

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



**“GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA
INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIEL AGUILAR
NARVARTE, CAYRAN – 2019”.**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA
EDUCATIVA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO
EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

TESISTA: NIDIA JARAMILLO FALCON

ASESORA: Dra. CLORINDA BARRIONUEVO TORRES

HUÁNUCO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres Edwin y Julia, por haberme inculcado con amor y comprensión que con esfuerzo y perseverancia se puede lograr lo que nos proponemos.

A mi entrañable esposo Edson Mijail, por ser mi compañero en el diario caminar de la vida.

A mis adorados hijos Frank, Deko y Lucas, mi angelito que ya está en mis brazos. Por ser mis motores de mi inspiración para seguir adelante.

Agradecimiento.

Agradezco a Dios, por haberme dado la vida, ser mi guía y fortaleza a lo largo de mi existencia

A mi familia por su apoyo y colaboración permanente en toda esta etapa del posgrado

A mi asesora Dra. Clorinda Barrionuevo Torres, por haber compartido sus conocimientos con paciencia y rectitud durante el desarrollo del presente estudio.

A mis colegas docentes, Directora y otros profesionales de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte – Cayran, por haberme brindado su apoyo en la ejecución del presente trabajo

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito, en especial a aquellos que me brindaron y compartieron sus conocimientos.

Resumen

La presente investigación titulada: “Gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019”.

Objetivo. Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019.

Metodología. La investigación fue de enfoque de enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo, de tipo prospectivo, transversal y descriptivo; con un diseño correlacional, con una poblacional muestral de 32 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta, los instrumentos fueron dos cuestionarios, uno que midió la gestión educativa y otro el clima institucional.

Resultados. Según las características individuales de la población muestral, 56.3% eran adultos, 59.4% fueron varones, 37.5% tenían el nivel académico de licenciados, 68.8% eran nombrados, 31.3% tenían como tiempo de servicio 21 años a más y 96.9% se desempeñaban como docentes de aula. Así mismo, un porcentaje promedio de 43.8% de los docentes percibieron que existía una gestión educativa regular; un promedio porcentual de 81.3% de los docentes informaron que existía un clima institucional adecuado y el 37.5% y 34.4% de los docentes entrevistados informaron que existía una gestión educativa regular y buena respectivamente con un adecuado clima institucional.

Conclusiones. Con el estudio realizado se determinó claramente que existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima institucional en todas sus dimensiones, en los docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019. Con una contrastación de hipótesis X^2 ; $5.991 < 9.495$ y nivel de coeficiente de contingencia 0.478.

Palabra clave: Gestión Educativa, Clima institucional, Institución Educativa.

Abstract

This research entitled: "Educational management and the institutional climate in teachers of the Gabriel Aguilar Narvarte Educational Institution, Cayran - 2019". Objective. Determine the relationship between educational management and the institutional climate in teachers of the Gabriel Aguilar Narvarte Educational Institution, Cayran - 2019.

Methodology: The research was based on a quantitative approach, with a descriptive, prospective, transversal and descriptive level; with a correlational design, with a sample population of 32 teachers including the principal. The technique used was the survey, the instruments were two questionnaires, one that measured educational management and the other institutional climate.

Results According to the individual characteristics of the sample population, 56.3% were adults, 59.4% were male, 37.5% had the academic level of graduates, 68.8% were appointed, 31.3% had a service time of 21 years and 96.9% were working as classroom teachers. Likewise, an average percentage of 43.8% of teachers perceived that there was a regular educational management; an average of 81.3% of teachers reported that there was an adequate institutional climate and 37.5% and 34.4% of teachers interviewed reported that there was a regular and good educational management respectively with an adequate institutional climate.

Conclusions: With the study carried out it was clearly determined that there is a significant relationship between educational management and the institutional climate in all its dimensions, in the teachers of the Gabriel Aguilar Narvarte Educational Institution, Cayran - 2019. With a test of hypothesis X^2 : $5.991 < 9,495$ and level of contingency coefficient 0.478.

Keyword: Educational Management, Institutional Climate, Educational Institution.

INDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice	vi
Introducción	x

CAPÍTULO I

I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Fundamentación del problema de investigación	12
1.2. Justificación	13
1.3. Importancia o propósito	13
1.4. Limitaciones	14
1.5. Formulación del problema de investigación general y específicos	14
1.6. Formulación de objetivos generales y específicos	15
1.7. Formulación de hipótesis general y específicas	15
1.8. Variables	16
1.9. Operacionalización de variables	17
1.10. Definición de términos operacionales	20

CAPÍTULO II

II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudio	21
2.2. Bases teóricas	25
2.3. Bases conceptuales	49

CAPÍTULO III

III. METODOLOGÍA	
3.1. Ámbito	51
3.2. Población muestral	51
3.3. Nivel y tipo de estudio	51

3.4.	Diseño de investigación	52
3.5.	Técnicas e instrumentos	52
3.6.	Validación y confiabilidad del instrumento	53
3.7.	Procedimiento	54
3.8.	Tabulación	54

CAPÍTULO IV

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Análisis descriptivo	55
4.2.	Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	60
4.3.	Discusión de resultados	66
4.4.	Aportes de la investigación	68

	CONCLUSIONES	69
--	--------------	----

	RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS	70
--	-------------------------------	----

	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
--	----------------------------	----

	ANEXOS	73
--	--------	----

	NOTA BIOGRÁFICA	82
--	-----------------	----

	ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO	83
--	-------------------------------------	----

	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO	84
--	---	----

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1. Características individuales de los docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán -2109	55
Tabla N° 2. Gestión educativa según sus dimensiones en los docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán -2109	57
Tabla N° 3. Clima institucional según sus dimensiones en los docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán -2109	58
Tabla N° 4. Gestión educativa según clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán -2109	59
Prueba de Chi cuadrado de hipótesis específica 1. Tabla cruzada de gestión educativa intra institucional y el clima institucional	61
Prueba de Chi cuadrado de hipótesis específica 2. Tabla cruzada de gestión educativa extra institucional y el clima institucional	62
Prueba de Chi cuadrado de hipótesis específica 3. Tabla cruzada de gestión educativa y el clima institucional en su dimensión comunicación.	63
Prueba de Chi cuadrado de hipótesis específica 4. Tabla cruzada de gestión educativa y el clima institucional en su dimensión motivación.	63
Prueba de Chi cuadrado de hipótesis específica 5. Tabla cruzada de gestión educativa y el clima institucional en su dimensión participación y buen trato.	64
Prueba de Chi cuadrado de hipótesis general. Tabla cruzada de gestión educativa y el clima institucional.	65

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Figura N° 1. Características individuales de los docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán -2109	56
Figura N° 2. Gestión educativa según sus dimensiones en los docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán -2109	57
Figura N° 3. Clima institucional según sus dimensiones en los docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán -2109	58
Figura N° 4. Gestión educativa según clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán -2109	59

Introducción

El presente trabajo de investigación titulado: “Gestión Educativa y el Clima Institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019”, es presentado a los miembros del jurado para su evaluación y dictamen final.

El clima institucional es el ambiente generado en una Institución Educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros, contiene los aspectos de: comunicación, motivación, participación y buen trato; influye directamente en la satisfacción y aprovechamiento de los integrantes. Un buen clima dentro de la institución es fundamental para garantizar a los estudiantes el cumplimiento de su derecho a una educación de calidad. La responsabilidad de la construcción de una buena convivencia recae en todos los integrantes de la comunidad educativa: director, docentes, personal administrativo y apoyo, estudiantes, padres de familia y comunidad.

La gestión educativa es una estrategia para dirigir una Institución Educativa de manera creativa e integral con el fin de mejorar su calidad. Satisfaciendo las expectativas personales y colectivas del grupo. Para lograrlo, es crucial que exista un buen clima laboral y que se establezca en el Proyecto Educativo Institucional los valores humanos y la educación ciudadana como prioridad.

Considero que los resultados obtenidos de esta investigación, concientice a los involucrados a dar más relevancia a preservar y cuidar el buen clima institucional podrá que los profesionales tengan un buen desempeño y coadyuven con una buena gestión educativa.

Este estudio se desarrolla en cuatro capítulos: El capítulo I contiene la fundamentación del problema, justificación, importancia o propósito, limitaciones, problema general y problemas específicos, objetivo general y objetivos

generales, hipótesis general e hipótesis específicos, operacionalización de variables y definición de términos operacionales. En el capítulo II describe antecedentes del estudio, bases teóricas, definición de términos. En el capítulo III contiene ámbito, población muestral, nivel y tipo de estudio, diseño de investigación, técnicas e instrumentos, validación y confiabilidad del instrumento, procedimiento y tabulación. El capítulo IV contiene análisis descriptivo, análisis inferencial y contrastación de hipótesis, discusión de resultados y aporte de la investigación. Finalmente, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1 Fundamentación del problema de investigación

Martin (1999), indica que el clima institucional, es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. Un clima institucional favorable y adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

Shreman (1982), refiere que toda organización posee su propia y exclusiva personalidad o clima que la diferencia de otros. Se sostiene que la gerencia debe prestar mucha atención a este aspecto, ya que entender el clima de una organización conlleva al logro de objetivos propuestos.

El clima institucional está conformado por los factores de comunicación, motivación, participación y buen trato.

Andina (2010) indicó que en el 2010 el vice ministro Gestión Pedagógica del Ministerio de Educación pidió a los directores de las instituciones educativas a generar un clima institucional confiable y con principio de autoridad en aras de brindar una formación de calidad a los estudiantes, manifestando textualmente "Es importante que la comunidad escolar, en el quehacer pedagógico cotidiano, desarrolle los valores y actitudes positivas que se desean lograr en los estudiantes."

Por lo que, un ambiente institucional confiable, con principio de autoridad, innovador, en el que se respeta las normas, se trata bien al alumnado y hay buenas relaciones humanas, contribuye fuertemente a que el colegio brinde una formación de calidad a sus estudiantes. No podemos pedir a los alumnos que haga lo que los docentes no somos capaces de practicar cotidianamente dentro y fuera del colegio. La práctica pedagógica del docente y el proceso de mediación maestro-alumno son claves para la formación de los estudiantes.

Las instituciones educativas tienen como interés la consecución de logros utilizando el trabajo en equipo, para mejorar el rendimiento de los estudiantes. La institución académica “Gabriel Aguilar Narvarte” presentaba en la gestión anterior grandes problemas de clima laboral que se evidenció con relaciones interpersonales ásperas, docentes y alumnos desmotivados, falta de involucramiento en las actividades educativas y maltrato a los docentes y estudiantes por parte de Dirección. Teniendo como resultado final, incumplimiento a los logros esperados, según refirió la actual Directora.

Frente a lo descrito la investigadora plantea la siguiente pregunta de estudio: ***¿En qué medida se relaciona la gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019?***

1.2 Justificación.

El presente trabajo de investigación ha permitido observar cómo se encuentra la situación del clima institucional con respecto a la gestión educativa en la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran. Proporcionando información relevante para la toma de decisiones y búsqueda de estrategias para mejorar el entorno educativo.

1.3 Importancia o propósito

El propósito de la investigación fue precisar la relación entre gestión educativa y el clima institucional en la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran.

1.4 Limitaciones.

Las limitaciones del presente proyecto de investigación fueron:

- Escaso presupuesto para realizar el estudio, por ser financiado en su totalidad por la autora.
- Limitada accesibilidad a información actualizada a nivel local.
- Escasos profesionales disponibles en el medio local con tiempo para brindar orientación y asesoramiento.

1.5 Formulación del problema de investigación general y específicos.

1.5.1 Problema general

PG: ¿En qué medida se relaciona la gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019?

1.5.2 Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión educativa intra institucional y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019?

PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa extra institucional el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019?

PE3: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la comunicación en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019?

PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la motivación en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019?

PE5: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa con la participación y buen trato en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019?

1.6 Formulación de objetivos generales y específicos

1.6.1 Objetivo general

OG: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019.

1.6.2 Objetivos específicos

OE1: Identificar la relación entre gestión educativa intra institucional y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019.

OE2: Establecer la relación entre gestión extra institucional y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019.

OE3: Definir la relación entre gestión educativa y la comunicación en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019.

OE4: Identificar la relación entre gestión educativa y la motivación en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019.

OE5: Identificar la relación entre gestión educativa con la participación y buen trato en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019

1.7 Formulación de hipótesis general y específicas

1.7.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019

1.7.2 Hipótesis específicas

HE1: Existe relación significativa entre la gestión educativa intra institucional y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019.

HE2: Existe relación significativa entre la gestión educativa extra institucional y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019.

HE3: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la comunicación en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019

HE4: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la motivación en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019

HE5: Existe relación significativa entre la gestión educativa con la participación y buen trato en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019

1.8 Variables.

1.8.1 Variable 1

- Gestión educativa

1.8.2 Variable 2

- Clima institucional

1.8.3 Variables intervinientes

- Edad
- Sexo
- Nivel académico
- Condición laboral
- Tiempo de servicio
- Cargo que ocupa

1.9 Operacionalización de variables.

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión educativa	Se define como el cumplimiento de la normatividad que debe seguir cada institución educativa con la participación conjunta de los actores educativos, orientado al logro de los aprendizajes de los estudiantes.	Es un conglomerado de actividades que evalúa el trabajo en equipo (Director, docentes y alumno) hacia el logro de metas institucionales.	Gestión intra institucional	<p>INSTITUCIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visión y misión de la institución • Valores morales y éticos • PEI de la institución • Diagnóstico de la institución (FLOR) • Convenios estratégicos <p>PEDAGÓGICA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programación anual • Alianzas estratégicas • Proyectos educativos • Evaluación de la gestión • Predisposición de los docentes • Aprendizajes significativos • Materiales didácticos • Actitud del docente <p>ADMINISTRATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procesos y procedimientos internos • Comportamiento organizacional 	<p>Gestión educativa mala 0 a 11 puntos.</p> <p>Gestión educativa regular 12 a 22 puntos.</p> <p>Gestión educativa buena 23 a 33 puntos.</p>

				<ul style="list-style-type: none"> ● Reglas de control de personal ● Comunicación interpersonal ● Ambiente de trabajo ● Selección de personal. 	
			Gestión extra institucional	<p>COMUNITARIA</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Actividades educativas con apoyo de ONG ● Apoya en identificar las necesidades de la comunidad ● Participa activamente en actividades de la comunidad ● Trabajo coordinado con autoridades locales. 	

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima institucional	Es también denominado ambiente de trabajo, el cual es un factor determinante para la organización y gestión de las instituciones que buscan estar a la vanguardia innovando y cambiando de acuerdo a la demanda educativa, donde los agentes educativos interactúan creando las condiciones ambientales de cada institución.	Es el entorno de la institución educativa donde se interrelacionan los agentes educativos dando a conocer sus saberes, creencias, costumbres y forma de organizar la institución.	Comunicación	Comunicación Información Aceptación Espacios y horarios Ocultar información	Clima institucional adecuada 14 a 25 puntos
			Motivación	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía Relaciones interpersonales	
			Participación y buen trato	Participación Buen trato Respeto. Coordinación.	Clima institucional inadecuada 0 a 13 puntos

1.10 Definición de términos operacionales

- **Gestión educativa.** Es un conglomerado de actividades que evalúa el trabajo en equipo (Director, docentes y alumno) hacia el logro de metas institucionales.
- **Clima institucional.** Es el entorno de la institución educativa donde se interrelacionan los agentes educativos dando a conocer sus saberes, creencias, costumbres y forma de organizar la institución.
- **Docente.** Es aquel profesional que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte que cuenta con habilidades pedagógicas para el proceso de aprendizaje de los alumnos.
- **Institución educativa.** Es un sistema organizado de estructuras internalizado con valores, sentimientos y actitudes que tiene como finalidad de gestionar el proceso de enseñanza- aprendizaje.

CAPÍTULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. NACIONAL

- a. Llanto (2018), realizó una investigación titulado. “El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Parroquial de nivel secundario de Jauja - Huancayo” con el objetivo de determinar la relación que existe entre clima institucional y el desempeño laboral de los docentes. La investigación fue de tipo descriptivo, transversal y observacional, con un diseño transeccional-correlacional, con una población de 40 docentes. Las técnicas de recolección de datos fue la observación directa, análisis documental y la encuesta. El 57,5% de los trabajadores manifestaron la presencia de un clima institucional en su área de trabajo de nivel alto y el 42,5% de los trabajadores manifestaron la presencia de un clima organizacional en su área de trabajo de nivel medio o regular, el 80% de los trabajadores manifestaron que el desempeño laboral en su área de trabajo es bueno y el 20% de los trabajadores manifestaron que el desempeño laboral es regular. La hipótesis fue relacionada e interpretada con la Prueba Chi-cuadrado, con la finalidad de establecer la relación y asociación entre las variables estudiadas. Concluyendo que no existe relación directa y significativa entre clima institucional y el desempeño laboral de los docentes.

