,693**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	170	170

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

En la tabla 12, los resultados de la segunda hipótesis: existe una conexión inmediata y notable entre los factores de ambiente organizativo y la administración institucional desde el reconocimiento del maestro en fundamentos instructivos abiertos opcionales - Comas - 2010; se adquirió un coeficiente de relación de Rho de Spearman = 0,693, lo que implica que existe una conexión directa entre los factores, con un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula.

5.2.4 Clima organizacional y la gestión pedagógica

Tercera hipótesis

H₀: No existe relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y la gestión pedagógica desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas - 2010

H₁: Existe relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y la gestión pedagógica desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas - 2010

Tabla 13

Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y la gestión pedagógica en las IEP de nivel secundario – Comas - 2010

Correlaciones			
		Clima organizacional	Gestión pedagógica
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,834**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	170	170
Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,834**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	170	170

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

En la tabla 13, los resultados de la tercera hipótesis particular: existe una conexión inmediata y crítica entre los factores y la administración académica a partir del discernimiento del educador en las organizaciones instructivas abiertas opcionales - Comas - 2010; se obtuvo un coeficiente de conexión Rho de Spearman = 0,834, lo que implica que hay una alta conexión entre los factores, con un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula.

5.2.5 Clima organizacional y la gestión comunitaria

Cuarta hipótesis

H₀: No existe relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y la gestión comunitaria desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas - 2010

H₁: Existe relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y la gestión comunitaria desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas - 2010

Tabla 14

Prueba de correlación entre las variables clima organizacional y la gestión comunitaria en las IEP de nivel secundario – Comas - 2010

Correlaciones			
		Clima organizacional	Gestión comunitaria
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,826**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	170	170
Gestión comunitaria	Coeficiente de correlación	,826**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	170	170

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

En la tabla 14, los resultados se introducen para diferenciar la cuarta hipótesis particular: existe una conexión inmediata y crítica entre los factores del ambiente organizativa y la administración de la red a partir del reconocimiento del maestro en establecimientos instructivos abiertos auxiliares - Comas - 2010; se adquirió un coeficiente de relación Rho de Spearman = 0,826, lo que implica que hay una alta conexión entre los factores, con un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula.

VI. Discusión

Discusión

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables clima organizacional y la gestión educativa desde la percepción docente en las instituciones educativas públicas de nivel secundario – Comas – 2010

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en este estudio fueron que el Valor $** p < .005$, podemos afirmar que la atmósfera jerárquica se identifica específicamente y en conjunto con la administración instructiva y se alcanza un nivel digno de 89,3%, existiendo una similitud con las consecuencias del exploración titulada "La naturaleza de la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en Educación Básica Regular como lo indican los alumnos del séptimo ciclo de la Red N ° 13 en UGEL 04-Comas-2012"., lo que explica que se logró descubrir la conexión entre la naturaleza de Gestión Educativa y Desempeño Docente, según lo indicado por los suplentes del séptimo ciclo de la UGEL 04-Comas. Según la conexión de Spearman es 0.509, habla de una relación directa de los factores y de ser excepcionalmente grande. También hay similitud con la proposición titulada "La naturaleza de la administración escolar y la ejecución regulatoria que muestra la Unidad de Postgrado según los estudiosos de los patrones de la Facultad de Educación de la UNMSM donde logra el final acompañante: Cómo Valor $p = 0,000 < 0.05$, podemos confirmarlo. La naturaleza de la Gestión Académico-Administrativa está fundamentalmente identificada con la ejecución de la instrucción según los expertos alumnos de la Facultad de Educación de la Unidad de Posgrado del marco de tiempo de la UNMSM 2007-I. Esta relación es digna de mención, y logra un nivel aceptable de 37.5%. Podemos afirmar que esta relación concuerda con lo que Álvarez (2001) llama la atención sobre el hecho de que la atmósfera jerárquica se caracteriza como una disposición de las propiedades del lugar de trabajo, visto directamente o de manera indirecta por los trabajadores que asumió ser un poder que impacta la conducta del trabajador. Además, la protección contra el cambio es demostrada inequívocamente por el estilo de iniciativa ganadora en la asociación, esto no permite una plena conciencia de la importancia del avance social y el ajuste que debe existir entre las reuniones de referencia para volar creando un curso para el progreso. Todo el mundo lo sabe y las consultas aún nadie impulsa una verdadera campaña hacia el cambio que les permita trabajar en entornos de

prueba, participativos y más dinámicos. En el caso de que los individuos restrinjan la transformación, es debido a esto establecido por la cultura del trabajo.

En relación con la especulación particular primaria, los resultados encontrados en esta exploración fueron que el Valor ** $p < .000$, podemos confirmar que la atmósfera autoritativa se identifica específica y esencialmente con la administración reguladora y alcanza un nivel digno de 66%, una cercanía con el significado de UNESCO (2011) que dice que esta medida incorpora actividades y técnicas para la administración de recursos humanos, materiales, financieros, especializados, tiempo, seguridad y limpieza, y control de datos relacionados a todos los individuos de la organización instructiva; y, además, consistencia con las direcciones y la supervisión de las capacidades, con la única motivación de favorecer la educación de las formas de aprendizaje. Esta medida busca acomodar consistentemente los intereses individuales con los institucionales, de modo que fomenta el liderazgo básico que impulsa actividades sólidas para lograr los objetivos institucionales. Algunas actividades sólidas serán la organización de la facultad, desde la perspectiva del trabajo, la tarea de las capacidades y la evaluación de su ejecución; el mantenimiento y la conservación de una propiedad versátil y estable; Organización de datos y partes narrativas de la fundación; elaboración de planes de gasto y toda la administración presupuestaria contable. En esta dimensión se incorporan actividades y procedimientos para la administración de activos humanos, materiales, financieros, procedimientos especializados, tiempo, seguridad y limpieza, y control de datos identificados con todas las personas del establecimiento instructivo; y también consistencia con las direcciones y la supervisión de las capacidades, con la única motivación detrás de favorecer la educación de las formas de aprendizaje. Esta medida busca acomodar consistentemente los intereses individuales con los institucionales, de modo que aliente el liderazgo básico que impulsa actividades sólidas para lograr los objetivos institucionales.

En relación con la segunda especulación particular, los resultados encontrados en esta exploración fueron que el Valor ** $p < .000$, podemos afirmar que la atmósfera jerárquica se identifica directa y completamente con la administración institucional y alcanza un nivel digno de 69.3% que es Validado con el significado de UNESCO (2011) Esta medición distinguirá las maneras en

que los individuos de la red instructiva se ordenan para el correcto funcionamiento del establecimiento. Esta medición ofrece un sistema para la sistematización y el examen de las actividades aludidas a aquellas partes de la estructura que en cada enfoque instructivo dan un registro de un estilo de trabajo. Entre estos ángulos se consideran los individuos que tienen un lugar con la estructura formal (los gráficos de asociación, la asignación de recados, la división del trabajo, la utilización del tiempo y los espacios) y los que componen la estructura informal (combinaciones, métodos para relacionarse, y estilos en prácticas regulares, rituales y servicios que distinguen a la organización).

