



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Influencia del estilo de liderazgo directivo prevaleciente en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias públicas de la red educativa El Descanso.

TESIS PARA OPTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administración de la educación

AUTOR:

Br. HUILLCA ALVARES JUAN JACINTO

ASESOR (A):

Dra. Marmanillo Manga Rosa Elvira

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2019

PÁGINA DEL JURADO

Dra. USCAMAYTA GUZMAN, BELEN
Presidenta

Dr. ENRIQUEZ ROMERO, HUGO
Secretario

Dra. MARMANILLO MANGA, ROSA ELVIRA
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres Jacinto y Camila (Q.E.P.D) quienes han depositado su confianza en mí, para recordarles por siempre como padres ejemplares.

A mi esposa Maruja por comprenderme y compartir nuestros logros en familia.

A mí querida hija Jhamileth Milagros por ser la razón de mí existir y la alegría en el seno familiar.

Juan Jacinto

AGRADECIMIENTO

Un profundo agradecimiento a los directores y personal docente de las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, por el apoyo que han hecho posible realidad el presente trabajo de investigación.

A las personas por su incondicional apoyo en el trabajo de investigación que me propuse desarrollar.

Al personal docente, alumnos y padres de familia de la Institución Educativa N° 50502 de Cjunucunca por su apoyo en lograr los objetivos trazados en la gestión educativa que me toco desempeñar.

El autor.

PRESENTACIÓN

Señor Director de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo.

Señores Miembros del Jurado; presento ante ustedes la tesis titulada: **“Clima institucional y gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018”**; en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

El presente trabajo de investigación consta de siete capítulos, incluidas sus páginas preliminares en los cuales se explica la relación que existe entre el clima institucional y la gestión educativa, siendo su explicación con más detalles en los resultados que se ha obtenido al aplicar los instrumentos de investigación, estando seguro que reúne los requisitos necesarios para aportar al desarrollo del clima escolar y una buena gestión educativa de calidad en las instituciones educativas del ámbito rural de distrito de Urcos.

El autor.

INDICE

Páginas Preliminares	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	vi
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN.	13
1.1. Realidad problemática.	13
1.2. Trabajos previos.	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.	16
1.4. Formulación del problema.	26
1.5. Justificación del estudio.	27
1.6. Hipótesis.	27
1.7. Objetivos.	28
II. MARCO METODOLÓGICO.	29
2.1. Diseño de investigación.	29
2.2. Variables, <u>operacionalización</u> .	30
2.3. Población y muestra.	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	32
2.5. Métodos de análisis de datos.	34
2.6. Aspectos éticos.	34
III. RESULTADOS.	35
IV. DISCUSIÓN.	53
V. CONCLUSIONES.	56
VI. RECOMENDACIONES.	57
VII. REFERENCIAS.	58

ANEXOS.	62
Anexo N° 01: Matriz de consistencia de la investigación	63
Anexo N° 02: Matriz de operacionalización de variables	65
Anexo N° 03: Matriz de instrumentos de recolección de datos	68
Anexo N° 04: Instrumentos	72
Anexo N° 05: Ejemplares de los instrumentos aplicados	75
Anexo N° 06: Validación de juicio de expertos	78
Anexo N° 07: Constancia de aplicación de los instrumentos	81
Anexo N° 08: Data	85

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 01:	Población de Instituciones Educativas Rurales del distrito de Urcos, 2018	32
Cuadro N° 02:	Interpretación del coeficiente de <u>Alpha de Cronbach</u>	33
Cuadro N° 03:	Estadísticos de fiabilidad para las variables Clima Institucional y Gestión Educativa.	34
Cuadro N° 04:	Puntaje y valoración para la variable Clima Institucional.	35
Cuadro N° 05:	Puntaje y valoración para la variable Gestión Educativa.	36
Cuadro N° 06:	Variable Clima Institucional.	37
Cuadro N° 07:	Dimensión Comunicación.	38
Cuadro N° 08:	Dimensión Motivación.	39
Cuadro N° 09:	Dimensión Confianza.	40
Cuadro N° 10:	Dimensión participación.	41
Cuadro N° 11:	Variable Gestión Educativa.	42
Cuadro N° 12:	Dimensión Institucional.	43
Cuadro N° 13:	Dimensión Administrativa.	44
Cuadro N° 14:	Dimensión Pedagógica.	45
Cuadro N° 15:	Dimensión Comunitaria.	46
Cuadro N° 16:	Prueba de Independencia Chi Cuadrado	47
Cuadro N° 17:	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre las variables Clima Institucional y Gestión Educativa.	48
Cuadro N° 18:	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre la variable clima institucional y la dimensión institucional.	49
Cuadro N° 19:	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre la variable clima institucional y la dimensión administrativa.	50
Cuadro N° 20:	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre la variable clima institucional y la dimensión pedagógica.	51
Cuadro N° 21:	Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre la variable clima institucional y la dimensión comunitaria.	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01:	Variable Clima Institucional.	37
Figura N° 02:	Dimensión Comunicación.	38
Figura N° 03:	Dimensión Motivación.	39
Figura N° 04:	Dimensión Confianza.	40
Figura N° 05:	Dimensión participación.	41
Figura N° 06:	Variable Gestión Educativa.	42
Figura N° 07:	Dimensión Institucional.	43
Figura N° 08:	Dimensión Administrativa.	44
Figura N° 09:	Dimensión Pedagógica.	45
Figura N° 10:	Dimensión Comunitaria.	46

RESUMEN.

El trabajo de investigación titulado “Clima institucional y gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018”, tienen como objetivo Identificar la influencia del clima institucional y la gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018. El diseño de estudio es el no experimental, descriptivo, correlacional y transeccional. No experimental, porque se realiza sin manipular las variables. Descriptivo, porque describimos los hechos que observamos. Correlacional, porque tiene como objetivo medir el grado de asociación entre las dos variables, a través de herramientas estadísticas de correlación. Transeccional, porque se realiza el análisis de las variables. De acuerdo al nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se concluye que existe una correlación significativa entre las variables clima institucional y gestión educativa; cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0.668 y 0.000 de significancia; valores que muestran una asociación alta y positiva entre ambas variables.

PALABRAS CLAVE.- Clima institucional y gestión educativa.

ABSTRACT

The research work entitled "Institutional climate and educational management in rural educational institutions of the district of Urcos, 2018", aims to identify the influence of institutional climate and educational management in rural educational institutions in the district of Urcos, 2018. Study design is the non-experimental, descriptive, correlational and transectional. Not experimental, because it is done without manipulating the variables. Descriptive, because we describe the facts that we observe. Correlational, because it aims to measure the degree of association between the two variables, through statistical correlation tools. Transectional, because the analysis of the variables is performed. According to the 95% confidence level = 0.95, and at the level of significance of α : 5% = 0.05, it is concluded that there is a significant correlation between the variables institutional climate and educational management; whose correlation coefficient reaches the value of 0.668 and 0.000 of significance; values that show a high and positive association between both variables.

Key words: Institutional climate and educational management.

I. INTRODUCCIÓN.

1.1. Realidad problemática.

El clima institucional es problema principal a nivel de las instituciones educativas. Es por esta razón, el motivo especial por estudiarlo y de qué manera influye en la gestión educativa; dicho estudio tiene la finalidad de proponer alternativas de mejora. En los centros educativos rurales del distrito de Urcos, el clima institucional es de gran importancia para el desarrollo de un buen desempeño de los directores y docentes; pues un clima institucional inadecuado perjudica el normal desarrollo de la gestión administrativa, pedagógica, recursos humanos y económicos de las instituciones educativas. A nivel del personal docente se ve un escaso nivel de innovación, impuntualidad, lentitud en cumplimiento de metas, actitudes personales y laborales negativas.

La tarea esencial a nivel institucional es mantener un buen clima institucional, pues la tarea esencial recae en el director de la institución educativa como líder pedagógico, es así quien debe conducir al personal docente y administrativo a su cargo hacia el logro de objetivos y metas de manera democrática, donde el director es el responsable directo de la gestión educativa, es que se desarrolle de manera efectiva, los cuales requieren una serie de valores como: respeto, responsabilidad, servicio, justicia, solidaridad, empatía y entre otros con el único propósito de animar y dirigir la gestión educativa a través de un clima institucional pertinente y adecuado.

En los centros educativos rurales del distrito de Urcos, se aprecia que el clima institucional no es el mejor a nivel de gestión educativa; por lo que se hace necesario que el personal directivo, docente y administrativo construya indudablemente un clima institucional agradable, es así que una institución educativa debe ser un ambiente que brinde oportunidades de realización en una sana convivencia, que promueva sentimiento de pertenencia, satisfacción, adaptación, actividades positivas a nivel institucional, ideas creativas para la mejora de los aprendizajes y logro de resultados óptimos. Esta realidad da lugar a una interrogante ¿Cómo el clima institucional influye en la gestión educativa en los centros educativos rurales del distrito de Urcos?, motivo por el cual se determinó la relación del clima institucional y gestión educativa, dando lugar que las instituciones

educativas requieren una gama de oportunidades y posibilidades para mejorar y/o lograr un clima institucional y una gestión educativa que sean base esencial en el sistema escolar.

1.2. Trabajos previos.

De acuerdo a la bibliografía consultada para el presente trabajo de investigación tenemos los siguientes antecedentes:

A nivel internacional

Ballesteros (2012) “Caracterización de las prácticas de gestión directiva en la Institución Educativa San Bernardo de la Salle y su relación con los procesos de mejoramiento institucional (Pontificia Universidad Javeriana - Bogotá)”, se aplicó una serie de instrumentos (entrevista semi-estructuradas, encuestas, análisis documental y la triangulación entre sujeto y contexto), se describió e identificó el grado de relación de los directivos y docentes. Las categorías analizadas como la gestión directiva, proceso educativo y mejoramiento institucional fueron influenciadas de manera directa en el modelo pedagógico. El objetivo fue: caracterizar las prácticas de gestión directiva en la Institución Educativa en estudio y los procesos de mejoramiento institucional.

Martin Bris, (2000) “Clima de trabajo y organizaciones que aprenden”, manifiesta que el clima institucional en las instituciones educativas, visualiza tipos y factores que son esenciales en el clima laboral, asimismo una institución educativa reflexiona sobre su contexto y proceso, adquiriendo importancia en su repercusión de procesos, resultados y la calidad que brinden a la comunidad educativa en general; asimismo el cumplimiento de la institución educativa debe ser integral y no se debe considerar de manera estática o rígida; pues un clima institucional favorable permitirá optimizar y mejorar el trabajo en equipo permitiendo innovarse, superarse, lograr nuevas metas, modernizarse y lograr niveles de eficacia; cuyos elementos serán esenciales en la confianza, motivación, comunicación y participación con la comunidad educativa en general; pues estos elementos conducirá a una adecuada gestión y liderazgo del director en la institución por ser el ente principal en la mejora de la calidad educativa y especialmente de todos sus estudiantes en general.

A nivel Nacional

Apaza (2016) “Gestión educativa de los directores y cultura organizacional”; tuvo como propósito medir la relación que existe entre la variable gestión educativa de los directores y cultura organizacional, a fin de buscar nuevas formas de cultura organizacional que permitan conducir a las instituciones de manera eficaz y eficiente. Se empleó un diseño de investigación de tipo descriptivo, correlacional y aplicada, se contó con una población de 152 personas, se utilizó dos cuestionarios que contenían 79 ítems, las cuales comprobaron el grado de significatividad de las mismas, se utilizó también el enfoque sistémico para la variable gestión educativa y el enfoque humanístico gerencial para medir la cultura organizacional sustentada por Robbins, los resultados evidencian el grado de confiabilidad de ambas variables.

Cerdán (2015) “Clima institucional y rendimiento laboral en los docentes de la institución educativa Simón Bolívar, 2015”; el objetivo de la investigación fue determinar el nivel de relación del clima institucional con el rendimiento laboral en los docentes de la institución educativa en estudio, asimismo el tipo de investigación fue no experimental, descriptivo–explicativo. Se arribó a la conclusión general: El nivel de clima institucional significativo y bueno, por otro lado se ubicó en la categoría de bueno y significativo.

Pairazaman (2017) “Gestión educativa y clima institucional en los docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017”, su propósito fue determinar la relación que existe entre ambas variables. Y como hipótesis general que existe una relación significativa alta entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017. Se trabajó con la población muestral de 15 docentes y con un diseño correlacional. Se aplicó una técnica de encuesta utilizando como instrumento el cuestionario para medir la gestión educativa y para la variable clima institucional el cuestionario elaborado por Martín (1999).

Chalco (2015) “Gestión educativa y el clima institucional de la I.E. N° 1226, Sol de Vitarte, de la UGEL 06, del distrito de Ate”, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional de la institución en estudio. La gestión educativa (Principios de la gestión, procesos de la gestión, estructura organizativa) y clima institucional (Potencial humano, diseño organizacional y

cultura organizacional). El método de investigación fue hipotético deductivo, el tipo fue básico y el diseño correlacional-transversal. La población estuvo constituida por 65 docentes y la muestra fue censal.

López (2017) “Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos”, arribando a la conclusión: Que es importante realizar un análisis de la variable clima institucional así como de sus dimensiones, pues ayudó a identificar las fase de oportunidad permitiendo establecer estrategias que conllevan a políticas educativas de calidad mediante un buen desempeño docente.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Clima institucional.

Según Raymond (2000), el clima institucional también es conocido como clima organizacional, clima laboral, ambiente organizacional o clima ambiente laboral. Como podemos apreciar, el clima institucional tiene diferentes conceptualizaciones ya sea individual o grupal, es decir el docente descubre su labor, satisfacción, productividad y rendimiento que desarrolla en su institución educativa.

El clima institucional u organizacional fue acoplado en el ambiente psicológico; donde la percepción de trabajo y entorno que rodea a los docentes a nivel institucional influye significativamente la conducta de cada miembro de la comunidad educativa; asimismo conlleva a la conducta y pensamiento de las personas que dependen del ambiente que los rodea, jugando un papel preliminar en su armonía en su medio. (Brunet, 2004).

El clima es una serie de apreciaciones sobre una organización que son conducidas por los integrantes que la conforman; es decir, la percepción de la conducta organizativa que influyen en su desempeño laboral; también son los sentimientos y actitudes de los integrantes que están relacionados con el campo laboral y la satisfacción de ellos. Es así, que son las actitudes de conducta de los miembros de la comunidad educativa, que involucra tecnología, metas, políticas, reglamentos, organización y valores; por tanto el clima son las interpretaciones y apreciaciones de los miembros frente a su institución educativa interviniendo el comportamiento de los integrantes,

relaciones intrapersonales e interpersonales, acciones diversas y ambiente físico, de manera que el clima institucional, laboral y organizacional son las percepciones de un individuo respecto a su organización y que están estrechamente relacionados con la cordialidad, compromiso y motivación a nivel de la institución educativa (Schneider y Hall, 1972).