- b. Casildo (2017), realizó un estudio titulado. "Clima organizacional y gestión educativa en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Huancayo" cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y la gestión educativa de los trabajadores de los Institutos Tecnológicos Públicos. La investigación fue básica, descriptivo y correlacional. Concluyendo que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión educativa. La deficiencia de la gestión educativa está determinada en gran medida (43.7%) por las tres dimensiones del clima organizacional: motivación del trabajador, comunicación del trabajador y manejo de conflictos-cooperación, que en conjunto explican el 90,2% de la deficiencia en la gestión educativa. Por lo tanto, las deficiencias en la gestión educativa se encuentran determinadas por el clima organizacional que prevalece en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Huancayo.
- c. Effio (2017), realizó un estudio titulado. "Gestión Educativa y clima institucional en docentes de institución educativa N° 80414 Ricardo Palma, Pacasmayo" cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión educativa y clima institucional en docentes. Se trabajó con la población muestral de 15 personas, con un diseño correlacional, se aplicó como técnica la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario para medir la gestión educativa, creado por el mismo investigador y para medir el clima institucional el cuestionario elaborado por Martín. En relación a la gestión educativa el 46.7% de profesores consideraron buena y el 53.3% regular y en relación al clima institucional 60% consideraron regular, 20% mala, 13, 3% buena y 6.7% muy mala Concluyendo que hay asociación entre las variables gestión educativa y clima institucional ya que se evidencia un valor de Coeficiente de correlación R igual a 0.917.
- d. Valencia (2016), realizó un estudio titulado. "La relación del clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas

Primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo” con el objetivo de determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias. El tipo de investigación fue explicativo y cuantitativo, con un diseño correlacional, con población de 40 integrantes entre directivos y docentes. Llegando a concluir que es poco significativa la relación entre clima institucional y el desempeño docente porque 47.5% manifiestan que el clima institucional es regular y el desempeño docente también es regular. Además, que la prueba chi cuadrada calculada (20,193) demuestra que existe asociación o dependencia, donde el clima Institucional es regular y el desempeño docente también es regular, observando también el valor de Tau-c de Kendall es 0,512, demuestra que existe moderada o mínima relación.

- e. Chalco (2015), realizó una investigación titulado. “Relación entre la gestión educativa y el clima institucional en la I. E. N° 1226, Sol de Vitarte, UGEL 06, Ate” con el objetivo de determinar la relación que existe entre gestión educativa y el clima institucional. El método de investigación fue básico, hipotético deductivo, con diseño correlacional transversal, con una población de 65 estudiantes, se utilizaron dos cuestionarios. Los resultados dan cuenta que la muestra obtuvo un 3.3 % en el nivel malo de gestión, 56,7% en el nivel regular y 40.0% en el nivel bueno. Un 0.0% en el nivel malo de gestión pedagógica, 46.7% en el nivel regular y 53.3% en el nivel bueno. Un 10.0% en el nivel malo de gestión administrativa, 50.0% en el nivel regular y 40.0% en el nivel bueno. Un 3.3% en el nivel malo de gestión educativa, 46.7% en el nivel regular y 50.0% en el nivel bueno. Un 3.3% en el nivel malo de potencial humano, 56.7% en el nivel regular y 40.0% en el nivel bueno. Un 3.3% en el nivel malo de diseño organizacional, 43.3% en el nivel regular y 53.3% en el nivel bueno. Un 3.3% en el nivel malo de cultura organizacional, 23.3% en el nivel regular y 73.3% en el nivel bueno. Un 3.3% en el nivel malo de gestión pedagógica, 30.0% en el nivel regular

y 66.7% en el nivel bueno. Concluyendo que la gestión educativa se relaciona con el clima institucional.

- f. Bautista (2014), realizó una investigación titulado. “Clima institucional y la calidad de la gestión educativa Madre Admirable de la UGEL N° 07 – del distrito San Luis” con el objetivo de conocer la relación entre clima institucional con la calidad de la gestión en los directivos, plana docente, estudiantes y personal administrativo. El estudio fue de carácter correlacional, con una muestra de 67 integrantes, utilizando como instrumentos dos cuestionarios. De acuerdo a los resultados hallados se estableció que existe correlación significativa, pero del nivel regular entre el Clima Institucional con respecto a la calidad de gestión educativa. Así, como también las relaciones interpersonales percibidas, por los estudiantes, docentes y personal administrativo, según sus dimensiones son relativamente menor a la Calidad de Gestión por parte de los directivos de la Institución educativa.

2.1.2. LOCAL

- a. Panduro (2017), realizó un estudio titulado. “Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán – Huánuco” cuyo objetivo fue de establecer la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente. La investigación fue de tipo no experimental, de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, con una muestra de estudio de 45 docentes. El instrumento utilizado fue dos cuestionarios. Concluyendo que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente.
- b. Eunofre (2016), realizó un estudio titulado. “Clima institucional y gestión administrativa en la Institución educativa Juan Velazco Alvarado, Pillco Marca – Huánuco” cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima institucional y la gestión administrativa. La investigación fue no experimental, con método cualitativo, nivel descriptivo correlacional, con una población de 39 y una muestra de 15

profesores, aplicando dos encuestas con sus instrumentos: cuestionario y lista de cotejo. Llegando a la conclusión a través de correlación de Pearson que existe relación entre clima institucional de los docentes y la gestión administrativa, siendo la relación correlativa moderada.

- c. Rivera (2015), realizó una investigación titulado. “Cultura de paz y el clima institucional de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco” cuyo objetivo fue determinar la influencia de la cultura de paz para desarrollar la mejora del clima institucional. La investigación fue experimental con la aplicación de talleres sobre cultura de paz, utilizando como instrumento cuestionarios de pre test y post test, con una población muestral de 50 docentes. Llegando a aceptar la hipótesis general, La cultura de paz influye significativamente para desarrollar la mejora del clima institucional.
- d. Galán (2014), realizó una investigación titulado. “Clima organizacional y su relación con la gestión académica administrativa de la Institución Educativa Inicial Laurita Vicuña Pino N° 003 de Huánuco”, cuyo objetivo fue determinar el clima organizacional con la gestión académica administrativa. El estudio fue no experimental con su variable transeccional, las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la entrevista, los instrumentos fue el cuestionario y guía de entrevista. Con una muestra poblacional de 27 colaboradores. Los resultados evidenciaron que efectivamente el clima organizacional existe relación positiva entre fuerte y perfecta con la gestión académica y administrativa.

2.2. Bases teóricas

Gestión educativa

Farfán (2015), indica que la gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales.

Gestión educativa es el conjunto de estrategias para dirigir una institución educativa de manera creativa e integral, que oriente tomar decisiones y esfuerzos para mejorar la calidad educativa, a fin satisfacer necesidades personales y colectivas de carácter educativo, cultural y económico de un determinado grupo social.

La gestión es dinámica y flexible, no pierde el horizonte ni olvida la realidad, diferencia el operar del gestionar – porque opera lo que existe, está establecido y se ha definido y gestiona lo que quiere lograr en el tiempo, mediante un proceso que se conduce, creando las condiciones para ello. Por esta razón requiere ser holístico. Por su parte, desde el punto de vista del proceso, manifiesta que "la gestión puede entenderse como la aplicación del conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales".

Gestión escolar en el ámbito institucional está constituida por cuatro áreas de gestión: Área de gestión directiva, área de gestión pedagógica y académica, área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa y financiera.

Importancia.

David (2009), refiere que la gestión educativa interviene permanente y directamente en todas las actividades y acciones que tienen que ver con el buen funcionamiento académico, administrativo, institucional, operacional y legal de cualquier centro o proyecto relacionado con la educación, lo cual atendería, en todo caso, aspectos relacionados con iniciativas educativas, con la discusión y la planificación de diversas actividades vinculadas con tales iniciativas, el desarrollo o realización de las mismas, la observación y el control de tales acciones, la sistematización de informaciones sobre la realización de dichas acciones, los análisis convergentes-divergentes de tales informaciones y, finalmente, la difusión o publicación del conjunto de resultados obtenidos.

De acuerdo con todo lo antes mencionado, la gestión educativa tendría que ocuparse de los siguientes componentes:

- Las personas a quienes está orientada la educación formal, informal y no formal. En este caso, tenemos a los/as niños/as, jóvenes, adolescentes y personas adultas. También se ocuparía de atender a los demás actores de las comunidades y la sociedad en general mediante ofertas educativas de diversa índole, tales como alfabetización, postalfabetización, educación técnica, tecnológica y profesional, formación básica, continua y permanente, etc. También las instituciones y organizaciones públicas o privadas que requieran de los servicios educativos de tanto de la estructura formal educativa de cada país como de particulares dedicados, siempre bajo el permiso o mandato del Estado Educador, a la educación en sus diversos ámbitos, modalidades y características.
- En cuanto a los diversos campos que atendería la gestión educativa, podríamos mencionar la gestión estratégica de la educación, la gestión operativa de la educación y la gestión funcional de la educación en todos sus sentidos. Por supuesto que estas tres grandes tareas están asociadas a un proceso complejo de gestión, el cual implica, entre otros aspectos fundamentales, el análisis de las condiciones y ambientes donde tienen lugar los acontecimientos educativos, la planificación y la organización del conjunto de actividades desarrolladas por las respectivas instituciones educativas, incluyendo claramente el trabajo diferenciado y permanente de toda la estructura del ministerio de educación. Igualmente, la gestión educativa se encargaría de suministrar ideas, informaciones precisas y científicas para la toma de decisiones antes, durante y después del desarrollo de los correspondientes proyectos o actividades educativas, la implementación y realización de actividades en situaciones concretas y específicas tanto en los centros educativos como en otros lugares donde ocurren los acontecimientos educativos. Finalmente, la gestión

educativa contribuiría considerablemente con la implementación de mecanismos de control, transferencia y producción de conocimientos vinculados con la educación.

- La gestión educativa tiene que ver con la organización tanto de la estructura educativa en sus diversas dimensiones, tales como la macro, meso y micro como de cada uno de los respectivos centros educativos comunitarios, departamentales, regionales, nacionales e internacionales, cuando se trata, por ejemplo, de redes institucionales que trascienden las fronteras de un determinado país. En este caso se considera a la organización como estrategia básica de las correspondientes instituciones, lo cual implica obviamente la estructuración institucional a corto, mediano y largo alcance, así como las respectivas decisiones que deberán ser tomadas en los momentos y situaciones requeridas por las circunstancias, en muchos casos imprevistas. También tiene que ver con la organización del desarrollo, en el tiempo, el espacio y los actores, de las diversas actividades educativas dentro y fuera de los centros educacionales. La organización no sólo está referida a las tareas operativas, sino que también tiene que ver con la organización de la misma planificación, lo cual aparentemente no es muy significativo para muchas autoridades ubicada en diversos niveles de la estructura educativa; sin embargo, es altamente importante para un apropiado funcionamiento de toda acción educativa desde cualquier punto de vista.
- La gestión educativa se encarga, además, de lograr los altos objetivos de la educación en los diversos ámbitos y espacios educativos, de manera óptima, en tiempos muchas veces determinados por condiciones políticas no necesariamente académicas, recursos financieros, en la mayoría de los casos extremadamente escasos, implementación de políticas generales o específicas urgentes, para lo cual se requiere el consenso y aporte de voluntades, tanto como el esfuerzo de todas las personas interesadas y beneficiadas de las

prácticas educativas. Los recursos financieros, las características y condiciones de los ambientes y espacios educativos juegan un papel muy importante en cuanto a la calidad de la educación en términos de inclusión, igualdad y superación de los grandes problemas que afronta cada sociedad, especialmente de aquellos sectores discriminados, excluidos o apartados del derecho fundamental de la educación. Gestionar adecuadamente la educación significa, entre otros aspectos de interés individual o colectivo, garantizar una buena educación para toda la población de nuestros pueblos. Esta responsabilidad del Estado docente debe ser asumida definitivamente por la sociedad y por cada uno de los gobiernos de todos los países del mundo. Por ello el papel de la gestión educativa no puede resumirse simplemente a aspectos de carácter administrativos; va más allá, y se relaciona, especialmente, con el rol de la educación como posibilidad de liberación, emancipación y transformación.

- La gestión educativa también tiene que ver con aspectos de tipo pedagógico y didáctico. En este sentido, consideramos que la formación, el trabajo, la investigación, el aprendizaje y la enseñanza se entrecruzan y desarrollan de manera conjunta. Cada uno de estos elementos está estrechamente relacionado con el otro. La conformación de condiciones y estrategias, así como el apoyo, individual, colectivo e institucional a cualquier proyecto educativo, por muy sencillo y pequeño que pueda parecer, es una tarea de la gestión educativa, particularmente cuando se trata de garantizar una educación de calidad para toda la población de un país, como en el caso de los países de América Latina y el Caribe, cuyos gobiernos en tiempos del neoliberalismo olvidaron completamente la importancia de la educación y con ella, el alto significado de la ciencia, la tecnología y la producción de conocimientos social y cognitivamente significativos para todas las personas. Es decir, la gestión educativa se ha convertido en una disciplina científica del campo educativo, cuya tarea también

tiene que ver con las prácticas concretas de aprendizaje y enseñanza al interior de los respectivos centros educativos como en otros lugares de estudio, trabajo, investigación y transformación social, económica y política.

Dimensiones

Marconi (2012), indica que ciertos autores apuntan que la Gestión Educativa se compone de tres dimensiones o ámbitos: pedagógica/didáctica, administrativa y socio-humanística o comunitaria. El principio base de este proceso es la participación colectiva para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados. Viene al caso que las dimensiones o ámbitos son entendidos como áreas de intervención de la Gestión Educativa, y en donde se pueden agrupar tareas de naturaleza homogénea y comprenden lo curricular, lo administrativo, el gobierno institucional, servicios y recursos humanos.

Otros autores sostienen que la gestión educativa en el ámbito institucional se concretiza en cuatro niveles, dimensiones, ámbitos, o áreas: área de gestión institucional; área de gestión pedagógica; área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa.

a) Gestión institucional.

La acción de esta gestión se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente. Con el liderazgo de su equipo de gestión, la institución se orienta estratégicamente hacia el cumplimiento de su misión y visión

Este nivel de concreción tiene como foco central ejercer el liderazgo, y cuidar que todas las demás áreas de la institución se orienten a cumplir con la misión y el logro de la visión institucional. Implica, así mismo, los estilos de funcionamiento: organigramas, distribución de la tarea, división

del trabajo, canales de comunicación formal y el uso del tiempo y de los espacios. En síntesis, constituye el soporte del resto de las dimensiones, con vistas a articular su funcionamiento, involucrando para ello los procesos orientados a facilitar la coordinación e integración de los procesos institucionales y la inclusión de la institución educativa en los contextos locales, regionales, nacionales e internacionales.

b) Gestión pedagógica

Esta gestión es eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que enfoca su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal.

La misma se refiere a cómo el establecimiento decide y organiza las acciones y recursos de gestión, para asegurar la adecuación, implementación y mejoramiento constante de la oferta curricular; así mismo, contempla la implementación de sistemas y mecanismos que posibiliten la programación, control y evaluación de la aplicación del currículo, asegurando la apropiación y mejoramiento constante de seguimiento y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

La dimensión pedagógico-didáctica o pedagógico-académico, está referida específicamente a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados.

Básicamente, esta gestión abarca ítems tales como:

- El diseño de la oferta curricular.

- La implementación de la oferta curricular y pedagógica, congruente con el proyecto educativo institucional.
- El apoyo a la gestión de los procesos de enseñanza.
- El apoyo a la gestión de los procesos de aprendizaje de los alumnos.

En la gestión pedagógica el docente realiza los procesos de enseñanza; asume el currículo y se relaciona con sus alumnos y los padres de familia; además, promueve el aprendizaje de los estudiantes, de los docentes y de la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

La Gestión académica de una Institución Educativa se desarrolla en el marco del diseño, el desarrollo y la evaluación del currículo, y tiene como dinamizador principal a la comunidad académica, cuyos aportes en conocimientos, experiencias, innovaciones o investigaciones adelantadas por parte de los diferentes agentes educativos contribuyen al desarrollo y el mejoramiento de la institución para el logro de las metas y los objetivos propuestos.

Es responsabilidad de esta gestión el diseño y actualización permanente de planes de estudios; las estrategias de articulación entre grados, niveles y áreas; las metodologías de enseñanza; el desarrollo de los proyectos transversales; los procesos de investigación; el sistema de evaluación de los estudiantes; la organización y el clima del aula.

Por lo anterior, se deben aprovechar las oportunidades de mejoramiento, tales como la búsqueda permanente de acuerdos

pedagógicos entre los distintos miembros de la comunidad educativa; facilitar el diálogo entre grados, áreas y niveles; hacer un uso pedagógico de los resultados de las pruebas externas e internas; velar por un manejo adecuado de los tiempos y recursos destinados para el aprendizaje; y adecuar el funcionamiento del sistema de evaluación.

c) Gestión comunitaria

La participación y cooperación de la comunidad educativa (familias, miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias), constituyen un factor importante para lograr la calidad en la enseñanza. Esta participación comunitaria en la gestión educativa es concebida como un acto de negociación entre los padres de familia y el director de la escuela, con el fin de tomar decisiones sobre las diferentes necesidades que existen en la institución.