En la medición institucional, es esencial avanzar y estimar el mejoramiento de las aptitudes y capacidades individuales y de recolección, para que el establecimiento instructivo crea y crea de manera autosuficiente, equipada y adaptable, lo que le permite hacer ajustes y cambios a las solicitudes y cambios antes de la configuración social. Para esto, es importante tener claridad sobre las estrategias institucionales que se obtienen a partir de los estándares y la visión que guían el establecimiento y que se convertirán en métodos para hacer directamente en la administración. Por ejemplo, los niveles de apoyo en el liderazgo básico, independientemente de si existen comités de advertencia, quiénes lo influyen y qué deberes aceptan, y demás.

En relación con la tercera teoría particular, los resultados encontrados en este examen fueron que el Valor $** p < .000$, podemos insistir en que la atmósfera autoritativa se identifica específica y esencialmente con la administración instructiva y alcanza un nivel satisfactorio del 83,4% de lo que es corroborado con el significado de UNESCO (2011) Según UNESCO (2011) Esta medida alude al procedimiento crucial de la tarea del establecimiento instructivo y las personas que lo incluyen: educar el aprendizaje. La originación incorpora la metodología del proceso de aprendizaje educativo, la ampliación curricular, la programación sistematizada en la tarea curricular (PCI), las técnicas metodológicas e instructivas, la evaluación de la captación, la utilización de materiales y activos pedantes. Incorpora además elaborados por instructores, prácticas académicas, la utilización del dominio de planes y proyectos, la administración de metodologías educativas y mostrando sistemas, mostrando estilos, relaciones con alumnos, preparando y refrescando al educador para fortalecer sus aptitudes, entre otros.

En relación con la cuarta especulación particular, los resultados encontrados en esta exploración fueron que el Valor ** $p < .000$, podemos certificar que la atmósfera autoritativa se identifica específica y completamente con la administración de la red y alcanza un nivel adecuado de 82.6% lo que es verificado con el significado de UNESCO (2011) que dice que en esta medida se alude a la manera en que la fundación se identifica con la red de la que es una sección, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y solicitudes. Del mismo modo, cómo se incorpora y se interesa por la cultura de la red. Además, insinúa las relaciones de la base instructiva con la condición social e interinstitucional, pensando en los guardianes de las asociaciones familiares y de redes, ciudades, estados, asociaciones comunes, eclesiales, etc. La inversión de la misma, debe reaccionar a un objetivo que fomente la construcción de alianzas vitales para el cambio de la calidad instructiva.

VII. Conclusiones

Conclusiones

Primera

Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Gestión Educativa desde la percepción docente en Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario – Comas.

Segunda

Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Gestión administrativa desde la percepción docente en Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario – Comas.

Tercera

Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Gestión institucional desde la percepción docente en Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario – Comas.

Cuarta

Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Gestión pedagógica desde la percepción docente en Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario – Comas.

Quinta

Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Gestión comunitaria desde la percepción docente en Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario – Comas.

VIII. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera

Desarrollar investigaciones dirigidas a conocer las diversas variables que puedan estar relacionadas a clima organizacional, gestión educativa y sus respectivas dimensiones.

Segunda

Capacitar a los directivos, docentes y demás integrantes de la comunidad educativa en liderazgo, motivación, reciprocidad y participación para mejorar el clima organizacional.

Tercera

Capacitar a los directivos, docentes y demás integrantes de la comunidad educativa en gestión administrativa, gestión institucional, gestión pedagógica y gestión comunitaria para garantizar un servicio de gestión de educativa.

Cuarta

Se recomienda a los directivos elaborar y aplicar planes estratégicos de acuerdo al diagnóstico del PEI y así cubrir las necesidades de cambio y mejoramiento permanente de todos los actores educativos; incluso debe elaborar y aplicar todas las herramientas de gestión con la participación más decidida de los actores educativos en los procesos de la planificación estratégica que debe alcanzar y elevar impostergablemente la excelencia de la calidad de la gestión , la calidad del desempeño docente y la calidad de formación de los egresados de Educación Básica Regular.

IX. Referencias bibliográficas

Referencias bibliográficas

- Alvarado, O., (2003). *Gerencia de Marketing Educativo*. Lima: Udegraf
- Álvarez, S. (2001). *La Cultura y el Clima Organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Lambayeque – Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Brunet, L. (1987). *El Clima de trabajo de las Organizaciones*. México: Trillas
- Minedu (2005). *Diseño curricular nacional de educación básica regular*. Perú: El autor
- Edel, R., García, A., Casiano, R. (2007). *Impacto del Clima laboral en la actitud de Compromiso Institucional de los Docentes dev la facultad de Pedagogía, sistema escolarizado de la Universidad Veracruzana, región Xalapa. México*. Recuperado de: [http://www. Eumed. net/libros /2007c/340/indice.htm](http://www.Eumed.net/libros/2007c/340/indice.htm)
- Gallegos, J., (2004). *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*. Lima: San Marcos
- Hernández, F. (1988). *Métodos y técnicas de estudios en la universidad*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México: Mc graw Hill Interamericana Editores, S. A de C.V.
- Hernández, F., Sancho, J. (2004). *El Clima Escolar en los Centros de Secundaria: Más allá de los Tópicos*. España: Ministerio de Educación y

Ciencia – Centro de Investigación y Documentación Educativa (C.I.D.E.)

Kerlinger, F. (1988). *Investigación del comportamiento. Técnicas y métodos*. México: Editorial Interamericana.

Magallanes, H., (2007). *Manual de Gestión Educativa*. Lima, Perú: M&H

Murillo, S., Calderón, G., y Torres, K., (2003). *Cultura Organizacional y Bienestar Laboral*. Cuadernos de Administración de la Universidad Nacional de Colombia.

Reglamento de la gestión del sistema educativo 2005). – Decreto Supremo N° 009- 2005-ED. Sección I, Art. 2.

Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico Organizacional*. México: Alfa omega.

Unesco en Perú. (2011). *Manual de Gestión para directores de instituciones Educativas*. Perú: Lance Gráfico S.A.C.

Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación Científica. (2ª.ed.). Lima, Perú: San Marcos.

Anexos

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA
FACULTAD DE EDUCACION
Maestría en Docencia y Gestión Educativa.**

TEMA: CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, NIVEL SECUNDARIO – COMAS.