También, el clima institucional es un eje central de planteamientos organizativos, donde se trabaja la planificación como elementos e instrumentos primordiales, interviniendo la confianza, comunicación, respeto y participación entre todos los miembros de la comunidad educativa. Motivo por el cual se deben valorar dichos elementos donde las instituciones educativas que posean un buen clima institucional auxilian a la gestión educativa en todos los ámbitos educativos en general. Un buen clima institucional favorece a la gestión en todas sus dimensiones logrando brindar energías positivas en bien de la mejora educativa, es así que los educandos son eje primordial del campo escolar.

Por otro lado, el clima institucional también hace referencia al conjunto de características del centro laboral que son observadas por los actores y que son integrados como factor esencial de influencia en su conducta. Los factores del clima surgen de la forma como se desenvuelve el proceso de dirección en la comunidad educativa, lo que implica la afección al factor de los resultados obtenidos; así la creatividad, calidad, productividad y satisfacción de las personas tienen estrecha relación con un clima institucional favorable. (Rojas, 2010)

El clima institucional se origina en un ambiente de la institución educativa a consecuencia de las vivencias diarias y cotidianas de todos los miembros, son las actitudes, motivaciones, valores y creencias que tiene cada docente y que se expresan en las relaciones personales, profesionales y académicas. (Martín, 2000).

También el clima institucional o ambiente, es un factor esencial y determinante en el aspecto de gestión, también es abierto e innovador al cambio. Asimismo el clima escolar es la noción propia del entorno laboral que se tiene (Palacios, 1994). Es importante tener estos antecedentes, donde la comunidad educativa se muestre como una organización laboral, pues allí laboran

personas, además es una comunidad al servicio educativo de la formación y bienestar integral de los estudiantes. (Minedu, 2017).

De las definiciones citadas anteriormente podemos decir que el clima institucional son las vivencias particulares de cada institución educativa con la práctica de sus valores, costumbres, su desarrollo armonioso es un factor determinante para una buena gestión educativa, siendo la institución educativa un ente de formación integral en bien de los estudiantes.

1.3.1.1. Características del clima institucional.

Para lograr un clima institucional favorable a nivel institucional se debe trabajar en equipo, con la finalidad de lograr los objetivos planteados, es así que todos los miembros deben estar dispuestos al cambio y la innovación; pues vivimos en un mundo globalizado y que está en constante progreso tecnológico externo e interno que se viven en la organización. La planificación y prevención deben ser los pilares básicos que deben tomar en cuenta los actores educativos.

Según Rojas (2010) para el desarrollo de un clima institucional saludable debe cumplir las siguientes características:

- Condiciones físicas del lugar: Referidas a la iluminación, temperatura, ruido y calidad de aire.
- Diseño del lugar de trabajo: Es la distribución, tamaño y privacidad.
- Liderazgo: Está representada por la capacidad de conducir la dirección, influenciar y alinear a los integrantes hacia un mismo fin, motivándolos y comprometiéndolos y siendo responsables de su accionar en su desempeño.
- Toma de Decisiones: Es el compromiso de resultados que se quieren lograr y/o alcanzar, por ello se deben tener en cuenta las desventajas de una mala toma de decisiones, pues lo único a que conlleva es obtener resultados pésimos y deficientes.
- Compromiso: Es preciso señalar y definir, que se caracteriza por una actitud proactiva tras las metas compartidas en la comunidad educativa.
- Reconocimiento: Es una característica que va más allá de lo material y que también está representado por un gracias, elogio, oportunidad,

responsabilidad y respeto.

- **Cultura organizacional:** Es la prioridad de una organización que está representada por la percepción de sus trabajadores los cuales se traslucen en políticas y valores e implícitas como las costumbres.

1.3.1.2. Importancia del clima institucional.

El clima institucional es muy esencial en las instituciones educativas, pues favorecen al logro de cumplimiento de objetivos y metas educacionales, favorecen una buena convivencia. (Guillén y Guil, 2000), es decir el éxito de una institución dependerá en gran mayoría de los miembros que tengan la percepción de ella, pues ellos son los agentes quienes consideran si el clima institucional es positivo o negativo; los cuales tendrán mucha repercusión en el logro de objetivos, rotación, productividad, satisfacción, adaptación e innovación. (Bustos et al., 2002).

Palomino (2001), menciona que el clima institucional es positivo cuando se logra una adecuada productividad en un largo plazo, que el entorno laboral contribuye al éxito de la institución. Asimismo una institución varía de acuerdo como influye la motivación en la satisfacción del desempeño de los integrantes de dicha institución; pues ayuda a conocer ciertos elementos que afecta el alza y baja de la productividad y motivación; generando apatía, depresión, desinterés, insatisfacción e incluso en otros casos agresividad, inconformidad e insubordinación.

Finalmente, podemos mencionar el clima institucional genera un vínculo u obstáculo en el desempeño institucional, de acuerdo al factor de comportamiento de quienes la integran; es importante destacar que un clima institucional ocupa un lugar esencial en la agenda educacional, pues la eficacia educativa implica equidad y eficacia en un buen manejo institucional y el nivel de aprendizaje de los educandos.

1.3.1.3. Clima institucional y convivencia escolar.

Las instituciones educativas son acciones y/o áreas de socialización, colisión y orden para la formación de la armonía familiar, tanto para maestros, directivos, escolares, administrativos y padres de familia. Se necesitan que se

establezcan en acciones y/o áreas de cuidado e iniciadores del desarrollo, donde sus miembros sean valorados y respetuosos, asumiendo acciones de coyunturas para estar comprometidos en todos los resultados de los hechos realizados y puedan ratificar su valoración íntima. (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001).

El implementar una convivencia escolar mejora el desarrollo y cualidades de la institución, permitiendo aprovechar los conflictos y generando oportunidades de aprendizaje, es decir elaborar y forjar destrezas y habilidades de manera creativa y pacífica; donde no intervenga la violencia; es así que se debe inculcar un clima de confianza, seguridad, relaciones adecuadas, respeto, apertura prácticas de desarrollo, tolerancia, participación armoniosa, participación conjunta y colectiva y sobre todo la resolución de conflictos; pues un clima institucional relevante favorece una buena convivencia escolar; beneficiando así el logro de metas educacionales centrados en el progreso de la persona. (Martínez de Velasco y Nosnik, 2002). Un buen clima institucional es el medio central de la institución educativa y el entorno psicológico del que se debe caracterizar; pues un clima es apreciado de formas distintitas, dando a entender sentimientos positivos o negativos por los integrantes de la institución; asimismo el clima institucional es el resultado de una gama de aspectos formales y de las relaciones interpersonales e intrapersonales que existen en la institución educativa. (Chiavenato, 1984).

1.3.1.4. Dimensiones del clima institucional.

Según Chiavenato (2007) establece como dimensiones de clima institucional, las siguientes:

- **Comunicación:** Es un elemento fundamental, el emisor y el receptor pueden tener una relación de diálogo, dándose los mensajes de manera recíproca generando una buena convivencia dentro de la institución educativa.
- **Motivación:** Es el esfuerzo que realiza el docente, para llegar al objetivo y/o meta a nivel institucional, logrando satisfacer una necesidad y/o motivación. Para que exista motivación se debe realizar un esfuerzo,

teniendo necesidades y logrando las metas propuestas organizativas, canalizándolo en beneficio de la comunidad educativa.

- **Confianza:** Es el medio de integridad y capacidad de los miembros de la institución educativa, donde intervienen la honestidad, integridad y fiabilidad de una persona con los demás, pueden prosperar los lazos de trabajo, y así buscar el logro de metas que plantearon a nivel institucional, que al final son metas compartidas con cada miembro de la organización.
- **Participación:** Está expresado por medio de los agentes educativos, donde participan en reuniones, así como hacen participar a sus padres de familia, estudiantes, compañeros(as), grupos formales e informales, respetándose unos a otros; también es un progreso por donde se asumen deberes y derechos, de acuerdo al ambiente que se desenvuelven, es decir que cada individuo asume una función de acuerdo a su propio interés, capacidades y responsabilidades.

1.3.2. Gestión educativa.

La gestión educativa es un proceso que tiene por finalidad buscar identidad y construir una relación entre la teoría y la práctica (Casassus, 2000).

También dentro de la educación rural no se puede gestionar de manera aislada de las instituciones educativas urbanas cercanas y no tan cercanas, porque en el mundo actual se tiene que completar la enseñanza primaria con la finalidad de lograr y desarrollar una actividad satisfactoria y así continuar más allá. (Raczynski, 2014).

La gestión educativa en las instituciones educativas rurales ha sido dejado de lado por los gobiernos de turno, pues existe una brecha grande entre la educación rural y urbana, es decir las instituciones educativas rurales, muestran su debilidad en la formación docente; instituciones unidocentes, aulas multigrado, extra edad de los educandos, bilingüismo, escaso recurso e inadecuada infraestructura, falta de pertinencia y relevancia en la deserción y rendimiento escolar bajo, etc., todos estos temas acarrearán una buena gestión educativa en el ámbito rural. (CEPAL 2006).

La gestión educativa es una práctica que tiene la función principal de diseñar e implementar políticas que orientan el quehacer institucional, conllevando a

la construcción de propuestas, que expresan planes y programas, a través de procesos e instrumentos de trabajo competentes. (Martínez, 2014).

Asimismo es un proceso que está encaminado a la elaboración de proyectos educativos y al fortalecimiento institucional, también ayuda preservar la autonomía educativa dentro del contexto de las políticas públicas, enriqueciendo los procesos pedagógicos-educativos con la finalidad de responder los intereses y/o necesidades institucionales, locales y regionales. Desde el aspecto pedagógico, promueve el aprendizaje de los educandos, docentes y comunidad educativa en general, donde se genera la interacción continua de responsabilidad y mejoramiento de los aprendizajes, con el fin de formarlos integralmente para ser integrantes en una sociedad.

1.3.2.1. Procesos de la gestión educativa.

Según Carrillo (2002), dentro del proceso de gestión educativa, intervienen procesos que ayudan a promover una gestión adecuada dentro del proceso educativo, las cuales son:

- **Planificación.-** El director junto con los integrantes de su institución deciden qué hacer, aplicando estrategias capaces de convertir a la institución educativa en un ente de excelencia pedagógica, a través de su misión y visión; donde la gestión sea base esencial en la toma de decisiones.
- **Ejecución.-** Es la promoción, integración y coordinación de actividades entre maestros(as), educandos, padres de familia y otros agentes educativos mediante el desarrollo de la gestión; también se hace uso de recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos, mediante la jerarquía de autoridad y responsabilidad generada mediante las relaciones adecuadas de los integrantes de la comunidad educativa. Dentro de este proceso no es bueno delimitarse exceso trabajo y mucho menos en la ruina de tareas, sino que se debe laborar dentro del marco de la autonomía que se deben basar en la organización de un sistema adoptado en bien de la institución educativa.
- **Evaluación y monitoreo.-** En esta etapa se asegura la ejecución de programación, revisando el esquema de responsabilidad y distribución de

trabajo que se elaboró a nivel institucional con el fin de lograr las metas y objetivos trazados. Por ende, se permite realizar un reajuste a la programación de recursos para luego ser evaluados e identificar los más importantes y mejorarlo para el logro de los objetivos institucionales.

1.3.2.2. Principios de la gestión educativa

Los principios de la gestión educativa, rigen la manera como los docentes ejercen y se relacionan en la práctica, y estas son: (Pozner, 2000)

- **Autonomía responsable:** Genera compromiso y responsabilidad a nivel institucional, mediante un rumbo ligado al logro educativo de los educandos, por ende una adecuada toma de decisiones genera un desempeño óptimo de todos los actores educativos respaldando las acciones de aprendizaje de los estudiantes.
- **Corresponsabilidad:** Referido al hecho de implementar un enfoque estratégico mediante la práctica de un trabajo colaborativo y participativo que se desarrolla mediante un liderazgo compartido, y que supone la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa bajo una responsabilidad compartida mediante la visión escolar establecida.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** En esta fase, se establece estrategias de información en toda la comunidad educativa, mediante las actividades a desarrollar de los cuales se obtienen resultados de gestión, aludido al clima organización de la institución educativa comprendidos en el proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, desempeño profesional de los docentes, participación social y administración de recursos. La transparencia en la rendición de cuentas es una fuente que genera confianza en el equipo de trabajo; la rendición de cuentas supone mostrar a toda la comunidad educativa qué se hace y cómo se hace, los cuales se solicita apoyo de colaboración; pues una comunidad educativa informada estará dispuesta a convertirse en un entidad proyectora y difusora de una buena información.
- **Flexibilidad en las prácticas y relaciones:** Referida a las prácticas y relaciones a nivel de aula, también orientada a la organización escolar de la comunidad educativa donde se tiene que tener en claro la buena relación

que deben emanar en bien de los estudiantes; asimismo debe implicar una práctica de un pensamiento flexible y abierto ante la sociedad.

1.3.2.3. Enfoque de la gestión educativa.

Alvarado (1998), enfatiza en los roles de los sistemas educativos, ampliación de vínculos de la comunidad educativa, necesidad e intereses de los educandos, formación integral de los educandos, para que estén preparados en enfrentar desafíos y riesgos en la sociedad; mediante el cual desarrollen valores en bien de una comunidad equitativa, justa y democrática.

Por otro lado, el enfoque estratégico genera cohesión organizacional al desarrollar acuerdos sobre prioridades educativas; posibilitando la identificación de un aspecto esencial, es decir, promover medios de eficiencia para impactar y aumentar sustancialmente la eficacia social, mediante acuerdos grupales y conocimientos internos y externos a través de la planeación escolar estratégica; lo que implica generar diferentes tipos de pensamiento que facilitan el proceso educativo.