La gestión de la comunidad está referida al conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro, y apunta a relaciones como: entre la sociedad y la institución misma (entre la comunidad local y su escuela o colegio); con los padres del discente; y otros sectores comunitarios.

Tal gestión incluye áreas de trabajo como la promoción de la participación de la comunidad educativa, el diseño, ejecución y evaluación de estrategias de prevención, y la provisión de las condiciones que permitan una sana convivencia entre sus miembros en donde haya cabida a distintas personas, independientemente de su procedencia, sexo, credo o raza, a la vez que se den las acciones necesarias para su permanencia en el sistema educativo.

La dimensión comunitaria comprende las actividades sociales entre los actores institucionales, las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional. El ámbito en el que se desarrollan las acciones de esta gestión vincula a todos los actores de la comunidad, a la

organización institucional con su entorno, para fortalecer el desarrollo de identidad y sentido de pertenencia con la institución y su PEI. Y esto es así, pues alumnos y padres manejan algunos tipos de comunicación y conocimientos particulares, por lo que el rendimiento mejora si se tienden puentes de dos vías entre maestros y padres, a manera de que ambos intercambien las culturas de la escuela y del establecimiento, pues solo así podrán desplegar esfuerzos para lograr un mejoramiento del sistema sociocultural empobrecido e ineficiente que caracteriza la escuela rural tradicional típica. Una nueva cultura de la escuela emerge de las interacciones de los actores involucrados.

Los referentes que enmarcan las acciones hacia el mejoramiento de esta gestión son:

- Contexto de la institución.
- El PEI (Proyecto Educativo Institucional).
- Proyectos transversales.
- Manual de convivencia.
- Resultados de las evaluaciones internas y externas.

Las acciones de autoevaluación y mejoramiento deben estar orientadas hacia la participación de toda la comunidad educativa, la construcción y establecimiento de acuerdos de convivencia, el trabajo en torno a la formulación de proyectos de vida de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, la utilización adecuada del tiempo libre y la formulación de propuestas que enriquezcan las direcciones de grupo.

d) Gestión administrativa

Esta gestión es una pieza fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el

uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo.

Básicamente la dimensión Administrativa abarca:

- La planificación de las estrategias.
- Los recursos humanos, financieros y físicos necesarios, disponibles o no, con vistas a su obtención, distribución, articulación y optimización para la consecución de la gestión de la institución educativa.
- El control de las acciones propiciadas.
- El manejo de la información.
- La normatividad (en los aspectos académicos).
- Procesos y procedimientos (inventarios, vitrina pedagógica, refrigerio, transporte, aseo y vigilancia, mantenimiento preventivo y predictivo de plantas físicas, traslados, reporte de todas las situaciones administrativas, etc.).
- La prestación de los servicios complementarios.
- Gestión de los recursos didácticos en función de los procesos pedagógicos.
- Sistemas normativos y reglamentarios y otros.

Las dimensiones administrativa y financiera no se presentan desarticuladas en la práctica cotidiana de una institución, sino paralelas. Así, por ejemplo, en la gestión administrativa se considera cómo el establecimiento organiza y dirige los procesos regulares y periódicos del mismo, implementando las decisiones, acciones y recursos orientados al desarrollo de la acción educativa diaria.

Lo anterior se refiere a la utilización funcional de diversos tipos de recursos y apoyos disponibles para desarrollar los procesos pedagógicos—

curriculares; así como también al ámbito de la gestión de los recursos administrativos, materiales y el uso del tiempo, incluyendo también aquellos relacionados con las personas y que influyen en la eficiencia y eficacia de los procesos pedagógico curriculares.

En la dimensión administrativa se analizan las acciones que ejerce el gobierno, tales como las estrategias de manejo de recursos humanos, financieros y tiempos requeridos y el manejo de la información significativa; en sí, esta dimensión se refiere a todos los procesos técnicos que apoyarán la elaboración y puesta en marcha del proyecto educativo, así como la rendición de cuentas ante ciertas entidades gubernamentales. La dimensión administrativa se vincula con las tareas que se requieren realizar para suministrar, con oportunidad, los recursos humanos, materiales y financieros disponibles para alcanzar los objetivos de una institución, así como con las múltiples demandas cotidianas, los conflictos y la negociación, con el objeto de conciliar los intereses individuales con los institucionales.

Para su aplicación, la dimensión administrativa exige:

- El conocimiento de las funciones genéricas que delimitan la intervención de la gestión en la planificación, desarrollo, ejecución y control, y sus relaciones en el trabajo escolar.
- El acercamiento a nociones básicas del proceso administrativo.

Principios básicos de la gestión educativa

Agustín (2014), indica que se han identificado 8 principios de gestión de la calidad como un marco de referencia hacia la mejora del desempeño de una organización. Su objetivo es servir de ayuda para que las organizaciones logren un éxito sostenido. A continuación, se describen brevemente los Principios de Gestión de la Calidad que debemos de tener en mente siempre para que un Sistema de Gestión de Calidad funcione como debe y de manera óptima.

- a) **Enfoque al cliente.** Debemos siempre comprender sus necesidades actuales y futuras, satisfacer sus requisitos y esforzarnos por exceder sus expectativas.
- b) **Liderazgo.** Debemos crear y mantener un ambiente interno, en el cual el personal pueda llegar a involucrarse totalmente con el logro de los objetivos de la organización.
- c) **Participación del personal.** El total compromiso del personal permite que sus habilidades sean usadas para el beneficio de la organización.
- d) **Enfoque basado en procesos.** Un resultado deseado se alcanza eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados se administran como un proceso.
- e) **Enfoque sistema para la gestión.** Identificar, entender y gestionar los procesos interrelacionados como un sistema, contribuye a la eficacia y eficiencia de una organización en el logro de sus objetivos.
- f) **Mejora continua.** La mejora continua del desempeño global de la organización debería ser un objetivo permanente de ésta. Enfoque al cliente Liderazgo Participación del personal Enfoque basado en procesos Enfoque sistema para la gestión Mejora continua Toma de decisiones informadas Gestión de relaciones.
- g) **Toma de decisiones Informadas.** Las decisiones eficaces se basan en hechos y datos para tomar dichas decisiones.
- h) **Gestión de las relaciones.** Una relación de beneficio mutuo aumenta la capacidad de ambos para crear valor.

Enfoque de la gestión educativa

a) Enfoque de gestión basada en el liderazgo pedagógico.

Leithwood (2009), refiere que la dirección centrada en el aprendizaje se relaciona con todo aquel conjunto de actividades que tienen que ver con la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje que llevan a cabo profesores y estudiantes. El liderazgo pedagógico aboca a una labor “transformadora”, pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino en ir las alterando para que mejoren la

educación y las prácticas docentes en el aula. En este sentido, es importante revisar el concepto de liderazgo y cómo debemos asumirlo en la organización escolar. Una consideración inicial es el hecho de configurarlo como un fenómeno o cualidad de la organización y no sólo como un rasgo individual. El ejercicio de la dirección como liderazgo se ve, en estos casos, como una práctica distribuida, más democrática, “dispersada” en el conjunto de la organización, en lugar de algo exclusivo de los líderes formales. Es decir, puede ser observado en dos perspectivas: como un rasgo esencial de una escuela que centraliza los aprendizajes como tarea y responsabilidad común. Una cultura escolar que necesita: promover la convivencia democrática y un nuevo pacto de involucramiento con las familias y la comunidad. Asimismo, en relación al ejercicio del director o equipo directivo, que asume un liderazgo pedagógico centrado en la tarea de establecer una dirección (visión, expectativas, metas del grupo); desarrollar al personal; rediseñar la organización; y gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje.

b) Enfoque de gestión participativa.

Loera (2006), indica que un aspecto importante en esta configuración de la gestión escolar es lo concerniente a los sujetos. La relación se da con el reconocimiento de la participación de todos los actores educativos en el proceso de gestión. Se trata de contemplarlos no como elementos pasivos que deben ser administrados o “manejados”, sino como personas, individualidades autónomas con voluntad y poder de acción. Bajo esta perspectiva, su compromiso, convicción y cooperación son importantes para que los procesos de gestión se realicen. En este sentido se complementa la definición como un conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y estudiantes), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, los ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica. El gran desafío es

dinamizar los procesos y la participación de los actores que intervienen en la acción educativa, por eso la gestión escolar debe encaminarse a recuperar la intencionalidad pedagógica y educativa, incorporando a tales actores como protagonistas del cambio educativo.

c) Enfoque transformacional.

Pozner (2001) indica que la apuesta por la reforma de la escuela implica transformar la gestión que desarrollan los directivos, centrando el quehacer de toda la institución educativa en el logro de aprendizajes de los estudiantes, ello supone el reconocimiento de los procesos dinámicos de la gestión que implican tensiones entre el contexto normativo, el contexto cotidiano y la interacción entre los actores. Es importante re significar la gestión con el objetivo de reconstruir y recuperar el sentido y el valor de la vida escolar, lo que conlleva crear y recrear una nueva forma de hacer escuela. Al respecto Fullan (2002), refiere la importancia de encontrar el significado tanto de lo que se va a cambiar como del modo de hacerlo, tomando en cuenta el efecto a nivel individual de los diferentes actores educativos y al mismo tiempo el contexto de la institución educativa, de la localidad y del país.

d) Enfoque de competencias.

Los enfoques de gestión escolar (2013), dice que en principio el término competencia tiene diversas acepciones y definiciones realizadas por académicos, instituciones y sistemas educativos. Con la finalidad de tener un referente de lo que entendemos por competencia para la construcción del Sistema Curricular Nacional, el Ministerio de Educación en el documento “Marco Curricular Nacional – Propuesta para el dialogo” 2da versión. Abril 2014, establece que “una persona es competente cuando puede resolver problemas o lograr propósitos en contextos variados, haciendo uso pertinente de saberes diversos. Es por eso que una competencia se demuestra en la acción. Se dice que las competencias son aprendizajes complejos en la medida que exigen movilizar y combinar capacidades humanas de distinta naturaleza (conocimientos, habilidades

cognitivas y socioemocionales, disposiciones afectivas, principios éticos, procedimientos concretos, etc.) para construir una respuesta pertinente y efectiva a un desafío determinado.” La competencia constituye un aprendizaje de carácter complejo, pues implica la transferencia y combinación pertinente de saberes o capacidades humanas muy diversas para modificar una circunstancia y lograr un determinado propósito en un contexto particular. Representa un saber actuar contextualizado, crítico y creativo, y su aprendizaje tiene carácter transversal, pues se realiza a lo largo de toda su formación pasando por diferentes niveles de logro cada vez más complejos. Esto es lo que permite al estudiante alcanzar en forma progresiva desempeños de mayor calidad. El desarrollo de competencias acerca el aprendizaje a los problemas y exigencias de la vida contemporánea, haciéndolo útil y significativo. El aprendizaje en situaciones auténticas brinda al estudiante las herramientas indispensables para saber actuar en la vida y resolver sus problemas. Esto requiere entender que los aprendizajes que se desarrollan en la escuela no tienen un fin en sí mismo; sino, que constituyen la herramienta fundamental que requieren las personas para enfrentar con éxito, en igualdad de condiciones y oportunidades las exigencias de la sociedad.

Clima Institucional

Bris (1999), indica que el clima Institucional es aquel ambiente social de integración existente entre los miembros de una comunidad a partir de sus relaciones cotidianas a fin de constituir una fuerza colectiva que les permita conseguir el logro de sus objetivos institucionales sobre la base de sus compromisos e identificación con su entorno o comunidad. Para promover el clima institucional que facilite el cambio, y las buenas relaciones en la comunidad educativa es la de flexibilizar la institución, para responder a los continuos, complejos y relevantes cambios que se producen en el contexto social y educativo. Ello se realizará desde la perspectiva de organizaciones capaces de emprender, incluso de desaprender y volver a aprender.” Entre las características fundamentales

para que se dé un clima institucional favorable en una institución educativa tenemos: La disposición a realizar un trabajo conjunto en equipo, Dispuesto a incorporar innovaciones, atento a los cambios internos y externos. Las personas y el ambiente de trabajo se basan en la previsión y la planificación. Todo esto es facilitado por la comunicación, la participación, la confianza, y el respeto.” El clima institucional (2010), refiere que para mantener un adecuado clima institucional es necesario que la organización y el funcionamiento de una institución educativa

Prácticas educativas para la promoción de un adecuado clima institucional.

- En la organización y funcionamiento de la institución educativa: Promover una organización participativa Estructura flexible y permeable a los cambios. Tener coherencia en el cumplimiento de su misión educativa.
- En la organización del aula: Incluir a los alumnos en la toma de decisiones de la vida del aula.
- En el desarrollo curricular: Integrar los contenidos y actividades pertinentes a las características socio-culturales de los alumnos.
- Integrar habilidades para la convivencia y la democracia. En la metodología reconocer las características cognitivas de los estudiantes y utilizar métodos activos para el aprendizaje.
- En la autoridad y disciplina: Proponer un modelo democrático y una disciplina basada en el respeto, la responsabilidad, la justicia y el logro de moral autónoma de los alumnos.
- Infraestructura y ambientación Profesores y alumnos deben crear ambientes acogedores y motivadores para el aprendizaje y la convivencia en el aula.
- En el sistema de evaluación Fomentar la auto evaluación de los alumnos. Reconocer y valorar el proceso de aprendizaje de los

alumnos. Utilizar la calificación para retroalimentar a los alumnos acerca de sus logros.

Importancia del clima institucional

Durante mucho tiempo ha existido la falsa creencia de que el trabajador era una herramienta más que debía cumplir sus funciones para lograr la meta de la empresa. No se tenía en cuenta que al igual que la maquinaria necesita unos cuidados y un mantenimiento adecuado, los empleados, que son personas, ante todo, también. Las empresas creían que el dinero y el salario bastaban para ello, pero el tiempo ha demostrado que hace falta mucho más para mantener y mejorar la productividad en una empresa y uno de los pilares es un clima laboral adecuado.

¿Por qué importa un buen clima laboral?

Un buen clima laboral no es fácil de conseguir, pues no depende de una persona sola, sino de un conjunto. Y, por supuesto, no sólo depende de la cantidad de dinero recibida, aunque sea influyente. Por muy bien que te paguen y lo mucho que crezca tu cuenta corriente, un clima laboral negativo, con un ambiente insoportable, sin interacción entre compañeros y un jefe tirano, minimizará tus ganas de trabajar y tú entusiasmo será nulo. Esto es negativo a su vez para la producción de la empresa, así como su estabilidad, ya que la probabilidad de abandono del puesto de trabajo será mayor. Por eso es importante tener en cuenta los indicadores del clima organizacional y crear un clima laboral agradable que permita:

- Un ambiente cómodo: la ausencia de tensiones facilitará la comunicación y la relación entre los miembros de la empresa, la reducción del miedo, y el aumento de la seguridad en uno mismo y en el equipo.
- Incremento del interés: el ambiente distendido y agradable ayuda a que las ganas de trabajar se renueven, así como el interés por emprender nuevos proyectos.

- Satisfacción laboral: la comunicación, el sentimiento de grupo y el reconocimiento mejorarán la felicidad en el trabajo de los empleados.
- Evitar el absentismo laboral: la infelicidad en el trabajo y un clima organizacional malo son algunas de las causas del absentismo laboral
- Mejorar la productividad laboral: un ambiente laboral adecuado que permita el desarrollo individual y en grupo de los empleados permitirá una optimización del tiempo y los recursos.

Beneficios de un buen clima laboral

Las ventajas de un buen clima organizacional en una empresa son múltiples, por eso es importante medir el clima laboral cada cierto tiempo.

- El estado anímico, físico y mental de cada trabajador será positivo.
- Un agradable clima laboral y la motivación de los empleados hará crecer la creatividad y las ideas nuevas.
- Facilita la interrelación del empleado con el entorno y los compañeros
- La realización de dinámicas de trabajo en grupo será más fácil y, a su vez, la gestión de los equipos será efectiva.

Dimensiones del clima institucional

Para Segredo (2013), indica que las variables a estudiar se agrupan en cinco dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y comunicación.

De cada dimensión se seleccionaron cuatro categorías que, en el caso de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación, se corresponden con el instrumento original propuesto por la OPS y la OMS y en la dimensión comunicación, que se incorporó al instrumento junto con sus categorías, basado en la definición de revisiones teóricas y la información que fue aportada por criterios de los expertos.

A continuación, se define cada dimensión propuesta con sus respectivas categorías:

- **Liderazgo:** influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que

existen en el medio social como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.