AUTOR: Edgar Hugo CCORAHUA ALVARO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera se relaciona el Clima Organizacional y la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario Comas?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>A. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la gestión administrativa en las Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario Comas?</p> <p>B. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la gestión institucional en las Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario Comas?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario Comas</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>A. Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en las Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario Comas</p> <p>B. Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión institucional en las Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario Comas</p>	<p>Hipótesis principal:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario Comas.</p> <p>Hipótesis secundarias:</p> <p>H1. Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Gestión en las Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario Comas</p> <p>H2 Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Gestión institucional en las Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario Comas</p>	V 1. Clima Organizacional		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices
			I. Liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección. - Estímulo de la excelencia. - Estímulo del trabajo en equipo. - Solución de conflictos. 	<p>1-20</p> <p>21-40</p>
			II. Motivación.	<ul style="list-style-type: none"> - Realización personal. - Reconocimiento de la aportación. - Responsabilidad. - Adecuación de las condiciones de trabajo. 	<p>41-60</p>
			III. Reciprocidad	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación del trabajo. - Cuidado del patrimonio institucional. - Retribución. - Equidad. 	<p>61-80</p>
			IV. Participación	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso por la productividad. - Compatibilidad de intereses. - Intercambio de información. - Involucramiento en el cambio. 	<p>INDICES: VARIADOS:</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. A veces</p> <p>3. Siempre</p>
			V 2. Gestión Educativa		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices
			I. Gestión Administrativa,	<p>Liderazgo y conducción del equipo directivo</p> <p>Gestión de recursos</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7</p> <p>INDICES: VARIADOS:</p> <p>Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5</p> <p>8,9,10,11,12,13</p>

<p>C. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario Comas?</p> <p>D. ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la gestión comunitaria en las Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario Comas?</p>	<p>C. Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario Comas.</p> <p>D. Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión comunitaria en las Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario Comas.</p>	<p>H3 Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario Comas.</p> <p>H4 Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Gestión comunitaria en las Instituciones Educativas Públicas, Nivel Secundario Comas.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1234 193 1391 416"> II. Gestión Institucional </td> <td data-bbox="1391 193 1827 416"> . Planeamiento Evaluación y resultados Mejora Comunicación e información </td> <td data-bbox="1827 193 2076 416"> INDICES: VARIADOS: Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5 14,15,16,17,18 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1234 416 1391 568"> III. Gestión Pedagógica o Académica </td> <td data-bbox="1391 416 1827 568"> . Gestión de la enseñanza Gestión de la investigación y extensión educativa </td> <td data-bbox="1827 416 2076 568"> INDICES: VARIADOS: Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1234 568 1391 823"> IV. Gestión Comunitaria </td> <td data-bbox="1391 568 1827 823"> Relación con los padres de familia. Proyecto social. </td> <td data-bbox="1827 568 2076 823"> 19, 20 INDICES:VARIADOS: Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5 </td> </tr> </table>	II. Gestión Institucional	. Planeamiento Evaluación y resultados Mejora Comunicación e información	INDICES: VARIADOS: Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5 14,15,16,17,18	III. Gestión Pedagógica o Académica	. Gestión de la enseñanza Gestión de la investigación y extensión educativa	INDICES: VARIADOS: Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5	IV. Gestión Comunitaria	Relación con los padres de familia. Proyecto social.	19, 20 INDICES:VARIADOS: Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5	
II. Gestión Institucional	. Planeamiento Evaluación y resultados Mejora Comunicación e información	INDICES: VARIADOS: Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5 14,15,16,17,18											
III. Gestión Pedagógica o Académica	. Gestión de la enseñanza Gestión de la investigación y extensión educativa	INDICES: VARIADOS: Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5											
IV. Gestión Comunitaria	Relación con los padres de familia. Proyecto social.	19, 20 INDICES:VARIADOS: Pésima = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Buena = 4 Excelente = 5											
<p>V. INTERVINIENTES: Características de las unidades muestrales.</p>													
Dimensiones		Indicadores	Ítems/Indices										
I. Datos de identificación de los profesores.		- Grados profesionales - Edad - Años de desempeño del cargo - Tipo de relación laboral con el estado (contratado o nombrado) - Sexo	VARIADOS SEGÚN NATURALEZA										

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA	PROPUESTA DE BASES TEORICAS																									
<p>La presente investigación, puede ser tipificada como Sustantivo-Descriptiva, por estar orientada al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación espacio-temporal dada.</p> <p>El método descriptivo a utilizar, según Hernández, Fernández y Baptista (2006), busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.¹ ()</p> <p>DISEÑO: Consideramos que lo más apropiado es utilizar un diseño Descriptivo Correlacional por cuanto este tipo de estudio esta interesado en la determinación del grado de relación existente entre dos o mas variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existentes entre fenómenos ó eventos observados, según explica CASTRO (1999). El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño: ² ()</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <table style="border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="border: none;"></td> <td style="border: none;">O_x</td> <td style="border: none;"></td> </tr> <tr> <td style="border: none;"></td> <td style="border: none;">r</td> <td style="border: none;"></td> </tr> <tr> <td style="border: none; vertical-align: middle;">M</td> <td style="border: none;">O_y</td> <td style="border: none;"></td> </tr> <tr> <td style="border: none;"></td> <td style="border: none;">r</td> <td style="border: none;"></td> </tr> <tr> <td style="border: none;"></td> <td style="border: none;">O_z</td> <td style="border: none;"></td> </tr> </table> </div>		O _x			r		M	O _y			r			O _z		<p>POBLACION: La población está constituida por profesores de las Instituciones Educativas, según el cuadro siguiente:</p> <p style="text-align: center;">Cuadro Nº 1: Población del estudio.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Instit. Educat. de Educ. Secundaria – Comas (seleccionadas)</th> <th style="text-align: center;">Nº de Profesores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C.E. Comercio 62. Almirante Miguel Grau</td> <td style="text-align: center;">81</td> </tr> <tr> <td>C.E. Estados Unidos</td> <td style="text-align: center;">129</td> </tr> <tr> <td>C.E. Esther Festini de Ramos Ocampo</td> <td style="text-align: center;">87</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Total</td> <td style="text-align: center;">297</td> </tr> </tbody> </table> <p>FUENTE: ESCALE ³</p> <p>NOTA:</p> <p>1. Los Centros Educativos fueron seleccionados por ser las tres instituciones que albergan la mayor cantidad de alumnado en el Distrito de Comas.</p> <p>MUESTRA: La muestra será estadísticamente representativa, y la fracción de afijación, calculada mediante la aplicación de fórmula que corresponde a Arkin y Kolton (PULIDO).</p>	Instit. Educat. de Educ. Secundaria – Comas (seleccionadas)	Nº de Profesores	C.E. Comercio 62. Almirante Miguel Grau	81	C.E. Estados Unidos	129	C.E. Esther Festini de Ramos Ocampo	87	Total	297	<ol style="list-style-type: none"> Técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, aplicado a los profesores, para indagar su opinión acerca del Clima Organizacional, el cumplimiento de funciones del Director y otros factores de las Variables Intervinientes. Técnica de procesamiento de datos, y su instrumento las tablas de procesamiento de datos para tabular, y procesar los resultados de las encuestas a los diversos actores educativos. Técnica del Fichaje y su instrumento las fichas bibliográficas, para registrar la indagación de bases teóricas del estudio. Técnica de Opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado a 5 magisteres o doctores en educación, para validar la encuesta-cuestionario. 	<p>Los datos serán procesados a través de las medidas de tendencia central para posterior presentación de resultados.</p> <p>Las hipótesis de trabajo serán procesadas a través de dos métodos estadísticos. La prueba Chi – cuadrada de independencia y la formula estadística producto momento para el coeficiente de correlación lineal de Pearson aplicada al los datos muestrales,</p> <p>El estadístico a usar para esta prueba está dado por:</p> $\chi^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$ <p>Y la relación será cuantificada mediante el Coeficiente de correlación de Pearson, el cual esta dado por:</p> $r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$ <p>De dicha prueba estadística, a través</p>	<p>SUB CAP I: ASPECTOS GENERALES DEL ESTUDIO.</p> <ol style="list-style-type: none"> Naturaleza de la Educación. El Sistema Educativo Nacional y las instituciones Educativas Públicas de Nivel Secundario. El contexto de las instituciones Educativas Públicas de Nivel Secundario en el Distrito de Comas. <p>SUB CAP. II: EL CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <ol style="list-style-type: none"> Definición de Clima Organizacional y sus características. Clima y Cultura Organizacional. Formas de Clima Institucional. El clima como factor de calidad en las Organizaciones Educativas. Técnicas para el diagnóstico del Clima Organizacional. <p>SUB CAP. III: LA GESTIÓN EDUCATIVA</p> <ol style="list-style-type: none"> Definición de Gestión. Ámbitos de la Gestión
	O _x																												
	r																												
M	O _y																												
	r																												
	O _z																												
Instit. Educat. de Educ. Secundaria – Comas (seleccionadas)	Nº de Profesores																												
C.E. Comercio 62. Almirante Miguel Grau	81																												
C.E. Estados Unidos	129																												
C.E. Esther Festini de Ramos Ocampo	87																												
Total	297																												