1.3.2.4. Pensamientos de la gestión educativa.

Según Yturalde (2010), los pensamientos de gestión son conductores de la realidad educativa, que constituyen principios y normas que visualizan visión de futuro, y son:

- **Holístico.-** Comprende los componentes y movimientos del mundo natural, complejidades multidimensionales que están centrados en la línea recta de la educación; asimismo constituye una visión en búsqueda de las totalidades describiendo una visión en busca de una tendencia eficaz y agrupación eficiente de proyectos, planes y programas educativos,
- **Sistémico.-** Involucra analizar, observar y reflexionar sobre el todo, y va más allá de identificar una situación causa-efecto, mediante esta fase se reconocen las relaciones que existen entre los integrantes de la comunidad educativa permitiendo la comprensión y capacidad de influir e interactuar con los actores educativos, los cuales permiten descubrir patrones de acontecimiento proporcionando métodos eficaces y estrategias para afrontar problemas.

- **Estratégico.-** Consiste en saber de lo que va a suceder, lo que no solo basta con idear, por tanto es necesario tener una percepción de la realidad y comprender la complejidad para luego ser analizado las interrelaciones y posteriormente actuar, por lo tanto, quien realiza la reflexión y observación desprenderse esta realidad, en beneficio de toda la comunidad educativa.

1.3.2.5. Dimensiones de la gestión educativa.

Las dimensiones de la gestión educativa, permite implementar estrategias que contribuyen a la toma de decisiones adecuadas, las cuales están vinculadas a los objetivos de la institución educativa. (Carrillo, 2010).

- **Institucional.-** Es la sistematización y análisis de las acciones que se desarrollan en una institución educativa de acuerdo a su funcionamiento en su aspecto formal (trabajo, uso de espacios, distribución de tareas y tiempos, organigramas), informal (equipo de trabajo, alianzas institucionales, funciones y roles de los actores educativos).

Asimismo contribuye a identificar la organización de los actores de la comunidad educativa, mediante la promoción y valoración de desarrollo capacidades y habilidades, con la finalidad que la institución educativa se desenvuelva y desarrolle una autónoma flexible y competente a la adaptación de cambios y transformaciones en un contexto social. Por tanto, es necesario contar con políticas institucionales, principios y una visión que riente a la institución los cuales darán realce una conducción de la gestión educativa eficiente.

- **Administrativa.-** Son las estrategias y acciones en la conducción de recursos humanos, materiales y financieros; pues el control de información tiene estrecha relación con los miembros de la comunidad educativa; también están inmiscuidos la supervisión de funciones y el cumplimiento de la normatividad, con el fin de fortalecer los procesos de enseñanza-aprendizaje, conllevando a la búsqueda de intereses institucionales e individuales, de manera que proporcione una toma de decisiones y acciones pertinentes para lograr los objetivos.

- **Pedagógica.-** Es también la didáctica, referido a las actividades de la institución educativa y que se entrelazan con vínculos generados por actores educativos construyendo modelos didácticos y conocimientos, formas y maneras de enseñanza, teorías de la enseñanza-aprendizaje, práctica docente y criterios de evaluación; es decir, orientan las prácticas educativas y procesos al interior y exterior de la institución educativa centrados en el currículo nacional capaces de analizar, identificar, reflexionar y discutir colectivamente los propósitos, finalidades e intencionalidades.
- **Comunitaria.-** Son las actividades que generan participación en la toma de decisiones a nivel institucional. Asimismo son las perspectivas culturales los que demandan exigencias a los problemas que se generen en el entorno educativo (alianzas y convenios institucionales), es decir, niveles, obstáculos, formas, límites, organización y reglas de convivencia. Otro aspecto de esta dimensión, es el análisis y reflexión de la cultura de cada institución educativa, pues se identifican y caracterizan las problemáticas educativas; también la supervisión es muy importante porque permiten atender desde distintos ámbitos y escenarios las problemáticas generadas en la institución educativa; por ende es necesario considerar la cultura de la comunidad educativa a lo largo de la práctica educativa en un tiempo y espacio determinado.

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema general.

¿Cómo influye el clima institucional y la gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018?

1.4.2. Problemas específicos.

- ¿Cómo influye el clima institucional y la dimensión institucional en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018?
- ¿Cómo influye el clima institucional y la dimensión administrativa en las

instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018?

- ¿Cómo influye el clima institucional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018?
- ¿Cómo influye el clima institucional y la dimensión comunitaria en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018?

1.5. Justificación del estudio.

El presente trabajo de investigación nos va permitir determinar la influencia del clima escolar en el desarrollo de la gestión educativa que se viene ejerciéndose en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, Jurisdicción de la UGEL Quispicanchi. Por su relevancia social el presente trabajo de investigación permitirá solucionar los problemas de las buenas prácticas de clima escolar en las instituciones educativas de gestión público como también de gestión particular. También en el futuro dará iniciar nuevas investigaciones de acuerdo a las variables que se plantea.

1.6. Hipótesis.

1.6.1. Hipótesis general.

Existe influencia significativa entre el clima institucional y la gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.

H_a: Existe influencia significativa entre el clima institucional y la gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.

H_o: No existe influencia significativa entre el clima institucional y la gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicos.

1. Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión institucional en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.

2. Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión administrativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.
3. Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.
4. Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión comunitaria en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general.

Identificar la influencia del clima institucional y la gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos.

- Identificar la influencia del clima institucional y la dimensión institucional en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.
- Identificar la influencia del clima institucional y la dimensión administrativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.
- Identificar la influencia del clima institucional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.
- Identificar la influencia del clima institucional y la dimensión comunitaria en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.

II. MARCO METODOLÓGICO.

2.1. Diseño de investigación.

2.1.1. Diseño

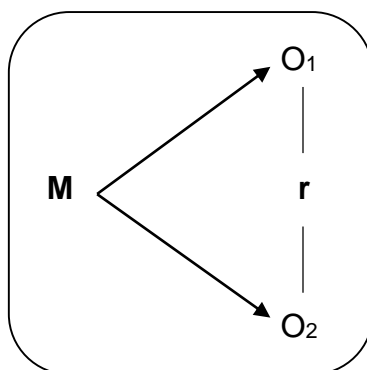
El diseño de la presente investigación es el no experimental, correlacional y transversal.

La investigación no experimental, pues no se manipulan las variables, es decir solo se observa el contexto actual para luego ser explicado y analizado. (Fernández-Collado y Batista, 2006).

Es correlacional, pues nos permite medir el grado de correlación entre las variables clima institucional y gestión educativa. (Fernández-Collado y Batista, 2006).

Es transversal, porque se recolectaron datos en un tiempo determinado y en un solo momento.

El diagrama, que representa es la siguiente:



Dónde:

- M** = Muestra.
- O₁** = Variable de estudio 1: Clima institucional.
- O₂** = Variable de estudio 2: Gestión educativa.
- r** = Relación entre las variables de estudio.

2.1.2. Metodología.

La metodología empleada es cuantitativa – descriptiva; donde la investigación cuantitativa se realiza inferencias, hipótesis que son comprobadas y confirmadas. Asimismo ha permitido tener una objetividad, donde la recolección y análisis de datos permite contestar preguntas para

probar las hipótesis planteadas en la estadística para así establecer patrones de conducta. (Fernández y Baptista, 2004).

Mientras una investigación descriptiva, tiene como finalidad describir realidades en el momento en que se está realizando el estudio. (Salkind, 1997)

2.1.3. Tipo de estudio.

Es sustantiva, pues este tipo de investigación está orientado a explicar, predecir, describir y retroceder la realidad buscando leyes y principios que permitan organizar, generar y predecir una teoría científica fundamental. (Sánchez y Reyes, 2009).

2.2. Variables, Operacionalización.

2.2.1. Variables.

Variable de estudio 1 : Clima institucional.

Dimensiones :
* Comunicación.
* Motivación.
* Confianza.
* Participación.

Variable de estudio 2 : Gestión educativa.

Dimensiones :
* Institucional.
* Administrativa.
* Pedagógica.
* Comunitaria.

2.2.2. Operacionalización de variables.

TITULO: “Clima institucional y gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018”

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de Medición
CLIMA INSTITUCIONAL	Es el entorno del que está rodeada la institución educativa y al mismo donde interactúan los agentes educativos, dando a conocer sus creencias y costumbres.	1. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura a la comunicación. • Aceptación a propuestas y normas. • Acceso a información. 	Escala ordinal
		2. Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción y reconocimiento. • Actitud y profesionalismo • Relaciones personales. 	
		3. Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad personal. • Relaciones interpersonales. 	
		4. Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Integración personal y colectiva. • Trabajo en equipo. • Cooperación y participación colectiva. 	
GESTIÓN EDUCATIVA	Son acciones conjuntas, donde se contextualiza a nivel institucional; para luego realizar un trabajo en equipo, proyectándose metas, objetivos, programas y planes con la finalidad de cumplirlas.	1. Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Organización institucional. • Relaciones interpersonales. 	Escala ordinal
		2. Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de habilidades. • Responsabilidades. 	
		3. Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización docente. • Planificación oportuna. 	
		4. Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Organización y participación activa. • Proyección educativa. 	

2.3. Población y muestra.

2.3.1. Población.

La población está integrada por la totalidad de miembros y/o integrantes de cualquier clase de personas, objetos y eventos bien definidos. (Sánchez, 1998). La población total está conformada por 30 docentes de las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.

Cuadro N° 01: Población de Instituciones Educativas Rurales del distrito de Urcos, 2018

Nº	Institución Educativa	Ubicación	Cantidad de docentes
1.	50506	Machacca	6
2.	50502	Cjunucunca	3
3.	50536	Ccoñamuro	6
4.	50476	Mollebamba	3
5.	50763	Sallac	5
6.	50473	Muñapata	3
7.	50474	Huancara	3
8.	501350	Kulli	1
TOTAL			30

Fuente: *Elaboración Propia.*

2.3.2. Muestra.

La muestra es un subgrupo de la población, con el que se trabaja, permitiendo delimitar las características de la población. (Sánchez, 1998).

La muestra para el presente trabajo de investigación será censal, dado que la población es pequeña y está conformada por 30 docentes de las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.

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

2.4.1. Técnicas de recolección de datos.

En el presente estudio, se trabajó con una encuesta, la cual está definida como un grupo de estímulos sistematizados determinadas y aplicadas a una

unidad de análisis, sobre un grupo de respuestas predeterminadas. (Vargas, 2000).

El instrumento utilizado fue un cuestionario para ambas variables: Clima institucional contenida por 30 ítems en sus dimensiones (Comunicación, motivación, confianza y participación), y para el cuestionario Gestión educativa conformada por 16 ítems en sus respectivas dimensiones (institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria), donde se solicitó a los docentes que respondan cada uno de las preguntas de acuerdo a su punto de vista y la apreciación que tienen de su institución educativa.

2.4.2. Validez del instrumento.

Según (Vargas, 2000), la validez del instrumento representa la veracidad de los ítems que conforman; el cuestionario de clima institucional y gestión educativa, fue validado por expertos de Educación; cuyas fichas de opinión de expertos se adjunta en los anexos.

2.4.3. Confiabilidad del instrumento.

Los criterios de los instrumentos para su confiabilidad, fueron determinados por el coeficiente de Alfa de Cronbach; donde requieren la administración del instrumento para su medición y los cuales producen valores que van cero y uno. Por lo que son utilizados para determinar la confiabilidad cuando los ítems tienen más de dos respuestas; asimismo se determina el grado de precisión y consistencia; los cuales están determinados por los siguientes valores: (Cronbach, 1951)

Cuadro N° 02: Interpretación del coeficiente de Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para el análisis de confiabilidad se realizó en el SPSS versión 22 (software estadístico IBM), cuyos resultados obtenidos son:

Cuadro N° 03: Estadísticos de fiabilidad para las variables Clima Institucional y Gestión Educativa.

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima Institucional	0,746	30
Gestión Educativa	0,765	16

De lo que podemos apreciar, valores para el coeficiente de Alfa de Cronbach para las variables Clima institucional y Gestión educativa, así como para todas sus dimensiones; de los cuales se ubican encima de 0,7 permitiendo manifestar que la confiabilidad es alta para dichas variables así como para sus dimensiones, concluyendo que los instrumentos son aplicables.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Se trabajó en el aplicativo SPSS versión 22 (Statistical Package for the Social Sciences), que es un paquete estadístico, el que permitió procesar los datos recabados a través de los estadísticos descriptivos y paramétricos. Asimismo se realizaron cuadros y figuras, prueba de hipótesis, Chi Cuadro coeficiente de correlación de Rho Spearman, como el grado de dependencia de las variables con sus respectivas dimensiones.

2.6. Aspectos éticos.

Se consideraron: Normas APA, solicitud de autorización, antecedentes de artículos, tesis, referencias, citas, etc., finalmente la aplicación de los instrumentos aplicados recabando información para su respectivo procesamiento, interpretación y análisis.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción.

En este acápite se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos para ambas variables: Clima institucional y Gestión educativa.

Cuadro N° 04: Puntaje y valoración para la variable Clima Institucional

Dimensión / Variable	Puntaje	Valoración
D1: Comunicación	0 – 6	Desfavorable
	7 – 12	Poco favorable
	13 – 18	Favorable
	19 – 24	Muy favorable
D2: Motivación	0 – 7	Desfavorable
	8 – 14	Poco favorable
	15 – 21	Favorable
	22 – 28	Muy favorable
D3: Confianza	0 – 5	Desfavorable
	6 – 10	Poco favorable
	11 – 15	Favorable
	16 – 20	Muy favorable
D4: Participación	0 – 12	Desfavorable
	13 – 24	Poco favorable
	25 – 36	Favorable
	37 – 48	Muy favorable
CLIMA INSTITUCIONAL	0 – 30	Desfavorable
	31 – 60	Poco favorable
	61 – 90	Favorable
	91 – 120	Muy favorable

Cuadro N° 05: Puntaje y valoración para la variable Gestión Educativa

Dimensión / Variable	Puntaje	Valoración
D1: Institucional	0 – 4	Pésimo
	5 – 8	Regular
	9 – 12	Bueno
	13 – 16	Eficiente
D2: Administrativa	0 – 4	Pésimo
	5 – 8	Regular
	9 – 12	Bueno
	13 – 16	Eficiente
D3: Pedagógica	0 – 4	Pésimo
	5 – 8	Regular
	9 – 12	Bueno
	13 – 16	Eficiente
D4: Comunitaria	0 – 4	Pésimo
	5 – 8	Regular
	9 – 12	Bueno
	13 – 16	Eficiente
GESTIÓN EDUCATIVA	0 – 16	Pésimo
	17 – 32	Regular
	33 – 48	Bueno
	49 – 64	Eficiente

3.2. Resultados descriptivos por variables.

3.2.1. Resultado para la variable Clima Institucional.

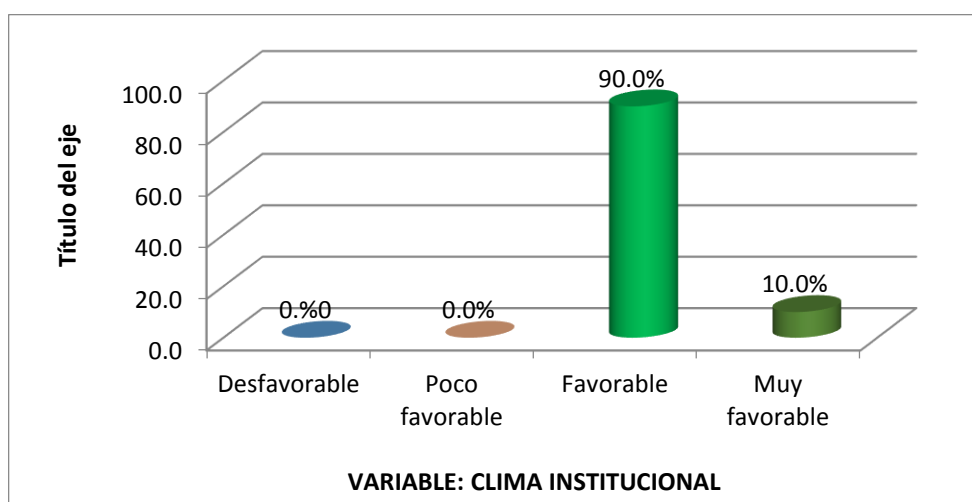
A continuación, se presentan resultados de los instrumentos aplicados de la variable clima institucional.