Dentro de esta dimensión se exploran las categorías: dirección (D), estímulo a la excelencia (EE), estímulo al trabajo en equipo (ETE), solución de conflictos (SC).

- **Motivación:** conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional, es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

Aquí se agrupan las categorías: realización personal (RP), reconocimiento a la aportación (RA), responsabilidad (R), adecuación a las condiciones de trabajo (ACT).

- **Reciprocidad:** relación de dar y recibir mutuamente entre el individuo y la organización. Se analizan en este aspecto las categorías: aplicación del trabajo (AT), cuidado al patrimonio de la institución (CPI), retribución (R), equidad (E)
- **Participación:** contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales al logro de objetivos. Las categorías a evaluar son: compromiso con la productividad (CP), compatibilización de intereses (CI), intercambio de la información (II), involucrarse en el cambio (IC).
- **Comunicación:** proceso dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio e influir en las opiniones, aptitudes y conductas dentro y fuera de la organización.

Se explora mediante las categorías: Estímulo al desarrollo organizacional (EDO), Aporte a la cultura organizacional (ACO), Proceso de retroalimentación (PR) y Estilos de comunicación (EC).

Lo más relevante de este modelo es la obtención (con la aplicación de un cuestionario) de una visión rápida sobre qué valoración tienen sus miembros de la organización, posibilitando

información a los directivos para la toma de decisiones y la gestión del cambio.

Características

Para Psicología y empresa (2013), existen una serie de características del clima laboral que son importantes conocer para poder realizar correctamente un diagnóstico de clima organizacional. El clima organizacional se caracteriza por:

- El clima organizacional es permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma. A su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral. Es decir, sus empleados pueden estar insatisfechos.

Los estudios de clima organizacional según varios autores están concretamente vinculados a ciertas dimensiones o aspectos de análisis inherentes al clima y que han sido definidos como variables de evaluación y medición.

Fundamentos teóricos del clima institucional

Para Sandoval (2004), refiere que existen diferentes teorías como:

Teoría de Rensis Likert

Likert en su teoría de clima organizacional menciona que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos

perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción.

Likert señala que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima: variables causales, variables intermedias y variables finales.

Las variables causales llamadas también variables independientes, son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables.

Las variables intermedias, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.

Las variables finales, denominadas también dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones. Likert mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

- Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.

- Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
- Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.
- Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.
- Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.
- Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.
- Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
- Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación, así como la formación deseada.

Teoría de Litwin y Stringer

Litwin y Stringer resaltan que el clima organizacional depende de seis dimensiones:

- Estructura. Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.
- Responsabilidad individual. Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.
- Remuneración. Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.
- Riesgos y toma de decisiones. Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.

- Apoyo. Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.
- Tolerancia al conflicto. Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

Teoría de Pritchard y Karasick.

Desarrollaron un instrumento de medida de clima que estuviera compuesto por once dimensiones:

- Autonomía. Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.
- Conflicto y cooperación. Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
- Relaciones sociales. Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.
- Estructura. Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.
- Remuneración. Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.
- Rendimiento. Es la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.
- Motivación. Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.
- Estatus. Se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización da a estas diferencias.

- Flexibilidad e innovación. Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
- Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
- Apoyo. Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.

2.3. Bases conceptuales

Gestión educativa.

Para el Ministerio de Educación (2011), se define como el cumplimiento de la normatividad que debe seguir cada institución educativa con la participación conjunta de los actores educativos, orientado al logro de los aprendizajes de los estudiantes

Clima Institucional.

Para Martín (1999), es también denominado ambiente de trabajo, el cual es un factor determinante para la organización y gestión de las instituciones que buscan estar a la vanguardia innovando y cambiando de acuerdo a la demanda educativa, donde los agentes educativos interactúan creando las condiciones ambientales de cada institución.

Docente.

Según la Ley 29062 (2007) del Ministerio de Educación, es un profesional con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Requiere de desarrollo integral y de una formación continua e intercultural.

Institución Educativa.

Según la Ley 28044 (2003) del Ministerio de educación, Institución Educativa, como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella tiene lugar la prestación del servicio. Puede ser pública o privada. Su finalidad es el logro de aprendizajes y la formación integral de los estudiantes.

CAPÍTULO III

III. METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

La Institución Educativa “Gabriel Aguilar Narvarte”, está ubicado en el jr. San Pedro S/N del distrito de Cayran, provincia y región de Huánuco; depende directamente de UGEL- Huánuco, es una institución integrada, cuenta 185 alumnos matriculados para el presente año en niveles de inicial, primaria y secundaria.

3.2 Población muestral

Para la selección de la muestra se utilizó el método del muestreo no probabilístico por conveniencia: es decir, dicha muestra estuvo representada por 100% de la población, conformado por 32 docentes incluida la directora de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran.

Por ser población pequeña se trabajó con el total entre profesores incluido la directora que trabajaban en la mencionada Institución educativa.

3.3 Nivel y tipo de estudio.

Nivel de estudio

El estudio fue de nivel descriptivo, porque se describió los datos y las características del fenómeno en estudio.

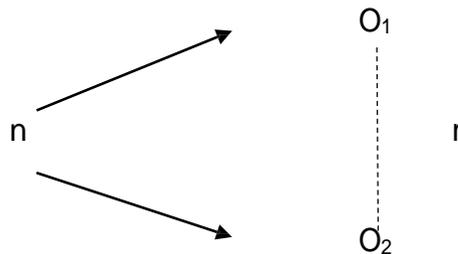
Tipo de estudio

- Según el tiempo de ocurrencia de los hechos y registros de la información el estudio fue prospectivo, porque se registró la información según como van ocurriendo los hechos. A partir de aprobado el proyecto

- Según el periodo y secuencia de estudio el estudio fue transversal porque se estudió ambas variables simultáneamente en un determinado momento, haciendo un corte en el tiempo.
- Según el análisis y alcance de los resultados el estudio fue descriptivo, porque el estudio estuvo dirigido a determinar “cómo es” o “cómo está” la situación de las variables
- Según el diseño de investigación fue correlacional, porque se midió el nivel de asociación entre ambas variables.

3.4 Diseño de investigación

El diseño de esta investigación fue correlacional, específicamente observacional analítico ya que no solo se buscó demostrar la dependencia de las variables, sino también se midió la fuerza de asociación con el que estas se presentan, se explica dicha relación:



Dónde:

- n : Docentes de la Institución educativa
 O1 : Gestión educativa (V1)
 O2 : Clima institucional (V2)
 r : Relación de ambas variables.

3.5 Técnicas e instrumentos

Técnicas

La técnica que se utilizó, en el presente estudio para ambas variables fue la encuesta.

Ambas encuestas han tenido la finalidad de recopilar la opinión de los docentes sobre gestión educativa y el clima institucional.

Instrumentos

Cuestionario de gestión educativa. El instrumento constó de 33 ítems que midió la gestión educativa en dos dimensiones. Gestión intra institucional y gestión extra institucional. Con escala una de medición gestión educativa mala, regular y buena.

Cuestionario de clima institucional. Este cuestionario midió el clima institucional de los docentes, elaborado por la autora, constó de 25 preguntas, con una escala de medición de clima institucional inadecuada y adecuada.

3.6 Validación y confiabilidad del instrumento

Validación del instrumento

Se sometieron los dos instrumentos de investigación del presente estudio, a un grupo e juicio de expertos, con la finalidad de realizar la validez del contenido de acuerdo a sus dimensiones. Los expertos que evaluaron fueron:

- Dr. Lester Froilán Salinas Ordoñez
- Dr. Wilfredo Antonio Sotil Cortavarría
- Dr. Pio Trujillo Atapoma
- Mg. Félix Postigo Remache.
- Mg. Haiber Policarpo Echevarría Rodríguez.

Confiabilidad del instrumento

Se aplicó los instrumentos de recolección de datos a una prueba piloto a 10 docentes de la Institución Educativa “Juan Velazco Alvarado” ubicado en el distrito de Pillco Marca. Estos docentes no participaron como muestra definitiva en la investigación realizada. Para evitar sesgos en los resultados y efectuar la fiabilidad según el estadístico de correlación correspondiente.

3.7 Procedimiento

Para obtener el permiso para la aplicación del trabajo de campo, la investigadora se reunió con la Directora de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran, donde se coordinó la forma como se va realizar el estudio. Posteriormente se presentó una solicitud, pidiendo formalizar la autorización

Para la recolección de datos se entregó a cada docente y directora de la Institución Educativa el cuestionario de gestión educativa y el cuestionario modificado de clima institucional elaborado por la investigadora. Previo a ello se hizo firmar el consentimiento informado.

3.8 Tabulación

Se seleccionó, tabuló y evaluó los datos, para luego continuar con el análisis e interpretación de los datos, teniendo en cuenta los trabajos similares y la base teórica disponible. Finalmente se realizó el informe final del proyecto ejecutado.

CAPÍTULO IV

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis descriptivo.

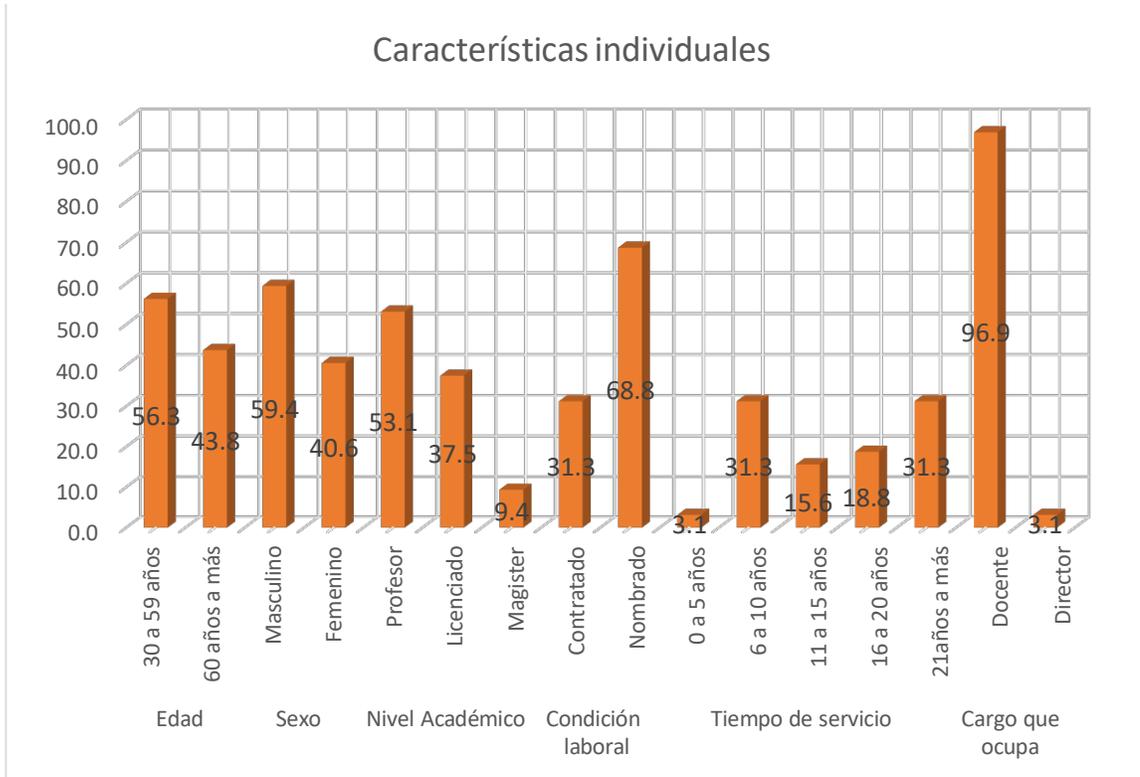
Tabla N° 1

**Características individuales de los docentes de la Institución Educativa
Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán – 2019.**

Características Individuales		(n = 32)	
		Frecuencia	%
Edad	30 a 59 años	18	56.3
	60 años a más	14	43.8
Sexo	Masculino	19	59.4
	Femenino	13	40.6
Nivel Académico	Profesor	17	53.1
	Licenciado	12	37.5
	Magister	3	9.4
Condición laboral	Contratado	10	31.3
	Nombrado	22	68.8
Tiempo de servicio	0 a 5 años	1	3.1
	6 a 10 años	10	31.3
	11 a 15 años	5	15.6
	16 a 20 años	6	18.8
	21 años a más	10	31.3
Cargo que ocupa	Docente	31	96.9
	Director	1	3.1
Total		32	100.0

Fuente: Cuestionario de gestión educativa.

Figura N° 1. Características individuales de los docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán – 2019.



Fuente: Cuestionario de gestión educativa

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

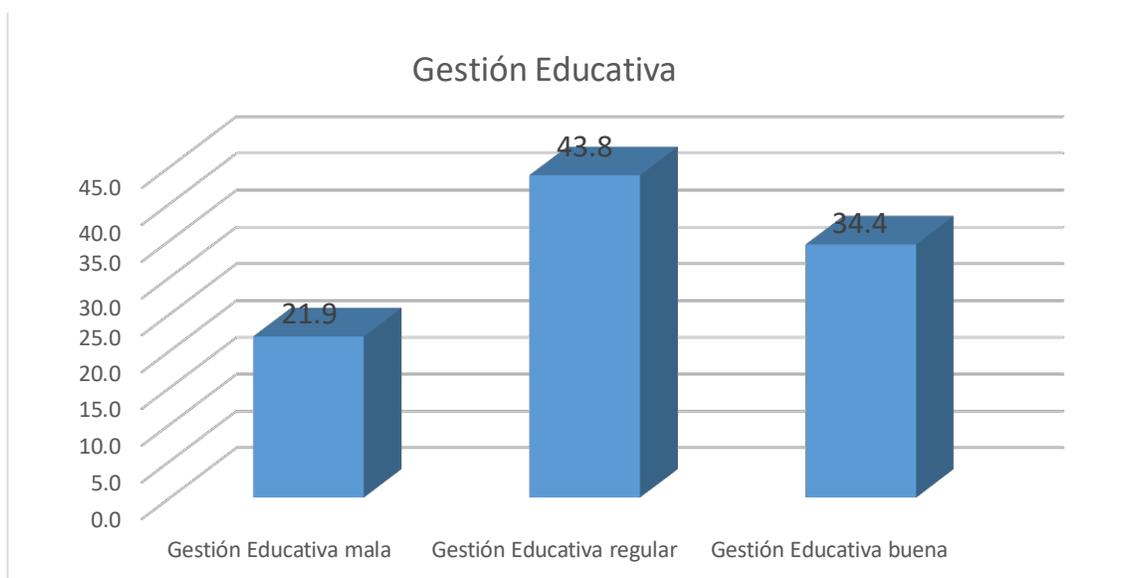
En la tabla y figura N° 1 de las características individuales de los docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte que participaron en la investigación, se observa en mayor porcentaje que [56.3% (18)] estaban en la edad adulta, [59.4% (19)] fueron de sexo masculino, [53.1% (17)] tenían título de profesor, [68.8% (22)] eran nombrados, [31.3% (10)] tenían el tiempo de servicio de 6 a 10 años y de 21 años a más y [96.9% (31)] se desempeñaban como docentes de aula.

Tabla N° 2
Gestión educativa según sus dimensiones en los docentes de la
Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán – 2019.

Dimensiones de Gestión Educativa	n = (32)						Total	%
	Gestión Educativa mala		Gestión Educativa regular		Gestión Educativa buena			
	N°	%	N°	%	N°	%		
Intra institucional	6	18.8	12	37.5	14	43.8	32	100.0
Extra institucional	8	25.0	16	50.0	8	25.0	32	100.0
Promedio total (X)	7	21.9	14	43.8	11	34.4	32	100.0

Fuente: Cuestionario de gestión educativa

Figura N° 2. Gestión educativa de los docentes de la Institución
Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán – 2019.



Fuente: Cuestionario de gestión educativa

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura N° 2 se observa que los docentes que participaron en la investigación, [43.8% (14)] evidenciaron una gestión educativa regular, [34.4% (11)] gestión educativa buena y [21.9% (7)] gestión educativa mala.

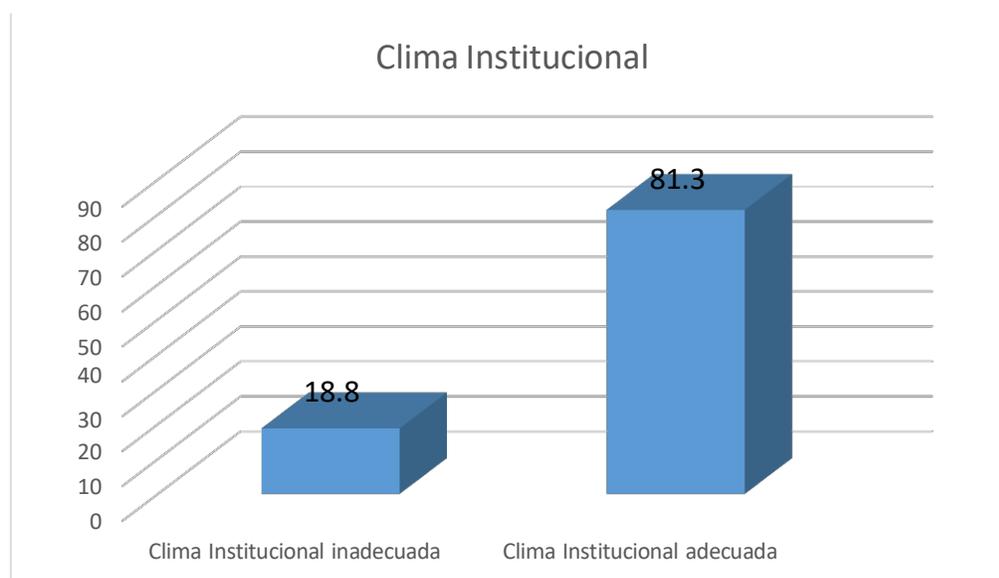
Tabla N° 3

Clima institucional según sus dimensiones en los docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán – 2019.