¹ Hernandez Sampieri, Roberto; Fernández-Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. México. McGraw-Hill Interamericana, 4ta Edición. Pág. 103.

² CASTRO, Enrique. (1999). *La Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Universidad Cristiana María Inmaculada. Pág. 147.

³ ESCALE, Sitio Web de la Unidad de Estadística Educativa del Ministerio de Educación del Perú. Datos actualizados al año lectivo 2006. Pág. <http://escale.minedu.gob.pe> Visitado el Lunes 24 de Marzo de 2008. 17:40 hrs.

<p>Donde "M" es la muestra donde se realiza el estudio, los subíndices "x,y," en cada "O" nos indican las observaciones obtenidas en cada de dos variables distintas (x,y), (z) los factores de las variables Intervinientes, y finalmente la "r" hace mención a la posible relación existentes entre variables estudiadas:</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> $n = \frac{N}{(N-1) K^2 + 1}$ </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> $f = \frac{n}{N}$ </div> <p style="text-align: center;">Al efecto se aplicará el muestreo sistemático.</p> <p>En consecuencia la muestra queda conformada de la manera siguiente:</p> <p style="text-align: center;">Cuadro Nº 2 Muestra del estudio.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Instituciones Educativas de Educ. Secundaria – Comas (seleccionadas)</th> <th style="text-align: center;">Muestra de Profesores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C.E. Comercio 62. Almirante Miguel Grau</td> <td style="text-align: center;">46</td> </tr> <tr> <td>C.E. Estados Unidos</td> <td style="text-align: center;">74</td> </tr> <tr> <td>C.E. Esther Festini de Ramos Ocampo</td> <td style="text-align: center;">50</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Muestra Total</td> <td style="text-align: center;">170</td> </tr> </tbody> </table>	Instituciones Educativas de Educ. Secundaria – Comas (seleccionadas)	Muestra de Profesores	C.E. Comercio 62. Almirante Miguel Grau	46	C.E. Estados Unidos	74	C.E. Esther Festini de Ramos Ocampo	50	Muestra Total	170	<p>5. Técnica del Software SPSS, para validar, procesar y contrastar hipótesis.</p>	<p>del valor de "r" veremos qué tipo de correlación existe entre el Clima Organizacional y la Gestión Institucional de las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Secundario del Distrito de Comas - Lima.</p>	<p>Educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> 10.1 Gestión Institucional 10.2 Gestión Pedagógica 10.3 Gestión Administrativa 10.4 Gestión comunitaria
Instituciones Educativas de Educ. Secundaria – Comas (seleccionadas)	Muestra de Profesores													
C.E. Comercio 62. Almirante Miguel Grau	46													
C.E. Estados Unidos	74													
C.E. Esther Festini de Ramos Ocampo	50													
Muestra Total	170													

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE LA VARIABLES

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

En la actualidad mucho del éxito de la Institución está en el grado de compromiso que tienen sus docentes en el desempeño en su trabajo y con asumir su rol protagónico como agente de cambio dentro de su centro laboral.

INSTRUCCIONES

1. A continuación te presento una serie de Ítems, a los cuales debes de asignarle una grado de valor de acuerdo a la tabla N°1.
2. Todos los ítems deben de ser contestados marcando una X en la abreviatura que usted considera adecuada según su criterio.

TABLA N°1		
Abreviatura	Respuesta	Valor
S	Siempre	3
A	A veces	2
N	Nunca	1

Recuerde, no hay respuestas correctas ni incorrectas, lo importante es que usted responda con la máxima sinceridad posible, y es totalmente confidencial (anónimo)

CLIMA ORGANIZACIONAL		S	A	N
	Dimensión 1: Liderazgo			
1	El jefe se preocupa por que entendamos bien nuestro trabajo			
2	La distribución del trabajo se hace en forma desorganizada			
3	No existe claridad de las funciones que cada uno debe desempeñar			
4	A menudo se inician trabajos que no se sabe por qué se hacen			
5	Nosotros conocemos las metas de nuestra área de trabajo			
6	Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo con el fin de mejorar la calidad del mismo			
7	Aquí la calidad del trabajo tiene que ser excelente			
8	Casi nadie se esfuerza en cumplir con sus obligaciones			
9	Mi jefe no se preocupa por ofrecer ideas que mejoren la calidad del trabajo			
10	A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo			
11	El jefe no permite que otra persona del área lo ayude a organizar el trabajo			
12	Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo			
13	Cuando uno no sabe cómo hacer algo nadie le ayuda			
14	En toda la organización las diferentes áreas compiten más que trabajar juntos			
15	Aquí el trabajo solo lo hacen unos pocos			
16	Aquí todos los problemas se discuten de buena manera			
17	. A nuestro superior sólo le podemos decir lo que quiere oír			

18	Cuando tenemos un problema nadie se interesa por resolverlo			
19	Cuando hay un problema se deja pasar como si nada hasta que se olvida			
20	Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan mis compañeros no siempre son sinceras			
	Dimensión 2: Motivación			
21	La mayoría de trabajos en esta unidad exigen raciocinio			
22	Con este trabajo me siento realizado profesionalmente			
23	Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo			
24	Aquí uno puede desarrollar su ingenio y creatividad			
25	Los empleados se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución	S	A	N
26	En esta institución se premia a la persona que trabaja bien			
27	El superior sabe reconocer los trabajos de buena calidad			
28	Aquí únicamente están pendientes de los errores			
29	La dedicación en este departamento merece reconocimiento			
30	. Normalmente se da un reconocimiento especial por el buen desempeño en el trabajo			
31	En esta organización se busca que cada quien tome decisiones de cómo realizar nuestro trabajo			
32	Los trabajadores de esta área no se sienten seguros del trabajo que tienen que hacer			
33	Casi todos sugieren ideas para mejorar la calidad del trabajo			
34	Toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica			
35	Únicamente al finalizar el trabajo es cuando se revisa			
36	El ambiente que se respira en esta institución es tenso			
37	Las condiciones de trabajo son buenas			
38	Aquí se despide a la gente con facilidad			
39	La mayoría significativa de los funcionarios de esta institución no sentimos satisfechos con el ambiente físico de nuestro departamento			
40	Aquí se preocupan por mejorar constantemente las condiciones de trabajo			
	Dimensión 3: Reciprocidad			
41	La gente se esfuerza por cumplir sus obligaciones			
42	Aquí uno se auto motiva para la realización del trabajo			
43	En general, el trabajo se hace superficial y mediocrementemente			
44	Todos nos preocupamos por hacer el trabajo con exactitud y orden			
45	A la gente le gusta hacerse cargo de los trabajos que es necesario realizarse			
46	Con frecuencia los compañeros hablan mal de la institución			
47	Realmente nos preocupa el prestigio de la organización			
48	Tratamos con respeto a los usuarios de nuestro servicio			
49	Defendemos con energía el trabajo y la imagen de nuestro departamento			
50	En general, todos tratan con cuidado los bienes de la organización			
51	Esta institución ofrece oportunidades de capacitación para todos			