Cuadro N° 06: Variable Clima Institucional.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Desfavorable	0	0.0%	0.0%
Poco favorable	0	0.0%	0.0%
Favorable	27	90.0%	90.0%
Muy favorable	3	10.0%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Figura N° 01: Variable Clima Institucional.



Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Interpretación y análisis.

Del cuadro y figura, se aprecia el 90.0% de docentes se encuentran en un nivel favorable, pues da a entender que el clima institucional es el reflejo de las capacidades de la institución educativa así como el personal profesional que labora; como la participación de padres de familia y educandos en general, los cuales promueven un trato respetuoso donde se afirma que el clima institucional refleja característica de manera positiva como la comunicación, motivación confianza y participación.

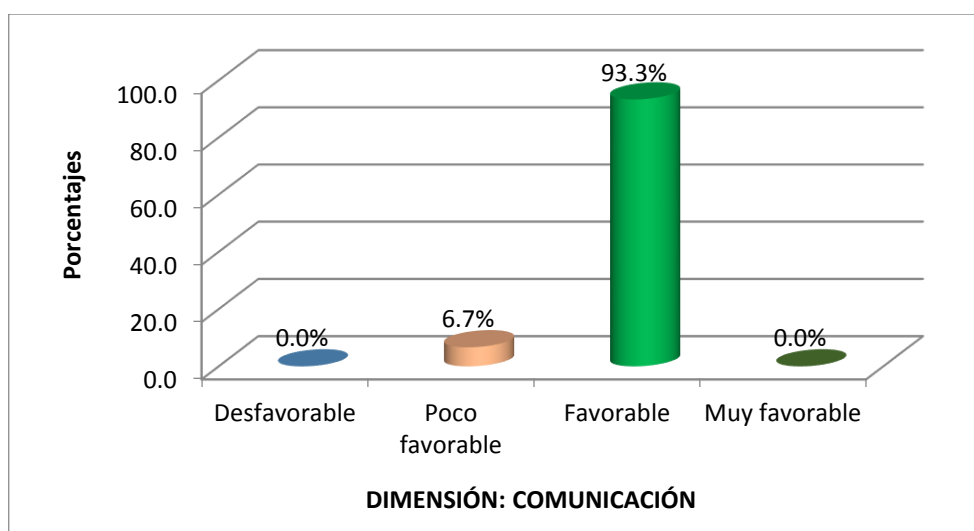
3.2.1.1. Resultado para las dimensiones de la variable Clima Institucional.

Cuadro N° 07: Dimensión Comunicación.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Desfavorable	0	0.0%	0.0%
Poco favorable	2	6.7%	6.7%
Favorable	28	93.3%	100.0%
Muy favorable	0	0.0%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Figura N° 02: Dimensión Comunicación.



Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Interpretación y análisis.

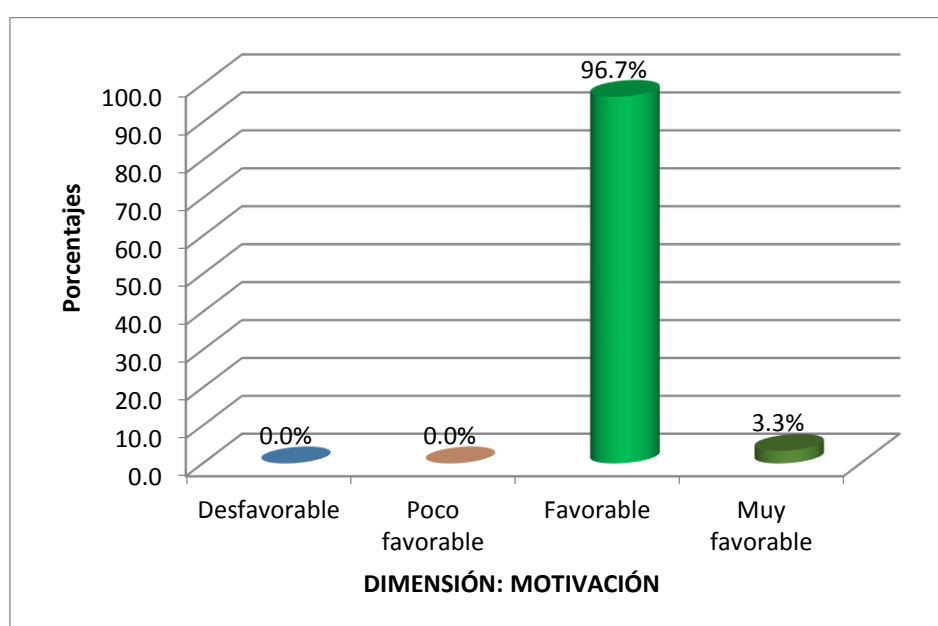
Del cuadro y figura, se observa el 93.3% de docentes se encuentran en un nivel favorable; es decir la comunicación se realiza en diversas actividades y situaciones diarias con el equipo directivo, participación en la toma de decisiones, planeación, programación y trabajo en equipo, desarrollando así una comunicación abierta y armoniosa a nivel institucional.

Cuadro N° 08: Dimensión Motivación.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Desfavorable	0	0.0%	0.0%
Poco favorable	0	0.0%	0.0%
Favorable	29	96.7%	96.7%
Muy favorable	1	3.3%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Figura N° 03: Dimensión Motivación.



Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Interpretación y análisis.

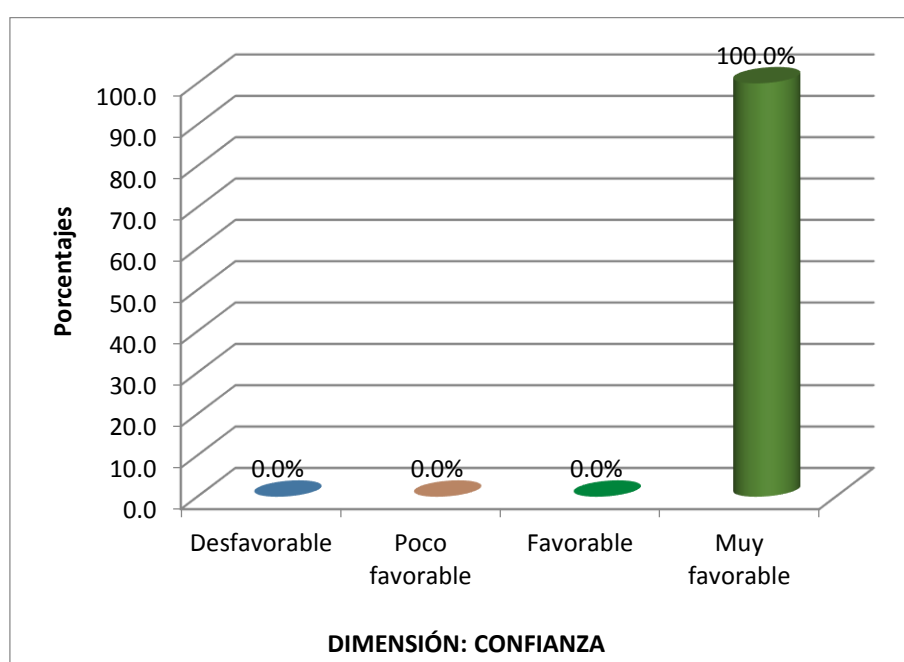
Del cuadro y figura, se aprecia el 96.7% de docentes se encuentra en un nivel favorable, donde el clima institucional a nivel de la comunidad educativa siempre está relacionado con el grado de motivación que tienen; es así que se refleja en el ánimo, colaboración, interés, satisfacción que poseen; los cuales se deben completar con estímulos y reconocimientos a su desempeño laboral.

Cuadro N° 09: Dimensión Confianza.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Desfavorable	0	0.0%	0.0%
Poco favorable	0	0.0%	0.0%
Favorable	0	0.0%	0.0%
Muy favorable	30	100.0%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Figura N° 04: Dimensión Confianza.



Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Interpretación y análisis.

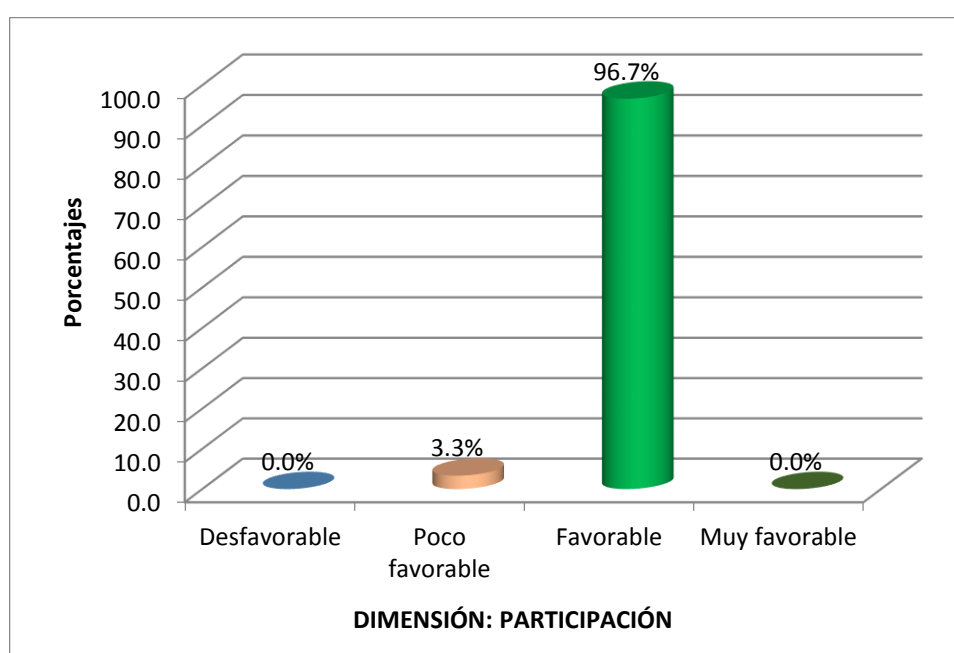
Del cuadro y figura, se aprecia el 100.0% de docentes se encuentra en un nivel muy favorable; es decir, el docente debe basarse en valores comprendidos por la integridad, iniciativa, buenas relaciones humanas y visión clara de sus metas y objetivos; reconociendo y respetando la dignidad, valor y potencial de las otras personas.

Cuadro N° 10: Dimensión participación.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Desfavorable	0	0.0%	0.0%
Poco favorable	1	3.3%	3.3%
Favorable	29	96.7%	100.0%
Muy favorable	0	0.0%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Figura N° 05: Dimensión participación.



Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Interpretación y análisis.

Del cuadro y figura, se observa el 96.7% de docentes se encuentra en un nivel favorable, donde la gestión participativa es de suma importancia en el clima institucional; pues se debe al máximo aprovechar el potencial que tienen en sus aspiraciones de colaboración en bien de la institución educativa; que son reflejados en la eficiencia del logro de metas.

3.2.2. Resultado para la variable Gestión Educativa.

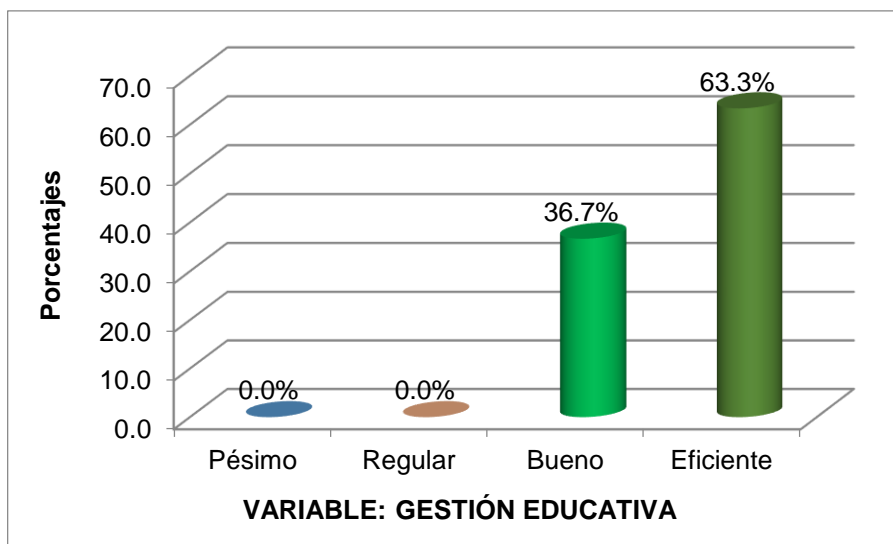
A continuación, se presentan resultados de los instrumentos aplicados de la variable gestión educativa.

Cuadro N° 11: Variable Gestión Educativa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Pésimo	0	0.0%	0.0%
Regular	0	0.0%	0.0%
Buena	11	36.7%	36.7%
Eficiente	19	63.3%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Figura N° 06: Variable Gestión Educativa.



Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Interpretación y análisis.