Dimensiones del Clima Institucional	n = (32)				Total	%
	Clima Institucional inadecuada		Clima Institucional adecuada			
	N°	%	N°	%		
Comunicación	4	12.5	28	87.5	32	100.0
Motivación	6	18.8	26	81.3	32	100.0
Participación y buen trato	8	25.0	24	75.0	32	100.0
Promedio total (X)	6	18.8	26	81.3	32	100.0

Fuente: Cuestionario de clima institucional.

Figura N° 3. Clima Institucional de los docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán – 2019.



Fuente: Cuestionario de Clima Institucional

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

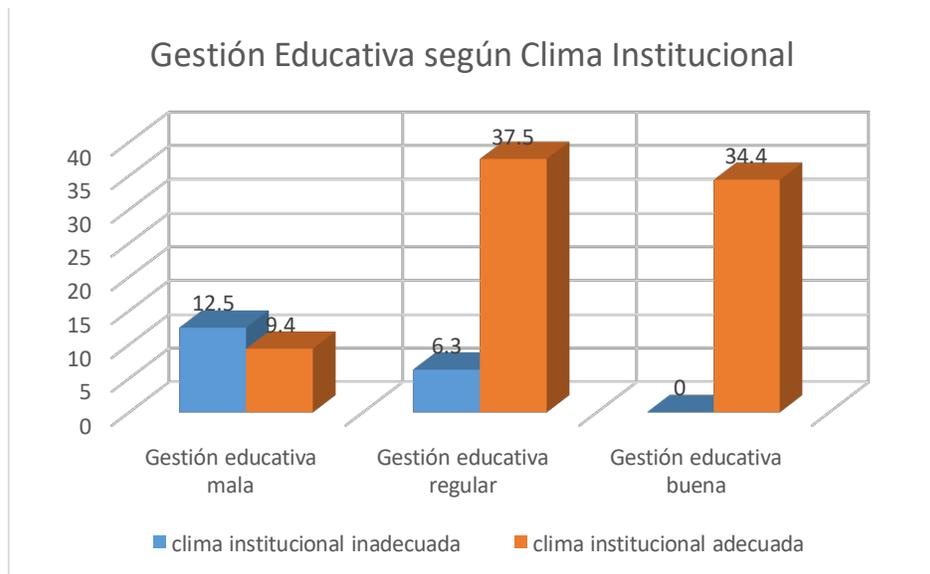
En la tabla y figura N° 3 se observa que los docentes que participaron en la investigación, [81.3% (14)] evidenciaron un clima institucional adecuado y [18.8% (6)] un clima institucional inadecuado.

Tabla N° 4
Gestión educativa según clima institucional de los docentes de la
Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán – 2019.

	Clima institucional inadecuada		Clima institucional adecuada		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Gestión educativa mala	4	12.5	3	9.4	7	21.9
Gestión educativa regular	2	6.3	12	37.5	14	43.8
Gestión educativa buena	0	0.0	11	34.4	11	34.4
Total	6	18.8	26	81.3	32	100.0

Fuente: Cuestionario de gestión educativa y cuestionario de clima institucional.

Figura N° 4. Gestión educativa según clima institucional de los
docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán –
2019.



Fuente: Cuestionario de gestión educativa y cuestionario de clima institucional.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla y figura N° 4 se observa que los docentes que participaron en el estudio, [12.5% (4)] evidenciaron clima institucional inadecuada y gestión educativa mala, [6.3% (2)] reportaron clima institucional inadecuada y gestión educativa regular, [9.4% (3)] afirmaron clima institucional adecuada y

gestión educativa mala, [37.5% (12)] demostraron clima institucional adecuada y gestión educativa regular y [34.4% (11)] tuvieron clima institucional adecuada y gestión educativa buena.

4.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

En la comprobación de la prueba de hipótesis se utilizó la herramienta inferencial del Chi cuadrado de independencia con el fin de buscar la relación entre gestión educativa y clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, teniendo en cuenta el valor de la significancia estadística $p \geq 0.05$, con el 95% de confianza

Para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 23.0

Prueba de hipótesis

Contrastación y prueba de hipótesis según la estadística inferencial mediante la no paramétrica de la significancia del Chi Cuadrado.

Se aplicó la prueba de Chi Cuadrado con el fin de establecer si existe o no relación entre las dos variables estudiadas, con un nivel de confianza de 95% (0.05). El estadístico de prueba se basa en las diferencias entre O_i y E_i y se define como:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Dónde:

- χ^2 = Estadístico Chi cuadrado.
- O_i = Frecuencia observada
- E_i = Frecuencia esperada
- Σ = Sumatoria.

Prueba de Chi Cuadrado de la hipótesis específica 1

Tabla cruzada de gestión educativa intra institucional y el clima institucional

Gestión intra institucional	O	Clima Institucional		Total
		Clima inadecuada	Clima adecuada	
Gestión educativa mala	O _i	4	2	6
	O _e	1.1	4.9	6.0
Gestión educativa regular	O _i	1	11	12
	O _e	2.3	9.8	12.0
Gestión educativa buena	O _i	1	13	14
	O _e	2.6	11.4	14.0
Total	O _i	6	26	32
	O _e	6.0	26.0	32.0

La tabla corresponde a 3x2, aplicando la fórmula resulta 2 grados de libertad alfa de 0.05, con p valor de 5.991

Aplicando los datos al programa de SPSS versión 23.0, se obtiene el chi cuadrado calculado de 11.136.

Por tanto, $X^2_c = 5.991 < 11.136$, entonces se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis específica 1 afirmando que: **existe una relación significativa entre la gestión educativa intra institucional y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán - 2019**. El nivel de coeficiente de contingencia fue de 0.508 (correlación alta)

Prueba de Chi Cuadrado de la hipótesis específica 2
Tabla cruzada de gestión educativa extra institucional y el clima institucional

Gestión extra institucional	O	Clima Institucional		Total
		Clima inadecuada	Clima adecuada	
Gestión educativa mala	Oi	4	4	8
	Oe	1.5	6.5	8.0
Gestión educativa regular	Oi	2	14	16
	Oe	3.0	13.0	16.0
Gestión educativa buena	Oi	0	8	8
	Oe	1.5	6.5	8.0
Total	Oi	6	26	32
	Oe	6.0	26.0	32.0

La tabla corresponde a 3x2, aplicando la fórmula resulta 2 grados de libertad alfa de 0.05, con p valor de 5.991

Aplicando los datos al programa de SPSS versión 23.0, se obtiene el chi cuadrado calculado de 7.385

Por tanto, $X^2_c = 5.991 < 7.385$, entonces se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis específica 2 afirmando que: **Existe una relación significativa entre la gestión educativa extra institucional y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán - 2019.** El nivel de coeficiente de contingencia fue de 0.433 (correlación baja)

Prueba de Chi Cuadrado de la hipótesis específica 3
Tabla cruzada de gestión educativa y el clima institucional en su
dimensión comunicación

Gestión Educativa	O	Dimensión comunicación		Total
		Clima inadecuada	Clima adecuada	
Gestión educativa mala	Oi	4	3	7
	Oe	0.9	6.1	7.0
Gestión educativa regular	Oi	0	14	14
	Oe	1.8	12.3	14.0
Gestión educativa buena	Oi	0	11	11
	Oe	1.4	9.6	11.0
Total	Oi	4	28	32
	Oe	4.0	28.0	32.0

La tabla corresponde a 3x2, aplicando la fórmula resulta 2 grados de libertad alfa de 0.05, con p valor de 5.991

Aplicando los datos al programa de SPSS versión 23.0, se obtiene el chi cuadrado calculado de 16.327.

Por tanto, $X^2_c = 5.991 < 16.327$, entonces se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis específica 3 afirmando que: **Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la comunicación en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán – 2019.** El nivel de coeficiente de contingencia fue de 0.581 (correlación alta)

Prueba de Chi Cuadrado de la hipótesis específica 4
Tabla cruzada de gestión educativa y el clima institucional en su
dimensión motivación

Gestión Educativa	O	Dimensión de motivación		Total
		Clima inadecuada	Clima adecuada	
Gestión educativa mala	Oi	4	3	7
	Oe	1.3	5.7	7.0
Gestión educativa regular	Oi	2	12	14
	Oe	2.6	11.4	14.0
Gestión educativa buena	Oi	0	11	11
	Oe	2.1	8.9	11.0
Total	Oi	6	26	32
	Oe	6.0	26.0	32.0

La tabla corresponde a 3x2, aplicando la fórmula resulta 2 grados de libertad alfa de 0.05, con p valor de 5.991

Aplicando los datos al programa de SPSS versión 23.0, se obtiene el chi cuadrado calculado de 9.495

Por tanto, $X^2_c = 5.991 < 9.495$, entonces se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis específica 4 afirmando que: **Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la motivación en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán – 2019.** El nivel de coeficiente de contingencia fue de 0.478 (correlación baja)

Prueba de Chi Cuadrado de la hipótesis específica 5
Tabla cruzada de gestión educativa y el clima institucional en su dimensión participación y buen trato.

Gestión Educativa	O	Participación		Total
		Clima inadecuada	Clima adecuada	
Gestión educativa mala	Oi	6	1	7
	Oe	1.8	5.3	7.0
Gestión educativa regular	Oi	2	12	14
	Oe	3.5	10.5	14.0
Gestión educativa buena	Oi	0	11	11
	Oe	2.8	8.3	11.0
Total	Oi	8	24	32
	Oe	8.0	24.0	32.0

La tabla corresponde a 3x2, aplicando la fórmula resulta 2 grados de libertad alfa de 0.05, con p valor de 5.991

Aplicando los datos al programa de SPSS versión 23.0, se obtiene el chi cuadrado calculado de 18.286

Por tanto, $X^2_c = 5.991 < 18.286$, entonces se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis específica 5 afirmando que: **Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la participación y buen trato en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán – 2019.** El nivel de coeficiente de contingencia fue de 0.603 (correlación alta).

Prueba de Chi Cuadrado de la hipótesis general
Tabla cruzada de gestión educativa y el clima institucional

Gestión Educativa	O	Clima Institucional		Total
		Clima inadecuada	Clima adecuada	
Gestión educativa mala	Oi	4	3	7
	Oe	1.3	5.7	7.0
Gestión educativa regular	Oi	2	12	14
	Oe	2.6	11.4	14.0
Gestión educativa buena	Oi	0	11	11
	Oe	2.1	8.9	11.0
Total	Oi	6	26	32
	Oe	6.0	26.0	32.0

La tabla corresponde a 3x2, aplicando la fórmula resulta 2 grados de libertad alfa de 0.05, con p valor de 5.991

Aplicando los datos al programa de SPSS versión 23.0, se obtiene el chi cuadrado calculado de 9.495

Por tanto, $X^2_c = 5.991 < 9.495$, entonces se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis investigación afirmando que: **Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayrán – 2019.** El nivel de coeficiente de contingencia fue de 0.478 (correlación baja)

4.3 Discusión de resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la contrastación y prueba de hipótesis que: $X^2_c : 5.991 < 9.495$, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis investigación afirmando que: Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019. Llegando a las conclusiones un promedio porcentual de 43.8% de docentes reportaron una gestión educativa regular y 81.3% informaron tener un clima institucional adecuado.

Así mismo en el estudio se registró el 37.5% y 34.4% de los docentes reportaron una gestión educativa regular y buena respectivamente con un adecuado clima institucional. Frente a ello Martín indica que un clima institucional favorable y adecuado es fundamental para el funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa. De la misma manera el vice ministro de Gestión Pedagógica de Ministerio de Educación pidió a los directores que generen un clima institucional confiable con principio de autoridad en aras de brindar una formación de calidad a los estudiantes, aseverando textualmente "Es importante que la comunidad escolar, en el quehacer pedagógico cotidiano, desarrolle los valores y actitudes positivas que se desean lograr en los estudiantes"

Por consiguiente, Llanto (2018) , en su estudio los resultados obtenidos fueron el 57,5% de los trabajadores manifestaron la presencia de un clima institucional en su área de trabajo de nivel alto y el 42,5% de los trabajadores manifestaron la presencia de un clima organizacional en su área de trabajo de nivel medio o regular, el 80% de los trabajadores manifestaron que el desempeño laboral en su área de trabajo es bueno y el 20% de los trabajadores manifestaron que el desempeño laboral es regular. Datos que señalan tener semejanza respecto al clima organizacional.

Por otro lado, Effio (2017) en su investigación obtuvo los siguientes resultados: el 46.7% de profesores consideraron gestión educativa buena y el 53.3% regular y en relación al clima institucional 60% consideraron regular, 20% mala, 13, 3% buena y 6.7% muy mala. Resultados que tienen alguna similitud tanto con la gestión educativa y el clima institucional.

De la misma manera Valencia (2016) en su investigación obtuvo el 47.5% manifiestan que el clima institucional es regular y el desempeño docente también es regular. Resultado que se asemeja a nuestra investigación ya que el 37.5% de los docentes reportaron una gestión educativa regular y un adecuado clima institucional.

4.4 Aportes de la investigación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación podemos aportar afirmando:

- El clima institucional en la actualidad es un tema de suma importancia para todas las organizaciones educativas, los directores y la plana docentes deben buscar un continuo mejoramiento del ambiente interno de la organización, con el fin de propiciar el logro de metas educativas en los estudiantes.
- Fomentando un clima institucional favorable estaremos proporcionando una satisfacción favorable en los miembros de la comunidad.
- Para realizar una buena gestión educativa es crucial mantener y/o promover un clima institucional apropiado entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

CONCLUSIONES

Según los objetivos planteados en la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Al término del presente estudio se ha logrado precisar un vínculo significativo de relación entre la gestión educativa y el clima institucional, en los docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019. Se concluye que se encontró correlación entre las variables, con nivel de significancia del 0.05, tal como queda demostrado en la contratación de hipótesis con un nivel de confianza de 95%.
2. Por otro lado, se identificó que existe una relación significativa entre la gestión educativa intra institucional y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019, con un nivel de coeficiente de correlación alta.
3. De la misma manera, se estableció que existe una relación significativa entre la gestión educativa extra institucional y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019, con un nivel de coeficiente de correlación baja.
4. Asimismo, se definió que existe una relación significativa entre la gestión educativa y la comunicación en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019, con un nivel de coeficiente de correlación alta.
5. Culminando, se identificó que existe una relación significativa entre la gestión educativa y la motivación en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019, con un nivel de coeficiente de correlación baja.
6. Se identificó que existe una relación significativa entre la gestión educativa y la participación y buen trato en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019, con un nivel de coeficiente de correlación baja.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

- Primero:** A la Directora de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte a sociabilizar los resultados obtenidos, para optar medidas en aras de mejorar el clima institucional que coadyuve a una buena gestión educativa. Así mismo, programar capacitaciones de clima institucional para los docentes.
- Segundo:** A los docentes a propiciar un clima institucional adecuado y participar activamente en capacitaciones de cultura organizacional, con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa donde laboran.
- Tercero:** A los miembros del Consejo Educativo Institucional a gestionar y organizar eventos de confraternidad intra y extra institucionales que fortalezcan lazos de amistad entre los docentes de los tres niveles.
- Cuarto:** Al presidente de la Asociación de Padres de Familia a facilitar la ejecución de actividades que propicien un clima laboral saludable.
- Quinto:** A la comunidad científica, planificar y ejecutar investigaciones similares en otras Instituciones Educativas de la región, a fin de verificar y/o contrastar los resultados del presente estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. @joblers. net. (s.f.). *Importancia del clima laboral* . Obtenido de <https://www.joblers.net/la-importancia-del-clima-organizacional/>
2. Agustín Reyes, A. &. (2014). *Planeación, evaluación, y gestión educativa escolar en la mejora educativa*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/anaagustin94/principios-bsicos-de-la-gestin-educativa>
3. Andina. (30 de agosto de 2010). *Minedu pide mejorar clima institucional en colegios para ofrecer formación de calidad*.
4. Bautista Espinoza, N. J. (2014). Clima institucional y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa "Madre Admirable" de la UGEL N° 07- del Distrito de San Luis. *Tesis*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
5. Bris, M. (1999). *Variables del clima insitucional*.
6. Casildo Lermo, G. R. (2017). Clima organizacional y gestión educativa en los Institutos de educación Superior Tecnológicos Públicos de Huancayo. *Tesis*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
7. Chalco Ochoa, N. R. (2015). Relación entre gestión educativa y el clima institucional en la I. E. N°1226, Sol de Vitarte, UGEL 06, Ate. *Tesis*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
8. *Clima Institucional*. (s.f.). Obtenido de www.redem.org.
9. *Clima Institucional*. (2010). Obtenido de https://es.slideshare.net/leonardoabrigio1/clima-institucional-2?from_action=save
10. David, M. (2009). *Objeto e importancia de la gestión educativa*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432009000300001
11. Educación, M. d. (2011). *Gestión Educativa*.
12. Effio Pairazamán, M. R. (2017). Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo - 2017. *Tesis*. Universidad César Vallejo , Pacasmayo.
13. *Enfoques de la gestión escolar*. (2013). Obtenido de <https://es.slideshare.net/ssandramariela/2-enfoques-de-gestin-escolar>
14. Eunofre Colca, W. O. (2016). Clima institucional y gestión administrativa en la Institución educativa Juan Velazco Alvarado, Pillco Marca – Huánuco. *Tesis*. Universidad de Huánuco, Huánuco.
15. Farfán Pimentel, J. F. (2015). *Gestión Educativa*. Obtenido de Gestión Educativa: <https://www.monografias.com/trabajos106/sobre-gestion-educativa/sobre-gestion-educativa.shtml#lagestiona>
16. Fullan. (2002).
17. Galan Tacco, N. R. (2014). Clima organizacional y su relación con la gestión académica administrativa de la Institución Educativa Inicial Laurita Vicuña Pino N° 003 de Huánuco. *Tesis*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco.
18. Leithwood. (2009).