52	Aquí se dan incentivos adicionales a los establecidos en el contrato de trabajo			
53	Aquí se ofrecen oportunidades de progreso a los buenos trabajadores			
54	En esta organización el personal con capacidad para presentar mayores desafíos es promovido			
55	Por lo general las personas que trabajan bien, son premiadas con un mejor trabajo en la organización			
56	Aquí las promociones carecen de objetividad			
57	Las normas disciplinarias se aplican arbitrariamente			
58	Aunque haga bien su trabajo, nadie se lo reconoce			
59	Los programas de capacitación son patrimonio de unos pocos			
60	El desempeño de las funciones es correctamente evaluado			
	Dimensión 4: Participación	S	A	N
61	En la práctica, este grupo rara vez logra alcanzar sus objetivos			
62	Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución			
63	Aquí cada departamento trabaja por su lado			
64	El espíritu de equipo en esta organización es excelente			
65	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización no colaboran entre ellos			
66	Los objetivos de los departamentos son congruentes con los objetivos de la organización			
67	Lo importante es cumplir con los objetivos del departamento, lo demás no interesa			
68	Aquí el poder está concentrado en unos pocos departamentos			
69	Los recursos limitados de nuestro departamento los compartimos fácilmente con otros grupos de la institución			
70	Aquí los departamentos viven en conflicto permanente			
71	Cuando necesitamos información de otra área, tardan en dárnosla			
72	Generalmente cuando se va a hacer algo en la organización, mi departamento es el último en enterarse			
73	Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de chismes y rumores			
74	Los que poseen información no nos la dan a conocer fácilmente			
75	Aquí la información está concentrada en pocos grupos			
76	La adopción de nuevas tecnologías no son bien			
77	Las iniciativas de los trabajadores no reciben respaldo de sus jefes			
78	Existen grupos o personas cuyas normas y valores no favorecen al trabajo de la institución			
79	En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios			
80	Los niveles superiores no propician cambios positivos a la institución			

INSTRUMENTO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

1. A continuación te presento una serie de Ítems, a los cuales debes de asignarle una grado de valor de acuerdo a la tabla N°1.
2. Todos los ítems deben de ser contestados marcando una X en la abreviatura que usted considera adecuada según su criterio.

TABLA N°2		
Abreviatura	Respuesta	Valor
E	Excelente	5
B	Buena	4
R	Regular	3
D	Deficiente	2
P	Pésima	1

I. GESTIÓN EDUCATIVA	CALIFICACIÓN				
GI. Gestión Administrativa					
G1. Las acciones de la institución educativa hacia la excelencia y el aprendizaje es:	1	2	3	4	5
G2. La conformación de los equipos de trabajo en la institución educativa es:	1	2	3	4	5
G3. La comunicación de los principios y acciones de la institución educativa es:	1	2	3	4	5
G4. La distribución de los cargos y funciones del personal de la I.E es:	1	2	3	4	5
G5. Los procesos de capacitación del personal docente es:	1	2	3	4	5
G6. La calidad y cantidad de los equipos técnicos (computadoras) con los que cuenta la Institución educativa es:	1	2	3	4	5
G7. La eficiencia del uso de recursos materiales e infraestructura es:	1	2	3	4	5
GII. Gestión Institucional					
G8. La Identificación de necesidades y expectativas de estudiantes que realiza la comunidad educativa es:	1	2	3	4	5
G9. Las actividades programadas para los estudiantes es:	1	2	3	4	5
G10. La supervisión al desempeño docente es:	1	2	3	4	5
G11. La evaluación académica a los estudiantes es:	1	2	3	4	5
G12. Los planes de mejora para optimizar los resultados institucionales es:	1	2	3	4	5
G13. El proceso de comunicación e información de planes y actividades es:	1	2	3	4	5
GIII. Gestión Pedagógica					
G14. Las asignaturas desarrolladas por los docentes son:	1	2	3	4	5
G15. Las actividades extracurriculares programadas por la Institución educativa son:	1	2	3	4	5
G16. Las actividades desarrolladas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes son:	1	2	3	4	5
G17. Las investigación en la institución educativa es:	1	2	3	4	5
G18. El desarrollo de las actividades de investigación educativa en la Institución es:	1	2	3	4	5
GIV. Gestión Comunitaria					
G19. El proceso de Integración con la comunidad social es:	1	2	3	4	5
G20. Las relaciones entre la Institución Educativa y la comunidad educativa es:	1	2	3	4	5

ANEXO 3: BASE DE DATOS

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2
3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2
5	3	3	3	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1
6	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2
8	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
9	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3
10	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3
11	3	3	3	1	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2
12	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	3
13	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2
14	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
15	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3
16	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
17	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
18	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
19	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2
20	3	2	3	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
22	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
23	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2
26	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3
29	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
31	3	3	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1
32	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3
33	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
34	3	3	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3
35	3	3	3	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3
36	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3
37	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
38	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
39	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
40	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3
41	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3
42	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3
43	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2
44	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
45	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
46	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2
47	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
48	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1

P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29
1	1	3	1	3	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
1	3	2	2	3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	1
2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1
3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	1
1	3	2	2	1	2	1	3	3	3	1	3	3	3	1
2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1
3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	1	3	2	3	1
3	3	3	3	3	3	2		3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	1
2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3
2	3	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	2	3	1
3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	1
2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	1
3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1
2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1
2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	3	3

P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44
2	3	1	3	3	2	3	3	3	1	1	1	3	1	2
2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2
3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2
2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1
2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1

P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69	P70	P71	P72	P73	P74	P75	P76
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1
2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2
2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1
1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2
1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1