Del cuadro y figura, se aprecia el 63.3% de docentes se encuentra en un nivel eficiente, donde da a entender que la gestión educativa son las acciones dinámicas, flexibles y articuladas que se dan en la institución en base a las metas y objetivos educacionales centrados en el aspecto institucional, administrativo, pedagógico y comunitario permitiendo acoplar acciones novedosas que permitan transformar a la institución educativa en una visión integral y factible.

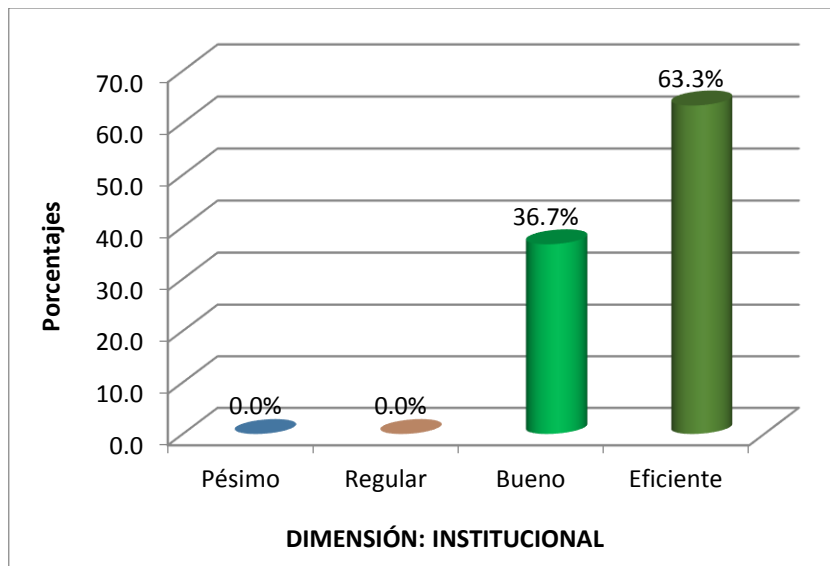
3.2.2.1. Resultado para las dimensiones de la variable Gestión Educativa.

Cuadro N° 12: Dimensión Institucional.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Pésimo	0	0.0%	0.0%
Regular	0	0.0%	0.0%
Bueno	11	36.7%	36.7%
Eficiente	19	63.3%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Figura N° 07: Dimensión Institucional.



Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Interpretación y análisis.

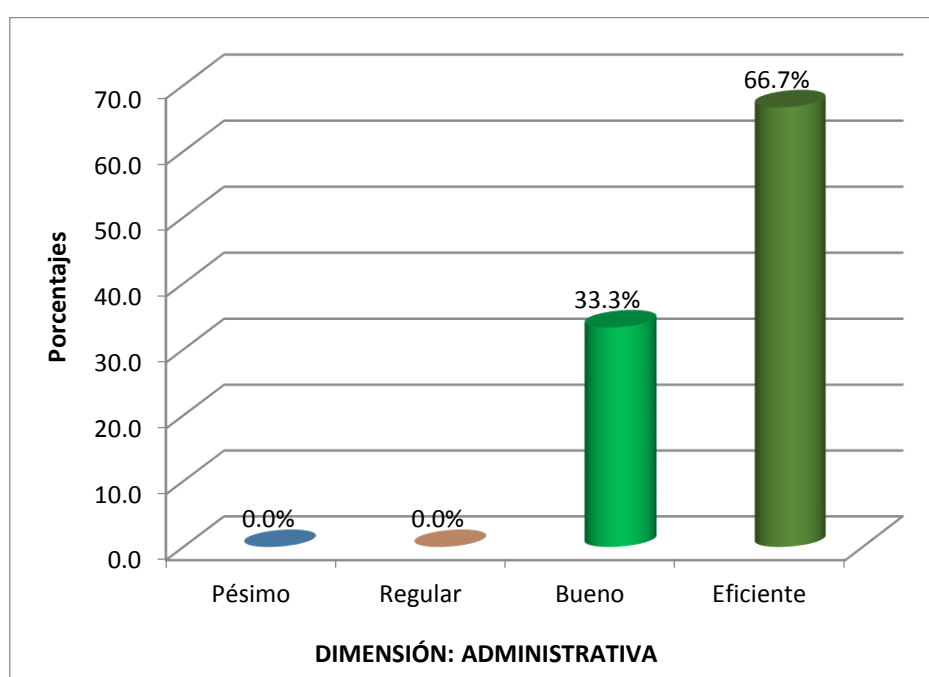
Del cuadro y figura, se observa el 63.3% de docentes se encuentra en un nivel eficiente, donde la gestión institucional se desarrolla de manera democrática y eficiente que promueven y potencian sistemas de participación a través de la comunicación, pues estos procesos se desarrollan mediante el servicio de identificación de deficiencias, logros y soluciones creativas permitiendo optimizar un eficaz manejo e innovador a nivel de colegio.

Cuadro N° 13: Dimensión Administrativa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Pésimo	0	0.0%	0.0%
Regular	0	0.0%	0.0%
Bueno	10	33.3%	33.3%
Eficiente	20	66.7%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Figura N° 08: Dimensión Administrativa.



Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Interpretación y análisis.

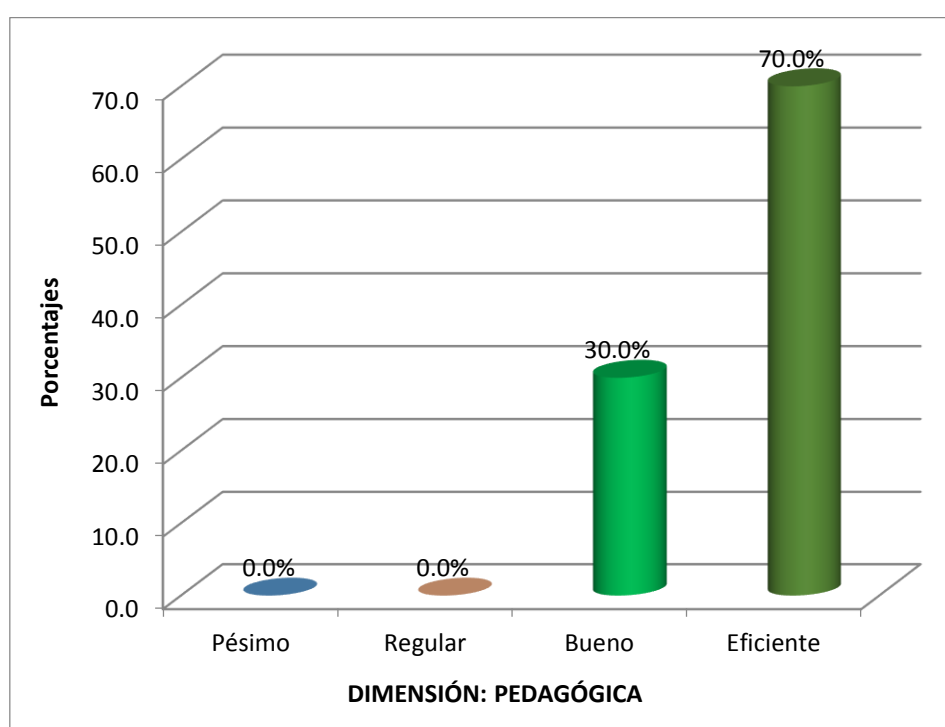
Del cuadro y figura, se aprecia el 66.7% de docentes se encuentran en un nivel eficiente, donde la gestión administrativa promueve una participación activa de toda la comunidad educativa y donde las funciones administrativas favorecen una transparencia al libre acceso de la información con que cuenta la institución; incentivando la evaluación y autoevaluación para garantizar el logro de objetivos y metas establecidas en la institución educativa.

Cuadro N° 14: Dimensión Pedagógica.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Pésimo	0	0.0%	0.0%
Regular	0	0.0%	0.0%
Bueno	9	30.0%	30.0%
Eficiente	21	70.0%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Figura N° 09: Dimensión Pedagógica.



Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Interpretación y análisis.

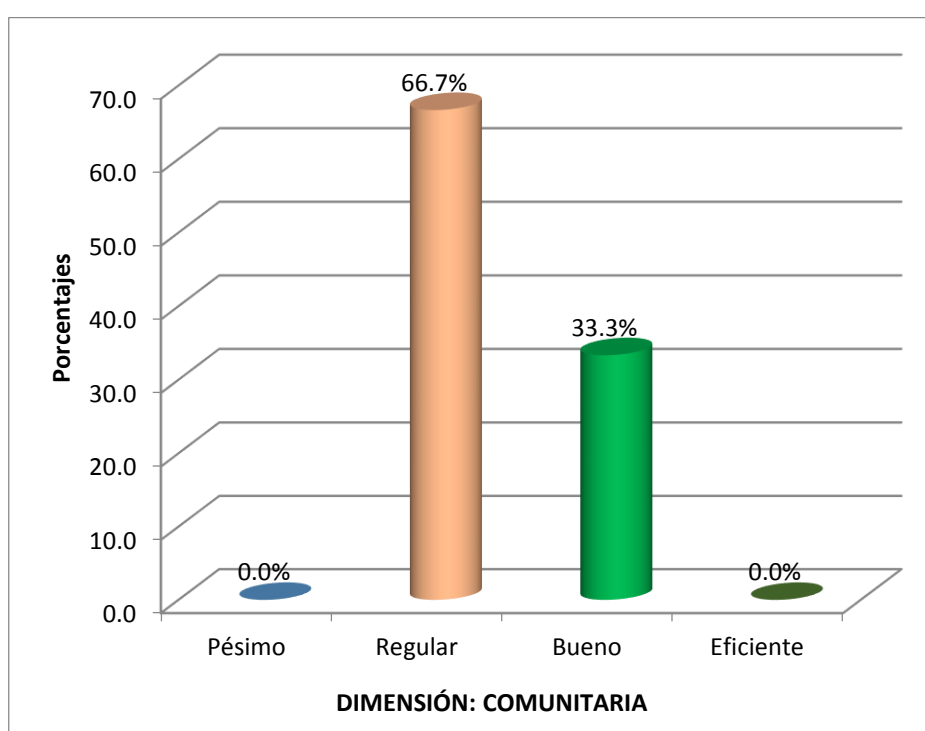
Del cuadro y figura, se observa el 70.0% de docentes se encuentran en un nivel eficiente, dando a entender que la institución educativa se desarrolla a través de las relaciones de solidaridad y cooperación fortaleciendo el ejercicio ético de toda la comunidad educativa.

Cuadro N° 15: Dimensión Comunitaria.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Pésimo	0	0.0%	0.0%
Regular	20	66.7%	66.7%
Bueno	10	33.3%	100.0%
Eficiente	0	0.0%	100.0%
TOTAL	30	100.0%	

Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Figura N° 10: Dimensión Comunitaria.



Fuente: Aplicación de instrumentos a maestros(as).

Interpretación y análisis.

Del cuadro y figura, se aprecia el 66.7% de docentes se encuentra en un nivel regular, es decir la institución educativa debe generar escenarios y espacios que faciliten y estimulen condiciones organizativas con la finalidad de reconocer, identificar, estimular y potenciar la energía organizativa de toda la comunidad educativa en general.

3.3. Prueba inferencial.

3.3.1. Prueba de hipótesis.

Para probar la influencia y/o relación de las variables: clima institucional y gestión educativa, procederemos a realizar una prueba de Independencia Chi Cuadrado y una prueba de asociación de Rho de Spearman.

Cuadro N° 16: Prueba de Independencia Chi Cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	167,807 ^a	120	,003
Razón de verosimilitudes	95,552	120	,951
Asociación lineal por lineal	14,368	1	,000
N de casos válidos	30		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables clima institucional y gestión educativa son independientes estadísticamente	
	Ha: Las variables clima institucional y gestión educativa no son independientes estadísticamente	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$	Valor calculado $\chi^2 = 167,807$
Valor calculado p	$p = 0,000$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables clima institucional y gestión educativa no son independientes estadísticamente.	

3.3.2. Prueba estadística para demostrar la hipótesis general: “Existe influencia significativa entre el clima institucional y la gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018”.

Cuadro N° 17: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre las variables Clima Institucional y Gestión Educativa.

	Valor	ρ	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Correlación de Spearman	,668 ^{aa}	,000	,149	4,756	,000 ^c
N° de casos válidos	30				

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables clima institucional y gestión educativa no están correlacionados.
	Ha: Las variables clima institucional y gestión educativa están correlacionados.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
	Valor calculado $t = 4,756$
Valor ρ calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables clima institucional y gestión educativa están correlacionados. El nivel de correlación es alta, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r_s) es igual a 0.668.

3.3.3. Prueba estadística para demostrar las Hipótesis Específicas.

Sub hipótesis 1: "Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión institucional en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018".

Cuadro N° 18: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre la variable clima institucional y la dimensión institucional.

	Valor	p	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Correlación de Spearman	,586**	,001	,167	3,830	,001 ^c
N° de casos válidos	30				

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La variable clima institucional y la dimensión institucional no están correlacionados.
	Ha: La variable clima institucional y la dimensión institucional están correlacionados.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
	Valor calculado $t = 3,830$
Valor p calculado	$p = 0,001$
Conclusión	Como $p > 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la variable clima institucional y la dimensión institucional están correlacionados. El nivel de correlación es moderada, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r_s) es igual a 0.586.

Sub hipótesis 2: "Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión administrativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018".

Cuadro N° 19: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre la variable clima institucional y la dimensión administrativa.

	Valor	ρ	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Correlación de Spearman	,703**	,000	,139	5,233	,000 ^c
N° de casos válidos	30				

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La variable clima institucional y la dimensión administrativa no están correlacionados.
	Ha: La variable clima institucional y la dimensión administrativa están correlacionados.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
	Valor calculado $t = 5,233$
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p > 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la variable clima institucional y la dimensión administrativa están correlacionados. El nivel de correlación es alta, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r_s) es igual a 0.703.

Sub hipótesis 3: "Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018".

Cuadro N° 20: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre la variable clima institucional y la dimensión pedagógica.

	Valor	p	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Correlación de Spearman	,533**	,002	,167	3,332	,002 ^c
N° de casos válidos	30				

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La variable clima institucional y la dimensión pedagógica no están correlacionados.
	Ha: La variable clima institucional y la dimensión pedagógica están correlacionados.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
	Valor calculado $t = 3,332$
Valor p calculado	$p = 0,002$
Conclusión	Como $p > 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la variable clima institucional y la dimensión pedagógica están correlacionados. El nivel de correlación es moderada, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r_s) es igual a 0.533.

Sub hipótesis 4: “Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión comunitaria en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018”.

Cuadro N° 21: Coeficiente de Correlación Rho de Spearman entre la variable clima institucional y la dimensión comunitaria.