19. Lllanto Cervantes, M. B. (2018). El clima institucional y su relación con el desempeño de los docentes de una Institución Educativa Parroquial de nivel secundario de Jauja – Huancayo. *Tesis*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huancayo.
20. Loera. (2006).
21. Marconi A, J. (14 de Octubre de 2012). *Gestión Educativa* . Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa.shtml>
22. Martin. (1999). *Clima Insitucional*.
23. Martin, B. (1999). Clima institucional escolar.
24. Ministerio de Educación. (2007 de julio de 11). *Ley N° 29062*. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php
25. Ministerio de Educación. (2003 de julio de 28). *Ley N° 28044, Ley General de Educación*. Obtenido de Ley N° 28044, Ley General de Educación: http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
26. Panduro Panduro, M. I. (2017). Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán - Huánuco. *Tesis*. Universidad de Huánuco, Huánuco.
27. Pozner. (2001).
28. Psicología y empresa. (2013). *Características del clima organizacional*. Obtenido de <https://psicologiayempresa.com/caracteristicas-del-clima-organizacional.html>
29. Rivera Ávila, D. G. (2015). Cultura de paz y el clima institucional de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco. *Tesis*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán , Huánuco.
30. Sandoval Caravero, M. d. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Obtenido de https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf
31. Segredo Pérez, A. M. (2013). *Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2013/ccm133n.pdf>
32. Sherman, C. y. (1982).
33. Valencia Chura, M. (2016). La relación del clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias del distrito del Copani de la provincia de Yunguyo. *Tesis*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.

ANEXOS



ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA



TÍTULO: “Gestión educativa y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACION
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida se relaciona la gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019?</p> <p>Problema específico</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión educativa intra institucional y el clima institucional en docentes la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa extra institucional el clima institucional en docentes</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Identificar la gestión educativa intra institucional y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019.</p> <p>OE2: Identificar la gestión extra institucional y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: Existe una relación significativa entre la gestión educativa intra institucional y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Gestión educativa</p> <p>Variable 2</p> <p>Clima institucional</p> <p>Variable interviniente</p> <p>Edad</p> <p>Sexo</p> <p>Nivel académico</p> <p>Condición laboral</p> <p>Tiempo de servicio</p> <p>Cargo que ocupa.</p>	<p>Nivel de investigación</p> <p>Nivel descriptivo</p> <p>Tipo de Investigación.</p> <p>Prospectivo</p> <p>Transversal</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Técnica</p> <p>La técnica a utilizar en el presente estudio para ambas variables es la encuesta.</p> <p>Instrumentos</p>	<p>Población muestral</p> <p>Para la selección de la muestra se utilizó el método del muestreo no probabilístico por conveniencia: es decir, dicha muestra estuvo representada por 100% de la población, conformado por 32 docentes de la Institución Educativa “Gabriel Aguilar Narvarte”, Cayran.</p> <p>Por ser población pequeña se trabajó con el total entre profesores y directora que trabajan en la mencionada Institución educativa</p>

<p>de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la comunicación en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la motivación en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la participación y buen trato en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019?</p>	<p>Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019.</p> <p>OE3: Identificar la gestión educativa y la comunicación en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019.</p> <p>OE4: Identificar la gestión educativa y la motivación en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019.</p> <p>OE5: Identificar la gestión educativa y la participación y buen trato en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019</p>	<p>HE2: Existe una relación significativa entre la gestión educativa extra institucional y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019.</p> <p>HE3: Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la comunicación en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019</p> <p>HE4: Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la motivación en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019</p> <p>HE5: Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la confianza y buen trato en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019.</p>		<p>Cuestionario de gestión educativa</p> <p>Cuestionario modificado de clima institucional</p>	
--	--	--	--	--	--

ANEXO 02



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA: GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este consentimiento proporcionará información sobre el estudio, por lo tanto, usted tendrá la libertad de aclarar sus dudas antes de firmarlo.

Título de la investigación

GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIEL AGUILAR NARVARTE, CAYRAN – 2019.

El Objetivo principal del estudio es: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019.

La unidad de análisis se efectuará con el 100% de los docentes y Directora que trabajan en la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran; motivo por el cual se le ha seleccionado a que participe en este estudio, a excepción que usted no acepte participar en esta investigación.

Los resultados obtenidos en esta investigación serán proporcionados a la Dirección de esta institución, junto a una propuesta de intervención que ayude a mejorar los aspectos negativos detectados en dicha investigación.

Confidencialidad

La información recolectada será estrictamente confidencial, no será revelada a nadie que no conforme parte en el estudio. Previo conocimiento de las condiciones de la investigación, al firmar este documento, acepto participar como sujeto de estudio en la investigación.

Apellidos y Nombres:

DNI:.....

Firma:

ANEXO 03



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA: GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO



CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Dirigido a los docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019

I. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019.

II. INDICACIONES

Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione con una “X” la respuesta correcta. La respuesta es de carácter individual lo que va garantizar la veracidad de la información, agradezco no dejar ninguna de las preguntas sin responder. El cuestionario es totalmente confidencial, gracias por su colaboración.

III. CARACTERISTICAS INDIVIDUALES

1. Edad

- a. 30 a 59 años
- b. 60 a más

2. Sexo

- a. Masculino
- b. Femenino

3. Nivel académico

- a. Profesor
- b. Licenciado
- c. Magister

4. Condición laboral

- a. Contratado
- b. Nombrado

5. Tiempo de servicio

- a. 0 a 5 años
- b. 6 a 10 años
- c. 11 a 15 años
- d. 16 a 20 años
- e. De 21 años a más

6. Cargo que ocupa dentro de la institución

- a. Docente
- b. Director

IV. PREGUNTAS SEGÚN DIMENSIONES

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una evaluación sobre cómo está la gestión educativa

en su institución. Para ello debes responder con la mayor sinceridad cada de las premisas que aparecen a continuación. El cuestionario contiene un total de 33 ítems, los cuales se presentan de la siguiente manera:

DIMENSIONES			
GESTION INTRA INSTITUCIONAL		SI	NO
INSTITUCIONAL			
1	La misión de la institución está orientada a la planificación de los proyectos educativos.		
2	Los docentes y Directora elaboraron la misión		
3	La visión institucional es alcanzable a largo plazo		
4	Los docentes, administrativos y Directora están comprometidos con la visión institucional		
5	El proyecto educativo institucional se ha elaborado con participación activa de la comunidad educativa		
6	Se practica los valores morales y éticos dentro de la Institución Educativa		
7	El proyecto educativo institucional es revisado y mejorado periódicamente		
8	Conoce la comunidad educativa el diagnóstico de la institución		
9	El diagnóstico FLOR está actualizado		
10	El proyecto educativo institucional ha incluido proyectos de implementación		
11	La Institución Educativa tiene convenios estratégicos que mejoren la educación del alumno		
PEDAGÓGICA			
12	La programación anual de las áreas curriculares, son planificadas por los docentes		
13	La comunidad educativa realiza alianzas estratégicas con otras Instituciones en aras de mejorar la gestión pedagógica		
14	Los proyectos educativos tienen respaldo económico para su ejecución		
15	La propuesta pedagógica de la institución se desarrolla teniendo en cuenta principios pedagógicos		
16	Los aprendizajes significativos promueven en el alumno participación activa y creativa		
17	El trabajo del docente de aula es participativa y democrática		
18	Existe un adecuado monitoreo de las sesiones de aprendizaje en la Institución Educativa		
19	El docente utiliza materiales didácticos en el desarrollo del aprendizaje significativo		
20	Existe un adecuado monitoreo y acompañamiento al docente dentro de la Institución Educativa		

21	El docente tiene buena predisposición frente a la gestión educativa		
ADMINISTRATIVA			
22	Los procesos y procedimientos dentro de la institución son adecuados		

23	El comportamiento organizacional está de acorde con la institución		
24	Existe una adecuada distribución de funciones de acorde al sistema jerárquico.		
25	Se da cumplimiento a las reglas de control y permanencia del personal		
26	Existe una adecuada comunicación entre docentes y directora.		
27	Considera que el ambiente de trabajo es adecuado		
GESTION EXTRA INSTITUCIONAL			
COMUNITARIA			
28	Realiza actividades educativas en apoyo con alguna ONG		
29	Existe buenas relaciones interpersonales de los docentes, líderes y autoridades de la comunidad		
30	La institución educativa apoya cuando se requiere en las actividades comunitarias		
32	La comunidad educativa ayuda a solucionar problemas locales que lo involucran.		
33	Existe trabajo coordinado con las autoridades locales		

:

LEYENDA
SI = 1 NO = 0

ESCALA DE EVALUACION GENERAL SEGÚN DIMENSIONES

GESTIÓN EDUCATIVA	DIMENSION		PUNTAJE	
	GESTIÓN INTRA INSTITUCIONAL	GESTIÓN EXTRA INSTITUCIONAL	MIN	MAX
MALA	0 – 9	0 – 2	0 – 11	
REGULAR	10 – 18	3 – 4	12 – 22	
BUENA	19 – 27	5	23 – 33	



CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente:

Agradeceré su colaboración en la investigación titulado: “Gestión educativa y clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019”.

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una evaluación sobre cómo está la gestión educativa en su institución. Para ello debes responder con la mayor sinceridad cada una de las premisas que aparecen a continuación. El cuestionario contiene un total de 25 ítems, los cuales se presentan de la siguiente manera

DIMENSIONES			
COMUNICACIÓN		SI	NO
1	El nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa es adecuada		
2	Considera que hay rapidez en el traslado de la información en la Institución educativa		
3	Considera usted que el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa es apropiado.		
4	Existe un medio de comunicación en tiempo real		
5	Los espacios y horarios en la Institución Educativa inciden positivamente en la comunicación.		
6	Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información.		
MOTIVACIÓN			
7	Usted está satisfecho en el ambiente de la Institución Educativa		
8	Usted está conforme con el reconocimiento por su trabajo dentro de la Institución Educativa		
9	El prestigio profesional de los docentes está bien valorado dentro de la comunidad		
10	Cree que existe autonomía de los docentes dentro de la Institución Educativa		
11	Está motivado por las condiciones que ofrecen dentro de la Institución Educativa		
12	Existe buenas relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa.		
PARTICIPACIÓN Y BUEN TRATO			
13	Existe participación activa de los docentes y directora en las actividades de la Institución Educativa.		
14	Existe participación activa de los estudiantes y padres de familia en las actividades de la Institución Educativa.		

15	El docente participa en las deliberaciones y decisiones a favor la Institución Educativa		
16	Los docentes participan en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia		
17	Los estudiantes ayudan en las actividades de la Institución Educativa.		
18	Existe buen trato de los docentes hacia los estudiantes y viceversa.		
19	El desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa se realizan de manera apropiada		
20	Existe predisposición del docente para trabajar en equipo		
21	Considera que el número y frecuencia de las reuniones dentro de la Institución Educativa es adecuada.		
22	Existe buena coordinación entre los docentes		
23	Existe respeto mutuo en de cada integrante de la Institución Educativa		
24	Existe un buen trato entre docentes de la Institución Educativa		
25	Considera que es útil reunirse fuera de la Institución Educativa para continuar los trabajos pendientes		

LEYENDA: SI = 1 NO = 0

ESCALA DE EVALUACION GENERAL SEGÚN DIMENSIONES

CLIMA INSTITUCIONAL	DIMENSIONES			PUNTAJE	
	COMUNICACIÓN	MOTIVACIÓN	PARTICIPACIÓN Y BUEN TRATO	MIN	MAX
INADECUADA	0 – 3	0 – 3	0 – 7	0 – 13	
ADECUADA	4 – 6	4 – 6	8 – 13	14 – 25	



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Nombre del experto: *Mg. Felix Postigo Remache*Especialidad: *Matemática física aplicada*

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIONES	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CARACTERISTICAS INDIVIDUALES	Edad	3	3	3	3
	Sexo	3	4	4	3
	Nivel académico	4	4	4	3
	Condición laboral	3	3	4	3
	Tiempo de servicio	3	4	3	4
	Cargo que ocupa dentro de la institución	3	3	3	3
INSTITUCIONAL	La misión de la institución está orientada a la planificación de los proyectos educativos.	4	4	4	4
	Los docentes, administrativos y Directora elaboraron la misión	4	3	4	4
	La visión institucional es alcanzable a largo plazo	4	4	4	4
	Los docentes, administrativos y Directora están comprometidos con la visión institucional	4	4	3	4
	El proyecto educativo institucional se ha elaborado con participación activa de la comunidad educativa	4	4	3	4
	Se practica los valores éticos morales dentro de la Institución Educativa	4	4	4	4

GESTIÓN INTRA INSTITUCIONAL	El proyecto educativo institucional es revisado y mejorado periódicamente	4	4	4	4
	Conoce la comunidad educativa el diagnóstico de la institución	4	4	4	3
	El diagnóstico FLOR está actualizado	4	4	4	4
	El proyecto educativo institucional ha incluido proyectos de implementación	4	4	3	4
	La Institución Educativa tiene convenios estratégicos que mejoren la educación del alumno	3	3	4	4
	PEDAGÓGICA				
	La programación anual de las áreas curriculares, son planificadas por los docentes	4	4	3	4
	La comunidad educativa realiza alianzas estratégicas con otras Instituciones en aras de mejorar la gestión pedagógica	3	4	4	4
	Los proyectos educativos tienen respaldo económico para su ejecución	3	4	4	4
	La propuesta pedagógica de la institución se desarrolla teniendo en cuenta principios pedagógicos	4	4	4	3
	Los aprendizajes significativos promueven en el alumno participación activa y creativa	3	4	4	4
	El trabajo del docente de aula es participativa y democrática	4	3	4	4
	Existe un adecuado monitoreo de sesiones de aprendizaje en la Institución Educativa	4	4	4	4
	El docente utiliza materiales didácticos en el desarrollo del aprendizaje significativo	4	3	4	3
	Existe un adecuado monitoreo y acompañamiento al docente dentro de la Institución Educativa	4	4	4	4
	El docente tiene buena predisposición frente a la gestión educativa	4	4	3	4
	ADMINISTRATIVA				
Los procesos y procedimientos dentro de la institución son adecuados	4	3	4	4	
El comportamiento organizacional está de acorde con la institución	3	4	4	4	
Existe una adecuada distribución de funciones de acorde al sistema jerárquico.	4	4	4	4	

	Se da cumplimiento a las reglas de control y permanencia del personal	4	4	3	4
	Existe una adecuada comunicación entre docentes, administrativos y directora.	4	4	4	4
	Considera que el ambiente de trabajo es adecuado	4	3	4	4
GESTIÓN EXTRA INSTITUCIONAL	COMUNITARIA				
	Realiza actividades educativas en apoyo con alguna ONG	4	4	3	3
	Existe buenas relaciones interpersonales de los docentes, líderes y autoridades de la comunidad	4	4	3	4
	La institución educativa apoya cuando se requiere en las actividades comunitarias	3	4	4	3
	La comunidad educativa ayuda a solucionar problemas locales que lo involucran.	4	4	4	3
	Existe trabajo coordinado con las autoridades locales	4	4	4	4

ESCALA DE EVALUACION SEGÚN DIMENSIONES

GESTIÓN EDUCATIVA	DIMENSIÓN		PUNTAJE	
	GESTIÓN INTRA INSTITUCIONAL	GESTIÓN EXTRA INSTITUCIONAL	MIN	MAX
MALA	0 - 9	0 - 2	0 - 11	
REGULAR	10 - 18	3 - 4	12 - 22	
BUENA	20 - 27	5	23 - 33	

¿hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado SI () NO (X)

En caso de sí, ¿Qué dimensión falta? NINGUNA


 Firma y sello del juez
 DNI: 07677715



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE CLIMA INSITUCIONAL

Nombre del experto: *Ms. Felix Postigo REMACHE*

Especialidad: *Matemática - Física Aplicada*

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIONES	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	El nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa es adecuada	4	4	4	4
	Considera que hay rapidez en el traslado de la información en la Institución educativa	4	4	4	4
	Considera usted que el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa es apropiado.	4	4	3	4
	Existe un medio de comunicación en tiempo real	4	3	4	4
	Los espacios y horarios en la Institución Educativa inciden positivamente en la comunicación.	4	4	3	4
	Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información.	4	3	4	4
	Usted está satisfecho en el ambiente de la Institución Educativa	4	3	3	3
	Usted está conforme con el reconocimiento por su trabajo dentro de la Institución Educativa	3	3	4	4
	El prestigio profesional de los docentes está bien valorado dentro de la comunidad	4	4	3	4

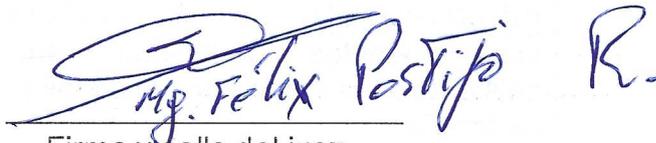
MOTIVACIÓN	Cree que existe autonomía de los docentes dentro de la Institución Educativa	4	4	3	4
	Está motivado por las condiciones que ofrecen dentro de la Institución Educativa	3	4	4	4
	Existe buenas relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa	4	3	3	4
PARTICIPACIÓN Y BUEN TRATO	Existe participación activa de los docentes en las actividades de la Institución Educativa.	4	4	4	4
	Existe participación de los docentes en las actividades de la Institución Educativa.	4	4	3	4
	El docente participa en las deliberaciones y decisiones a favor la Institución Educativa	4	4	4	4
	Los docentes participan en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia	4	4	3	4
	Los estudiantes ayudan en las actividades de la Institución Educativa.	4	4	3	4
	Existe buen trato de los docentes hacia los estudiantes y viceversa.	4	3	4	4
	El desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa se realizan de manera apropiada	4	4	4	4
	Existe predisposición del docente para trabajar en equipo	4	3	4	4
	Considera que el número y frecuencia de las reuniones dentro de la Institución Educativa es adecuada.	4	4	3	4
	Existe buena coordinación entre los docentes	4	4	4	4
	Existe respeto mutuo en de cada integrante de la Institución Educativa	4	3	3	4
	Existe un buen trato entre docentes de la Institución Educativa	3	4	4	4
	Considera que es útil reunirse fuera de la Institución Educativa para continuar los trabajos pendientes	4	4	3	4

ESCALA DE EVALUACION SEGÚN DIMENSIONES

CLIMA INSTITUCIONAL	DIMENSIONES			PUNTAJE	
	COMUNICACIÓN	MOTIVACIÓN	PARTICIPACIÓN Y BUEN TRATO	MIN	MAX
INADECUADA	0 - 3	0 - 3	0 - 7	0 - 13	
ADECUADA	4 - 6	4 - 6	8 - 15	14 - 25	

¿hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado SI () NO (X)

En caso de sí, ¿Qué dimensión falta? _____


 Firma y sello del juez
 DNI: 07677715



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Nombre del experto: Pío Trujillo Atapoma

Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIONES	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CARACTERISTICAS INDIVIDUALES	Edad	4	4	4	4
	Sexo	3	4	4	4
	Nivel académico	4	4	4	4
	Condición laboral	3	3	4	4
	Tiempo de servicio	4	4	4	4
	Cargo que ocupa dentro de la institución	3	4	3	4
INSTITUCIONAL	La misión de la institución está orientada a la planificación de los proyectos educativos.	4	4	4	4
	Los docentes, administrativos y Directora elaboraron la misión	4	3	4	4
	La visión institucional es alcanzable a largo plazo	4	4	3	4
	Los docentes, administrativos y Directora están comprometidos con la visión institucional	4	4	3	4
	El proyecto educativo institucional se ha elaborado con participación activa de la comunidad educativa	4	4	4	4
	Se practica los valores éticos morales dentro de la Institución Educativa	4	4	3	4

GESTIÓN INTRA INSTITUCIONAL	El proyecto educativo institucional es revisado y mejorado periódicamente	4	4	4	3
	Conoce la comunidad educativa el diagnóstico de la institución	4	4	3	4
	El diagnóstico FLOR está actualizado	4	4	3	4
	El proyecto educativo institucional ha incluido proyectos de implementación	4	4	4	3
	La Institución Educativa tiene convenios estratégicos que mejoren la educación del alumno	3	4	4	3
	PEDAGÓGICA				
	La programación anual de las áreas curriculares, son planificadas por los docentes	4	4	4	4
	La comunidad educativa realiza alianzas estratégicas con otras Instituciones en aras de mejorar la gestión pedagógica	4	4	4	4
	Los proyectos educativos tienen respaldo económico para su ejecución	4	4	4	4
	La propuesta pedagógica de la institución se desarrolla teniendo en cuenta principios pedagógicos	4	4	4	4
	Los aprendizajes significativos promueven en el alumno participación activa y creativa	4	4	3	4
	El trabajo del docente de aula es participativa y democrática	4	4	4	3
	Existe un adecuado monitoreo de sesiones de aprendizaje en la Institución Educativa	4	4	4	4
	El docente utiliza materiales didácticos en el desarrollo del aprendizaje significativo	4	4	4	3
	Existe un adecuado monitoreo y acompañamiento al docente dentro de la Institución Educativa	4	4	4	4
	El docente tiene buena predisposición frente a la gestión educativa	4	4	4	3
	ADMINISTRATIVA				
Los procesos y procedimientos dentro de la institución son adecuados	4	4	4	3	
El comportamiento organizacional está de acorde con la institución	4	3	4	3	
Existe una adecuada distribución de funciones de acorde al sistema jerárquico.	4	4	4	4	

	Se da cumplimiento a las reglas de control y permanencia del personal	4	4	4	4
	Existe una adecuada comunicación entre docentes, administrativos y directora.	4	4	4	4
	Considera que el ambiente de trabajo es adecuado	4	3	4	4
GESTIÓN EXTRA INSTITUCIONAL	COMUNITARIA				
	Realiza actividades educativas en apoyo con alguna ONG	4	4	3	4
	Existe buenas relaciones interpersonales de los docentes, líderes y autoridades de la comunidad	4	4	3	4
	La institución educativa apoya cuando se requiere en las actividades comunitarias	4	4	4	3
	La comunidad educativa ayuda a solucionar problemas locales que lo involucran.	4	4	4	3
	Existe trabajo coordinado con las autoridades locales	4	4	3	4

ESCALA DE EVALUACION SEGÚN DIMENSIONES

GESTIÓN EDUCATIVA	DIMENSIÓN		PUNTAJE	
	GESTIÓN INTRA INSTITUCIONAL	GESTIÓN EXTRA INSTITUCIONAL	MIN	MAX
MALA	0 - 9	0 - 2	0 - 11	
REGULAR	10 - 18	3 - 4	12 - 22	
BUENA	20 - 27	5	23 - 33	

¿hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado SI () NO (X)

En caso de sí, ¿Qué dimensión falta? Ninguna



Firma y sello del juez

DNI 22432324



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"



HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE CLIMA INSITUCIONAL

Nombre del experto: *Dr. Pío Trujillo Atapoma*

Especialidad: *Dr. en Ciencias de la Educación*

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIONES	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	El nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa es adecuada	4	4	4	4
	Considera que hay rapidez en el traslado de la información en la Institución educativa	4	4	4	4
	Considera usted que el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa es apropiado.	4	4	4	4
	Existe un medio de comunicación en tiempo real	4	4	4	4
	Los espacios y horarios en la Institución Educativa inciden positivamente en la comunicación.	4	4	3	4
	Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información.	4	4	4	3
	Usted está satisfecho en el ambiente de la Institución Educativa	4	4	4	4
	Usted está conforme con el reconocimiento por su trabajo dentro de la Institución Educativa	4	4	3	4
	El prestigio profesional de los docentes está bien valorado dentro de la comunidad	4	4	4	4

ESCALA DE EVALUACION SEGÚN DIMENSIONES

CLIMA INSTITUCIONAL	DIMENSIONES			PUNTAJE	
	COMUNICACIÓN	MOTIVACIÓN	PARTICIPACIÓN Y BUEN TRATO	MIN	MAX
INADECUADA	0 - 3	0 - 3	0 - 7	0 - 13	
ADECUADA	4 - 6	4 - 6	8 - 15	14 - 25	

¿hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado SI () NO

En caso de sí, ¿Qué dimensión falta? _____



Firma y sello del juez

DNI 22432324



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Nombre del experto: *Haiber Policarpo Echevarría Rodríguez*

Especialidad: *Lengua y Literatura*

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIONES	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CARACTERISTICAS INDIVIDUALES	Edad	4	4	4	4
	Sexo	4	4	4	4
	Nivel académico	4	4	4	4
	Condición laboral	4	4	3	4
	Tiempo de servicio	4	4	3	4
	Cargo que ocupa dentro de la institución	4	4	3	4
	INSTITUCIONAL				
	La misión de la institución está orientada a la planificación de los proyectos educativos.	4	4	4	4
	Los docentes, administrativos y Directora elaboraron la misión	4	4	4	4
	La visión institucional es alcanzable a largo plazo	4	4	4	4
	Los docentes, administrativos y Directora están comprometidos con la visión institucional	4	3	4	4
	El proyecto educativo institucional se ha elaborado con participación activa de la comunidad educativa	4	4	3	4
	Se practica los valores éticos morales dentro de la Institución Educativa	4	4	4	4

GESTIÓN INTRA INSTITUCIONAL	El proyecto educativo institucional es revisado y mejorado periódicamente	4	4	3	4
	Conoce la comunidad educativa el diagnóstico de la institución	4	4	4	4
	El diagnóstico FLOR está actualizado	4	4	4	4
	El proyecto educativo institucional ha incluido proyectos de implementación	4	4	4	4
	La Institución Educativa tiene convenios estratégicos que mejoren la educación del alumno	4	4	3	4
	PEDAGÓGICA				
	La programación anual de las áreas curriculares, son planificadas por los docentes	4	3	4	4
	La comunidad educativa realiza alianzas estratégicas con otras Instituciones en aras de mejorar la gestión pedagógica	4	4	4	4
	Los proyectos educativos tienen respaldo económico para su ejecución	4	4	4	4
	La propuesta pedagógica de la institución se desarrolla teniendo en cuenta principios pedagógicos	4	4	3	4
	Los aprendizajes significativos promueven en el alumno participación activa y creativa	4	4	3	4
	El trabajo del docente de aula es participativa y democrática	4	4	4	4
	Existe un adecuado monitoreo de sesiones de aprendizaje en la Institución Educativa	4	4	4	4
	El docente utiliza materiales didácticos en el desarrollo del aprendizaje significativo	4	4	4	4
	Existe un adecuado monitoreo y acompañamiento al docente dentro de la Institución Educativa	4	4	4	4
El docente tiene buena predisposición frente a la gestión educativa	4	4	3	4	
ADMINISTRATIVA					
Los procesos y procedimientos dentro de la institución son adecuados	4	4	4	3	
El comportamiento organizacional está de acorde con la institución	4	4	4	3	
Existe una adecuada distribución de funciones de acorde al sistema jerárquico.	4	4	4	3	

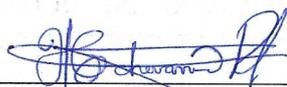
	Se da cumplimiento a las reglas de control y permanencia del personal	4	4	4	4
	Existe una adecuada comunicación entre docentes, administrativos y directora.	4	4	4	4
	Considera que el ambiente de trabajo es adecuado	4	4	4	4
GESTIÓN EXTRA INSTITUCIONAL	COMUNITARIA				
	Realiza actividades educativas en apoyo con alguna ONG	4	4	4	4
	Existe buenas relaciones interpersonales de los docentes, líderes y autoridades de la comunidad	4	4	3	4
	La institución educativa apoya cuando se requiere en las actividades comunitarias	4	4	4	4
	La comunidad educativa ayuda a solucionar problemas locales que lo involucran.	4	4	4	4
	Existe trabajo coordinado con las autoridades locales	4	4	4	4

ESCALA DE EVALUACION SEGÚN DIMENSIONES

GESTIÓN EDUCATIVA	DIMENSIÓN		PUNTAJE	
	GESTIÓN INTRA INSTITUCIONAL	GESTIÓN EXTRA INSTITUCIONAL	MIN	MAX
MALA	0 - 9	0 - 2	0 - 11	
REGULAR	10 - 18	3 - 4	12 - 22	
BUENA	20 - 27	5	23 - 33	

¿hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado SI () NO

En caso de sí, ¿Qué dimensión falta? _____


 Firma y sello del juez
 DNI 22669203



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"



HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE CLIMA INSITUCIONAL

Nombre del experto: ... *Haiber Policarpo Echevarría Rodríguez*

Especialidad: ... *Lengua y Literatura*

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIONES	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	El nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa es adecuada	4	4	4	4
	Considera que hay rapidez en el traslado de la información en la Institución educativa	4	4	3	4
	Considera usted que el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa es apropiado.	4	4	4	4
	Existe un medio de comunicación en tiempo real	4	4	3	4
	Los espacios y horarios en la Institución Educativa inciden positivamente en la comunicación.	4	4	4	3
	Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información.	4	4	3	4
	Usted está satisfecho en el ambiente de la Institución Educativa	4	4	4	4
	Usted está conforme con el reconocimiento por su trabajo dentro de la Institución Educativa	4	4	4	4
	El prestigio profesional de los docentes está bien valorado dentro de la comunidad	4	4	4	4

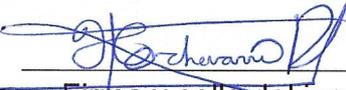
MOTIVACIÓN	Cree que existe autonomía de los docentes dentro de la Institución Educativa	4	3	4	4
	Está motivado por las condiciones que ofrecen dentro de la Institución Educativa	4	4	4	4
	Existe buenas relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN Y BUEN TRATO	Existe participación activa de los docentes en las actividades de la Institución Educativa.	4	4	3	4
	Existe participación de los docentes en las actividades de la Institución Educativa.	4	4	3	4
	El docente participa en las deliberaciones y decisiones a favor la Institución Educativa	4	4	4	4
	Los docentes participan en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia	4	4	4	4
	Los estudiantes ayudan en las actividades de la Institución Educativa.	4	4	4	4
	Existe buen trato de los docentes hacia los estudiantes y viceversa.	4	4	3	4
	El desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa se realizan de manera apropiada	4	4	4	4
	Existe predisposición del docente para trabajar en equipo	4	4	3	4
	Considera que el número y frecuencia de las reuniones dentro de la Institución Educativa es adecuada.	4	4	3	4
	Existe buena coordinación entre los docentes	4	4	4	3
	Existe respeto mutuo en de cada integrante de la Institución Educativa	4	4	4	4
	Existe un buen trato entre docentes de la Institución Educativa	4	3	4	4
	Considera que es útil reunirse fuera de la Institución Educativa para continuar los trabajos pendientes	4	4	3	4

ESCALA DE EVALUACION SEGÚN DIMENSIONES

CLIMA INSTITUCIONAL	DIMENSIONES			PUNTAJE	
	COMUNICACIÓN	MOTIVACIÓN	PARTICIPACIÓN Y BUEN TRATO	MIN	MAX
INADECUADA	0 - 3	0 - 3	0 - 7	0 - 13	
ADECUADA	4 - 6	4 - 6	8 - 15	14 - 25	

¿hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado SI () NO ()

En caso de sí, ¿Qué dimensión falta? _____


Firma y sello del juez
DNI 22669203



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Nombre del experto: Dr. LESTER FROILAN SALINAS ORDOÑEZ

Especialidad: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIONES	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CARACTERISTICAS INDIVIDUALES	Edad	3	3	3	3
	Sexo	3	3	3	3
	Nivel académico	3	3	3	4
	Condición laboral	3	4	4	4
	Tiempo de servicio	3	4	4	3
	Cargo que ocupa dentro de la institución	4	4	4	3
INSTITUCIONAL	La misión de la institución está orientada a la planificación de los proyectos educativos.	4	4	4	4
	Los docentes, administrativos y Directora elaboraron la misión	4	4	3	4
	La visión institucional es alcanzable a largo plazo	4	4	3	4
	Los docentes, administrativos y Directora están comprometidos con la visión institucional	4	4	3	4
	El proyecto educativo institucional se ha elaborado con participación activa de la comunidad educativa	4	4	4	4
	Se practica los valores éticos morales dentro de la Institución Educativa	4	4	4	4

GESTIÓN INTRA INSTITUCIONAL	El proyecto educativo institucional es revisado y mejorado periódicamente	4	4	4	4
	Conoce la comunidad educativa el diagnóstico de la institución	4	4	4	3
	El diagnóstico FLOR está actualizado	4	4	3	4
	El proyecto educativo institucional ha incluido proyectos de implementación	4	4	4	4
	La Institución Educativa tiene convenios estratégicos que mejoren la educación del alumno	4	4	4	4
	PEDAGÓGICA				
	La programación anual de las áreas curriculares, son planificadas por los docentes	4	4	4	3
	La comunidad educativa realiza alianzas estratégicas con otras Instituciones en aras de mejorar la gestión pedagógica	4	4	4	4
	Los proyectos educativos tienen respaldo económico para su ejecución	4	4	3	4
	La propuesta pedagógica de la institución se desarrolla teniendo en cuenta principios pedagógicos	4	3	4	4
	Los aprendizajes significativos promueven en el alumno participación activa y creativa	4	4	4	4
	El trabajo del docente de aula es participativa y democrática	4	4	3	4
	Existe un adecuado monitoreo de sesiones de aprendizaje en la Institución Educativa	4	3	4	3
	El docente utiliza materiales didácticos en el desarrollo del aprendizaje significativo	4	4	4	4
	Existe un adecuado monitoreo y acompañamiento al docente dentro de la Institución Educativa	4	4	3	4
El docente tiene buena predisposición frente a la gestión educativa	4	4	3	4	
ADMINISTRATIVA					
Los procesos y procedimientos dentro de la institución son adecuados	4	4	3	4	
El comportamiento organizacional está de acorde con la institución	4	4	4	3	
Existe una adecuada distribución de funciones de acorde al sistema jerárquico.	3	4	3	4	

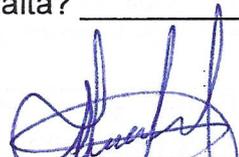
	Se da cumplimiento a las reglas de control y permanencia del personal	4	4	4	4
	Existe una adecuada comunicación entre docentes, administrativos y directora.	4	4	4	4
	Considera que el ambiente de trabajo es adecuado	4	4	4	4
GESTIÓN EXTRA INSTITUCIONAL	COMUNITARIA				
	Realiza actividades educativas en apoyo con alguna ONG	4	4	4	4
	Existe buenas relaciones interpersonales de los docentes, líderes y autoridades de la comunidad	4	4	4	3
	La institución educativa apoya cuando se requiere en las actividades comunitarias	4	4	4	4
	La comunidad educativa ayuda a solucionar problemas locales que lo involucran.	4	4	4	3
	Existe trabajo coordinado con las autoridades locales	4	4	3	4

ESCALA DE EVALUACION SEGÚN DIMENSIONES

GESTIÓN EDUCATIVA	DIMENSIÓN		PUNTAJE	
	GESTIÓN INTRA INSTITUCIONAL	GESTIÓN EXTRA INSTITUCIONAL	MIN	MAX
MALA	0 - 9	0 - 2	0 - 11	
REGULAR	10 - 18	3 - 4	12 - 22	
BUENA	20 - 27	5	23 - 33	

¿hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado SI () NO (X)

En caso de sí, ¿Qué dimensión falta? _____


Firma y sello del juez

DNI. N° 40349762



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE CLIMA INSITUCIONAL

Nombre del experto: Dr. LESTER FROILAN SALINAS ORDÓÑEZ

Especialidad: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIONES	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	El nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa es adecuada	4	4	4	4
	Considera que hay rapidez en el traslado de la información en la Institución educativa	4	4	4	4
	Considera usted que el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa es apropiado.	4	4	4	4
	Existe un medio de comunicación en tiempo real	4	4	3	4
	Los espacios y horarios en la Institución Educativa inciden positivamente en la comunicación.	4	4	3	4
	Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información.	4	4	3	4
	Usted está satisfecho en el ambiente de la Institución Educativa	4	4	4	4
	Usted está conforme con el reconocimiento por su trabajo dentro de la Institución Educativa	4	4	4	4
	El prestigio profesional de los docentes está bien valorado dentro de la comunidad	4	4	3	4

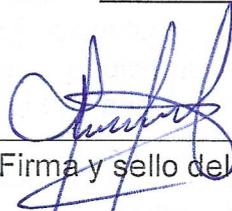
MOTIVACIÓN	Cree que existe autonomía de los docentes dentro de la Institución Educativa	4	4	4	4
	Está motivado por las condiciones que ofrecen dentro de la Institución Educativa	4	4	3	4
	Existe buenas relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa	4	4	3	4
PARTICIPACIÓN Y BUEN TRATO	Existe participación activa de los docentes en las actividades de la Institución Educativa.	4	4	3	4
	Existe participación de los docentes en las actividades de la Institución Educativa.	4	4	4	4
	El docente participa en las deliberaciones y decisiones a favor la Institución Educativa	4	4	4	3
	Los docentes participan en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia	4	4	3	4
	Los estudiantes ayudan en las actividades de la Institución Educativa.	4	4	4	4
	Existe buen trato de los docentes hacia los estudiantes y viceversa.	4	3	4	4
	El desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa se realizan de manera apropiada	4	4	4	4
	Existe predisposición del docente para trabajar en equipo	4	4	3	4
	Considera que el número y frecuencia de las reuniones dentro de la Institución Educativa es adecuada.	4	4	4	4
	Existe buena coordinación entre los docentes	4	4	4	4
	Existe respeto mutuo en de cada integrante de la Institución Educativa	4	3	4	4
	Existe un buen trato entre docentes de la Institución Educativa	4	4	3	4
	Considera que es útil reunirse fuera de la Institución Educativa para continuar los trabajos pendientes	4	4	4	3

ESCALA DE EVALUACION SEGÚN DIMENSIONES

CLIMA INSTITUCIONAL	DIMENSIONES			PUNTAJE	
	COMUNICACIÓN	MOTIVACIÓN	PARTICIPACIÓN Y BUEN TRATO	MIN	MAX
INADECUADA	0 - 3	0 - 3	0 - 7	0 - 13	
ADECUADA	4 - 6	4 - 6	8 - 15	14 - 25	

¿hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado SI () NO (X)

En caso de sí, ¿Qué dimensión falta? _____


Firma y sello del juez
DN/ N° 40349762



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Nombre del experto: Dr. WILFREDO A. SOTIL CORVAJARA

Especialidad: Filos. PSICOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIONES	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CARACTERISTICAS INDIVIDUALES	Edad	4	4	4	4
	Sexo	4	3	4	4
	Nivel académico	4	4	4	4
	Condición laboral	4	4	4	4
	Tiempo de servicio	4	4	4	4
	Cargo que ocupa dentro de la institución	4	4	3	4
INSTITUCIONAL	La misión de la institución está orientada a la planificación de los proyectos educativos.	4	4	4	4
	Los docentes, administrativos y Directora elaboraron la misión	4	4	4	4
	La visión institucional es alcanzable a largo plazo	4	4	4	4
	Los docentes, administrativos y Directora están comprometidos con la visión institucional	4	4	3	4
	El proyecto educativo institucional se ha elaborado con participación activa de la comunidad educativa	4	4	4	3
	Se practica los valores éticos morales dentro de la Institución Educativa	4	4	3	4

GESTIÓN INTRA INSTITUCIONAL	El proyecto educativo institucional es revisado y mejorado periódicamente	4	4	4	3
	Conoce la comunidad educativa el diagnóstico de la institución	4	4	4	4
	El diagnóstico FLOR está actualizado	4	4	4	4
	El proyecto educativo institucional ha incluido proyectos de implementación	4	4	4	3
	La Institución Educativa tiene convenios estratégicos que mejoren la educación del alumno	4	4	3	4
	PEDAGÓGICA				
	La programación anual de las áreas curriculares, son planificadas por los docentes	4	4	4	4
	La comunidad educativa realiza alianzas estratégicas con otras Instituciones en aras de mejorar la gestión pedagógica	4	4	4	3
	Los proyectos educativos tienen respaldo económico para su ejecución	4	4	4	4
	La propuesta pedagógica de la institución se desarrolla teniendo en cuenta principios pedagógicos	4	4	4	3
	Los aprendizajes significativos promueven en el alumno participación activa y creativa	4	4	3	4
	El trabajo del docente de aula es participativa y democrática	4	4	4	4
	Existe un adecuado monitoreo de sesiones de aprendizaje en la Institución Educativa	4	3	4	4
	El docente utiliza materiales didácticos en el desarrollo del aprendizaje significativo	4	4	4	4
	Existe un adecuado monitoreo y acompañamiento al docente dentro de la Institución Educativa	4	4	4	4
El docente tiene buena predisposición frente a la gestión educativa	4	4	4	3	
ADMINISTRATIVA					
Los procesos y procedimientos dentro de la institución son adecuados	4	4	4	3	
El comportamiento organizacional está de acorde con la institución	4	4	4	4	
Existe una adecuada distribución de funciones de acorde al sistema jerárquico.	4	4	4	4	

	Se da cumplimiento a las reglas de control y permanencia del personal	4	4	4	3
	Existe una adecuada comunicación entre docentes, administrativos y directora.	4	4	4	4
	Considera que el ambiente de trabajo es adecuado	4	4	4	3
GESTIÓN EXTRA INSTITUCIONAL	COMUNITARIA				
	Realiza actividades educativas en apoyo con alguna ONG	4	4	3	4
	Existe buenas relaciones interpersonales de los docentes, líderes y autoridades de la comunidad	4	4	4	3
	La institución educativa apoya cuando se requiere en las actividades comunitarias	4	3	4	4
	La comunidad educativa ayuda a solucionar problemas locales que lo involucran.	4	4	3	4
	Existe trabajo coordinado con las autoridades locales	4	4	4	3

ESCALA DE EVALUACION SEGÚN DIMENSIONES

GESTIÓN EDUCATIVA	DIMENSIÓN		PUNTAJE	
	GESTIÓN INTRA INSTITUCIONAL	GESTIÓN EXTRA INSTITUCIONAL	MIN	MAX
MALA	0 - 9	0 - 2	0 - 11	
REGULAR	10 - 18	3 - 4	12 - 22	
BUENA	20 - 27	5	23 - 33	

¿hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado SI () NO (X)

En caso de sí, ¿Qué dimensión falta? _____



UNIVERSIDAD NACIONAL HERIBERTO VALDERRAMA

Wilfredo Antonio Sotil Cortavarría
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

HUÁNUCO - PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE CLIMA INSITUCIONAL

Nombre del experto: *Dr. WILFREDO A. SOTIL CORAVARITA*

Especialidad: *Filos. Psicología y Ciencias Sociales.*

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIONES	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
COMUNICACIÓN	El nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa es adecuada	4	4	3	4
	Considera que hay rapidez en el traslado de la información en la Institución educativa	4	4	3	4
	Considera usted que el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa es apropiado.	4	4	3	4
	Existe un medio de comunicación en tiempo real	4	4	3	4
	Los espacios y horarios en la Institución Educativa inciden positivamente en la comunicación.	4	4	4	3
	Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información.	4	4	4	4
	Usted está satisfecho en el ambiente de la Institución Educativa	4	4	4	4
	Usted está conforme con el reconocimiento por su trabajo dentro de la Institución Educativa	4	4	4	4
	El prestigio profesional de los docentes está bien valorado dentro de la comunidad	4	4	3	4

MOTIVACIÓN	Cree que existe autonomía de los docentes dentro de la Institución Educativa	4	4	4	4
	Está motivado por las condiciones que ofrecen dentro de la Institución Educativa	4	4	3	4
	Existe buenas relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN Y BUEN TRATO	Existe participación activa de los docentes en las actividades de la Institución Educativa.	4	4	3	4
	Existe participación de los docentes en las actividades de la Institución Educativa.	4	4	4	4
	El docente participa en las deliberaciones y decisiones a favor la Institución Educativa	4	4	4	4
	Los docentes participan en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia	4	4	4	4
	Los estudiantes ayudan en las actividades de la Institución Educativa.	4	4	4	4
	Existe buen trato de los docentes hacia los estudiantes y viceversa.	4	4	3	4
	El desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa se realizan de manera apropiada	4	3	4	4
	Existe predisposición del docente para trabajar en equipo	4	4	3	4
	Considera que el número y frecuencia de las reuniones dentro de la Institución Educativa es adecuada.	4	4	4	3
	Existe buena coordinación entre los docentes	4	4	3	4
	Existe respeto mutuo en de cada integrante de la Institución Educativa	4	4	4	4
	Existe un buen trato entre docentes de la Institución Educativa	4	4	3	4
	Considera que es útil reunirse fuera de la Institución Educativa para continuar los trabajos pendientes	4	3	4	4

ESCALA DE EVALUACION SEGÚN DIMENSIONES

CLIMA INSTITUCIONAL	DIMENSIONES			PUNTAJE	
	COMUNICACIÓN	MOTIVACIÓN	PARTICIPACIÓN Y BUEN TRATO	MIN	MAX
INADECUADA	0 - 3	0 - 3	0 - 7	0 - 13	
ADECUADA	4 - 6	4 - 6	8 - 15	14 - 25	

¿hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado SI () NO (X)

En caso de sí, ¿Qué dimensión falta? _____



UNIVERSIDAD NACIONAL VERACRUZ

Wilfredo Antonio Sotil Cortazarria

Wilfredo Antonio Sotil Cortazarria
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

NOTA BIOGRÁFICA.

Nidia Jaramillo Falcón, nació en Huánuco, provincia de Lauricocha, distrito de Rondos, el 6 de noviembre del 1979, cursó los tres primeros grados del nivel primario en la Institución Educativa del caserío de San Juan de Puquio y los tres últimos en la Institución Educativa del caserío de Vista Alegre en la jurisdicción del distrito de Rondos, entre los años de 1987 a 1992. Luego, inicia en 1993, sus estudios del nivel secundario en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” en la ciudad de Huánuco, terminando satisfactoriamente el año 1997. El año 2000, ingresa al Instituto Superior Pedagógico Público “Marcos Durán Martel”, culminando sin contratiempos el 2004 y graduándose con el grado de profesora de Educación Secundaria en la especialidad de Ciencias Naturales, el 31 de mayo del 2005. Estudió en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, otorgándole el grado de Bachiller en Ciencias de la Educación el 12 de julio del 2010. Cuenta con estudios superiores concluidos en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco: segunda especialidad en Andragogía y maestría en Gestión y Planeamiento Educativo.

Tiene amplia experiencia en la docencia que data desde el 2006, laborando en Educación Básica Regular y Educación Básica Alternativa de diferentes Instituciones Educativas de la región, tales como: Institución Educativa de Chinchavito, en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea; Institución Educativa de la Merced y Quichirragra en la provincia de Huacaybamba; Institución Educativa “Tupac Amaru II”- Panao en la provincia de Pachitea; Centro de Educación Básica Alternativa de la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Centro de Educación Básica Alternativa “Nuestra Señora de las Mercedes” e Institución Educativa “Gabriel Aguilar Narvarte”, Cayrán. Actualmente está laborando como docente en la Institución Educativa “Milagro de Fátima.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **18:00h**, del día viernes **08 DE NOVIEMBRE DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. José Wuencislao CONDEZO MARTEL	Presidente
Dr. Lolo PÉREZ NAUPAY	Secretario
Mg. Joel Cipriano TARAZONA BARDALES	Vocal

Asesor de tesis: Dra. Clorinda Natividad BARRIONUEVO TORRES (Resolución N° 0670-2019-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Nidia JARAMILLO FALCON.

Procedió al acto de defensa:

Con la exposición de la tesis titulada: **"GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIEL AGUILAR NARVARTE, CAYRAN – 2019"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la maestría la nota de dieciseis (16), equivalente a Buena, por lo que se declara Aprobado (Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las... 17:30 horas del 08 de noviembre de 2019.


 PRESIDENTE
 DNI N° 22651202


 SECRETARIO
 DNI N° 27514539


 VOCAL
 DNI N° 22513276

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 1750-2019-UNHEVAL-FCE/D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: Jatamillo Falcón, Nidia

DNI: 40399185 Correo electrónico: niadiadeko@gmail.com

Teléfonos Casa 062622655 Celular 931096146 Oficina _____

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	_____
Mención:	<u>Gestión y Planeamiento Educativo</u>

Grado Académico obtenido:

Maestro en Educación

Título de la tesis:

Gestión Educativa y el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narváez, Cayran - 2019.

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 28 de Enero del 2020



Firma del autor