P77	P78	P79	P80	TOTAL	NIVEL
1	1	1	1	108	1
3	3	3	2	208	3
2	2	2	2	168	2
2	2	1	2	174	2
2	2	1	2	156	2
1	1	2	2	168	2
2	2	1	2	171	2
1	1	1	1	93	1
3	3	3	3	208	3
2	2	3	3	216	3
3	3	3	3	211	3
1	2	1	2	126	1
2	2	1	2	171	2
1	1	2	1	94	1
3	3	3	3	208	3
1	1	1	1	95	1
2	1	1	2	97	1
2	3	3	2	219	3
3	3	3	2	210	3
3	2	2	3	206	3
3	3	3	3	187	3
2	1	1	1	166	2
2	2	2	2	177	2
1	1	2	2	167	2
2	2	1	2	171	2
2	1	1	1	97	1
3	3	3	2	223	3
2	2	2	2	168	2
2	2	1	2	174	2
2	2	1	2	154	2
1	1	1	1	135	2
1	1	1	1	143	2
1	1	1	1	140	2
1	1	1	1	154	2
1	1	1	1	139	2
2	2	3	3	154	2
3	3	3	3	173	2
3	3	3	3	156	2
3	3	3	3	178	2
1	1	3	3	160	2
2	2	2	2	157	2
2	2	2	2	165	2
3	3	3	3	219	3
2	3	3	3	102	1
3	3	3	2	220	3
3	3	3	2	210	3
1	1	2	2	132	1
1	1	2	2	120	1

49	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1
50	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2
51	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
52	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
53	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2
54	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
55	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
56	3	2	3	1	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2
57	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2
58	1	3	3	3	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	1
59	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
60	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
61	3	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	3	2	3	3
62	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
63	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
64	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
65	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
66	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2
67	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
68	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2
69	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1
70	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2
71	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
72	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
73	3	2	3	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
75	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
76	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
77	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2
78	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3
79	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
80	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
81	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
82	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
83	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2
84	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
85	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
86	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
87	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2
88	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
89	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
90	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
91	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
92	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2
93	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2
94	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2
95	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3
96	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
97	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
98	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2

3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	1	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3
3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3
1	3	2	2	1	2	1	3	3	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3
3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3
1	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3
2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3
3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3
1	3	2	2	1	2	1	3	3	3	1	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3
3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
1	3	2	2	3	3	1	2	2	3	1	3	3	3
2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3

3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2

149	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
150	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2
151	3	3	3	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1
152	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2
153	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
154	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3
155	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
156	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3
157	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3
158	3	3	3	1	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2
159	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	3
160	3	3	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3
161	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2
162	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3
163	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2
164	3	3	3	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1
165	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3
166	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2
167	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
168	3	3	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3
169	3	3	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3
170	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1

2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1

2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1
3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3
3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1

1	1	1	1	1	1	93	1
2	2	2	2	1	2	174	2
2	2	2	2	1	2	156	2
2	2	2	2	1	2	171	2
1	1	1	1	1	1	93	1
3	3	3	3	2	3	207	3
1	1	1	1	1	1	93	1
3	3	3	3	3	3	208	3
3	2	2	2	3	3	216	3
3	3	3	3	3	3	211	3
1	2	1	2	1	2	126	1
3	3	2	3	3	2	210	3
3	3	3	3	3	2	208	3
2	2	2	2	2	2	168	2
2	2	2	2	1	2	174	2
2	2	2	2	1	2	156	2
2	1	1	1	2	2	168	2
2	2	2	2	1	2	171	2
1	1	3	3	3	3	214	3
3	3	2	3	2	2	205	3
3	3	3	3	3	2	211	3
1	1	1	1	2	2	97	1

Nº	LA GESTION EDUCATIVA																				TOTAL	NIVELES				
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	total d1	G8	G9	G10	G11	G12	G13	TOTAL D2	G14	G15	G16	G17	G18			TOTAL D3	G19	G20	TOTAL D4
1	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	5	4	3	4	25	5	2	5	5	5	22	4	5	9	89	3
2	5	5	3	3	5	5	4	30	4	4	3	4	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	10	89	3
3	3	3	3	2	4	2	3	20	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	3	4	19	4	3	7	65	2
4	3	2	4	2	3	1	4	19	3	2	3	2	1	3	14	4	3	3	2	1	13	2	3	5	51	2
5	4	4	3	4	3	3	3	24	4	3	4	4	4	4	23	4	3	3	3	3	16	3	3	6	69	2
6	2	3	4	3	3	1	3	19	4	4	4	2	3	4	21	3	2	3	3	3	14	3	3	6	60	2
7	4	3	2	3	4	3	2	21	4	4	3	4	3	2	20	3	3	4	2	3	15	3	3	6	62	2
8	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	1	2	23	1
9	5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	5	3	5	5	28	5	4	5	5	3	22	5	3	8	91	3
10	3	4	3	4	5	5	4	28	4	4	4	5	5	4	26	3	5	5	5	5	23	4	4	8	85	3
11	5	3	4	5	5	5	3	30	5	5	4	3	5	4	26	3	4	5	5	4	21	3	4	7	84	3
12	1	1	4	3	3	3	3	18	3	3	3	1	1	1	12	1	1	1	1	1	5	1	1	2	37	1
13	4	3	2	3	4	3	2	21	4	4	3	4	3	2	20	3	3	4	2	3	15	3	3	6	62	2
14	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	1	2	23	1
15	5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	5	3	5	5	28	5	4	5	5	3	22	5	3	8	91	3
16	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	1	2	23	1
17	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	1	2	23	1
18	3	5	4	4	5	5	5	31	5	4	5	4	3	4	25	5	2	5	5	5	22	4	5	9	87	3
19	4	5	3	3	5	5	4	29	4	4	3	4	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	10	88	3
20	3	4	4	5	3	5	5	29	5	5	3	5	5	5	28	5	3	3	5	5	21	5	5	10	88	3
21	3	4	3	3	4	5	5	27	5	3	4	4	4	4	24	5	5	4	4	3	21	4	5	9	81	3
22	3	3	4	4	4	3	3	24	3	2	4	2	2	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	6	62	2
23	4	4	3	4	4	2	4	25	4	4	4	4	3	4	23	4	3	2	4	4	17	4	3	7	72	2
24	2	3	4	3	3	1	3	19	4	4	4	2	3	4	21	3	2	3	3	3	14	3	3	6	60	2
25	4	3	2	3	4	3	2	21	4	4	3	4	3	2	20	3	3	4	2	3	15	3	3	6	62	2
26	2	2	2	2	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	1	2	25	1
27	4	5	3	3	5	5	4	29	4	4	3	4	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	10	88	3
28	1	3	3	2	4	2	3	18	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	3	4	19	4	3	7	63	2
29	3	2	4	2	3	1	4	19	3	2	3	2	1	3	14	4	3	3	2	1	13	2	3	5	51	2
30	3	3	2	2	2	1	2	15	3	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	1	8	2	2	4	40	1
31	4	3	3	4	3	2	2	21	3	4	3	3	4	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	6	62	2
32	3	4	3	4	4	3	1	22	3	3	4	3	2	4	19	3	4	4	3	4	18	4	3	7	66	2
33	5	5	4	3	3	2	3	25	4	3	4	3	2	3	19	3	4	4	3	2	16	4	3	7	67	2
34	3	3	2	3	3	1	2	17	3	2	2	3	2	3	15	3	2	3	2	3	13	2	2	4	49	2
35	4	5	3	2	4	5	2	25	5	5	3	4	2	4	23	5	2	1	2	5	15	4	3	7	70	2
36	4	3	4	3	4	2	3	23	4	3	3	2	3	4	19	3	3	3	3	4	16	3	3	6	64	2
37	3	3	4	4	3	4	3	24	3	4	3	3	3	2	18	3	4	3	3	4	17	3	4	7	66	2
38	4	4	3	4	3	4	2	24	3	4	4	3	4	3	21	3	4	4	4	3	18	3	3	6	69	2
39	4	2	3	4	4	2	4	23	4	3	1	3	3	4	18	3	3	4	3	4	17	3	3	6	64	2
40	3	4	3	4	3	3	3	23	4	4	3	3	3	4	21	3	3	5	5	4	20	3	3	6	70	2
41	4	3	4	3	2	2	4	22	4	3	4	3	4	3	21	3	3	3	2	2	13	3	2	5	61	2
42	3	4	3	3	5	2	3	23	4	3	4	5	4	3	23	4	3	5	3	4	19	4	3	7	72	2
43	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	3	3	4	3	21	5	5	3	4	4	21	5	5	10	78	3
44	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	1	2	23	1
45	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	5	4	3	4	25	5	2	5	5	5	22	4	5	9	89	3
46	5	5	3	3	5	5	4	30	4	4	3	4	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	10	89	3
47	4	4	5	3	3	4	3	26	4	3	4	3	3	4	21	4	3	3	3	3	16	3	3	6	69	2
48	4	4	3	2	3	3	4	23	2	3	4	2	2	3	16	3	3	2	2	2	12	4	4	8	59	2