	Valor	ρ	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Correlación de Spearman	,238	,206	,207	1,295	,206 ^c
N° de casos válidos	30				

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La variable clima institucional y la dimensión comunitaria no están correlacionados.
	Ha: La variable clima institucional y la dimensión comunitaria están correlacionados.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
	Valor calculado $t = 1,295$
Valor ρ calculado	$p = 0,206$
Conclusión	Como $p > 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la variable clima institucional y la dimensión comunitaria están correlacionados. El nivel de correlación es baja, pues de acuerdo al cuadro anterior el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r_s) es igual a 0.238.

IV. DISCUSIÓN

En el presente acápite, presentamos la contrastación de resultados, los cuales fueron interpretados y analizados de las variables clima institucional y gestión educativa, de los datos y antecedentes presentados, es decir el contraste de las hipótesis plasmadas; de los cuales se establecieron posturas teóricas para generar un rango equitativo de las variables estudiadas.

Los resultados para la variable clima institucional, se tiene que el 90.0% de los docentes se encuentran en el nivel favorable, dando a entender que el clima institucional es el reflejo de las capacidades de la institución educativa así como el personal profesional que labora; como la participación de padres de familia y educandos en general, los cuales promueven un trato respetuoso donde se afirma que el clima institucional refleja característica de manera positiva como la comunicación, motivación confianza y participación.

Según (CERE, 1993) el clima institucional son los aspectos psicosociales de una institución educativa, los cuales determinan elementos y factores estructurales, funcionales y personales de la institución, integrados al aspecto dinámico específico adquiriendo estilos diferentes dentro de los procesos educativos.

Mientras que para los resultados de la variable gestión educativa, se observa el 63.3% de docentes se encuentra en un nivel eficiente, dando a entender que la gestión educativa son las acciones dinámicas, flexibles y articuladas que se dan en la institución en base a las metas y objetivos educacionales como centrados en el aspecto institucional, administrativo, pedagógico y comunitario permitiendo acoplar acciones novedosas que permitan transformar a la institución educativa en una visión integral y factible.

Carrasco (2002), nos menciona que la gestión educativa está agrupada por actividades y estrategias que guían una gama de técnicas y procesos pertinentes logrados por la institución educativa que se refleja en los objetivos, metas y fines educativos; dicha gestión educativa involucra a toda la comunidad educativa, y que conducen al fortalecimiento de la institución siempre y cuando se enriquezca los procesos pedagógicos, directivos, personal docente y administrativo; pues una institución educativa eficiente y eficaz será una de las metas y desafíos a lograr; será enfrentar la administración estatal para cumplir y lograr cambios en vías de un

desarrollo verdadero.

La hipótesis general, dice: “Existe influencia significativa entre el clima institucional y la gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018”; cuyo resultado de correlación es 0.668 y 0.000 de significancia; es decir una asociación alta y positiva; por tanto, el clima organizacional debe promover una gestión educativa saludable en beneficio de toda la comunidad educativa, con miras a lograr su metas propuestas; pues una buena gestión educativa conllevará al éxito de la institución principalmente de sus actores y agentes los cuales se ven involucrados a diario con la enseñanza-aprendizaje.

La hipótesis específica 1, dice: “Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión institucional en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018”; cuyo resultado de correlación es 0.568 y 0.001 de significancia; es decir una asociación moderada y positiva; dando a entender que el clima institucional en la institución educativa debe promover la participación de todos sus integrantes de manera democrática y eficiente con la finalidad de realizar un manejo eficaz y organizativo adecuado.

La hipótesis específica 2, dice: Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión administrativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018”; cuyo resultado de correlación es 0.703 y 0.000 de significancia; es decir una asociación alta y positiva; es decir el clima institucional debe estar estrechamente relacionado con la gestión administrativa de la institución; pues estos favorecen el acceso a la información de manera transparente para sí lograr las metas plasmadas y propuestas.

La hipótesis específica 3, dice: Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018”; cuyo resultado de correlación es 0.533 y 0.002 de significancia; es decir una asociación moderada y positiva; de lo que podemos deducir que el clima institucional debe generar relaciones interpersonales e intrapersonales con la finalidad de crear relaciones de solidaridad y cooperación, los cuales permitirán el ejercicio y fortalecimiento de la práctica profesional en la comunidad educativa.

La hipótesis específica 4, dice: Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión comunitaria en las instituciones educativas rurales del

distrito de Urcos, 2018”; cuyo resultado de correlación es 0.238 y 0.206 de significancia; es decir una asociación baja y positiva; por lo que se concluye que el clima institucional genera espacios con condiciones organizativas a nivel de la comunidad educativa y que estos son capaces de estimular, identificar, reconocer y potenciar la labor pedagógica de los docentes.

V. CONCLUSIONES

- Primero:** Existe influencia significativa entre el clima institucional y la gestión educativa, con un coeficiente de correlación de 0.668 y 0.000 de significancia; valores que muestran una asociación alta y positiva.
- Segundo:** Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión institucional, con un coeficiente de correlación de 0.568 y 0.001 de significancia; valores que muestran una asociación moderada y positiva.
- Tercero:** Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión administrativa, con un coeficiente de correlación de 0.703 y 0.000 de significancia; valores que muestran una asociación alta y positiva.
- Cuarto:** Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión pedagógica, con un coeficiente de correlación de 0.533 y 0.002 de significancia; valores que muestran una asociación moderada y positiva.
- Quinto:** Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión comunitaria, con un coeficiente de correlación de 0.238 y 0.206 de significancia; valores que muestran una asociación baja y positiva.

VI. RECOMENDACIONES

- Primero:** Sugerir a la Dirección Regional de Educación, promover programas, seminarios y cursos de actualización sobre clima institucional con la finalidad de mejorar en las instituciones educativas en su proceso de gestión educativa.
- Segundo:** Buscar alianzas con entidades superiores para capacitar al personal directivo en temas de gestión educativa, con miras a realizar una gestión óptima en sus instituciones educativas.
- Tercero:** Sugerir a los directores, promover un buen clima institucional saludable con la finalidad de fortalecer los vínculos laborales.
- Cuarto:** Promover círculos de estudios para desarrollar una gestión educativa de calidad con miras a mejorar las relaciones intrapersonales e interpersonales de toda la comunidad educativa.
- Quinto:** A nivel institucional realizar actividades, confraternizaciones, día familiar a fin de estrechar relaciones adecuadas entre la institución educativa, padres de familia, educandos y autoridades aliadas con la institución educativa.

VII. REFERENCIAS

- ALVARADO, O. (1998). Gestión educativa. Enfoques y procesos. Lima: Edit. Fondo de Desarrollo Editorial.
- BRUNET, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones. Trillas: México.
- BUSTOS, P; MIRANDA, M; PERALTA R (2002). Clima Organizacional. Consultado <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>.
- CARRASCO, D. (2002). Gestión educativa y calidad de la formación profesional de la Facultad de Educación de la UNASCA. Tesis de Maestría en Educación. Lima Perú
- CARRILLO, S. (2002). La Gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación. En Proyecto de Fortalecimiento de la Gestión Educativa en y a través de los Institutos Superiores Pedagógicos-PROFOGED-GTZ. Materiales de trabajo sobre gestión educativa. Lima: Ministerio de Educación del Perú. Cooperación Alemana de Desarrollo-GTZ.
- CARRILLO, S. (2010). La administración-gestión escolar en el nivel primaria y la descentralización educativa. En Congreso Nacional de Investigación Educativa. Memoria. México: COMIE.
- CASASSUS, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). Conferencia dictada en Congreso Nacional Reduc. "Investigación Educativa e Información". Santiago. Chile.
- CEPAL (2006). Taller de Planeación Estratégica Educativo. México.

- CERE (1993). *Evaluar el contexto educativo*. Documento de Estudio. Vitoria: Ministerio de Educación y Cultura, Gobierno Vasco.
- CHIAVENATO, I. (1984). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- CHIAVENATO, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el Capital Humano de las Organizaciones* (Octava ed.). Mc Graw Hill.
- FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P. (2004). *Metodología de Investigación* (5ª ed.) México. McGraw-Hill.
- FERNÁNDEZ-COLLADO, C. y BAPTISTA, L. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Edit. [McGraw Hill](#).
- GIPSON, J. IVANCEVICH, J. y DONELLY, J (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos* (10ª ed.) Santiago de Chile McGraw-Hill Interamericana.
- GUILLÉN, C. y GUIL, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. México: Ed. McGraw Hill Interamericana.
- MARTÍN, M. (2000) *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Universidad de Alcalá. Departamento de Educación.
- MARTÍNEZ de VELASCO, A.; NOSNIK, A. (2002). *Comunicación Organizacional práctica*. Manual gerencial. México: Trillas.
- MARTÍNEZ, TUR, V. (2014). *La confianza en las organizaciones: retos para la gestión de los Recursos Humanos*. *Revista de Trabajo y seguridad Social*.
- MINEDU (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva*. Lima. Perú.

- PALACIOS, R. (1994). Motivación y clima organizacional. Boston: Escuela de Negocios de la Universidad de Harvard.
- PALOMINO, M. R. A. (2001). Clima Organizacional. Consultora: Ser humano y trabajo, internet.
- POZNER, P. (2000). Gestión Educativa Estratégica. Módulo 2: Competencias para la profesionalización de la Gestión Educativa. Buenos Aires. Edit. IIPE.
- RACZYNSKI, D. (2014). Evaluación de la Educación Rural Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa.
- RAYMOND, M. (2000). Sistemas de Información Gerencial, Séptima edición. México.
- ROJAS, R. J. A. (2010). Clima Institucional y manejo de conflictos - UGEL 03
- SALKIND, N. (1997). Métodos de investigación. México: Edit. Prentice Hall.
- SÁNCHEZ, A. R. (1998). Metodología de la Investigación científica. Lima: Edit. San Marcos.
- SANCHEZ, H. y REYES, C. (2009). Metodología y diseños en la investigación científica (2da ed.) Edit. Mantaro. Lima, Perú
- SCHNEIDER, B. y HALL, D. (1972). Correlación de la identificación organizacional de la función del patrón de carrera y el tipo de organización, Revista Trimestral de Ciencia Administrativa.
- VARGAS, L. (2000). Metodología de la investigación científica. México. McGraw-Hill.

YTURRALDE, L. (2010). Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI. Investigación Educativa jul/dic. 2010.

TESIS:

APAZA (2016) "Gestión educativa de los directores y cultura organizacional".

BALLESTEROS (2012) "Caracterización de las prácticas de gestión directiva en la Institución Educativa San Bernardo de la Salle y su relación con los procesos de mejoramiento institucional (Pontificia Universidad Javeriana - Bogotá)"-

CERDÁN (2015) "Clima institucional y rendimiento laboral en los docentes de la institución educativa Simón Bolívar, 2015".

CHALCO (2015) "Gestión educativa y el clima institucional de la I.E. N° 1226, Sol de Vitarte, de la UGEL 06, del distrito de Ate".

LÓPEZ (2017) "Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos".

MARTIN Bris, (2000) "Clima de trabajo y organizaciones que aprenden"

PAIRAZAMAN (2017) "Gestión educativa y clima institucional en los docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017".

ANEXOS

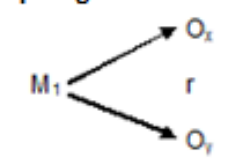
- Anexo N° 01:** Matriz de consistencia de la investigación.
- Anexo N° 02:** Matriz de operacionalización de variables.
- Anexo N° 03:** Matriz de instrumentos de recolección de datos.
- Anexo N° 04:** Instrumentos.
- Anexo N° 05:** Ejemplares de los instrumentos aplicados.
- Anexo N° 06:** Validación de juicio de expertos.
- Anexo N° 07:** Constancia de aplicación de los instrumentos.
- Anexo N° 08:** Data.

Anexo N° 01

Matriz de consistencia de la investigación.

TITULO: "Clima institucional y gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018"

AUTOR: Br. Juan Jacinto HUILLCA ALVAREZ

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE/DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Cómo influye el clima institucional y la gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018?</p>	<p>Objetivo General. Identificar la influencia del clima institucional y la gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.</p>	<p>Hipótesis General. Existe influencia significativa entre el clima institucional y la gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 1 Clima institucional.</p> <p>DIMENSIONES. 1. Comunicación. 2. Motivación. 3. Confianza. 4. Participación.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Descriptivo</p> <p>Diseño - Correlacional. - De corte transversal. - No experimental</p>
<p>Problemas Específicos. 1. ¿Cómo influye el clima institucional y la dimensión institucional en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018? 2. ¿Cómo influye el clima institucional y la dimensión administrativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos,</p>	<p>Objetivos Específicos. 1. Identificar la influencia del clima institucional y la dimensión institucional en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018. 2. Identificar la influencia del clima institucional y la dimensión administrativa en las instituciones educativas</p>	<p>Hipótesis Específicos. 1. Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión institucional en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018. 2. Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión administrativa en las</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 2 Gestión educativa</p> <p>DIMENSIONES. 1. Institucional. 2. Administrativa. 3. Pedagógica. 4. Comunitaria.</p>	<p>Tipología</p>  <p>Población y Muestra. 30 docentes de las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018</p>

<p>2018?</p> <p>3. ¿Cómo influye el clima institucional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018?</p> <p>4. ¿Cómo influye el clima institucional y la dimensión comunitaria en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018?</p>	<p>rurales del distrito de Urcos, 2018.</p> <p>3. Identificar la influencia del clima institucional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.</p> <p>4. Identificar la influencia del clima institucional y la dimensión comunitaria en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.</p>	<p>instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.</p> <p>3. Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión pedagógica en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.</p> <p>4. Existe influencia significativa entre el clima institucional y la dimensión comunitaria en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018.</p>		<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnicas para el análisis de datos Usando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estadística descriptiva. • Prueba inferencial.
---	--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 02

Matriz de Operacionalización de variables.

TITULO: “Clima institucional y gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018”

AUTOR: Br. Juan Jacinto HUILLCA ALVAREZ

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p style="text-align: center;">CLIMA INSTITUCIONAL</p> <p>El clima institucional también es conocido como clima organizacional, clima laboral, ambiente organizacional o clima ambiente laboral. Como podemos apreciar, el clima institucional tiene diferentes conceptualizaciones ya sea individual o grupal, es decir el docente descubre su labor, satisfacción, productividad y rendimiento que desarrolla en su institución educativa.</p> <p style="text-align: center;">Raymond (2000).</p>	<p>Comunicación.</p> <p>Es un elemento fundamental, el emisor y el receptor pueden tener una relación de diálogo, dándose los mensajes de manera recíproca generando una buena convivencia dentro de la institución educativa.</p> <p style="text-align: center;">(Chiavenato, 2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura a la comunicación. • Aceptación a propuestas y normas. • Acceso a información.
	<p>Motivación.</p> <p>Es el esfuerzo que realiza el docente, para llegar al objetivo y/o meta a nivel institucional, logrando satisfacer una necesidad y/o motivación. Para que exista motivación se debe realizar un esfuerzo, teniendo necesidades y logrando las metas propuestas organizativas, canalizándolo en beneficio de la comunidad educativa.</p> <p style="text-align: center;">(Chiavenato, 2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción y reconocimiento. • Actitud y profesionalismo • Relaciones personales.
	<p>Confianza.</p> <p>Es el medio de integridad y capacidad de los miembros de la institución educativa, donde intervienen la honestidad, integridad y fiabilidad de una persona con los demás, pueden prosperar los lazos de trabajo, y así buscar el logro de metas que plantearon a nivel institucional, que al final son metas compartidas con cada miembro de la organización.</p> <p style="text-align: center;">(Chiavenato, 2007).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad personal. • Relaciones interpersonales.

	<p style="text-align: center;">Participación.</p> <p>Está expresado por medio de los agentes educativos, donde participan en reuniones, así como hacen participar a sus padres de familia, estudiantes, compañeros(as), grupos formales e informales, respetándose unos a otros; también es un progreso por donde se asumen deberes y derechos, de acuerdo al ambiente que se desenvuelven, es decir que cada individuo asume una función de acuerdo a su propio interés, capacidades y responsabilidades.</p> <p style="text-align: center;">(Chiavenato, 2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Integración personal y colectiva. • Trabajo en equipo. • Cooperación y participación colectiva.
<p style="text-align: center;">GESTIÓN EDUCATIVA</p> <p>La gestión educativa en un proceso que tiene por finalidad buscar identidad y construir una relación entre la teoría y la práctica</p> <p style="text-align: center;">(Casassus, 2000).</p>	<p style="text-align: center;">Institucional.</p> <p>Es la sistematización y análisis de las acciones que se desarrollan en una institución educativa de acuerdo a su funcionamiento en su aspecto formal (trabajo, uso de espacios, distribución de tareas y tiempos, organigramas), informal (equipo de trabajo, alianzas institucionales, funciones y roles de los actores educativos).</p> <p style="text-align: center;">(Carrillo, 2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organización institucional. • Relaciones interpersonales.
	<p style="text-align: center;">Administrativa.</p> <p>Son las estrategias y acciones en la conducción de recursos humanos, materiales y financieros; pues el control de información tiene estrecha relación con los miembros de la comunidad educativa; también están inmiscuidos la supervisión de funciones y el cumplimiento de la normatividad, con el fin de fortalecer los procesos de enseñanza-aprendizaje, conllevando a la búsqueda de intereses institucionales e individuales, de manera que proporcione una toma de decisiones y acciones pertinentes para lograr los objetivos.</p> <p style="text-align: center;">(Carrillo, 2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de habilidades. • Responsabilidades.

	<p style="text-align: center;">Pedagógica.</p> <p>Es también la didáctica, referido a las actividades de la institución educativa y que se entrelazan con vínculos generados por actores educativos construyendo modelos didácticos y conocimientos, formas y maneras de enseñanza, teorías de la enseñanza-aprendizaje, práctica docente y criterios de evaluación; es decir, orientan las prácticas educativas y procesos al interior y exterior de la institución educativa centrados en el currículo nacional capaces de analizar, identificar, reflexionar y discutir colectivamente los propósitos, finalidades e intencionalidades.</p> <p style="text-align: right;">Carrillo, 2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización docente. • Planificación oportuna.
	<p style="text-align: center;">Comunitaria.</p> <p>Son las actividades que generan participación en la toma de decisiones a nivel institucional. Asimismo son las perspectivas culturales los que demandan exigencias a los problemas que se generen en el entorno educativo (alianzas y convenios institucionales), es decir, niveles, obstáculos, formas, límites, organización y reglas de convivencia.</p> <p style="text-align: right;">(Carrillo, 2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organización y participación activa. • Proyección educativa.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 03

Matriz de instrumentos de recolección de datos.

TITULO: "Clima institucional y gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018"

AUTOR: Br. Juan Jacinto HUILLCA ALVAREZ

Anexo N° 03 – A (Variable de estudio 1: Clima Institucional)

Dimensiones	Indicadores	Peso %	N° de Ítems	Ítems/Reactivos	Criterios de Evaluación
1. Comunicación	1.1. Apertura a la comunicación.	7%	2	1. ¿Cuáles es el nivel de comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa?	Muy bajo = 1 Bajo = 2 Regular = 3 Alto = 4 Muy alto = 5
				2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa?	
	1.2. Aceptación a propuestas y normas.	7%	2	3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa?	
				4. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?	
	1.3. Acceso a información.	7%	2	5. ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación?	
				6. ¿Considera usted que en la institución educativa se oculta información?	
2. Motivación	2.1. Satisfacción y reconocimiento.	7%	2	7. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa?	Muy bajo = 1 Bajo = 2

	2.2. Actitud y profesionalismo.	10%	3	8. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?	Regular = 3 Alto = 4 Muy alto = 5
				9. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, como cree que se valora?	
				10. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa?	
	11. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la institución educativa?				
	2.3. Relaciones personales.	7%	2	12. ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su institución educativa?	
				13. ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la institución educativa?	
3. Confianza	3.1. Seguridad personal.	10%	3	14. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución educativa?	Muy bajo = 1 Bajo = 2 Regular = 3 Alto = 4 Muy alto = 5
				15. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su institución educativa?	
				16. ¿Considera usted que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución educativa?	
	3.2. Relaciones intrapersonales.	7%	2	17. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	
				18. ¿Considera usted útil reunirse fuera de la institución educativa para continuar el trabajo de la institución educativa?	
4. Participación	4.1. Integración personal y colectiva.	15%	5	19. ¿Cómo es la participación de los profesores en las actividades de la institución educativa?	Muy bajo = 1 Bajo = 2 Regular = 3
				20. ¿En su opinión, cual es el grado de participación de los	

				miembros de CONEI?	Alto = 4 Muy alto = 5
				21. ¿Cómo percibe usted la participación de los profesores en el CONEI?	
				22. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	
				23. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	
4.2. Trabajo en equipo.	en	10%	3	24. ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	
				25. ¿Cuál es el grado en que ayudan los grupos formales en las actividades de la institución educativa?	
				26. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su institución educativa?	
4.3. Cooperación y participación colectiva.	y	13%	4	27. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución educativa?	
				28. ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	
				29. ¿Cómo le parece la frecuencia de reuniones de su institución educativa?	
				30. ¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	
TOTAL		100%	30		

Anexo N° 03 – B (Variable de estudio 2: Gestión Educativa)

Dimensiones	Indicadores	Peso %	N° de Ítems	Ítems/Reactivos	Criterios de Evaluación
1. Institucional	1.1. Organización institucional.	13%	2	1. Existe una buena organización dentro de la institución educativa.	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				2. Cumplen todos con sus responsabilidades dentro de la institución educativa.	
	1.2. Relaciones interpersonales.	13%	2	3. Existen buenas relaciones interpersonales en la institución educativa.	
				4. Se respetan las normas de la institución educativa	
2. Administrativa	2.1. Manejo de habilidades.	13%	2	5. Existe un adecuado manejo de los recursos económicos.	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				6. Se da cumplimiento a la normatividad de la institución educativa.	
	2.2. Responsabilidades.	13%	2	7. Existe una adecuada distribución de las funciones administrativas.	
				8. Se da cumplimiento a la supervisión de las funciones que todos deben cumplir.	
3. Pedagógica	3.1. Actualización docente.	13%	2	9. Se brinda la adecuada capacitación docente	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				10. Se planifica adecuadamente y en el tiempo pertinente.	
	3.2. Planificación oportuna.	13%	2	11. Existe un adecuado monitoreo en la institución educativa.	
				12. Existe un adecuado acompañamiento en la institución educativa.	
4. Comunitaria	1.1. Organización y participación activa.	16%	3	13. Tiene el padre de familia una participación activa dentro de la institución educativa.	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				14. Existen buenas relaciones interpersonales con los padres de familia.	
				15. Existe una participación activa de la institución educativa dentro de la comunidad.	
	1.2. Proyección educativa.	6%	1	16. Se proyecta la institución educativa hacia la comunidad	
TOTAL		100%	16		

Anexo N° 04
Instrumentos.



CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado profesor(a):

Agradezco su colaboración por su aporte con la investigación de título: "El clima institucional en la gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos" desarrollando el cuestionario de clima institucional.

Sexo (F) (M) edad: -----

Por favor, siga las siguientes instrucciones.

- ✓ Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas.
- ✓ No deje preguntas sin contestar.
- ✓ Marque con aspa (X) en solo uno de los recuadros de cada pregunta.

1	2	3	4	5
MUY BAJO	BAJO	REGULAR	ALTO	MUY ALTO

N°	ASPECTOS	1	2	3	4	5
COMUNICACION						
1	¿Cual es el nivel de comunicacion, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa?					
2	¿Como considera la rapidez en el traslado de la informacion en la institución educativa?					
3	¿Como considera usted el nivel de aceptacion de las propuestas entre los miembros de la institución educativa?					
4	¿Como considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?					
5	¿Como inciden los espacios y horarios de la institucion educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la institucion educativa se oculta información?					
MOTIVACION						
7	¿Como calificaria el grado de satisfaccion existente en la institucion educativa?					
8	¿Como calificaria el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?					
9	¿Como le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, como cree que se valora?					
10	¿Como considera que es el grado de autonomia existente en la institución educativa?					
11	¿En que grado le parece que el profesorado se siente motivado en la institución educativa?					
12	¿Que grado de motivacion le otorga a las condiciones de trabajo en su institución educativa?					
13	¿Cual es el grado de relaciones interpersonales en la institucion educativa?					

CONFIANZA					
14	¿Como calificaria el grado de confianza que se vive en su institucion educativa?				
15	¿Como calificaria el grado de sinceridad en las relaciones en su institucion educativa?				
16	¿Considera usted que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institucion educativa?				
17	¿Que grado de importancia le da al trato amical entre los companeros de trabajo?				
18	¿Considera usted util reunirse fuera de la institucion educativa para continuar el trabajo de la institucion educativa?				
PARTICIPACION					
19	¿Como es la participacion de los profesores en las actividades de la institucion educativa?				
20	¿En su opinion, cual es el grado de participacion de los miembros de CONEI?				
21	¿Como percibe usted la participacion de los profesores en el CONEI?				
22	¿Como propicia la participacion el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?				
23	¿Como propicia la participacion el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?				
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?				
25	¿Cual es el grado en que ayudan los grupos formales en las actividades de la institucion educativa?				
26	¿Como es el nivel de trabajo en equipo en su institucion educativa?				
27	¿Como valora el desarrollo de las reuniones en la institucion educativa?				
28	¿Como considera la formacion del profesorado para trabajar en equipo?				
29	¿Como le parece la frecuencia de reuniones de su institucion educativa?				
30	¿En su institucion educativa existe una buena coordinacion entre los docentes?				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado profesor(a):

La presente encuesta pretende recopilar información de forma reservada a cerca de la gestión educativa que existe en la institución educativa. Marca con (X) en una sola alternativa.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5, donde:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
INSTITUCIONAL						
1.	Existe una buena organización dentro de la institución educativa.					
2.	Cumplen todos con sus responsabilidades dentro de la institución educativa.					
3.	Existen buenas relaciones interpersonales en la institución educativa.					
4.	Se respetan las normas de la institución educativa					
ADMINISTRATIVA						
5.	Existe un adecuado manejo de los recursos económicos.					
6.	Se da cumplimiento a la normatividad de la institución educativa.					
7.	Existe una adecuada distribución de las funciones administrativas.					
8.	Se da cumplimiento a la supervisión de las funciones que todos deben cumplir.					
PEDAGOGICA						
9.	Se brinda la adecuada capacitación docente					
10.	Se planifica adecuadamente y en el tiempo pertinente.					
11.	Existe un adecuado monitoreo en la institución educativa.					
12.	Existe un adecuado acompañamiento en la institución educativa.					
COMUNITARIA						
13.	Tiene el padre de familia una participación activa dentro de la institución educativa.					
14.	Existen buenas relaciones interpersonales con los padres de familia.					
15.	Existe una participación activa de la institución educativa dentro de la comunidad.					
16.	Se proyecta la institución educativa hacia la comunidad					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Anexo N° 05

Ejemplares de los instrumentos aplicados.

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado profesor (a):

Agradezco su colaboración por su aporte con la investigación de título: "El clima institucional en la gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos" desarrollando el cuestionario de clima institucional.

Sexo (F) (M) edad: 52

Por favor, siga las siguientes instrucciones.

- ✓ Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas.
- ✓ No deje preguntas sin contestar.
- ✓ Marque con aspa (X) en solo uno de los recuadros de cada pregunta.

1	2	3	4	5
MUY BAJO	BAJO	REGULAR	ALTO	MUY ALTO

N°	ASPECTOS	1	2	3	4	5
COMUNICACION						
1	¿Cuál es el nivel de comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa?				X	
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa?				X	
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa?				X	
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?				X	
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación?				X	
6	¿Considera usted que en la institución educativa se oculta información?			X		
MOTIVACION						
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa?			X		
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?				X	
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, como cree que se valora?				X	
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa?				X	
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la institución educativa?				X	
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su institución educativa?			X		
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la institución educativa?			X		
CONFIANZA						
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución educativa?				X	
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en					

	su institución educativa?					x	
16	¿Considera usted que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución educativa?					x	
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?				x		
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la institución educativa para continuar el trabajo de la institución educativa?					x	
PARTICIPACIÓN							
19	¿Cómo es la participación de los profesores en las actividades de la institución educativa?					x	
20	¿En su opinión, cual es el grado de participación de los miembros de CONEI?				x		
21	¿Cómo percibe usted la participación de los profesores en el CONEI?					x	
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?				x		
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?				x		
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					x	
25	¿Cuál es el grado en que ayudan los grupos formales en las actividades de la institución educativa?					x	
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su institución educativa?					x	
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución educativa?					x	
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					x	
29	¿Cómo le parece la frecuencia de reuniones de su institución educativa?					x	
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					x	

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado profesor(a):

La presente encuesta pretende recopilar información de forma reservada a cerca de la gestión educativa que existe en la institución educativa. Marca con (X) en una sola alternativa.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5, donde:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
INSTITUCIONAL						
1	Existe una buena organización dentro de la institución educativa.				X	
2	Cumplen todos con sus responsabilidades dentro de la institución educativa.				X	
3	Existen buenas relaciones interpersonales en la institución educativa.			X		
4	Se respetan las normas de la institución educativa				X	
ADMINISTRATIVA						
1	Existe un adecuado manejo de los recursos económicos.				X	
2	Se da cumplimiento a la normatividad de la institución educativa.				X	
3	Existe una adecuada distribución de las funciones administrativas.				X	
4	Se da cumplimiento a la supervisión de las funciones que todos deben cumplir.			X		
PEDAGOGICA						
1	Se brinda la adecuada capacitación docente			X		
2	Se planifica adecuadamente y en el tiempo pertinente.				X	
3	Existe un adecuado monitoreo en la institución educativa.			X		
4	Existe un adecuado acompañamiento en la institución educativa.			X		
COMUNITARIA						
1	Tiene el padre de familia una participación activa dentro de la institución educativa.				X	
2	Existen buenas relaciones interpersonales con los padres de familia.			X	X	
3	Existe una participación activa de la institución educativa dentro de la comunidad.				X	
4	Se proyecta la institución educativa hacia la comunidad				X	

Anexo N° 06

Validación de Juicio de Expertos.



INSTRUMENTO DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Mormontoy Cañari, Julio César
MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Director - I.E.N. 50912 - Cuyuni-Urues
- 1.3. Nombre del instrumento de evaluación: **CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL**
- 1.4. Título: **"CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES DEL DISTRITO DE URCOS"**
- 1.5. Autor del instrumento: **HUILLCA ALVAREZ JUAN JACINTO**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1.-CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos de la Tecnología Educativa.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

III. PROMEDIO DE VALORACION: 78%

Cuyuni, 31/08/2018	25319740		954720053
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

INSTRUMENTO DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO
I. DATOS GENERALES


- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Cano Cabezas Juan Alberto
MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Exp. Asesor U.C.E.L. Quispicanchi
- 1.3. Nombre del instrumento de evaluación: **CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL**
- 1.4. Título: **"CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES DEL DISTRITO DE URCOS"**
- 1.5. Autor del instrumento: **HUILLCA ALVAREZ JUAN JACINTO**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1.-CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos de la Tecnología Educativa.				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. OPINION DE APLICABILIDAD: apta para su aplicación

III. PROMEDIO DE VALORACION:

78%

<u>Huanc, 31-08-2013</u>	<u>24717080</u>	 MINISTERIO DE EDUCACION DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION CUSCO UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL QUISPICANCHI <u>Juan Alberto Cano Cabezas</u> Exp. Asesor	<u>930964893</u>
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

INSTRUMENTO DE VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: **CAVIEDES CCOYORI, ELIZABETH**
- 1.2. Cargo e institución donde labora: **COORDINADORA DE IE PRIVADA**
- 1.3. Nombre del instrumento de evaluación: **CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA**
- 1.4. Título: **“CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES DEL DISTRITO DE URCOS, 2018”**
- 1.5. Autor del instrumento: **HUILLCA ALVAREZ, JUAN JACINTO**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 -20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1.-CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos de la Tecnología Educativa.					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones					✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

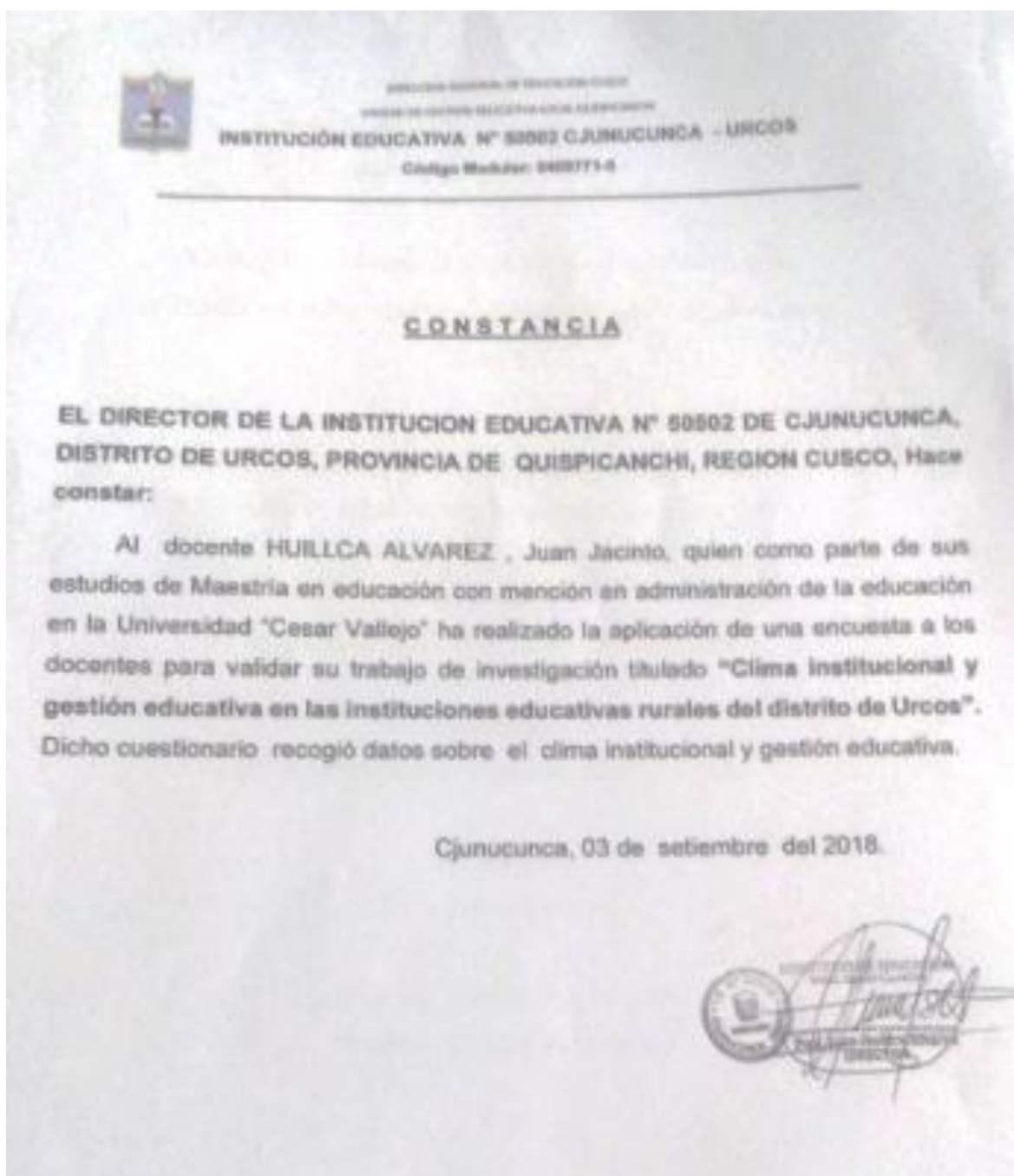
.....

III. PROMEDIO DE VALORACION: 85%

<i>Cusco, 12 Agosto 2018</i>	<i>40432675</i>		<i>984411279</i>
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

Anexo N° 07

Constancia de aplicación de los instrumentos.



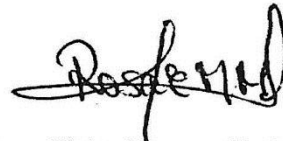
**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga, docente de la experiencia curricular de Desarrollo del trabajo de investigación, modalidad AET 2018; y revisor del trabajo académico titulado "Clima institucional y gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018".

Del estudiante Huillca Alvarez, Juan Jacinto, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 25%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Cusco, 14 de setiembre del 2018.



Dra Rosa Elvira Marmanillo Manga

DNI23924721



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DEN TESIS ES REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV

Yo, JUAN JACINTO HUILLCA ALVAREZ, identificado con DNI 246989 egresado del Programa Académico MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima institucional y gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018".modalidad AET, en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 88, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Cusco, 14 de setiembre del 2018.



JUAN JACINTO HUILLCA ALVAREZ



DNI N° 24706989

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE
TESIS

Yo, JUAN JACINTO HUILLCA ALVAREZ, egresado del programa Maestría en ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 24706989, con la tesis titulada:

“Clima institucional y gestión educativa en las instituciones educativas rurales del distrito de Urcos, 2018”.modalidad AET.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría.
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de los otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.
- 5) Si el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Cusco, 14 de setiembre del 2018.



JUAN JACINTO HUILLCA ALVAREZ.

DNI N° 24706989

Anexo N° 08

Data.

VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL																																	TOTAL		
D1: COMUNICACIÓN							D2: MOTIVACIÓN							D3: CONFIANZA						D4: PARTICIPACIÓN										TOTAL					
N°	1	2	3	4	5	6	D1	7	8	9	10	11	12	13	D2	14	15	16	17	18	D3	19	20	21	22	23	24	25	26		27	28	29	30	D4
1	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	20	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	30	88
2	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	2	2	19	3	4	3	3	4	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	76
3	2	2	2	2	2	1	11	3	3	2	2	3	3	3	19	4	3	4	4	3	18	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	29	77
4	3	2	3	3	2	2	15	3	2	5	3	3	3	3	22	4	4	4	4	5	21	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	31	89	
5	2	2	2	3	3	2	14	2	2	3	3	2	2	2	16	4	4	4	3	4	19	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	30	79
6	2	3	2	2	2	2	13	2	3	2	2	2	2	3	16	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	31	77
7	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	3	2	2	18	3	4	4	3	4	18	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	32	85
8	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	93
9	2	2	2	2	3	3	14	3	3	2	2	2	2	3	17	4	3	3	4	3	17	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	32	80
10	3	2	2	3	3	2	15	2	3	2	3	3	2	2	17	3	4	4	4	4	19	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	33	84
11	3	2	3	3	3	3	17	3	2	2	3	3	3	3	19	4	3	4	4	4	19	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	32	87
12	2	3	2	3	2	2	14	2	3	3	3	2	3	2	18	4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	33	84
13	3	2	2	3	2	3	15	3	2	2	3	3	3	3	19	4	4	3	4	5	20	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34	88
14	3	3	3	2	3	2	16	2	3	2	3	3	2	2	17	4	4	4	3	3	18	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	85
15	3	2	2	2	3	2	14	3	3	2	2	2	2	2	16	4	4	3	3	3	17	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	28	75
16	2	2	2	2	3	3	14	3	3	3	3	3	2	3	20	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	33	86
17	2	2	2	2	2	2	12	3	2	3	3	2	3	3	19	4	3	3	4	3	17	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	32	80
18	2	2	3	2	3	2	14	2	3	3	3	3	2	3	19	3	4	3	4	4	18	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	30	81
19	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35	93
20	2	3	3	3	2	3	16	3	2	3	2	3	3	3	19	3	3	3	4	4	17	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	33	85
21	2	2	2	3	3	2	14	2	2	3	3	2	2	2	16	4	4	4	3	4	19	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	30	79
22	2	3	2	2	2	2	13	2	3	2	2	2	2	3	16	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	31	77
23	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	3	2	2	18	3	4	4	3	4	18	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	32	85
24	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	93
25	2	2	2	2	3	3	14	3	3	2	2	2	2	3	17	4	3	3	4	3	17	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	32	80
26	3	2	2	3	3	2	15	2	3	2	3	3	2	2	17	3	4	4	4	4	19	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	33	84
27	3	2	3	3	3	3	17	3	2	2	3	3	3	3	19	4	3	4	4	4	19	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	32	87
28	2	3	2	3	2	2	14	2	3	3	3	2	3	2	18	4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	33	84
29	3	2	2	3	2	3	15	3	2	2	3	3	3	3	19	4	4	3	4	5	20	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34	88
30	3	3	3	2	3	2	16	2	3	2	3	3	2	2	17	4	4	4	3	3	18	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34	85

VARIABLE 2: GESTIÓN EDUCATIVA																					
N°	D1: INSTITUCIONAL					D2: ADMINISTRATIVA					D3: PEDAGÓGICA					D4: COMUNITARIA					TOTAL
	1	2	3	4	D1	5	6	7	8	D2	9	10	11	12	D3	13	14	15	16	D4	
1	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	53
2	2	2	4	4	12	2	2	4	3	11	4	2	2	4	12	3	2	2	2	9	44
3	2	2	4	4	12	2	3	5	4	14	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	47
4	3	2	4	4	13	3	2	4	3	12	3	3	2	3	11	4	3	2	2	11	47
5	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	52
6	2	3	3	4	12	2	3	3	4	12	3	2	3	3	11	4	2	3	3	12	47
7	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12	52
8	3	3	5	5	16	3	3	4	5	15	5	3	3	5	16	4	3	3	3	13	60
9	2	3	3	3	11	2	3	4	3	12	4	2	3	4	13	3	2	3	3	11	47
10	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	52
11	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12	54
12	3	2	4	4	13	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13	4	3	3	2	12	51
13	3	3	4	5	15	3	2	5	4	14	5	3	2	3	13	5	3	2	3	13	55
14	3	3	5	3	14	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	54
15	2	2	3	3	10	2	2	4	4	12	4	2	2	4	12	4	2	2	2	10	44
16	3	3	4	3	13	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	52
17	2	3	3	3	11	2	3	4	4	13	3	2	3	3	11	5	2	3	3	13	48
18	3	2	4	3	12	3	2	4	3	12	3	3	2	3	11	4	3	2	2	11	46
19	2	3	3	3	11	2	3	4	4	13	3	2	3	4	12	3	2	3	3	11	47
20	3	2	3	4	12	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13	4	3	3	2	12	50
21	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	52
22	2	3	3	4	12	2	3	3	4	12	3	2	3	3	11	4	2	3	3	12	47
23	3	3	4	3	13	3	3	4	3	13	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12	52
24	3	3	5	5	16	3	3	4	5	15	5	3	3	5	16	4	3	3	3	13	60
25	2	3	3	3	11	2	3	4	3	12	4	2	3	4	13	3	2	3	3	11	47
26	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	52
27	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12	54
28	3	2	5	4	14	3	3	4	3	13	3	3	3	4	13	4	3	3	2	12	52
29	3	3	4	5	15	3	2	5	4	14	5	3	2	3	13	3	3	2	3	11	53
30	3	3	4	3	13	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	53