49	4	4	3	3	4	3	4	25	3	3	3	3	4	5	21	3	4	4	4	3	18	4	4	8	72	2
50	4	3	4	4	3	1	2	21	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	2	3	17	2	3	5	65	2
51	3	3	2	4	2	3	4	21	4	3	4	3	4	4	22	4	4	3	2	1	14	3	3	6	63	2
52	4	3	4	3	3	4	3	24	3	4	3	3	3	4	20	4	3	4	4	3	18	3	4	7	69	2
53	4	3	3	4	2	5	3	24	4	4	3	4	1	3	19	3	3	5	2	3	16	3	4	7	66	2
54	3	3	3	2	3	1	3	18	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	3	3	16	3	3	6	59	2
55	4	3	3	2	4	1	3	20	3	4	3	3	4	3	20	4	4	4	1	4	17	3	4	7	64	2
56	3	4	3	2	3	2	4	21	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	1	3	15	3	3	6	62	2
57	3	2	3	3	3	1	3	18	4	3	3	3	4	3	20	2	3	2	3	1	11	4	4	8	57	2
58	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	2	3	2	1	12	1	1	2	1	2	7	2	1	3	35	1
59	3	3	3	1	2	1	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	2	2	14	1	1	2	50	2
60	3	3	4	2	2	2	2	18	3	4	2	3	2	2	16	3	3	2	3	3	14	3	2	5	53	2
61	2	3	4	4	3	1	3	20	3	4	3	3	3	3	19	3	2	2	2	3	12	2	2	4	55	2
62	3	2	3	1	3	3	1	16	3	3	2	3	1	3	15	1	3	3	3	3	13	3	3	6	50	2
63	3	2	2	2	2	1	1	13	2	1	1	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	4	37	1
64	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	3	3	4	3	21	5	5	3	4	4	21	5	5	10	78	3
65	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	1	2	23	1
66	4	3	4	3	2	2	4	22	4	3	4	3	4	3	21	3	3	3	2	2	13	3	2	5	61	2
67	4	4	5	3	3	4	3	26	4	3	4	3	3	4	21	4	3	3	3	3	16	3	3	6	69	2
68	4	4	3	2	3	3	4	23	2	3	4	2	2	3	16	3	3	2	2	2	12	4	4	8	59	2
69	4	4	3	3	4	3	4	25	3	3	3	3	4	5	21	3	4	4	3	18	4	4	8	72	2	
70	4	3	4	4	3	1	2	21	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	2	3	17	2	3	5	65	2
71	3	3	2	4	2	3	4	21	4	3	4	3	4	4	22	4	4	3	2	1	14	3	3	6	63	2
72	4	3	4	3	3	4	3	24	3	4	3	3	3	4	20	4	3	4	4	3	18	3	4	7	69	2
73	3	4	4	5	3	5	5	29	5	5	3	5	5	5	28	5	3	3	5	5	21	5	5	10	88	3
74	3	4	3	3	4	5	5	27	5	3	4	4	4	4	24	5	5	4	4	3	21	4	5	9	81	3
75	3	3	4	4	4	3	3	24	3	2	4	2	2	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	6	62	2
76	4	4	3	4	4	2	4	25	4	4	4	4	3	4	23	4	3	2	4	4	17	4	3	7	72	2
77	2	3	4	3	3	1	3	19	4	4	4	2	3	4	21	3	2	3	3	14	3	3	6	60	2	
78	4	3	2	3	4	3	2	21	4	4	3	4	3	2	20	3	3	4	2	3	15	3	3	6	62	2
79	2	2	2	2	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	1	2	25	1
80	4	4	3	4	3	4	2	24	3	4	4	3	4	3	21	3	4	4	4	3	18	3	3	6	69	2
81	3	2	3	4	4	2	4	22	4	3	1	3	3	4	18	3	3	4	3	4	17	3	3	6	63	2
82	3	4	3	4	3	3	3	23	4	4	3	3	3	4	21	3	3	5	5	4	20	3	3	6	70	2
83	4	3	4	3	2	2	4	22	4	3	4	3	4	3	21	3	3	3	2	2	13	3	2	5	61	2
84	3	4	3	3	5	2	3	23	4	3	4	5	4	3	23	4	3	5	3	4	19	4	3	7	72	2
85	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	3	3	4	3	21	5	5	3	4	4	21	5	5	10	78	3
86	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	1	2	23	1
87	4	3	4	3	2	2	4	22	4	3	4	3	4	3	21	3	3	3	2	2	13	3	2	5	61	2
88	3	4	3	3	5	2	3	23	4	3	4	5	4	3	23	4	3	5	3	4	19	4	3	7	72	2
89	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	3	3	4	3	21	5	5	3	4	4	21	5	5	10	78	3
90	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	1	2	23	1
91	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	5	4	3	4	25	5	2	5	5	5	22	4	5	9	89	3
92	5	5	3	3	5	5	4	30	4	4	3	4	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	10	89	3
93	5	5	3	3	5	5	4	30	4	4	3	4	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	10	89	3
94	3	3	3	2	4	2	3	20	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	3	4	19	4	3	7	65	2
95	3	2	4	2	3	1	4	19	3	2	3	2	1	3	14	4	3	3	2	1	13	2	3	5	51	2
96	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	1	2	23	1
97	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	5	4	3	4	25	5	2	5	5	5	22	4	5	9	89	3
98	5	5	3	3	5	5	4	30	4	4	3	4	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	10	89	3

99	3	4	4	5	3	5	5	29	5	5	3	5	5	5	28	5	3	3	5	5	21	5	5	10	88	3
100	3	4	3	3	4	5	5	27	5	3	4	4	4	4	24	5	5	4	4	3	21	4	5	9	81	3
101	3	3	4	4	4	3	3	24	3	2	4	2	2	3	16	4	3	3	3	16	3	3	6	62	2	
102	4	4	3	4	4	2	4	25	4	4	4	4	3	4	23	4	3	2	4	4	17	4	3	7	72	2
103	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	6	1	1	2	23	1	
104	5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	5	3	5	5	28	5	4	5	3	22	5	3	8	91	3	
105	3	4	3	4	5	5	4	28	4	4	4	5	5	4	26	3	5	5	5	23	4	4	8	85	3	
106	5	3	4	5	5	5	3	30	5	5	4	3	5	4	26	3	4	5	5	4	21	3	4	7	84	3
107	1	1	4	3	3	3	3	18	3	3	3	1	1	1	12	1	1	1	1	5	1	1	2	37	1	
108	4	3	2	3	4	3	2	21	4	4	3	4	3	2	20	3	3	4	2	3	15	3	3	6	62	2
109	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	6	1	1	2	23	1	
110	5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	5	3	5	5	28	5	4	5	5	22	5	3	8	91	3	
111	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	6	1	1	2	23	1	
112	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	5	4	3	4	25	5	2	5	5	22	4	5	9	89	3	
113	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	6	1	1	2	23	1	
114	4	3	2	3	4	3	2	21	4	4	3	4	3	2	20	3	3	4	2	3	15	3	3	6	62	2
115	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	6	1	1	2	23	1	
116	5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	5	3	5	5	28	5	4	5	5	3	22	5	3	8	91	3
117	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	5	4	3	4	25	5	2	5	5	22	4	5	9	89	3	
118	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	6	1	1	2	23	1	
119	5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	5	3	5	5	28	5	4	5	5	3	22	5	3	8	91	3
120	3	4	3	4	5	5	4	28	4	4	4	5	5	4	26	3	5	5	5	23	4	4	8	85	3	
121	5	3	4	5	5	5	3	30	5	5	4	3	5	4	26	3	4	5	5	4	21	3	4	7	84	3
122	1	1	4	3	3	3	3	18	3	3	3	1	1	1	12	1	1	1	1	5	1	1	2	37	1	
123	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	6	1	1	2	23	1	
124	3	3	3	2	4	2	3	20	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	3	4	19	4	3	7	65	2
125	3	3	3	2	4	2	3	20	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	3	4	19	4	3	7	65	2
126	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	5	4	3	4	25	5	2	5	5	22	4	5	9	89	3	
127	4	3	2	3	4	3	2	21	4	4	3	4	3	2	20	3	3	4	2	3	15	3	3	6	62	2
128	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	6	1	1	2	23	1	
129	4	4	4	4	5	4	5	30	5	4	5	4	3	4	25	5	2	5	5	22	4	5	9	86	3	
130	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	5	4	3	4	25	5	2	5	5	22	4	5	9	89	3	
131	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	6	1	1	2	23	1	
132	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	6	1	1	2	23	1	
133	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	5	4	3	4	25	5	2	5	5	22	4	5	9	89	3	
134	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	5	4	3	4	25	5	2	5	5	22	4	5	9	89	3	
135	5	5	3	3	5	5	4	30	4	4	3	4	5	5	25	5	4	5	5	24	5	5	10	89	3	
136	3	3	3	2	4	2	3	20	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	3	4	19	4	3	7	65	2
137	3	2	4	2	3	1	4	19	3	2	3	2	1	3	14	4	3	3	2	1	13	2	3	5	51	2
138	4	4	3	4	3	3	3	24	4	3	4	4	4	4	23	4	3	3	3	16	3	3	6	69	2	
139	2	3	4	3	3	1	3	19	4	4	4	2	3	4	21	3	2	3	3	14	3	3	6	60	2	
140	4	3	2	3	4	3	2	21	4	4	3	4	3	2	20	3	3	4	2	3	15	3	3	6	62	2
141	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	6	1	1	2	23	1	
142	4	3	2	3	4	3	2	21	4	4	3	4	3	2	20	3	3	4	2	3	15	3	3	6	62	2
143	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	6	1	1	2	23	1	
144	4	4	4	4	5	4	5	30	5	4	5	4	3	4	25	5	2	5	5	22	4	5	9	86	3	
145	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	5	4	3	4	25	5	2	5	5	22	4	5	9	89	3	
146	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	6	1	1	2	23	1	
147	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	6	1	1	2	23	1	
148	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	5	4	3	4	25	5	2	5	5	22	4	5	9	89	3	

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento, motivo de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
<i>Mgtr. Cadenillas Albornoz Ucoleta</i>	Docente	Gestión educativa	Ccorahua Alvaro, Edgar Hugo
Título: Clima organizacional y gestión educativa desde la percepción docente de instituciones educativas públicas, nivel secundario - Comas			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIO	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		0-20	21-40	41-60	61-80	81-100															
		0	5	11	15	21	25	31	36	41	46	51	56	61	65	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Es formulado con un lenguaje apropiado.																				✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				✓
3. ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la Ciencia y Tecnología.																				✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.																				✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuada para valorar los aspectos de la investigación.																				✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.																				✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.																				✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Aplicable al 90%*

.....

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	TELÉFONO
<i>Comas, diciembre 2009</i>	<i>09748659</i>	<i>Cadenillas A.</i>	<i>5361571</i>



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pedro Félix Novoa Castillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Clima organizacional y gestión educativa desde la percepción docente de instituciones educativas públicas, nivel secundario – Comas**, presentado por **Edgar Hugo Ccorahua Alvaro** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de noviembre del 2018




Pedro Félix Novoa Castillo

DNI:40184672

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&id=1009021608&lang=es&s=3&u=1072492502

feedback studio Edgar Hugo Ccorahua Alvaro última entrega -- /20 < 18 de 24 >



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y gestión educativa desde la percepción docente de instituciones educativas públicas, nivel secundario - Comas

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en docencia y Gestión Educativa

AUTOR:
Br. Edgar Hugo Ccorahua Alvaro

ASESOR:
Mgtr. Eliana Castañeda Nuñez

SECCIÓN:

Resumen de coincidencias

23 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	15 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	pt.scribd.com Fuente de Internet	1 %
4	www.enlacesnet.com.ar Fuente de Internet	1 %
5	digital.tv.mx Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	www.dspace.uce.edu.ec	<1 %

Página: 1 de 68 Número de palabras: 13069 Text-only Report High Resolution Activado 06:45 p.m. 01/10/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

CCORAHUA ALVARO EDGAR HUGO
D.N.I. : 09982742
Domicilio : AV. REVOLUCIÓN N° 609 - COMAS
Teléfono : Fijo : - Móvil : 930860499
E-mail : ccorahuaedgar@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO
Mención : MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CCORAHUA ALVARO EDGAR HUGO
.....
.....

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA DESDE LA
PERCEPCIÓN DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS
NIVEL SECUNDARIO - COMAS

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

09-01-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CCORAHUA ALVARO EOBAR HUGO

INFORME TITULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA DESDE LA PERCEPCIÓN

DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, NIVEL SECUNDARIO -
COMAS

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE JUNIO DE 2015

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



CATEDRÁTICO ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN