

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



**EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA
DEL CENTRO EDUCATIVO BÁSICA ALTERNATIVA JUAN
JOSÉ CRESPO Y CASTILLO, AMBO- 2017**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA EDUCATIVA

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

TESISTA: GISELY EBOONY TORRES NALVARTE

ASESOR: Dr. AMANCIO RICARDO ROJAS COTRINA

HUÁNUCO – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A GAUDENCIO TORRES CONDOR, mi señor padre, por dejarme la mejor herencia “mi profesión” quien con sus manos llenos de llagas labraba los campos de sol a sol para darme lo mejor.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía; a los docentes de esta prestigiosa universidad, en especial al Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina, por impartir sus sabios conocimientos y brindarme su apoyo incondicional para el logro de mis metas.

RESUMEN

El objetivo fue conocer la relación existente entre el clima institucional y la gestión educativa en el Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo – Ambo, en el periodo 2017. El Nivel de estudio fue Relacional, de tipo básica con un diseño no experimental; la muestra de estudio estuvo conformado por 279 personas del CEBA, entre director, docentes, personal administrativo, y estudiantes del ciclo avanzado “Juan José Crespo y Castillo”; con un muestreo de manera intencional no probabilística. Se utilizó la Encuesta como Técnica y como instrumento dos Cuestionarios, siendo: Cuestionario de Clima Institucional y el Cuestionario de Gestión Educativa; los mismos que fueron validados por 05 expertos en el área y con el valor de Alfa de Cronbach, de 0,809 y 0, 815. Se ha demostrado la existencia de la relación entre el Clima Institucional con la gestión pedagógica (Rho 0,595 p valor 0,000), con la gestión administrativa (Rho 0,881 p valor 0,000), y con la gestión comunitaria (Rho 0,726 p valor 0,000). En conclusión, se aceptó la hipótesis general de investigación: El clima institucional se relaciona favorablemente con la gestión educativa (Rho 0,813 p valor 0,000) del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Palabras claves: Clima Institucional, gestión pedagógica, administrativa, comunitaria.

ABSTRACT

The objective was to know the relationship between the institutional climate and educational management in the Juan José Crespo and Castillo - Ambo Alternative Basic Educational Center, in the period 2017. The Level of study was Relational, basic type with a non-experimental design; The study sample consisted of 279 CEBA staff, including Director, teachers, administrative staff, and students of the advanced cycle "Juan José Crespo y Castillo"; with sampling intentionally not probabilistic. The Survey was used as a Technique and as an instrument two Questionnaires, being: Institutional Climate Questionnaire and the Educational Management Questionnaire; the same ones that were validated by 05 experts in the area and with the value of Cronbach's Alpha, of 0.809 and 0, 815. The existence of the relationship between the Institutional Climate and the pedagogical management has been demonstrated (Rho 0.595 p value 0.000) , with administrative management (Rho 0.881 p value 0.000), and with community management (Rho 0.726 p value 0.000). In conclusion, the general research hypothesis was accepted: The institutional climate is favorably related to the educational management (Rho 0.813 p value 0.000) of the Juan José Crespo y Castillo Alternative Basic Educational Center, Ambo - 2017.

Keywords: Institutional Climate, pedagogical, administrative, community management.

ÍNDICE

Tabla de contenido	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPÍTULO I.....	1
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Fundamentación del problema de investigación	1
1.2. Justificación	2
1.3. Importancia o propósito	3
1.4. Limitaciones.....	3
1.5. Formulación del problema de investigación.....	3
1.5.1. Problema general	3
1.5.2. Problemas específicos.....	4
1.6. Formulación de los objetivos	4
1.6.1. Objetivo General.....	4
1.6.2. Objetivos específicos.....	4
1.7. Formulación de la hipótesis	4
1.7.1. Hipótesis General	4
1.7.2. Hipótesis Específicas.....	5
1.8. Variables.....	5
1.9. Operacionalización de variables	6
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO	8

2.1. Antecedentes	8
2.1.1. A Nivel internacional:	8
2.1.2. A Nivel Nacional:	10
2.1.3. A nivel local	12
2.2. Bases teóricas	14
2.3. Bases conceptuales.....	38
CAPÍTULO III	42
METODOLOGÍA	42
3.1. Ámbito.....	42
3.2. Población	42
3.3. Muestra.....	42
3.4. Nivel y tipo de estudio.....	43
3.5. Diseño de investigación	43
3.6. Técnicas e instrumentos	44
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento	45
3.8. Procedimiento.....	45
3.9. Tabulación	46
CAPÍTULO IV.....	47
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	47
4.1. Análisis descriptivo	47
4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	55
4.3. Discusión de resultados.....	68
4.4. Aporte de la investigación	70
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73

ANEXOS	78
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	79
Anexo 02: Consentimiento informado	81
Anexo 03: Instrumentos.....	82
Anexo 04: Validación de los instrumentos por jueces.....	84

INTRODUCCIÓN

Existen diversos factores que relacionan al Clima institucional con la gestión educativa. La actitud o el accionar de las personas en una institución pueden ser negativa o problemática, sin embargo, tales posiciones pueden verse afectados en su interior por el medio ambiente global en que se encuentran insertos. Debemos considerar además que las relaciones de la sociedad se modifican a través del tiempo como resultado de la mayor cantidad de conocimientos, la diversidad de la fuerza de trabajo, los adelantos tecnológicos, la legislación laboral, las normas gubernamentales y el crecimiento de las organizaciones.

El Clima institucional enfoca la base de la organización, las personas que la integran y cómo perciben la organización. Englobando todas las dimensiones organizacionales en el contexto administrativo: congruencia de objetivos y valores compartidos, rol del director como constructor y sostenedor de la cultura, relaciones profesionales entre personal administrativo, identidad institucional, administración de símbolos y sistemas de retroalimentación adecuados.

La investigación ha tenido como objetivo el proporcionar a la Institución Educativa una información válida sobre las relaciones humanas, medición mediante el Clima Institucional y su relación con Gestión Educativa del CEBA Juan José Crespo y Castillo Ambo. Para su desarrollo se ha estructurado en capítulos.

En el Capítulo I trata sobre el problema de investigación. El Capítulo II, sobre el Marco Teórico, el Capítulo III, La Metodología, y el Capítulo IV, Trabajo de campo y proceso de contraste y de Hipótesis, Análisis de la Encuesta, de la cual se derivan las Conclusiones y Recomendaciones. Finalmente, se presentan la Bibliografía, Anexos, Juicio de Expertos y Validación Estadística.

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

En estos últimos tiempos se notó una gran preocupación por algunas deficiencias en lo que respecta a la gestión educativa de algunos centros educativos básicas alternativas, la cual nos lleva a la preocupación y a tomar mayor interés a este tema, ya que es importante una buena gestión para el mejoramiento de cierta institución; por ende nos interesa en cuanto al servicio que brindan; es decir a una buena gestión administrativa y pedagógica (enseñanza - aprendizaje de mejor calidad en las instituciones).

En efecto, estos conflictos se observan constantemente en el CEBA Juan José Crespo y Castillo, Ambo- 2017; entre docentes con la parte administrativa, docentes con estudiantes, representantes del COPAE (consejo de participación estudiantil) y con el CONEI (Consejo educativo institucional), especialmente en el nivel avanzado. Si bien es cierto que la gestión educativa juega un papel preponderante para la institución, ya que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos, sin embargo, esta gestión educativa a veces no logra sus objetivos trazados a causa de que no exista un clima favorablemente entre los agentes de la institución.

Frente a ello Jordan (1996) concibe a la gestión como "...el acto de dirigir metas, estrategias que conduzcan la puesta en marcha de la política general de la empresa, para tomar decisiones orientadas a alcanzar los objetivos marcados...", en este sentido, se infiere que la gestión es la dirección de las acciones que contribuyan a tomar decisiones orientadas a alcanzar los objetivos trazados, medir los resultados y de esa manera orientar los objetivos hacia la

mejora de la organización; no se logra metas trazadas dentro de la institución porque muchas veces la gerencia educativa está en manos de personas que no están preparadas profesionalmente ni capacitadas para administrar una institución.

Si bien es cierto estos problemas se lleva a la institución descentralizada del Ministerio de Educación, pero lamentablemente muchas veces no se obtiene respuesta, por ende, para evitar eso debemos involucrarnos todos desde la directiva hasta la comunidad.

Según Alves (2000). Menciona “El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento”.

Por esta razón que se ha considerado la importancia de realizar una investigación analizando acerca del clima institucional y la gestión educativa con la finalidad de establecer la relación que existen entre estas dos variables, es decir la importancia que ambos tienen para los objetivos de la institución mencionada anteriormente. Cabe mencionar que más adelante daremos algunas recomendaciones al respecto.

1.2. Justificación

Lo que describimos en el planteamiento del problema es parte de la realidad que acaece en las Escuelas Básicas Alternativas de nuestra jurisdicción. El director, docentes, estudiantes no se comunican por ende hay una mala gestión educativa ya que no se conoce la realidad del Centro Básico Alternativa por ende afecta cuanto al aprendizaje del alumno, al crecimiento como institución a falta de un buen clima institucional se afecta toda la escuela. Viendo este problema como un obstáculo que restringe al alumno en la

capacidad comunicativa con sus semejantes y el manejo de información en su entorno se justifica la realización de la presente investigación.

Nuestra investigación es importante porque les hará conocedores de la realidad institucional y les demostrará que la relación entre el clima institucional y gestión pedagógica son muy importantes ya que de esa manera pueden encaminar bien el centro básico alternativo.

1.3. Importancia o propósito

La investigación es de importancia trascendental porque ha permitido conocer la realidad de los agentes de la institución con respecto al clima institucional y la gestión educativa. Además, su estructura se basa en las que exige la investigación.

Así mismo, los resultados de la investigación permitieron a las autoridades tener base científica sobre la relación entre institucional y la gestión educativa, siendo esto que conlleva a la implementación de estrategias a favor de la institución; así mismo, quedarán como antecedente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

1.4. Limitaciones

No existe limitación alguna para la realización de la presente investigación, ya que se cuenta con el investigador, con la financiación que requiere y se tiene acceso a las fuentes bibliográficas y electrónicas.

1.5. Formulación del problema de investigación

1.5.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión educativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo - 2017?

1.5.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo - 2017?
- ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión administrativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo - 2017?
- ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión comunitaria del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo- 2017?

1.6. Formulación de los objetivos

1.6.1. Objetivo General

- Conocer la relación existente entre el clima institucional y la gestión educativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo – Ambo, 2017.

1.6.2. Objetivos específicos

- Precisar la relación existente entre el clima institucional y la gestión pedagógica del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.
- Identificar la relación que existe entre el clima institucional y la gestión administrativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.
- Determinar la relación existe entre en clima institucional y la gestión comunitaria del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo- 2017.

1.7. Formulación de la hipótesis

1.7.1. Hipótesis General

- **Hi:** El clima institucional se relaciona favorablemente con la gestión educativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Ho: El clima institucional no se relaciona favorablemente con la gestión educativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

1.7.2. Hipótesis Específicas

- **Hi₁:** El clima institucional se relaciona significativamente con la gestión pedagógica del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Ho₁: El clima institucional no se relaciona significativamente con la gestión pedagógica del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

- **Hi₂:** El clima institucional se relaciona positivamente con la gestión administrativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Ho₂: El clima institucional no se relaciona positivamente con la gestión administrativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

- **Hi₃:** El clima institucional se relaciona favorablemente con la gestión comunitaria del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo-2017.

Ho₃: El clima institucional no se relaciona favorablemente con la gestión comunitaria del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo-2017.

1.8. Variables

Variable 1: Clima institucional

Variable 2: Gestión educativa

1.9. Operacionalización de variables

VARIABLE 1: Clima institucional				
El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Buena comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento. Según Alves (2000).	DEFINICION OPERACIONAL			
	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ÍTEMS
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser empático ➤ Buena comunicación ➤ Práctica de buenos valores 	Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando un colega suyo estuviese en problemas ¿usted lo ayudaría? • ¿Usted cree que es importante escuchar a los demás sin prejuicios? • ¿Se siente satisfecho de ser partícipe de su centro educativo? • ¿Cree Ud. que está logrando sus metas estando en este centro educativo? • ¿Usted cree que para solucionar un conflicto se requiere de una comunicación asertiva? • ¿Cree que la cooperación fue importante para la elaboración de la visión y misión de su centro educativo?
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Satisfacción laboral, emocional y educativa. ➤ Estímulos a través de premios. 		
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Madurez para superar los conflictos de manera asertiva. ➤ Cooperación entre los miembros de la institución. 			

VARIABLE 2: Gestión Educativa				
<p>Cae por su propio peso el decir que la gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. Pero no es una disciplina teórica, muy por el contrario, es una disciplina aplicada en la cotidianidad de su práctica. En la actualidad, esta práctica está muy influenciada por el discurso de la política educativa. Por lo tanto, la gestión educativa es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica.(Casassus, 2000)</p>	DEFINICION OPERACIONAL			
	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ÍTEMS
	Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estilo de liderazgo ➤ Estilo de gestión ➤ Involucrarse en el aprendizaje de los alumnos. 	Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> • En su centro educativo ¿se practica el liderazgo? • ¿Se considera un líder? • ¿Está conforme con la infraestructura de su centro educativo? • ¿El personal directivo cumple con el cuidado y mantenimiento de la infraestructura de su institución? • ¿Su centro educativo tiene convenios con otra institución? • ¿Está de acuerdo que la municipalidad provincial se involucra en las actividades cívicas de su centro educativo?
	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ambiente agradable ➤ Capacidad de persuasión. ➤ Estrategias innovadoras. ➤ Toma de decisiones. 		
Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones de la escuela con el entorno. ➤ Redes de apoyo. 			

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Luego de realizar búsquedas bibliográficas en las diferentes bibliotecas se ha encontrado los siguientes informes de investigación:

2.1.1. A Nivel internacional:

Sagredo Lillo & Castelló Tarrida, (2019), en su tesis “Gestión directa y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile”, cuyo objetivo fue conocer la correlación que podría existir entre la gestión directiva, la motivación y el compromiso de docentes en establecimientos de educación para personas adultas de la región del Biobío, Chile. Se utilizó una metodología selectiva o correlacional, su diseño es de tipo no experimental, transversal e intrasujeto. La población estuvo conformada por docentes que se desempeñan en centros de educación para personas adultas de la Región del Biobío Chile, la muestra fue 40 docentes de establecimientos de las Comunas de Los Ángeles y Concepción. Como instrumento de recolección de datos se utilizó una encuesta en escala Likert, para su análisis se trabajó con la correlación de Spearman debido a que la muestra no cumple criterios de normalidad. Los resultados muestran que en la percepción de docentes que se desempeñan en el nivel educativo estudiado existe una correlación positiva y significativa entre la gestión directiva, la motivación docente y el compromiso. También, se encontró una correlación positiva y significativa entre motivación y compromiso docente.

Calvo Estrada, (2016) en su tesis titulado “Estrategia de Gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y Administrativos, del Colegio Instituto Ciudad

Berna”, cuyo objetivo fue diseñar e implementar una estrategia de gestión educativa que permita el fortalecimiento del clima organizacional de una institución educativa en particular. Como ámbito para el desarrollo investigativo se ha seleccionado el Colegio Instituto Bogotá de Ciudad Berna, la investigación se desarrolló a partir de un estudio cualitativo, con un enfoque descriptivo e interpretativo. Conclusiones ha sido posible mejorar y profundizar los conocimientos que los docentes tienen sobre los factores que inciden en un adecuado clima organizacional, sobre las prácticas y actitudes que debe desarrollar cada integrante para favorecer un positivo ambiente en el trabajo, y sobre la importancia de generar unas buenas relaciones interpersonales, basadas en la comunicación, en la motivación y en la integración, para experimentar una mayor satisfacción en el trabajo, y así poner más empeño en cada una de las actividades y funciones que se deben realizar para cumplir con las metas y objetivos de la institución.

Tutivén Ortega, (2018) en su tesis titulado “La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio “31 de Octubre” del cantón Samborondón, provincia del Guayas” cuyo objetivo fue examinar la gestión educativa en la eficacia del clima organizacional e identificar de qué manera esta influye en lograr resultados de calidad en el desarrollo de las actividades educativas en el Colegio “31 de Octubre”, del cantón Samborondón, provincia del Guayas. La investigación fue cualitativa con una muestra de 23 docentes. Al realizar este análisis desde su definición terminológica y desde la labor del gerente educativo al utilizar los elementos que lo comprenden para mejorarlo, se puede aseverar que se encuentra en ella la responsabilidad de crear un ambiente laboral que nos permita construir las condiciones necesarias que mejoren nuestro entorno escolar. Se auscultará la realidad del

entorno dentro del clima organizacional determinando la participación de cada uno de sus miembros, a fin de lograr el trabajo en equipo para garantizar una interacción intra e interniveles, en sentido de grupo y pertenencia al plantel. Se concluye con el establecimiento y diseño de compromisos que aporten significativamente en las relaciones interpersonales, y que sirvan de guía para que desde la gestión administrativa se dé un ambiente escolar que reúna las condiciones necesarias en asuntos cotidianos, como la mediación, resolución de conflictos y delegación de tareas sean en armonía y desarrollando con calidad el proceso educativo y así contribuir a la convivencia interna del plantel.

Gómez, (2013), en su tesis titulado “Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional” cuyo estudio fue de indagación descriptiva con abordaje cualitativo, Los resultados permitieron identificar que existen aspectos relevantes relacionados al estilo de gestión escolar que condicionan el clima en la institución; entre ellos se encuentran la organización, claridad de normas y funciones, liderazgo, delegación de tareas, la conducción de equipos de trabajo y los procesos comunicativos. Asimismo, las relaciones entre el equipo de conducción, docentes, padres y alumnos son elementos clave del clima institucional. Muestra algunas congruencias y discontinuidades entre directivos y docentes, respecto a sus percepciones sobre la incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional.

2.1.2. A Nivel Nacional:

Marcelo Vásquez, (2020) en su tesis titulado “Gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. publico Apóstol Santiago del distrito de Cabana – 2020” tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. Apóstol

Santiago del distrito de Cabana -2020, el método empleado fue deductivo, el tipo de investigación fue aplicada, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal. La población es censal y estuvo formado por 30 docentes. La técnica empleada para recolectar información es mediante encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, debidamente validados a través de los juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach). Los resultados obtenidos determinan un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $R=0.959$ que indica que existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima institucional en la I.E. Apóstol Santiago. Estos resultados nos quieren decir que la existencia de una buena gestión educativa está relacionada con un buen clima institucional y viceversa.

Viza Astulli, (2017), en su tesis titulado “Clima institucional y gestión académica en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2016”, tuvo como propósito, determinar la relación entre el Clima Institucional y la Gestión Académica en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2016, cuya finalidad del estudio, es básica - descriptiva, con diseño no experimental, transversal, correlacional en donde se consideró como población a los docentes nombrados y contratados de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, los cuales suman un total de 249 docentes. La muestra de estudio estuvo compuesta por 139 docentes, fue elegido a través de un muestreo probabilístico, aplicó un cuestionario para clima institucional y uno para gestión académica finalmente concluyo que existe relación entre el Clima Institucional y la Gestión Académica en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, así lo demuestra la prueba de correlación de hipótesis de Pearson, cuyo

resultado de coeficiente de correlación $r=0,552$ lo que expresa que existe una relación positiva considerable.

Juli Huacho, (2016), en su tesis titulado “Gestión Institucional y su relación con el clima Institucional de las Instituciones Educativas del Distrito de Mollendo – 2015”, cuyo objetivo principal fue establecer la relación que existe entre la Gestión Institucional y el Clima Institucional de las Instituciones educativas de Mollendo – 2015. tiene un enfoque cuantitativo, donde se utilizó el tipo de investigación descriptiva correlacional que tiene el propósito de describir situaciones o eventos. La muestra estuvo conformada por 60 directores y 100 profesores del distrito de Mollendo. Los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica rho de Spearman a un nivel de significancia del 0,05, nos permite evidenciar que la Gestión Institucional se encuentra relacionada significativamente con el Clima Institucional en Instituciones educativas de Mollendo, 2015 ($\rho = 0,798$), siendo el valor de significancia igual a 0,000 ($p < 0,05$), resultado que nos indica que existe relación directa y significativa entre las variables estudiadas. En términos generales, los resultados obtenidos nos indican que la Hipótesis general de investigación ha sido contundentemente aceptada, estimando que: El nivel de Gestión Institucional está relacionado directa y significativamente con el nivel del Clima Institucional de las Instituciones educativas de Mollendo – 2015. Palabras

2.1.3. A nivel local

Jaramillo Falcon, (2019) en su tesis titulada “Gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019” cuyo objetivo fue 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.

Cecilio Esteban et al., (2015) en su tesis titulado “El clima organizacional y su relación con la gestión educativa de las instituciones educativas de nivel secundario de la Ciudad de Huánuco-2015”, cuyo objetivo fue describir la relación entre el Clima Organizacional y la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas de nivel secundario de la ciudad de Huánuco, periodo 2015. Para la realización del presente trabajo se realizó una

investigación de tipo descriptivo, teniendo en consideración el diseño correlacional; La población considerada en la presente consta de un total de 492 trabajadores de las instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Huánuco entre docentes y trabajadores administrativos, la muestra fue elegida mediante un muestreo no probabilístico y está compuesta por 73 trabajadores entre docentes y administrativos. La recolección de información se realizó usando la técnica de la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario a los trabajadores de la Institución Educativa Industrial "Hermilio Valdizán". La medición realizada a las variables permitió determinar que existe relación positiva entre el Clima Organizacional y la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas de nivel secundario de la ciudad de Huánuco, pues así lo demuestra la prueba de correlación de hipótesis de r Pearson, fundamentado en el valor de correlación $r=0.861$. Este valor nos permite calcular el coeficiente de determinación $r^2=0.7413$, lo que nos sirve para afirmar que el clima organizacional explica la gestión educativa un 74.13% en las Instituciones Educativas de Nivel Secundario de la ciudad de Huánuco.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima institucional: Es la percepción del sistema institucional junto con otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una Organización.

Según Bris Martín (1999): "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"

El clima institucional es una resultante de la interacción humana en los procesos de la institución; mantener un buen Clima Institucional es responsabilidad de todos, por lo tanto, las acciones para mantener o mejorar son acordadas entre todos los actores de la institución.

Esto involucra a todos los miembros que trabajan en una organización: Directivos, personal Docente y Administrativo.

Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. El Clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de esta. El logro de los objetivos comunes sólo puede concretarse si las personas que interactúan en las organizaciones, establecen un contrato psicológico lo suficientemente fuerte que les permita desenvolverse en la misma, actuando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación, comportamientos, creencias, estilos de liderazgo, lenguajes y símbolos de la organización.

2.2.1.1. Dimensiones del clima institucional

Si bien las características expuestas tipifican el clima en una organización, son las dimensiones quienes cumplen un rol importante en este proceso interactivo, como se detallará a continuación.

Para tratar “el clima de una institución” se deben considerar algunos aspectos, como: Relaciones

interpersonales, motivación institucional, Trabajo en equipo, etc.

A) Relaciones interpersonales: Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Méndez (2006) define: “Las relaciones interpersonales satisfactorias que el empleado tenga con el grupo de trabajo, con los supervisores y/o jefes, propicia el apoyo y colaboración para obtener resultados, así como un ambiente positivo que influye en el nivel de satisfacción” (p.47).

En toda relación interpersonal interviene la comunicación, que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la gente. El proceso comunicativo está formado por la emisión de señales (sonidos, gestos, señas) con el objetivo de dar a conocer un mensaje. La comunicación exitosa requiere de un receptor con las habilidades que le permitan decodificar el mensaje e interpretarlo. Si algo falla en este proceso, disminuyen las posibilidades de entablar una relación funcional.

Hay que tener en cuenta que las relaciones interpersonales nos permiten alcanzar ciertos objetivos necesarios para nuestro desarrollo en una sociedad, y la mayoría de estas metas están implícitas a la hora de entablar lazos con otras personas. Sin embargo, es también posible utilizarlas como un medio para obtener ciertos beneficios, tales

como un puesto de trabajo; incluso en esos casos, existen más razones que el mero interés material, aunque suelen ignorarse a nivel consciente.

Por eso, los psicólogos insisten en que la educación emocional es imprescindible para facilitar actitudes positivas ante la vida, que permiten el desarrollo de habilidades sociales, estimulan la empatía y favorecen actitudes para afrontar conflictos, fracasos y frustraciones. La intención es promover el bienestar social.

La comunicación ha cambiado considerablemente en las últimas décadas, debido principalmente a las posibilidades que ofrece Internet. Tomando en cuenta simplemente su impacto en las relaciones interpersonales, se ha visto un abandono cada vez mayor del contacto presencial en pos de encuentros virtuales. En los años 90 y principios de la década del 2000 las aplicaciones de chat constituían el medio más usado para alcanzar dicho objetivo, y en muchos aspectos resultaba más práctico que el teléfono, especialmente para conversaciones largas e interrumpidas frecuentemente.

2.2.1.2. Las relaciones interpersonales dentro del sistema educativo

Muchas personas muestran una gran arrogancia cuando creen que su YO ha sido tocado o herido mediante hechos o mensajes que generalmente son mal interpretados, aunque dicha reacción puede ser inconsciente esta conlleva a un ambiente que dificulta y daña las relaciones que establecemos en la vida diaria. Así, el llevarse bien con los demás, ya sean directivos, colegas, estudiantes o apoderados, es un factor

importante que influye tanto en la convivencia como en el proceso de enseñanza – aprendizajes dentro del sistema educativo.

Las instituciones educativas constituyen una instancia fundamental dentro del proceso educativo ya que en esta los individuos inician y desarrollan su formación. Esta se ve influida por la dinámica propia de cada organización, en la que se interrelacionan toda una serie de factores personales, estructurales y organizacionales que le conceden una identidad propia.

Estas instituciones se pueden considerar como organizaciones sociales, ya que, están conformadas por un grupo de personas que realizan funciones establecidas ordenadas por fines, objetivos y propósitos, dirigidos hacia la búsqueda de la eficiencia y la racionalidad.

El comportamiento de las personas en una determinada organización no solo depende de su persona sino también de las características del entorno en el que se encuentre. De ahí el interés por dos conceptos relacionados con el clima organizacional. Primero; calidad de vida laboral, este alude a la existencia y vigencia de valores colectivos que facilitan la armonía social de las personas en la organización y es una función de dos indicadores: la satisfacción laboral y el clima organizacional. Segundo; calidad de vida de relación, es una función de dos variables: las relaciones interpersonales y los valores colectivos. La primera se refiere a la percepción que tienen las personas respecto al grado en que se ayudan mutuamente y en que sus relaciones son respetuosas y consideradas; la

segunda, es definida por el grado de cooperación, responsabilidad y respeto. Toro Álvarez (2001).

El clima escolar o de aula se desarrolla en dos polos, uno favorable que representa un clima abierto, participativo, ideal y coherente, en el cual existiría una mayor posibilidad para la formación integral del estudiante desde la perspectiva académica social y emocional, puesto que crearían oportunidades para la convivencia armónica, éstas constituirían las condiciones óptimas para un buen proceso de enseñanza- aprendizaje. En cambio, existe el otro extremo y estaría caracterizado por un clima cerrado, autoritario, controlado y no coherente, donde imperan las relaciones de poder, de dominación y de control, porque no se estimulan los procesos interpersonales ni la participación libre y democrática, por lo cual se producen comportamientos individuales y sociales hostiles, que inciden negativamente en la convivencia y el aprendizaje.

No es algo fácil, para algunos docentes es dificultoso mantener buenas relaciones con sus pares cuando se tienen distintos planteamientos pedagógicos, intereses, motivaciones, etc.

Para ser un “buen educador”, no basta con tener algunos saberes y sencillamente divulgarlos, un buen profesional de la educación es aquel que posee los conocimientos adecuados, los sabe aplicar, pero además tiene una serie de características propias que benefician el avance de su labor, sus relaciones interpersonales y el aprendizaje de sus estudiantes.

A modo de conclusión puedo decir que las personas son el eje central de las relaciones, los comportamientos que éstas adopten en situaciones particulares de interacción pueden, en algunos casos obstaculizar las relaciones interpersonales y en otros favorecerlas. Si las relaciones se fundan sobre la base de actitudes positivas, como la cooperación, la acogida, la participación, la autonomía, y sobre la base del diálogo, valoración positiva de los demás y de sí mismo, el clima organizacional y de aula será positivo y gratificante; por el contrario, si estas relaciones están establecidas en la base de actitudes negativas, como la intolerancia, la frustración, la falta de tacto, las relaciones airadas y sin control, el aplazamiento de decisiones y la dificultad para asumir los propios errores, entonces el clima será perjudicial para todo el sistema educativo.

B) Trabajo en grupo: Trabajar en grupo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes también es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros.

Dos puntos resaltantes para el trabajo en grupo son:

1. Cooperación = Madurez del individuo
2. Consenso = Madurez del grupo

Importancia de trabajar en grupo

- Permite la participación de todos los miembros.
- Permite el desarrollo de cada participante.
- Perfecciona las relaciones humanas.

- Permite la libre acción de la creatividad.
- Contribuye a un clima de trabajo agradable y franco.
- Permite ver las diversas fases de un problema.
- Facilita la aparición de soluciones más reales y completas.
- Es motivador y excitante.
- Desarrolla la habilidad de comunicación y facilita la comprensión de las informaciones.

Los alumnos y la importancia de trabajar en grupo

Es importante fomentar el trabajo grupal cooperativo en los centros educativos, ya que el sentimiento de pertenencia a un grupo es determinante para la adaptación emocional y conductual del alumno, dado que, al facilitar el proceso de separación de su familia, mejora su autoestima e independencia, y crea a su vez un sistema de valores y experiencias adultas (Hansen, Sanders, Scout y Last, 1998). Una ventaja principal del trabajo en grupo, es que influye en la capacidad comunicativa del alumno, y ésta, a su vez en los procesos psicológicos del mismo (Vigotsky, 1995). La actividad lingüística dentro del grupo es primordial, ya que cuanto más interactúe el alumno con sus compañeros, más desarrollará su lenguaje y mejor podrá vehicular sus pensamientos y entender los de los demás. Esto es explicado por la perspectiva sociocultural, según la cual, toda función aparece primero a nivel social, en interacción con los otros; y después a nivel individual, o en la conducta que el alumno realiza por sí mismo. El lenguaje se desarrolla primero gracias al habla del adulto en los primeros años de vida, la cual controla y dirige la conducta del niño y

después el lenguaje manifiesto del alumno, se desarrolla en el grupo de alumnos, llegando a ser un eficaz regulador de sus emociones y comportamiento dentro del mismo (Luria, 1959; citado en Vigotsky, 1995).

C) Motivación: La motivación refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. Puesto que la naturaleza y fuerza de las necesidades específicas es una cuestión muy individual, es obvio que no vamos a encontrar ninguna guía ni métodos universales para motivar a la gente

Para comprender mejor el proceso de motivación se presupone que una persona reacciona a los estímulos asociados con un estado de desequilibrio interior que proviene de una necesidad, un deseo o una expectativa. La conducta se dirige hacia el logro del incentivo o una meta que el individuo anticipa que puede ser satisfactoria, en el sentido de que restaurará el equilibrio.

Alcanzar el incentivo o meta conduce a un cambio en el grado de desequilibrio y a un cambio en el nivel de esfuerzo que impulsa al individuo hacia la acción. Un individuo, por ejemplo, que tiene una fuerte necesidad de seguridad económica, exhibirá conductas dirigidas hacia fines como el ahorro o las inversiones. Alcanzadas las metas, el estado interior de desequilibrio será modificado. Un individuo que desea una promoción exhibirá la conducta que con más probabilidad le lleva a alcanzar esa meta. Al obtener una promoción, el estado interior de esa persona se verá modificado.

La motivación implica el deseo humano de trabajar, contribuir y cooperar. Motivar es el acto de inducir al desarrollo de una actividad que conduce a los resultados deseados.

El éxito total de este tipo de actividad dependerá de una motivación efectiva. Aun cuando la empresa pague un sueldo y cuente con la posibilidad de suspenderlo, no debe olvidarse la diferencia entre lo que la simple presencia en el trabajo puede lograr y lo que el deseo consciente de contribuir a él permite alcanzar; en efecto, en ella reside la brecha entre el éxito y el fracaso. Por lo tanto, ningún negocio puede contentarse tan sólo con pagar su esfuerzo a los empleados, sino que, por el contrario, cada uno de ellos deberá ser motivado y estimulado hacia una mayor actividad.

Naturaleza de las necesidades humanas

Toda conducta que observamos a nuestro alrededor está dirigida por el anhelo de satisfacer las necesidades. Los diferentes tipos de necesidades humanas serán convertidos por los mismos empleados en “deseos” específicos dentro de la organización. Precisamente porque la definición básica de los seres humanos es una tarea altamente compleja, no pueden hacerse presunciones fáciles respecto a qué quieren los empleados por parte de la organización. En varias encuestas se ha constatado que los siguientes requerimientos son bastante típicos:

- **Pago.** Ayuda a satisfacer las necesidades fisiológicas de seguridad y las relativas al ego de los individuos. El diseño de un sistema de recompensa

monetaria es de por sí complejo y sirve para satisfacer múltiples necesidades.

- **Seguridad en el Trabajo.** A causa de los cambios tecnológicos y el desafío que ellos entrañan para el trabajador, el deseo de seguridad es uno de los que más se valora mejor dentro de la lista de las prioridades para muchos empleados y sindicatos. Se le reconoce dentro de la lista de prioridades sugeridas por la jerarquía de las mismas, establecidas por Abraham Maslow.

- **Aceptación Social.** Este deseo descansa en la necesidad gregaria del hombre y de la aceptación del grupo al cual se vincula el individuo. La dirección puede ayudar en este proceso mediante programas de inducción cuidadosamente planeados y ejecutados, previsión de los medios de socialización a través de períodos de descanso y programas de equipos de trabajo, mediante el apropiado diseño del flujo de trabajo y de la forma como se relacionan los seres humanos con los procesos industriales.

- **Reconocimiento del trabajo realizado.** Este anhelo resulta de la clasificación de las necesidades respecto al ego, puede ser satisfecho por la dirección a través de la exaltación verbal de las bondades del trabajo realizado, los reconocimientos monetarios por las sugerencias productivas, el reconocimiento público, a través de premiaciones, las publicaciones periódicas, en las que se aplaude la acción de los individuos.

- **Un cargo estimulante y significativo.** Este requerimiento descansa en la necesidad de reconocimiento y en la conducción individual hacia la

autorrealización. Es un anhelo muy difícil de satisfacer, particularmente en grandes organizaciones que tienen una división minuciosa del trabajo y cuyo ritmo está mecánicamente establecido en líneas de ensamblaje.

- **Oportunidad de progreso.** No todos los empleados desean avanzar. Algunos sienten las necesidades sociales más fuertemente que otros; sin embargo, la mayoría de los empleados gustan de saber que tienen la oportunidad allí, en el caso de que desearan hacer uso de ella. Este sentimiento está influido por una tradición cultural de libertad y oportunidad.

- **Condiciones de trabajo confortables.** Seguras y atractivas. El anhelo de tener buenas condiciones de trabajo también descansa en múltiples necesidades. Las condiciones de trabajo en que se prevengan los peligros surgen de la necesidad de seguridad. Ciertas condiciones específicas, como escritorios y tapetes finos, constituyen símbolos de status que denotan una jerarquía. Muchos directivos han descubierto que la asignación de tales símbolos de status, si se quiere, es tan difícil como la determinación de recompensas monetarias.

- **Un liderazgo competente y justo.** El querer una buena dirección es un resultado de las necesidades fisiológicas y de las necesidades de seguridad. Un buen liderazgo ayuda a asegurar que la organización y los cargos continúan en existencia, además de que concuerda con las demandas de parte del ego, en el sentido de recibir órdenes de personas a quienes todos respetan y obedecen y cuya autoridad no está puesta en duda; es muy frustrante para el personal ser sujeto

de mandato de un individuo a quien todos juzgan una persona incompetente y de muy pocos méritos. En cambio, recibir órdenes de personas que generalmente sean respetadas, no causa tanto resentimiento, a pesar de la tradición cultural de igualdad entre individuos.

- **Órdenes e instrucciones racionales.** Una orden es una comunicación oficial de los requerimientos de la organización. En general, se refiere a una situación susceptible de ser ejecutada, debe ser completa, detallada, clara y concisa, dada de tal manera que estimule su aceptación. Las órdenes absurdas, cuya ejecución se hace imposible tan solo sirven para aumentar la inseguridad y la frustración de los empleados.

2.2.1.3. La motivación en la institución y en el aprendizaje

Motivación institucional, Berrocal (2007) indica que: “Implica la percepción de los colaboradores en relación con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de sus trabajos. Finalmente, es la percepción de la equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo. Evaluándose esta dimensión a través de aspectos como compensación, reconocimiento y grado de satisfacción laboral”. (p. 29).

Motivación hacia el aprendizaje

Motivación. Es el interés que tiene el alumno por su propio aprendizaje o por las actividades que le conducen a él.

Es la motivación, el motor que genera la energía suficiente para obtener aprendizajes, profundizar en los

trabajos, que de otra manera nos causarían cansancio con facilidad, la elevada motivación provoca entusiasmo y placer no sólo en la tarea, sino también en las metas.

Teniendo en cuenta que la motivación es fundamental para el aprendizaje, la Institución Educativa se ha interesado en:

- Implementar metodologías activas, creativas e innovadoras, y así fortalecer el proceso metodológico, y mejoramiento de las destrezas de los estudiantes.
- Mejorar la metodología de trabajo para hacer que los estudiantes se interesen más por aprender que por la calificación.
- Diseñar de actividades significativas y valiosas de parte del Docente.
- Seguimiento a estudiantes con aprendizaje lento.
- Conocer el estado de motivación intrínseca y Extrínseca que maneja el del estudiante.
- Interés de parte de Docente y Directivos sobre los adelantos y progresos de los estudiantes para que sea aún mejor.
- Proporcionar un clima institucional agradable-sin presión.

Litwin y Stinger (1998) indican otras dimensiones que solo mencionaremos para tener en cuenta, tales como:

estructura, recompensa, relaciones, identidad, cooperación, estándares, conflictos, responsabilidad y desafío. Pero se consideran para la investigación estas cuatro dimensiones: estructura, recompensa, relaciones, identidad; por ser las que se adaptan a la realidad descrita en la institución educativa de estudio.

- **Estructura:** Representa la percepción que los miembros de una organización perciben con respecto a las reglas, procesos, trámites y otras limitaciones efectuados en el desarrollo laboral educativo

Para Méndez (2006) la dimensión estructura se conceptualiza: “Los directivos definen políticas, objetivos, deberes, normas, reglas, procedimiento, metas, estándares de trabajo que guían el comportamiento de las personas, las comunican e informan. Los empleados las conocen y las incorporan a sus funciones y responsabilidad. Tal conocimiento permite identificar oportunidades de desarrollo y capacidad para tomar decisiones; además, propicia el trabajo en equipo y la calidad en el proceso de comunicaciones” (p.46).

- **Recompensa:** Es la percepción de los miembros sobre la adecuación y aceptación de la recompensa recibida por el trabajo realizado.

Además, Méndez (2006) explica la dimensión recompensa a la que denomina exactamente resultados y recompensas (p.47): “La organización define sistemas de supervisión que propician en los empleados la correcta ejecución del trabajo asignado, así como el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas. Tal situación los motiva a trabajar mejor

con el propósito de alcanzar beneficios, como las recompensas y los estímulos a su rendimiento, determinados por la institución”.

- **Identidad:** Litwin y Stinger (1998) dice “es el sentimiento de pertenencia que los vincula a la organización, tornándose en un elemento importante y valioso para la institución y para los individuos, ya que en ello se comparten los objetivos personales y los de la organización”. (p.144).

En cuanto a la dimensión identidad Martini (2009) refiere que “(...) la identidad escolar, no resulta del simple hecho de ser miembro de la comunidad educativa, sino de un proceso social que implica conocer y compartir los valores, la historia, las tradiciones, los símbolos, las aspiraciones, las prácticas cotidianas y los compromisos sociales que conforman el ser y quehacer de la institución” (p.56).

2.2.2. Gestión Educativa

Para Arana (2001, p.79), la gestión educativa es el conjunto articulado de acciones de conducción de una institución educativa a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el Proyecto Institucional. Las acciones de conducción deber ser planificadas.

La gestión educativa es una disciplina de desarrollo reciente. En los años sesenta en Estados Unidos se empieza a hablar del tema; en los setenta en el Reino Unido, y en los ochenta en América Latina.

Cae por su propio peso el decir que la gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. Pero no es una disciplina teórica,

muy por el contrario, es una disciplina aplicada en la cotidianidad de su práctica.

En la actualidad, esta práctica está muy influenciada por el discurso de la política educativa. Por lo tanto, la gestión educativa es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica. (Casassus...)

En un inicio, se tiende a un modelo de “administración educativa” en la que se separa las acciones administrativas de las técnico-pedagógicas.

Actualmente, se complementan lo administrativo con lo pedagógico, buscando una educación de calidad centrada en los aprendizajes, en el respeto a la diversidad y en la participación corporativa en la conducción de la institución.

2.2.2.1. Dimensiones de la gestión educativa

Recordemos que el concepto de gestión educativa hace referencia a una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela. Se incluye, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc.), las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, enmarcado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, y contiene normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes.

Todos estos elementos, internos y externos, coexisten, interactúan y se articulan entre sí, de manera dinámica, en ellos se pueden distinguir diferentes acciones, que

pueden agruparse según su naturaleza. Así podremos ver acciones de índole pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria.

Esta distinción permite observar que, al interior de la institución educativa y de sus procesos de gestión, existen dimensiones o planos de acciones diferentes y complementarias en el funcionamiento de la misma. Pensemos que son como “ventanas” para ver lo que se hace y cómo se hace al interior de la institución.

Existen varias propuestas de dimensiones de la gestión educativa. La más sintética y comprensiva es la que plantea cuatro dimensiones: la institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria.

A) Gestión Administrativa: En esta dimensión se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esta dimensión busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales.

Algunas acciones concretas serán la administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones y evaluación de su desempeño el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos

documentarios de la institución; elaboración de presupuestos y todo el manejo contable-financiero.

B) Gestión Pedagógica: Es el conjunto de operaciones, actividades y criterios de conducción del proceso educativo. El Área de Gestión Pedagógica tiene la responsabilidad de planificar, organizar, dirigir, coordinar y evaluar las acciones pedagógicas y las relacionadas con el desarrollo de la cultura, la ciencia y la tecnología, el deporte y la recreación en el ámbito local.

Esta dimensión se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos.

Comprende también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras.

C) Gestión Comunitaria: Esta dimensión hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria.

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

2.2.2.2. Procesos de la gestión educativa

Para lograr los fines institucionales en la gestión educativa, se dan una serie de procesos que son multidisciplinarios y complejos, por lo que la institución debe definir aquellos que respondan a sus necesidades y al contexto del cual son parte.

Los procesos de la gestión dan una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas a ella, con mira a “conseguir los objetivos institucionales, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa” (Amarate, 200, p. 11), a fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes (Alvares, 1988: 23). Este servicio de calidad en la educación implica la mejora continua en la tarea diaria y en los procesos de la gestión. Es así que Walter shewhat desarrolló una propuesta del ciclo de procesos de la gestión y que W. Edwars Deming lo popularizó como el ciclo Deming”. Este ciclo tiene los siguientes momentos: planificar-hacer-verificar-actuar.

- **Planificar:** En esta fase, el director con su equipo decide qué hacer y determinar el cómo, a través de estrategias que convierten a la institución educativa en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo a la misión y visión del proyecto Educativo Institucional.

La gestión es fundamentalmente un proceso de toma de decisiones. Hay que decidir sobre: qué debemos hacer para lograr nuestros objetivos, por dónde empezar, cómo lo haremos. Lo que implica pensar también en: con qué recursos contamos, qué requerimos para lograr lo que nos proponemos, qué obstáculos tenemos que vencer.

Planificar, es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos, mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización en un conjunto de actividades y acciones articuladas entre sí que, previstas anticipadamente, tienen el propósito de influir en el curso de determinados acontecimientos, con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable, mediante el uso eficiente de medios y recursos escasos o limitados.

Desde una óptica institucional, Mascort (1987: 57), señala: “La planificación es algo más que la simple proyección de las actuales expectativas del director sobre la evolución, que seguirán los factores internos y externos de la institución, en un plazo de tiempo determinado. La planificación debe ser una fijación racional de objetivos a conseguir y una posterior determinación, coordinación y control de la óptima combinación de medios para alcanzarlos.

- **Ejecución:** hacer es un primer momento de ejecución de acuerdo a la planificado. Implica el desarrollo de la gestión, facilitando la integración y coordinación de las

actividades de los docentes, estudiantes, padres de familia y otros agentes; así como el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos. Involucra la división del trabajo y de funciones a través de un esquema de las relaciones entre los actores y su entorno.

Durante la ejecución, cobran vital importancia los procesos de organización de los recursos existentes, la división de las tareas, la toma de decisiones, así como la delegación de funciones. Hay que tener cuidado en no caer en la mecanización, ya que la delimitación excesiva de tareas puede conducir a la “súper” especialización, y con ella, a la potenciación de una estructura vertical.

También es importante tener en cuenta que se puede caer en la rutina de tareas, si su ejecución no goza de un suficiente marco de autonomía. La distribución de tareas no es solo un proceso técnico, ya que se enlaza con las concepciones que se tiene de la organización y suele expresar las peculiaridades, tanto del modelo organizativo, como del sistema de funcionamiento adoptado.

- **Evaluación y monitoreo:** verificar, esta etapa nos permite asegurar la ejecución responda a la programación, además nos da la posibilidad de revisar el esquema de responsabilidades y distribución de trabajo que se diseñó para el logro de los objetivos y metas trazadas en las diferentes áreas consideradas en la planificación. También podremos introducir reajustes a la programación y a la asignación de recursos. Con esta evaluación, se podrá identificar aquellos aspectos que son importantes mantener y aquellos que requieren un

mejoramiento para el logro de los objetivos institucionales.

Actuar, implica un segundo momento de ejecución del proceso de gestión, pero considerando los resultados de la evaluación y considerando los reajustes necesarios durante el proceso para la consecución de las metas.

Para que estos procesos sean logados con éxito, es necesario que la gestión del directivo este asociado con el liderazgo, la motivación y la creación de un clima organizacional y proactivo.

Esta gestión debe integrar las potencialidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa a partir del compromiso de todos con el proyecto educativo institucional.

2.2.2.3. Instrumentos de la gestión educativa

Entre los instrumentos están: el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Curricular (PC), Plan Anual de Trabajo (PAT), Reglamento Interno (RI), Informe de Gestión Anual (IGA)...

La estrategia por utilizar tendrá las siguientes características:

- **Colectiva.** Implica el compromiso de toda la comunidad educativa, directivos, docentes, padres de familia, estudiantes; quienes trabajando en equipo reflexionarán sobre la labor educativa.

- **Liderazgo.** El equipo que oriente el proceso cuenta con un liderazgo reconocido por la comunidad educativa. Si

bien el compromiso de trabajo es colectivo, es necesario que quede establecido un papel de liderazgo que oriente y monitoree todo el proceso. Generalmente, ese equipo puede estar dirigido por el director o una persona especializada en el tema de gestión.

- **Participativa.** Todos los actores de la comunidad educativa trabajan colaborando activamente, aportando sus ideas y planteamientos en las distintas instancias del proceso; para lo cual es necesario un clima de relaciones humanas donde primen el respeto, la tolerancia y la equidad.

- **Trabajo en equipo.** Organiza la participación, incorporando de forma creativa las diversas habilidades y conocimientos de todos los participantes.

- **Reflexiva.** La dinámica de participación de los distintos actores permite reflexionar acerca de la práctica y el funcionamiento institucional, así como analizar nuevos planteamientos para ser desarrollados.

- **Consensuada.** La estrategia permite a los actores llegar a un acuerdo acerca de los intereses y necesidades de la Institución.

- **Negociada.** Los intereses y necesidades a desarrollar en la institución son seleccionados respondiendo a los planteamientos de todos los actores de la comunidad educativa.

- **Respeto la estructura de la Institución.** Toma y respeta estructuras de la institución y, a partir de ellas,

comienza a operar o plantear cambios según sea necesario.

2.3. Bases conceptuales

Clima: está referido a un determinado ambiente social, con características particulares que lo definen: “El clima político está bastante convulsionado en la actualidad, tras la renuncia del primer mandatario y de sus ministros”, “No puede menospreciarse el clima intelectual que se respira en la ciudad”.

Clima institucional: es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la escuela. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión.

Clima Organizacional: Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros.

Relación: La relación alude a la existencia de una conexión entre dos o más seres vivos o entre ellos y cosas, o de cosas entre sí o con o entre, hechos o circunstancias. Los seres, cosas o hechos en general tienen algún punto de contacto, alguna vinculación entre ellos y esto es una relación.

Interpersonal: Definido en términos básicos, el concepto 'interpersonal' es utilizado para referirse a tipos de comunicaciones, relaciones y vínculos que se establecen entre dos o más personas. La condición exactamente opuesta es la de 'intrapersonal', ya que

esta implica fenómenos o situaciones en las cuales una persona está en íntimo contacto consigo mismo en vez de abrirse hacia el mundo exterior. Comúnmente, el término 'interpersonal' se usa para señalar capacidades de ese tipo que suponen que los individuos de características interpersonales tienen facilidad para relacionarse con otros y para establecer vínculos de diverso tipo con sus pares.

Comunicación: Es el proceso de transmisión y recepción de ideas, información y mensajes. El acto de comunicar es un proceso complejo en el que dos o más personas se relacionan y, a través de un intercambio de mensajes con códigos similares, tratan de comprenderse e influirse de forma que sus objetivos sean aceptados en la forma prevista, utilizando un canal que actúa de soporte en la transmisión de la información. Es más, un hecho sociocultural que un proceso mecánico.

Asertividad: El término asertividad no forma parte del diccionario de la Real Academia Española (RAE). Sí, en cambio, aparece el adjetivo asertivo como sinónimo de afirmativo. El concepto de asertividad, de todos modos, se emplea en referencia a una estrategia comunicativa que se ubica en el medio de dos conductas que resultan opuestas y que son la pasividad y la agresividad. Los expertos en comunicación asocian el asertividad a la madurez. La persona asertiva logra establecer un vínculo comunicativo sin agredir a su interlocutor, pero tampoco sin quedar sometido a su voluntad. Por lo tanto, puede comunicar sus pensamientos e intenciones y defender sus intereses.

Liderazgo: La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que

trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

Gestión: Semánticamente, gestión significa conducción u orientación de un quehacer, de un área del saber humano o de un sistema técnico administrativo. Técnicamente, se la entiende como el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos para lograr los propósitos establecidos.

Educación: Puede definirse como el proceso de socialización de los individuos. Al educarse, una persona asimila y aprende conocimientos. La educación también implica una concienciación cultural y conductual, donde las nuevas generaciones adquieren los modos de ser de generaciones anteriores. El proceso educativo se materializa en una serie de habilidades y valores, que producen cambios intelectuales, emocionales y sociales en el individuo. De acuerdo al grado de concienciación alcanzado, estos valores pueden durar toda la vida o sólo un cierto periodo de tiempo.

Gestión educativa: es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Sistema educativo: Es el conjunto ordenado de elementos que interactúan entre sí y están interrelacionados se conoce como sistema. Educativo, por su parte, es aquello que tiene vínculo con la educación (el proceso que, a través de la transmisión de conocimientos, permite la socialización de las personas). Un sistema educativo, de este modo, es una estructura formada por diversos componentes que permiten educar a la población. Las escuelas, las universidades, las bibliotecas y los docentes, entre otros, forman parte de este sistema.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. **Ámbito**

El estudio se desarrolló en el Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo del Distrito de Ambo, Provincia y Departamento de Huánuco.

3.2. **Población**

La población estuvo conformada por todo el Personal de CEBA (director, docentes, personal administrativo, y estudiantes del ciclo avanzado “Juan José Crespo y Castillo- Ambo, 2017”. La cual representaremos en el siguiente cuadro:

Cuadro 01: Población de estudiantes del CEBA “Juan José Crespo y Castillo- Ambo, 2017”.

Director	Docentes	Personal limpieza	de	Alumnos		TOTAL
				P	S	
1	11	1		74	192	279

Fuente: Planilla Escolar CEBA “Juan José Crespo y Castillo- Ambo, 2017”.

3.3. **Muestra**

La muestra está representada por la totalidad de sujetos de la población, contando con 279 personas, en ese sentido la muestra ha sido elegida de manera intencional no probabilística.

Al respecto Hernández Sampieri (2010, p. 176), plantean: “En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra”.

En este tipo de muestra como ya mencionamos anteriormente nos permite tomar grupos ya formados tanto como personal administrativo, docente y alumnado en general del 2017.

3.4. Nivel y tipo de estudio

Nivel

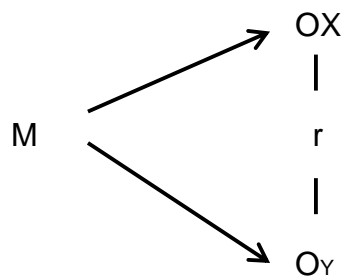
El nivel de estudio es relacional, que nos permitió conocer la relación entre el Clima Institucional con la Gestión Pedagógica.

Tipo

Es una investigación Básica. Según Carlessi y Reyes (1993) mencionan que la investigación Básica "...mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándolos al descubrimiento de principios y leyes (p.13).

3.5. Diseño de investigación

Teniendo como referencia los tipos de diseño de investigación, el diseño a utilizar en la investigación fue no experimental. Hernández (2010), definen la investigación no experimental como "la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables" (p.149). Cabe mencionar que es de Corte Transversal y muestra un contraste de hipótesis correlacional y se manifiesta con el siguiente diagrama:



Dónde:

M = es la muestra de investigación

OX = es la observación de la variable 1: Clima institucional

OY= es la observación de la variable 2: Gestión educativa

r = es el grado de relación entre ambas variables

3.6. Técnicas e instrumentos

Técnica:

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, con el fin de diagnosticar y medir las dos variables (clima institucional y gestión educativa), por ende, permitió el desarrollo del presente estudio; el cual fue elaborado por la tesista, de acuerdo a los objetivos e indicadores del trabajo de investigación.

Instrumento:

El Cuestionario consta de 20 preguntas de la variable 1: clima institucional y 20 preguntas de la variable 2: gestión y planeamiento; teniendo en cuenta sus respectivas dimensiones, estos cuestionarios fueron elaborados mediante la escala de Likert; el cual estuvo administrado a la muestra; el mismo que ha pasado por juicios de expertos para la validez y confiabilidad.

Teniendo la escala de valoración de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo = 3

De acuerdo = 2

En desacuerdo = 1

Totalmente en desacuerdo= 0

Así mismo, tenemos los siguientes cuadros:

Cuadro 02. Tabla Valorativa del Clima Institucional.

Dimensiones / variable	Inadecuado	Regular	Aceptable
Relaciones interpersonales	0 a 8	9 a 16	17 a 24
Motivación	0 a 7	8 a 14	15 a 21
Trabajo en grupo	0 a 5	6 a 10	11 a 15
Clima institucional	0 a 20	21 a 40	41 a 60

Fuente: Instrumento.

Cuadro 03. Tabla Valorativa del Gestión Educativa.

Dimensiones / variable	Inadecuado	Regular	Aceptable
Gestión pedagógica	0 a 10	11 a 20	21 a 30
Gestión administrativa	0 a 8	9 a 16	17 a 24
Gestión comunitaria	0 a 2	3 a 4	5 a 6
Gestión Educativa	0 a 20	21 a 40	41 a 60

Fuente: Instrumento.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

Para la validación de los instrumentos fue evaluada a través de cinco (05) juicios de expertos, teniendo en cuenta la validez del contenido, de criterio y de constructo. Los expertos fueron:

Dr. Lester Froilán Salinas Ordoñez

Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres

Dr. Ciro Ángel Lazo Salcedo

Mg. Teresa Guerra Carhuapoma

Mg. Jorge Chávez Albornoz

De acuerdo al criterio de Hernández (2003), los instrumentos son confiables cuando cumplen con los requisitos de confiabilidad. Para verificar la confiabilidad del instrumento a usarse en la presente investigación se realizó una muestra piloto, a quienes se les aplicó los cuestionarios para determinar la confiabilidad del instrumento; utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,809 y 0, 815 respectivamente, esto indica que nuestro instrumento tiene un alto grado de confiabilidad.

3.8. Procedimiento

De recopilación de datos: Fichaje (f. bibliográficas, f. hemerográficas, f. de investigación, f. para sitios web).

Ergonomía: cuestionario para diagnosticar y medir las dos variables (clima institucional y gestión educativa).

3.9. Tabulación

De procesamiento: Para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos se usará la estadística descriptiva para establecer la relación existente entre las dos variables de estudio: (1: Clima Institucional y 2: Gestión Educativa. Se establecerán tablas de frecuencias y gráficos, los mismos que serán analizados e interpretados. Asimismo, se aplicó el estadístico de correlación Rho de Spearman para contrastar las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis descriptivo

4.1.1. Presentación de resultados de la variable Clima institucional.

Tabla 01. Clima institucional en la dimensión relaciones interpersonales del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Dimensión relaciones interpersonales	fi	%
Inadecuado	1	0,4%
Regular	125	44,8%
Aceptable	153	54,8%
Total	279	100,0%

Fuente: Instrumento de investigación.

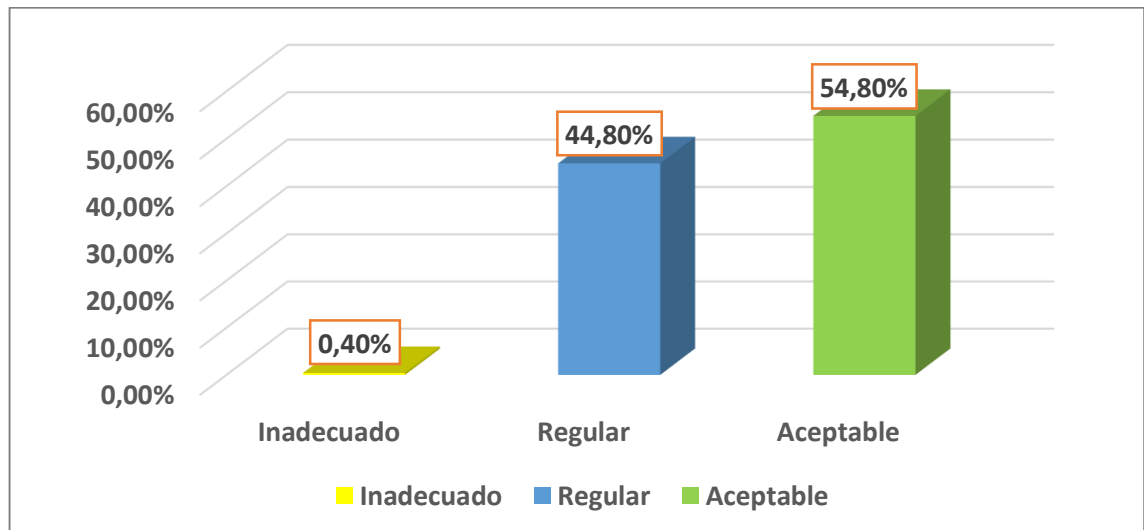


Figura 01. Diagrama de Barras del Clima institucional en la dimensión relaciones interpersonales del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Análisis

En la tabla y el gráfico correspondientes se observa que el 54,8 % que representa 153 evaluados como resultado aceptable, 44,8 % que representa 125 evaluados como resultado regular y un 0,4 % que representa 1 evaluados como resultado inadecuado; y al observar la frecuencia tanto en indicador aceptable y regular suman un 98,6 % tienen un clima institucional adecuado en referencia a la dimensión relaciones interpersonales.

Tabla 02. Clima institucional en la dimensión motivación del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Dimensión motivación	fi	%
Inadecuado	4	1,4%
Regular	195	69,9%
Aceptable	80	28,7%
Total	279	100,0%

Fuente: Instrumento de investigación.

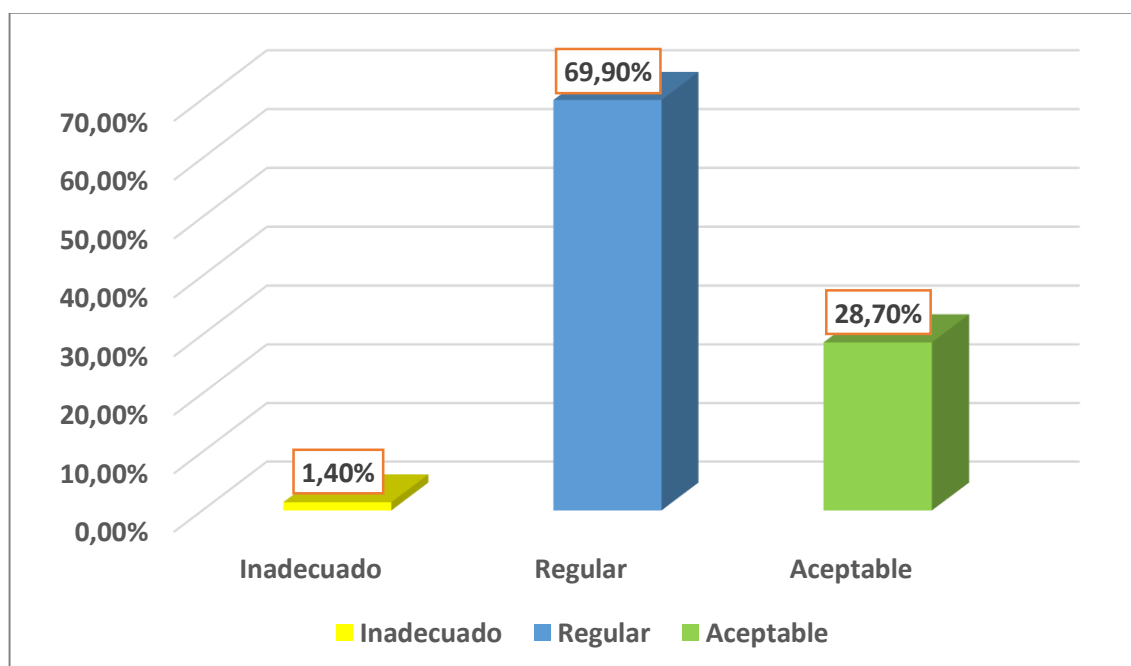


Figura 02. Diagrama de Barras del Clima institucional en la dimensión motivación del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Análisis

En la tabla y el gráfico correspondientes se observa que el 69.9 % que representa 195 evaluados como resultado regular, 28.7 % que representa 80 evaluados como resultado aceptable y un 1.4 % que representa 4 evaluados como resultado inadecuado; y al observar la frecuencia tanto en indicador aceptable y regular suman un 99.6 % tienen un clima institucional adecuado en referencia a la dimensión de motivación.

Tabla 03. Clima institucional en la dimensión trabajo en grupo del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Dimensión trabajo en grupo	fi	%
Inadecuado	10	3,6%
Regular	164	58,8%
Aceptable	105	37,6%
Total	279	100,0%

Fuente: Instrumento de investigación.

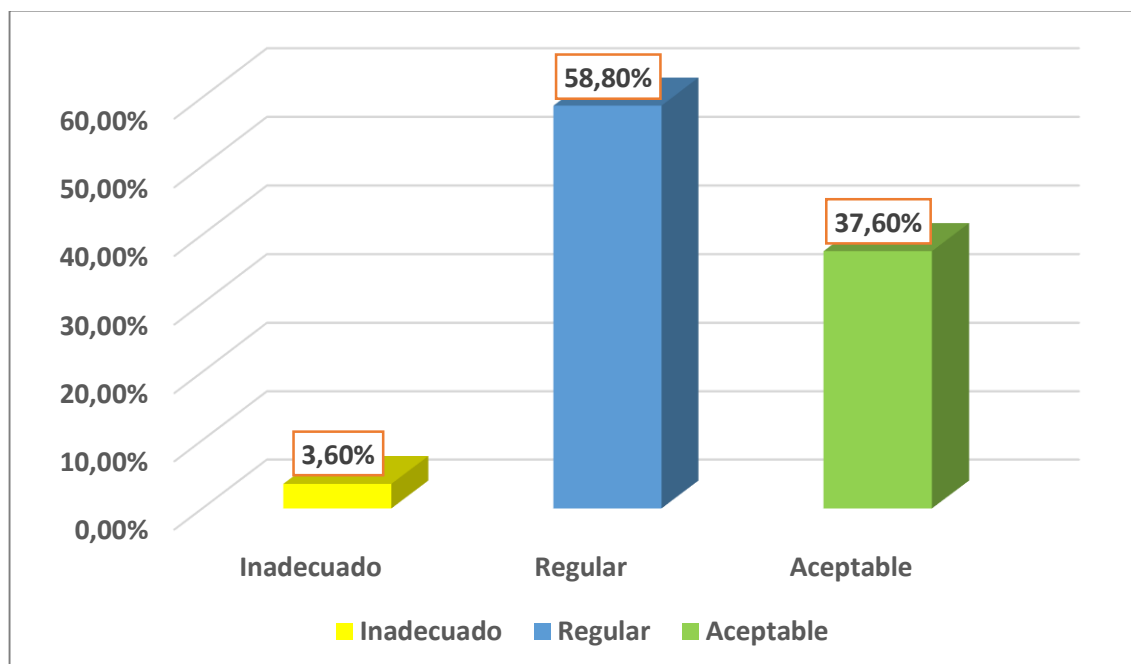


Figura 03. Diagrama de Barras del Clima institucional en la dimensión trabajo en grupo del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Análisis

En la tabla y el gráfico correspondientes se observa que el 58.8 % que representa 164 evaluados como resultado regular, 37.6 % que representa 105 evaluados como resultado aceptable y un 3.6 % que representa 10 evaluados como resultado inadecuado; y al observar la frecuencia tanto en indicador aceptable y regular suman un 96.4 % tienen un clima institucional adecuado en referencia a la dimensión de trabajo en grupo.

Tabla 04. Clima institucional del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Clima institucional	fi	%
Inadecuado	1	0,4%
Regular	157	56,3%
Aceptable	121	43,4%
Total	279	100,0%

Fuente: Instrumento de investigación.

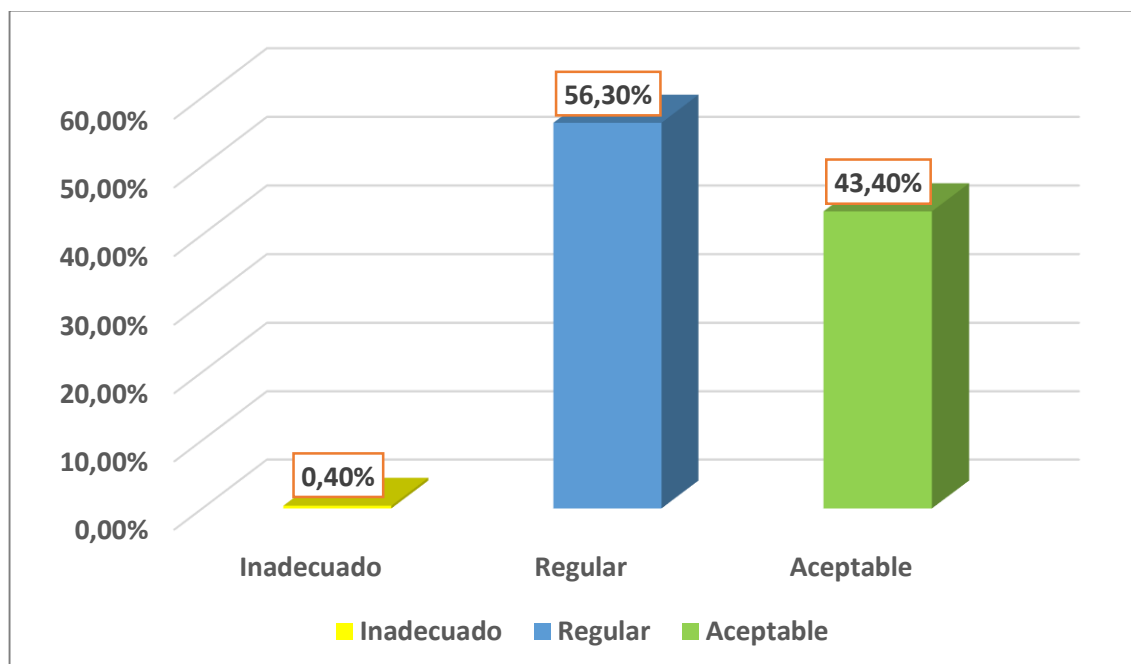


Figura 04. Diagrama de Barras del Clima institucional del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Análisis

En la tabla y el gráfico correspondientes se observa que el 56.3 % que representa 157 evaluados como resultado regular, 43.4 % que representa 121 evaluados como resultado aceptable y un 0.4 % que representa 1 evaluados como resultado inadecuado; podemos decir que el clima institucional en la institución es regular en términos generales.

4.1.2. Presentación de resultados de la variable Clima institucional.

Tabla 05. Gestión Educativa en la dimensión gestión pedagógica del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Dimensión gestión pedagógica	fi	%
Inadecuado	9	3,2%
Regular	181	64,9%
Aceptable	89	31,9%
Total	279	100,0%

Fuente: Instrumento de investigación.

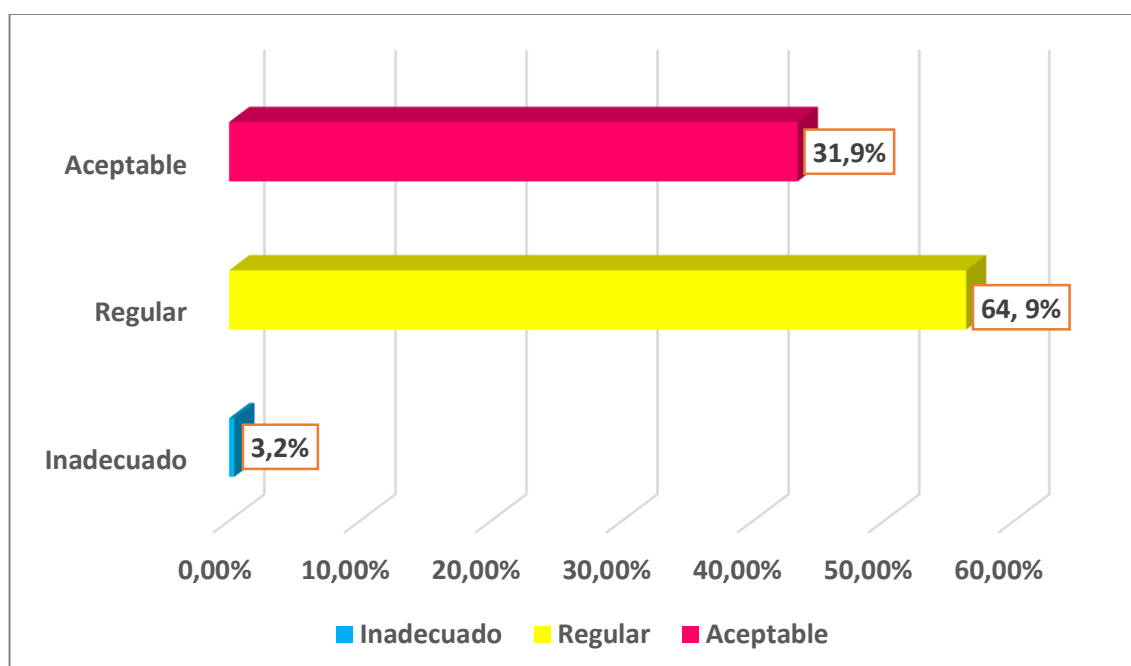


Figura 05. Diagrama de Barras de la Gestión Educativa en la dimensión gestión pedagógica del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Análisis

En la tabla y el gráfico correspondientes se observa que el 64.9 % que representa 181 evaluados como resultado regular, 31,9 % que representa 89 evaluados como resultado regular y un 3.2 % que representa 9 evaluados como resultado inadecuado; y al observar la frecuencia tanto en indicador aceptable y regular, existe un alto porcentaje que nos indica que la gestión educativa en la dimensión gestión pedagógica es regular.

Tabla 06. Gestión Educativa en la dimensión gestión administrativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Dimensión gestión administrativa	fi	%
Inadecuado	21	7,5%
Regular	198	71,0%
Aceptable	60	21,5%
Total	279	100,0%

Fuente: Instrumento de investigación.

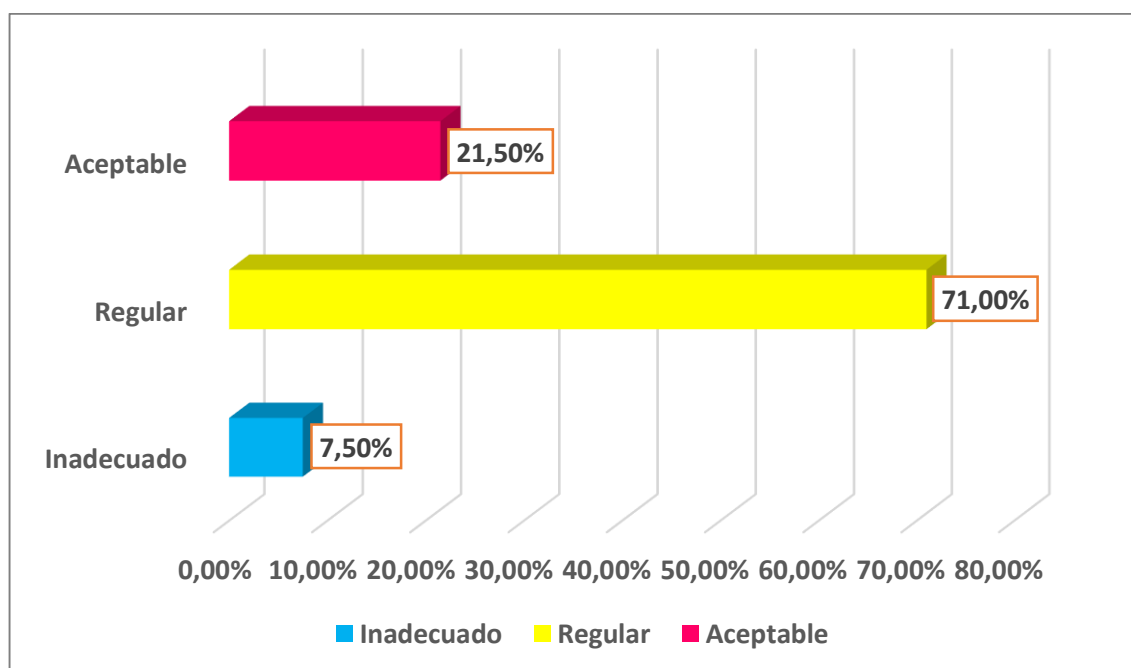


Figura 06. Diagrama de Barras de la Gestión Educativa en la dimensión gestión administrativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Análisis

En la tabla y el gráfico correspondientes se observa que el 71.0 % que representa 198 evaluados como resultado regular, 21.5 % que representa 60 evaluados como resultado aceptable y un 7.5 % que representa 9 evaluados como resultado inadecuado; y al observar la frecuencia tanto en indicador aceptable y regular, existe un alto porcentaje que nos indica que la gestión educativa en la dimensión gestión administrativa es regular.

Tabla 07. Gestión Educativa en la dimensión gestión comunitaria del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Dimensión gestión comunitaria	fi	%
Inadecuado	106	38,0%
Regular	136	48,7%
Aceptable	37	13,3%
Total	279	100,0%

Fuente: Instrumento de investigación.

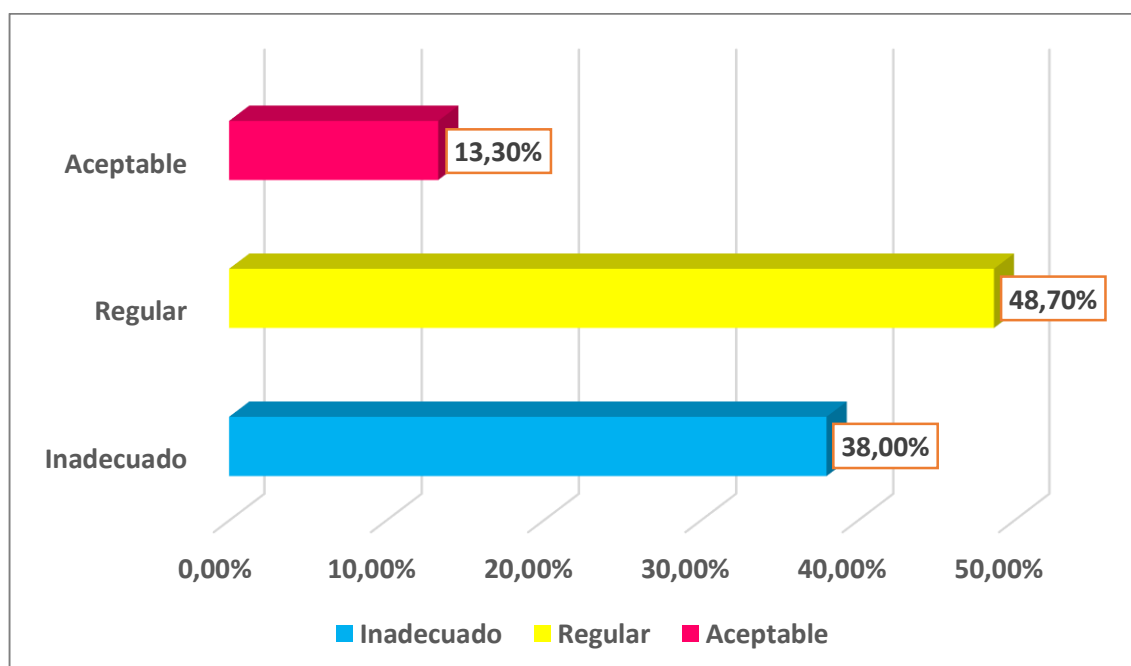


Figura 07. Diagrama de Barras de la Gestión Educativa en la dimensión gestión comunitaria del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Análisis

En la tabla y el gráfico correspondientes se observa que el 48.7 % que representa 136 evaluados como resultado regular, 38.0 % que representa 106 evaluados como resultado inadecuado y un 13.3 % que representa 37 evaluados como resultado aceptable; y al observar la frecuencia en indicador regular, existe un alto porcentaje que nos indica que la gestión educativa en la dimensión gestión comunitaria es regular.

Tabla 08. Gestión Educativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Gestión Educativa	Fi	%
Inadecuado	6	2,2%
Regular	223	79,9%
Aceptable	50	17,9%
Total	279	100,0%

Fuente: Instrumento de investigación.

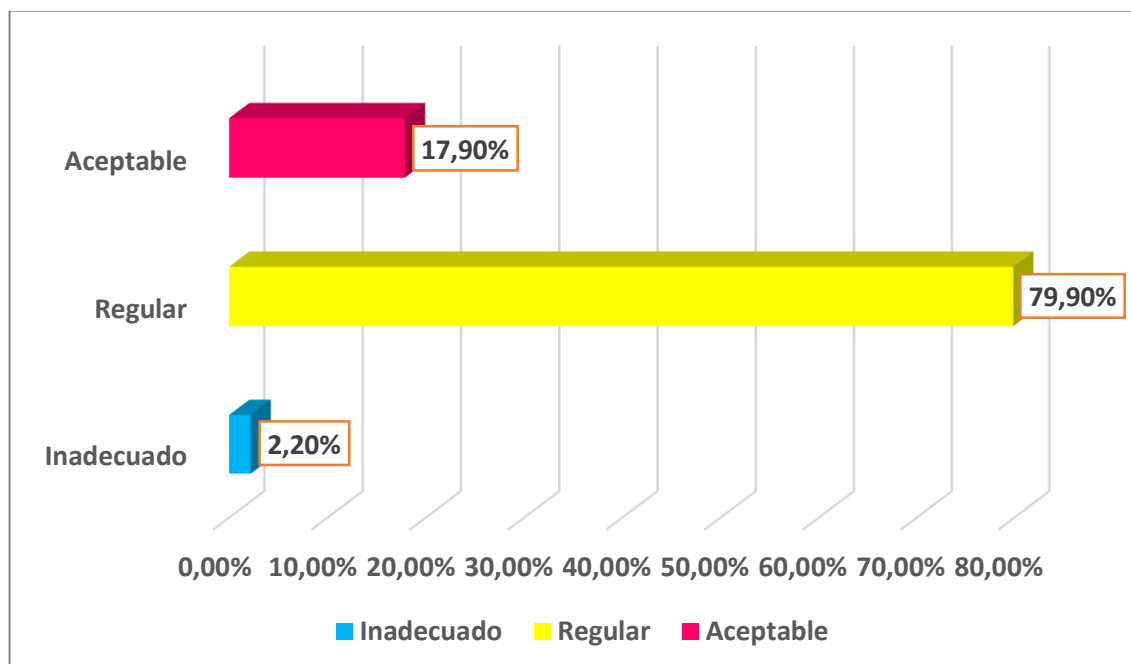


Figura 08. Diagrama de Barras de la Gestión Educativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Análisis

En la tabla y el gráfico correspondientes se observa que el 79.9 % que representa 223 evaluados como resultado regular, 17.9 % que representa 50 evaluados como resultado aceptable y un 2,2 % que representa 6 evaluados como resultado inadecuado; y al observar la frecuencia en indicador regular, existe un alto porcentaje que nos indica que la gestión educativa es regular.

4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

- a) **Hipótesis específica 1:** El clima institucional se relaciona significativamente con la gestión pedagógica del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Prueba de hipótesis:

1. Nivel de significancia.

$$\text{Alfa} = 5\% = 0,05$$

2. Realizamos la prueba de normalidad

Se debe corroborar que la **variable aleatoria** en **ambos grupos** se distribuye normalmente. Para ello se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, porque el tamaño de la muestra es > 50 sujetos. El criterio para determinar si la Variable aleatoria se distribuye normalmente es:

- a. **P-valor** $\Rightarrow \alpha$ Aceptar la H_0 = los datos provienen de una distribución normal.
- b. **P-valor** $< \alpha$ Aceptar la H_1 = los datos **NO** provienen de una distribución normal.

Tabla 09. Pruebas de normalidad de la hipótesis específica 1.

Variable de estudio	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,113	279	,000	,941	279	,000
Gestión pedagógica	,105	279	,000	,981	279	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Instrumento de investigación.

Se utiliza y se compara el nivel de significación (Sig.) de la tabla anterior en ambos grupos

P-Valor (clima institucional) = 0.000 < $\alpha = 0.050$

P-Valor (gestión pedagógica) = 0.000 < $\alpha = 0.050$

Interpretación:

Como P-valor (0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.050$) en ambas variables, se acepta la Hipótesis estadística alternativa (H_1) en la que nos dice: si **P-valor** < α , aceptamos la H_1 , en tal sentido, **las dos variables no se comportan normalmente.**

3. Elección de la prueba estadística

Como los datos no tienen una distribución normal, se utilizará una prueba de correlación no paramétrica, en este caso será la correlación de Spearman.

4. Estimación del P-valor

Con ayuda del SPSS, se halla la correlación de Spearman

Tabla 1: Correlaciones no paramétricas de la hipótesis específica 1.

Rho de Spearman		Clima institucional	Gestión pedagógica
Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,595
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	279	279
Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,595	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	279	279

Fuente: Instrumento de investigación.

5. Formulación de la hipótesis estadística.

H₀: No existe correlación entre las calificaciones de clima institucional y la gestión pedagógica del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

H1: Existe correlación entre las calificaciones de clima institucional y la gestión pedagógica del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

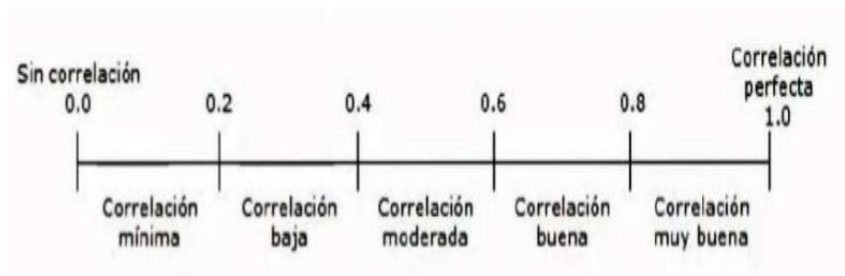
Decisión estadística:

Criterios de decidir

- ✓ Si la probabilidad obtenida P-valor $\leq \alpha$, se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo que se acepta la hipótesis alternativa (H_1)
- ✓ Si la probabilidad obtenida P-valor $> \alpha$, se rechaza la hipótesis alternativa (H_1), por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0)

Valor de Rdo. de Spearman calculado = 0.595

P-Valor = 0.000 < $\alpha = 0.050$



Interpretación: como P-valor (0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.050$) se rechaza la Hipótesis estadística nula (H_0), por lo que se acepta la Hipótesis estadística alternativa (H_1) en la que nos dice que existe correlación entre las calificaciones de clima institucional y gestión pedagógica. Y como el valor de

Rdo. Spearman oscila entre 0 y 1 y el valor de Rdo de Spearman es 0.595, se puede concluir que tiene una correlación moderada, en ese sentido se acepta la hipótesis específica 1.

b) Hipótesis específica 2: El clima institucional se relaciona positivamente con la gestión administrativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Prueba de hipótesis:

1. Nivel de significancia.

Alfa = 5% = 0,05

2. Realizamos la prueba de normalidad

Se debe corroborar que la **variable aleatoria** en **ambos grupos** se distribuye normalmente. Para ello se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, porque el tamaño de la muestra es > 50 sujetos. El criterio para determinar si la Variable aleatoria se distribuye normalmente es:

c. P-valor $\Rightarrow \alpha$ Aceptar la H_0 = los datos provienen de una distribución normal.

d. P-valor $< \alpha$ Aceptar la H_1 = los datos **NO** provienen de una distribución normal.

Tabla 2: Pruebas de normalidad de la hipótesis específica 2.

Variable de estudio	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,113	279	,000	,941	279	,000
Gestión administrativa	,098	279	,000	,971	279	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Instrumento de investigación.

Se utiliza y se compara el nivel de significación (Sig.) de la tabla anterior en ambos grupos

P-Valor (clima institucional) = 0.000 < $\alpha = 0.050$

P-Valor (gestión administrativa) = 0.000 < $\alpha = 0.050$

Interpretación:

Como P-valor (0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.050$) en ambas variables, se acepta la Hipótesis estadística alternativa (H_1) en la que nos dice: si **P-valor < α** , aceptamos la H_1 , en tal sentido, **las dos variables no se comportan normalmente.**

3. Elección de la prueba estadística

Como los datos no tienen una distribución normal, se utilizará una prueba de correlación no paramétrica, en este caso será la correlación de Spearman.

4. Estimación del P-valor

Con ayuda del SPSS, se halla la correlación de Spearman

Tabla 3: Correlaciones no paramétricas de la hipótesis específica 2.

Correlaciones		Clima institucional	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Clima institucional	1,000	,881
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	279	279
	Gestión administrativa	,881	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	279	279

Fuente: Instrumento de investigación.

5. Formulación de la hipótesis estadística.

H₀: No existe correlación entre las calificaciones de clima institucional y la gestión administrativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

H₁: Existe correlación entre las calificaciones de clima institucional y la gestión administrativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Decisión estadística:

Criterios de decidir

- ✓ Si la probabilidad obtenida P-valor $\leq \alpha$, se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo que se acepta la hipótesis alternativa (H_1)
- ✓ Si la probabilidad obtenida P-valor $> \alpha$, se rechaza la hipótesis alternativa (H_1), por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0)

Valor de Rdo. de Spearman calculado = 0881

P-Valor = 0.000 < α = 0.050



Interpretación: como P-valor (0.00) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.050$) se rechaza la Hipótesis estadística nula (H_0), por lo que se acepta la Hipótesis estadística alternativa (H_1) en la que nos dice que existe correlación entre las calificaciones de clima institucional y gestión administrativa. Y como el valor de Rdo. Spearman oscila entre 0 y 1 y el valor de Rdo. de Spearman es 0,881 se puede concluir que tiene una correlación muy buena, en ese sentido se acepta la hipótesis específica 2.

c) Hipótesis específica 3: El clima institucional se relaciona positivamente con la gestión comunitaria del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Prueba de hipótesis:

1. Nivel de significancia.

Alfa = 5% = 0,05

2. Realizamos la prueba de normalidad

Se debe corroborar que la **variable aleatoria** en **ambos grupos** se distribuye normalmente. Para ello se utilizó la

prueba de Kolmogorov-Smirnov, porque el tamaño de la muestra es > 50 sujetos. El criterio para determinar si la Variable aleatoria se distribuye normalmente es:

- e. **P-valor** $\Rightarrow \alpha$ Aceptar la H_0 = los datos provienen de una distribución normal.
- f. **P-valor** $< \alpha$ Aceptar la H_1 = los datos **NO** provienen de una distribución normal.

Tabla 4: Pruebas de normalidad de la hipótesis específica 3.

Variable de estudio	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,113	279	,000	,941	279	,000
Gestión comunitaria	,155	279	,000	,929	279	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Instrumento de investigación.

Se utiliza y se compara el nivel de significación (Sig.) de la tabla anterior en ambos grupos

P-Valor (clima institucional) = 0.000 < $\alpha = 0.050$

P-Valor (gestión comunitaria) = 0.000 < $\alpha = 0.050$

Interpretación:

Como P-valor (0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.050$) en ambas variables, se acepta la Hipótesis estadística

alternativa (H_1) en la que nos dice: si **P-valor** $< \alpha$, aceptamos la H_1 , en tal sentido, **las dos variables no se comportan normalmente.**

3. Elección de la prueba estadística

Como los datos no tienen una distribución normal, se utilizará una prueba de correlación no paramétrica, en este caso será la correlación de Spearman.

4. Estimación del P-valor

Con ayuda del SPSS, se halla la correlación de Spearman

Tabla 5: Correlaciones no paramétricas de la hipótesis específica 3.

Correlaciones		Clima institucional	Gestión comunitaria	
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,726
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	279	279
	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	,726	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	279	279

Fuente: Instrumento de investigación.

5. Formulación de la hipótesis estadística.

H₀: No existe correlación entre las calificaciones de clima institucional y la gestión administrativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

H₁: Existe correlación entre las calificaciones de clima institucional y la gestión administrativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Decisión estadística:

Criterios de decidir

- ✓ Si la probabilidad obtenida P-valor $\leq \alpha$, se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo que se acepta la hipótesis alternativa (H_1)
- ✓ Si la probabilidad obtenida P-valor $> \alpha$, se rechaza la hipótesis alternativa (H_1), por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0)

Valor de Rdo. de Spearman calculado = 0.726**P-Valor = 0.000 < $\alpha = 0.050$** 

Interpretación: como P-valor (0.00) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.050$) se rechaza la Hipótesis estadística nula (H_0), por lo que se acepta la Hipótesis estadística alternativa (H_1) en la que nos dice que existe correlación entre las calificaciones de clima institucional y gestión administrativa. Y como el valor de Rdo. Spearman oscila entre 0 y 1 y el valor de Rdo. de Spearman es 0,726 se puede concluir que tiene una correlación buena, en ese sentido se acepta la hipostesis especifica 3.

d) Hipótesis general: El clima institucional se relaciona favorablemente con la gestión educativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Prueba de hipótesis:

6. Nivel de significancia.

Alfa = 5% = 0,05

7. Realizamos la prueba de normalidad

Se debe corroborar que la **variable aleatoria** en **ambos grupos** se distribuye normalmente. Para ello se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, porque el tamaño de la muestra es > 50 sujetos. El criterio para determinar si la Variable aleatoria se distribuye normalmente es:

g. P-valor \Rightarrow α Aceptar la H_0 = los datos provienen de una distribución normal.

h. P-valor $<$ α Aceptar la H_1 = los datos **NO** provienen de una distribución normal.

Tabla 6: Pruebas de normalidad de la hipótesis general.

Variables de estudio	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA INSTITUCIONAL	,113	279	,000	,941	279	,000
Gestión Educativa	,094	279	,000	,968	279	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Instrumento de investigación.

Se utiliza y se compara el nivel de significación (Sig.) de la tabla anterior en ambos grupos

P-Valor (clima institucional) = 0.000 < $\alpha = 0.050$

P-Valor (gestión educativa) = 0.000 < $\alpha = 0.050$

Interpretación:

Como P-valor (0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.050$) en ambas variables, se acepta la Hipótesis estadística alternativa (H_1) en la que nos dice: si **P-valor** < α , aceptamos la H_1 , en tal sentido, **las dos variables no se comportan normalmente.**

8. Elección de la prueba estadística

Como los datos no tienen una distribución normal, se utilizará una prueba de correlación no paramétrica, en este caso será la correlación de Spearman.

9. Estimación del P-valor

Con ayuda del SPSS, se halla la correlación de Spearman

Tabla 7: Correlaciones no paramétricas de la hipótesis general.

Correlaciones		Clima institucional	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Clima institucional	1,000	,813
		Sig. (bilateral)	,000
		N	279
	Gestión Educativa	,813	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	279	279

Fuente: Instrumento de investigación.

10. Formulación de la hipótesis estadística.

H₀: No existe correlación entre las calificaciones de clima institucional y la gestión educativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

H₁: Existe correlación entre las calificaciones de clima institucional y la gestión educativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

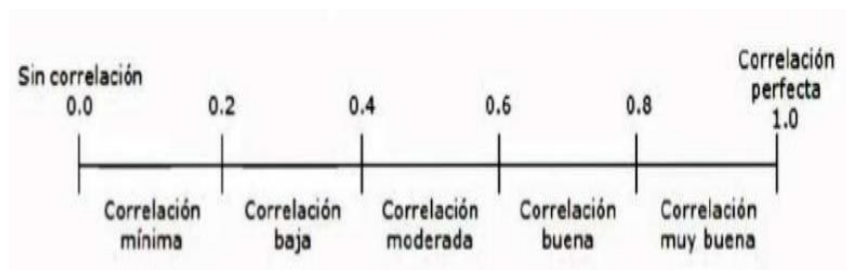
Decisión estadística:

Criterios de decidir

- ✓ Si la probabilidad obtenida P-valor $\leq \alpha$, se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo que se acepta la hipótesis alternativa (H_1)
- ✓ Si la probabilidad obtenida P-valor $> \alpha$, se rechaza la hipótesis alternativa (H_1), por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0)

Valor de Rdo. de Spearman calculado = 0.813

P-Valor = 0.000 < $\alpha = 0.050$



Interpretación: como P-valor (0.00) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.050$) se rechaza la Hipótesis estadística nula (H_0), por lo que se acepta la Hipótesis estadística alternativa (H_1) en la que nos dice que existe correlación entre

las calificaciones de clima institucional y gestión administrativa. Y como el valor de Rdo. Spearman oscila entre 0 y 1 y el valor de Rdo. de Spearman es 0,813 se puede concluir que tiene una correlación muy buena, en ese sentido se acepta la hipótesis general.

4.3. Discusión de resultados

El presente estudio ha permitido conocer la relación existente entre el clima institucional y la gestión educativa en el Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo – Ambo, en el periodo 2017.

Ante ello, se ha demostrado la existencia de la relación entre el Clima Institucional con la gestión pedagógica (Rho 0,595 p valor 0,000), con la gestión administrativa (Rho 0,881 p valor 0,000), y con la gestión comunitaria (Rho 0,726 p valor 0,000). En conclusión, se aceptó la hipótesis general de investigación: El clima institucional se relaciona favorablemente con la gestión educativa (Rho 0,813 p valor 0,000) del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.

Sagredo Lillo & Castelló Tarrida, (2019), concluye que en la percepción de docentes que se desempeñan en el nivel educativo estudiado existe una correlación positiva y significativa entre la gestión directiva, la motivación docente y el compromiso. También, se encontró una correlación positiva y significativa entre motivación y compromiso docente.

Calvo Estrada, (2016), Concluye que es posible mejorar y profundizar los conocimientos que los docentes tienen sobre los factores que inciden en un adecuado clima organizacional, sobre las prácticas y actitudes que debe desarrollar cada integrante para favorecer un positivo ambiente en el trabajo, y sobre la importancia de generar unas buenas relaciones interpersonales, basadas en la comunicación, en la motivación y en la integración, para

experimentar una mayor satisfacción en el trabajo, y así poner más empeño en cada una de las actividades y funciones que se deben realizar para cumplir con las metas y objetivos de la institución.

Tutivén Ortega, (2018), indica que con el establecimiento y diseño de compromisos que aporten significativamente en las relaciones interpersonales, y que sirvan de guía para que desde la gestión administrativa se dé un ambiente escolar que reúna las condiciones necesarias en asuntos cotidianos, como la mediación, resolución de conflictos y delegación de tareas sean en armonía y desarrollando con calidad el proceso educativo y así contribuir a la convivencia interna del plantel.

A Gómez, (2013) en su investigación le permitió identificar que existen aspectos relevantes relacionados al estilo de gestión escolar que condicionan el clima en la institución; entre ellos se encuentran la organización, claridad de normas y funciones, liderazgo, delegación de tareas, la conducción de equipos de trabajo y los procesos comunicativos. Asimismo, las relaciones entre el equipo de conducción, docentes, padres y alumnos son elementos clave del clima institucional. Muestra algunas congruencias y discontinuidades entre directivos y docentes, respecto a sus percepciones sobre la incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional.

Siguiendo por esa línea Marcelo Vásquez, (2020) concluyo que la existencia de una buena gestión educativa está relacionada con un buen clima institucional y viceversa.

Viza Astulli, (2017) manifiesta que existe relación entre el Clima Institucional y la Gestión Académica en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, así lo demuestra la prueba de correlación de hipótesis de Pearson, cuyo resultado de coeficiente de correlación $r=0,552$ lo que expresa que existe una relación positiva considerable.

Juli Huacho, (2016) concluye que el nivel de Gestión Institucional está relacionado directa y significativamente con el nivel del Clima Institucional de las Instituciones educativas de Mollendo – 2015.

Jaramillo Falcon, (2019) Manifiesta que con el estudio que realizó 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, Cayrán – 2019.

Cecilio Esteban et al., (2015) en su investigación concluye que existe relación positiva entre el Clima Organizacional y la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas de nivel secundario de la ciudad de Huánuco, pues así lo demuestra la prueba de correlación de hipótesis de r Pearson, fundamentado en el valor de correlación $r^2=0.861$. Este valor nos permite calcular el coeficiente de determinación $r^2=0.7413$, lo que nos sirve para afirmar que el clima organizacional explica la gestión educativa un 74.13% en las Instituciones Educativas de Nivel Secundario de la ciudad de Huánuco.

4.4. Aporte de la investigación

Los resultados de la investigación están orientados desde la perspectiva del personal de Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo – Ambo, en el periodo 2017; dándose a conocer la relación existente el Clima Institucional con la gestión pedagógica (Rho 0,595 p valor 0,000), con la gestión administrativa (Rho 0,881 p valor 0,000), y con la gestión comunitaria (Rho 0,726 p valor 0,000). Esto va a permitir a las autoridades correspondientes tomar medidas e implementar estrategias que fortalezcan al Clima Institucional para obtener una buena gestión educativa.

CONCLUSIONES

1. Los resultados de la investigación han permitido conocer la correlación que existe entre las calificaciones de clima institucional y gestión administrativa; con un valor de Rdo. de Spearman de 0,813 y p valor 0,00; concluyendo que existe que tiene una correlación muy buena.
2. Consta la correlación significativa entre el clima institucional con la gestión pedagógica del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017; con un valor de Rdo. de Spearman de 0,595 y p valor 0,00; concluyendo que existe que tiene una correlación moderada.
3. Se precisa la Existencia de correlación significativa entre el clima institucional con la gestión administrativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017; con un valor de Rdo. de Spearman de 0,881 y p valor 0,00; concluyendo que existe que tiene una correlación muy buena.
4. Se identificó la correlación significativa entre el clima institucional con la gestión comunitaria del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017; con un valor de Rdo. de Spearman de 0,726 y p valor 0,00; concluyendo que existe que tiene una correlación buena.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

Al Director de la Institución

- Fortalecer el clima institucional entre docentes, personal administrativo y docentes para lograr una eficiente gestión educativa.
- Continuar con las capacitaciones respecto a gestión educativa para fortalecer la debilidad del docente y contribuir a la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.
- Solicitar y gestionar presupuesto a la UGEL de Ambo para aumentar los talleres prácticos sobre clima institucional y sus dimensiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **AMARATE, A. M. (2000).** *Gestión Directiva. Módulos 1 a 4.* Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
2. **ARANA, María Elena (2001).** *Principios y procesos de la gestión educativa.* Editorial san marcos. Lima.
3. **BERROCAL, S. (2007).** *Medición del clima institucional:* Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima.
4. **BRIS, M. M. (1999).** *Planificación y práctica educativa (Infantil, Primaria y Secundaria).* Madrid: Escuela Española.
5. **CASASSUS, Juan. (1999).** *Marcos conceptuales de la gestión educativa.* Santiago de Chile.
6. **DEMING, W. Edwards (1995).** *La nueva economía.* Editorial Díaz de Santos. Boston.
7. **DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA (2010)** Edición S.R.L.
8. **HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto (2010)** *Metodología de la investigación,* quinta edición.
9. **JORDAN, H. (1996).** *Control de gestión.* México.
10. **LA SERNA ESTRADA, Julio César (2002).** *Evaluando la gestión educativa*
11. **LEPELEY, María Teresa (2001).** *Gestión y calidad en educación. Un modelo de evaluación.* Editorial Mcgraw-hill, Chile.
12. **LITWIN, S. & STINGER, G. (1998).** *Clima y comportamiento organizacional.* México: Fondo de Cultura Económica.

13. **MARROQUÍN, M. & VILLA, A. (1995)** *La comunicación interpersonal*, 2ª ed. Bilbao, Colombia.
14. **MASLOWW A. H. (1991)**. *Motivación y personalidad*. Editorial: Díaz Santos. España.
15. **MÉNDEZ, C. (2006)**. *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá.
16. **PULIDO, C. (2003)**. *Clima organizacional*. Editorial Athamor, Lima.
17. **REAL ACADEMIA ESPANOLA (2010)** *Manual de Ortografía*. Ediciones: Espasa.
18. **REPRESENTACIÓN DE LA UNESCO (2011)** *Manual de gestión para directores de instituciones Educativas*, primera edición. Perú.
19. **SANCHEZ CARLESSI, H. (1992)** *Metodología y diseños en la Investigación Científica*, Lima.
20. **VALDERRAMA MENDOZA, Santiago (2002)** *Pasos para elaborar Proyectos y Tesis de Investigación Científica*. Editorial San Marcos. Lima.
21. **TORO, F. (1992)**. *Clima organizacional y expectativas en la perspectiva del cambio organizacional*. Revista Interamericana de Psicología ocupacional.
22. **TORRES BARDALES, C. (1992)** *Metodología de la investigación científica, orientaciones básicas*. Editorial San Marcos, Lima.
23. **VYGOTSKY, Lev. S. (1995)**. *Pensamiento y lenguaje*. Ediciones Fausto, traducidas por María Margarita Rotger.

Web:

24. **CALVO ESTRADA, S. A. (2016).** *Estrategia de Gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y Administrativos, del Colegio Instituto Ciudad Berna.* Universidad Libre, 114.
[https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8627/ESTRATEGIA DE GESTION EDUCATIVA.pdfsequence=1](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8627/ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA.pdfsequence=1).
25. **CECILIO ESTEBAN, A., REYES PALOMINO, M. A., & VARILLAS SANTAMARÍA, K. V. (2015).** *El clima organizacional y su relación con la gestión educativa de las instituciones educativas de nivel secundario de la Ciudad de Huánuco-2015* [Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. In Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/461>.
26. **FUENTES PEREZ, Patricio (1986).** *Hacia un concepto de planificación de la educación.* Anales de pedagogía, pág. 89 – 102.
 Recuperado de <http://revistas.um.es/analespedagogia/article/download/288241/209421>.
27. **GÓMEZ, V. G. (2013).** *“Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional. Un estudio de casos”.* In Universidad Abierta Interamericana. Universidad Abierta Interamericana.
28. **JARAMILLO FALCON, N. (2019).** *Gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019.* In Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5642>.
29. **JULI HUACHO, A. Z. (2016).** *Gestión Institucional y su relación con el clima Institucional de las Instituciones Educativas del Distrito de*

- Mollendo – 2015*. [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado.]. In Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado. Repositorio Institucional Digital – UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1306>.
30. **MARCELO VÁSQUEZ, E. B. (2020)**. *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. Pública Apóstol Santiago del distrito de Cabana – 2020* [Universidad César Vallejo]. In Repositorio Institucional - UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49045>.
31. **SAGREDO LILLO, E., & CASTELLÓ TARRIDA, A. (2019)**. Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile [Universidad de Costa Rica]. In Universidad de Costa Rica (Vol. 19, Issue 2). <https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>.
32. **TUTIVÉN ORTEGA, S. M. (2018)**. *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio “31 de octubre” del cantón Samborondón, provincia del Guayas* [Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. In Universidad Andina Simón Bolívar. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6376>.
33. **UNIVERSIDAD TECVIRTUAL DEL SISTEMA TECNOLÓGICO DE MONTERREY**. El ciclo PHVA: planear, hacer, verificar y actuar. pág. 15. Recuperado de ftp://sata.ruv.itesm.mx/portalesTE/Portales/Proyectos/2631_BienvenidaCyP/QP161.pdf.
34. **VIZA ASTULLI, J. J. (2017)**. *Clima institucional y gestión académica en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2016*

[Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. In Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4658>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión educativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo - 2017?	OBJETIVO GENERAL: Conocer la relación existente entre el clima institucional y la gestión educativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo – Ambo, 2017.	HIPÓTESIS GENERAL: El clima institucional se relaciona favorablemente con la gestión educativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.	VARIABLE 1: Clima institucional El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Buena comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento. Según Alves (2000).	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ser empático ➤ Buena comunicación ➤ Práctica de buenos valores 	Tipo de Investigación Es una investigación Básica.
				Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Satisfacción laboral, emocional y educativa. ➤ Estímulos a través de premios. 	
PROBLEMA ESPECÍFICO: a) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo - 2017? b) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión administrativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo - 2017?	OBJETIVO ESPECÍFICO: a) Precisar la relación existente entre el clima institucional y la gestión pedagógica del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017. b) Identificar la relación que existe entre el clima institucional y la gestión administrativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017. C) Determinar la relación existe entre en clima institucional y la	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS: a) El clima institucional se relaciona significativamente con la gestión pedagógica del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017. b) El clima institucional se relaciona positivamente con la gestión administrativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo – 2017.	VARIABLE 2: Gestión educativa Cae por su propio peso el decir que la gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. Pero no es una disciplina teórica, muy por el contrario, es una	Trabajo en grupo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Madurez para superar los conflictos de manera asertiva. ➤ Cooperación entre los miembros de la institución. 	Instrumento: La presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta y
				Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estilo de liderazgo ➤ Estilo de gestión ➤ Involucrarse en el aprendizaje de los alumnos. 	

<p>c) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión comunitaria del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo- 2017?</p>	<p>gestión comunitaria del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo- 2017.</p>	<p>c) El clima institucional se relaciona favorablemente con la gestión comunitaria del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo-2017.</p>	<p>disciplina aplicada en la cotidianidad de su práctica. En la actualidad, esta práctica está muy influenciada por el discurso de la política educativa. Por lo tanto, la gestión educativa es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica. (Casassus, 2000)</p>	<p>Gestión Administrativa</p> <p>Gestión comunitaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ambiente agradable ➤ Capacidad de persuasión. ➤ Estrategias innovadoras. ➤ Toma de decisiones. ➤ Relaciones de la escuela con el entorno. ➤ Redes de apoyo. 	<p>como instrumento el cuestionario, con el fin de diagnosticar y medir las dos variables (clima institucional y gestión educativa). Teniendo la escala de valoración de la siguiente manera: Totalmente de acuerdo = 3 De acuerdo = 2 En desacuerdo = 1 Totalmente en desacuerdo= 0</p> <p>Para su aplicación y cumplimiento fue evaluada a través de juicios de expertos, y para su validez se tuvo en cuenta la validez del contenido, de criterio y de constructo.</p> <p>Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • De recopilación de datos: Fichaje (f. bibliográficas, f. hemerográficas, f. de investigación, f. para sitios web). • Ergonomía: cuestionario para diagnosticar y medir las dos variables (clima institucional y gestión educativa). • De procesamiento: Para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos se usará la estadística descriptiva para establecer la relación existente entre las dos variables de estudio: (1: Clima Institucional y 2: Gestión Educativa. Se establecerán tablas de frecuencias y gráficos, los mismos que serán analizados e interpretados.
---	---	---	--	--	--	---

Anexo 02: Consentimiento informado

ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL CENTRO EDUCATIVO BÁSICA ALTERNATIVA JUAN JOSÉ CRESPO Y CASTILLO, AMBO- 2017.

OBJETIVO DEL ESTUDIO: Conocer la relación existente entre el clima institucional y la gestión educativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo – Ambo, 2017.

PROCEDIMIENTO: Si usted decide participar del estudio de investigación, solo responderá preguntas de dos cuestionarios.

RIESGOS: No se expondrá a ningún riesgo físico ni emocional durante el desarrollo.

BENEFICIOS: El participar en el estudio le beneficiará en reforzar sus conocimientos sobre Clima institucional y gestión educativa.

COSTOS E INCENTIVOS: Usted no deberá pagar nada por participar del estudio, de la misma manera tampoco recibirá ningún incentivo económico.

CONFIDENCIALIDAD: Con el fin de proteger su privacidad, la información y datos obtenidos serán codificados. De similar manera, su nombre no figurará en ninguna parte de esta investigación. Los datos se usarán únicamente para los fines establecidos.

CONSENTIMIENTO / PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA: Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento sin que me afecte de ninguna manera.

Firma del participante o responsable legal

Firma del investigador responsable:

Huánuco, 2107

Anexo 03: Instrumentos



**UNIVERSIDAD NACIONAL
HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO**



**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL CEBA:
JUAN JOSÉ CRESPO Y CASTILLO**

Estimado estudiante(a), este cuestionario es parte de un proyecto de investigación, tiene por finalidad conocer su opinión acerca del clima de su institución. Gracias por su colaboración.

Indicaciones: Marque con una (x) en una sola alternativa.

Valoración:

Totalmente de acuerdo = 3

De acuerdo = 2

En desacuerdo = 1

Totalmente en desacuerdo= 0

SEXO

M()

F()

Lea con mucha atención

Dimensiones	Ítems	valoración			
		3	2	1	0
Relaciones interpersonales	1. Cuando un colega suyo estuviese en problemas ¿usted lo ayudaría?				
	2. ¿Usted cree que es importante escuchar a los demás sin prejuicios?				
	3. ¿Ud. cree que la interacción social combate contra el bullying?				
	4. ¿Está de acuerdo que las reuniones amicales favorecen a una buena comunicación?				
	5. ¿Cree Ud. que en su institución hay una buena comunicación?				
	6. ¿Ud. está de acuerdo el respeto es la base fundamental para una relación interpersonal?				

	7. ¿En su centro educativo se practica la disciplina?				
	8. Sí Ud. estaría en un conflicto, ¿sería responsable de sus actos?				
Motivación	9. ¿Se siente satisfecho de ser partícipe de su centro educativo?				
	10. ¿Cree Ud. que está logrando sus metas estando en este centro educativo?				
	11. ¿Se siente apoyado por su director/colegas/alumno/personal administrativo?				
	12. ¿Lo hacen sentir importante?				
	13. ¿Está de acuerdo que le otorguen un incentivo por su participación en eventos académicos promovida por su institución?				
	14. ¿Usted cree que la directiva lo debería premiar a los estudiantes que no falten a clases?				
	15. ¿Usted está de acuerdo que el programa del gobierno, Beca 18 sea un estímulo por el alto rendimiento académico de los estudiantes?				
	Trabajo en grupo	16. ¿Usted cree que para solucionar un conflicto se requiere de una comunicación asertiva?			
17. ¿Frente a una problemática usted cree que puede llegar a dar soluciones?					
18. ¿Está de acuerdo que los representantes del COPAE y el CONEI contribuyen con el centro educativo?					
19. ¿Usted cree necesario su ayuda en las necesidades de su grupo?					
20. ¿Cree que la cooperación fue importante para la elaboración de la visión y misión de su centro educativo?					

Anexo 04: Validación de los Instrumentos por los expertos

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Dr. <i>Ciro Lazo Salcedo</i>
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir clima institucional
Autor del instrumento	Gisely Eboony Torres Nalvarte

II. ÍTEMS (CRITERIOS DE VALIDACIÓN: claridad, objetividad y pertinencia)

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
VARIABLE 1:	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE		OBSERVACIÓN
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
C L I M A	Relaciones interpersonales	➤ Ser empático	1	X		X		X		
			2	X		X		X		
		➤ Buena comunicación	3	X		X		X		
			4	X		X		X		
			5	X		X		X		
		➤ Práctica de buenos valores	6	X		X		X		
			7	X		X		X		
			8	X		X		X		
	Motivación	➤ Satisfacción laboral,	9	X		X		X		

I N S T I T U C I O N A L		emocional y educativa.	10	X		X		X		
			11	X		X		X		
			12	X		X		X		
		➤ Estímulos a través de premios.	13	X		X		X		
			14	X		X		X		
			15	X		X		X		
	Trabajo en equipo	➤ Madurez para superar los conflictos de manera asertiva.	16	X		X		X		
			17	X		X		X		
			18	X		X		X		
			19	X		X		X		
20			X		X		X			

III. JUICIO DE EXPERTO, RESPECTO AL CUESTIONARIO

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
LUGAR Y FECHA 31-08-2017	HÚANUCO	

.....

 FIRMA DEL EXPERTO

.....
 ciroangelsalcedo20150@hotmail.com.
 MAIL

Nombre del instrumento

Cuestionario para medir la gestión educativa

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
VARIABLE 2:	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE		OBSERVACIÓN
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
G E S T I Ó N E D U C A T I V A	Gestión pedagógica	➤ Estilo de liderazgo	1	X		X		X		
			2	X		X		X		
		➤ Estilo de gestión	3	X		X		X		
			4	X		X		X		
			5	X		X		X		
		➤ Involucrarse en el aprendizaje de los alumnos.	6	X		X		X		
			7	X		X		X		
			8	X		X		X		
			9	X		X		X		
			10	X		X		X		
	Gestión administrativa	➤ Ambiente agradable	11	X		X		X		
			12	X		X		X		
		➤ Capacidad de persuasión	13	X		X		X		
			➤ Estrategias innovadoras.	14	X		X		X	
		15		X		X		X		
		16	X		X		X			

		> Toma de decisiones.	17	X		X		X		
			18	X		X		X		
	Gestión comunitaria	> Relaciones de la escuela con el entorno.	19	X		X		X		
		> Redes de apoyo.	20	X		X		X		

JUICIO DE EXPERTO, RESPECTO AL CUESTIONARIO

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
LUGAR Y FECHA 31-08-2017	HÚANUCO	



 FIRMA DEL EXPERTO



 MAIL

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	<i>Chávez Albornoz, Jorge</i>
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir clima institucional
Autor del instrumento	Gisely Eboony Torres Nalvarte

II. ÍTEMS (CRITERIOS DE VALIDACIÓN: claridad, objetividad y pertinencia)

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN							
VARIABLE 1:	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE		OBSERVACIÓN	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		
C L I M A	Relaciones interpersonales	➤ Ser empático	1	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			2	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		➤ Buena comunicación	3	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			4	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			5	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		➤ Práctica de buenos valores	6	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			7	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			8	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Motivación	➤ Satisfacción laboral,	9	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			

I N S T I T U C I O N A L		emocional y educativa.	10							
			11	X		X		X		
			12	X		X		X		
		Estímulos a través de premios.	13	X		X		X		
			14	X		X		X		
			15	X		X		X		
		Trabajo en equipo	Madurez para superar los conflictos de manera asertiva.	16	X	X	X	X		
				17	X		X		X	
				18	X		X		X	
	19			X		X		X		
	20			X		X		X		

III. JUICIO DE EXPERTO, RESPECTO AL CUESTIONARIO

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
LUGAR Y FECHA <i>Cayhuayán 19-8-17</i>	HÚANUCO	


.....
FIRMA DEL EXPERTO

.....
MAIL

Nombre del instrumento

Cuestionario para medir la gestión educativa

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
VARIABLE 2:	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE		OBSERVACIÓN
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
G E S T I Ó N E D U C A T I V A	Gestión pedagógica	➤ Estilo de liderazgo	1	X		X			X	
			2							
		➤ Estilo de gestión	3	X		X			X	
			4							
			5							
		➤ Involucrarse en el aprendizaje de los alumnos.	6	X		X		X		
			7							
			8							
			9							
		Gestión administrativa	➤ Ambiente agradable	11	X		X		X	
	12									
	➤ Capacidad de persuasión		13	X		X		X		
			14	X		X		X		
	➤ Estrategias innovadoras.		15							
			16							

		> Toma de decisiones.	17	X	X	X			
			18						
	Gestión comunitaria	> Relaciones de la escuela con el entorno.	19	X	X	X			
		> Redes de apoyo.	20						

JUICIO DE EXPERTO, RESPECTO AL CUESTIONARIO

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
LUGAR Y FECHA <i>Payhuayna 19-8-17</i>	HÚANUCO	

Jorge D. D.

FIRMA DEL EXPERTO

.....

MAIL

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	GUERRA CARHUAPOMA, TERESA
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir clima institucional
Autor del instrumento	Gisely Eboony Torres Nalvarte

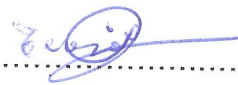
II. ÍTEMS (CRITERIOS DE VALIDACIÓN: claridad, objetividad y pertinencia)

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
VARIABLE 1:	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE		OBSERVACIÓN
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
C L I M A	Relaciones interpersonales	➤ Ser empático	1	✓		✓		✓		
			2	✓		✓		✓		
		➤ Buena comunicación	3	✓		✓		✓		
			4	✓		✓		✓		
			5	✓		✓		✓		
		➤ Práctica de buenos valores	6	✓		✓		✓		
			7	✓		✓		✓		
			8	✓		✓		✓		
	Motivación	➤ Satisfacción laboral,	9	✓		✓		✓		

I N S T I T U C I O N A L		emocional y educativa.	10	✓		✓		✓			
			11	✓		✓		✓			
			12	✓		✓		✓			
		Estímulos a través de premios.	13	✓		✓		✓			
			14	✓		✓		✓			
			15	✓		✓		✓			
		Trabajo en equipo	Madurez para superar los conflictos de manera asertiva.	16	✓		✓		✓		
				17	✓		✓		✓		
				18	✓		✓		✓		
				19	✓		✓		✓		
20	✓				✓		✓				

III. JUICIO DE EXPERTO, RESPECTO AL CUESTIONARIO

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
LUGAR Y FECHA	HÚANUCO	



FIRMA DEL EXPERTO



MAIL

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la gestión educativa
------------------------	--

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN							
VARIABLE 2:	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE		OBSERVACIÓN	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		
G E S T I Ó N E D U C A T I V A	Gestión pedagógica	➤ Estilo de liderazgo	1	✓		✓		✓			
			2	✓		✓		✓			
		➤ Estilo de gestión	3	✓		✓		✓			
			4	✓		✓		✓			
			5	✓		✓		✓			
		➤ Involucrarse en el aprendizaje de los alumnos.	6	✓		✓		✓			
			7	✓		✓		✓			
			8	✓		✓		✓			
			9	✓		✓		✓			
			10	✓		✓		✓			
	Gestión administrativa	➤ Ambiente agradable	11	✓		✓		✓			
			12	✓		✓		✓			
		➤ Capacidad de persuasión	13	✓		✓		✓			
		➤ Estrategias innovadoras.	14	✓		✓		✓			
			15	✓		✓		✓			
			16	✓		✓		✓			

		➤ Toma de decisiones.	17	✓		✓		✓	
			18	✓		✓		✓	
	Gestión comunitaria	➤ Relaciones de la escuela con el entorno.	19	✓		✓		✓	
		➤ Redes de apoyo.	20	✓		✓		✓	

JUICIO DE EXPERTO, RESPECTO AL CUESTIONARIO

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
LUGAR Y FECHA	HÚANUCO	



FIRMA DEL EXPERTO



MAIL

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	CONTRERAS CANTO OMAR HANS
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir clima institucional
Autor del instrumento	Gisely Eboony Torres Nalvarte

ii. ÍTEMS (CRITERIOS DE VALIDACIÓN: claridad, objetividad y pertinencia)

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
VARIABLE 1:	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE		OBSERVACIÓN
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
C L I M A	Relaciones interpersonales	➤ Ser empático	1	✓		✓		✓		
			2	✓		✓		✓		
		➤ Buena comunicación	3	✓		✓		✓		
			4	✓		✓		✓		
			5	✓		✓		✓		
		➤ Práctica de buenos valores	6	✓		✓		✓		
			7	✓		✓		✓		
			8	✓		✓		✓		
	Motivación	➤ Satisfacción laboral,	9	✓		✓		✓		

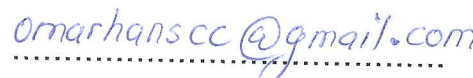
I N S T I T U C I O N A L		emocional y educativa.	10	✓		✓		✓			
			11	✓		✓		✓			
			12	✓		✓		✓			
		▷ Estímulos a través de premios.	13	✓		✓		✓			
			14	✓		✓		✓			
			15	✓		✓		✓			
		Trabajo en equipo	▷ Madurez para superar los conflictos de manera asertiva.	16	✓		✓		✓		
				17	✓		✓		✓		
				18	✓		✓		✓		
				19	✓		✓		✓		
	20		✓		✓		✓				

III. JUICIO DE EXPERTO, RESPECTO AL CUESTIONARIO

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
LUGAR Y FECHA	HUANUCO	



 FIRMA DEL EXPERTO



 MAIL

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la gestión educativa
------------------------	--

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN							
VARIABLE 2:	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE		OBSERVACIÓN	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		
G E S T I Ó N E D U C A T I V A	Gestión pedagógica	➤ Estilo de liderazgo	1	✓		✓		✓			
			2	✓		✓		✓			
		➤ Estilo de gestión	3	✓		✓		✓			
			4	✓		✓		✓			
			5	✓		✓		✓			
		➤ Involucrarse en el aprendizaje de los alumnos.	6	✓		✓		✓			
			7	✓		✓		✓			
			8	✓		✓		✓			
			9	✓		✓		✓			
			10	✓		✓		✓			
	Gestión administrativa	➤ Ambiente agradable	11	✓		✓		✓			
			12	✓		✓		✓			
		➤ Capacidad de persuasión	13	✓		✓		✓			
			14	✓		✓		✓			
		➤ Estrategias innovadoras.	15	✓		✓		✓			
			16	✓		✓		✓			

		➤ Toma de decisiones.	17	✓		✓		✓	
			18	✓		✓		✓	
	Gestión comunitaria	➤ Relaciones de la escuela con el entorno.	19	✓		✓		✓	
		➤ Redes de apoyo.	20	✓		✓		✓	

JUICIO DE EXPERTO, RESPECTO AL CUESTIONARIO

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
LUGAR Y FECHA	HÚANUCO	



FIRMA DEL EXPERTO



MAIL

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	<i>Tachua Ayala, Zisisiro Pedroso</i>
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir clima institucional
Autor del instrumento	Gisely Eboony Torres Nalvarte

II. ÍTEMS (CRITERIOS DE VALIDACIÓN: claridad, objetividad y pertinencia)

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
VARIABLE 1:	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE		OBSERVACIÓN
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
C L I M A	Relaciones interpersonales	➤ Ser empático	1	X		X		X		
			2	X		X		X		
		➤ Buena comunicación	3	X		X		X		
			4	X		X		X		
			5	X		X		X		
		➤ Práctica de buenos valores	6	X		X		X		
			7	X		X		X		
			8	X		X		X		
	Motivación	➤ Satisfacción laboral,	9	X		X		X		

I N S T I T U C I O N A L		emocional y educativa.	10	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			11	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			12	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		➤ Estímulos a través de premios.	13	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			14	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
			15	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Trabajo en equipo	➤ Madurez para superar los conflictos de manera asertiva.	16	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
				17	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
				18	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
				19	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	20		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				

III. JUICIO DE EXPERTO, RESPECTO AL CUESTIONARIO

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
LUGAR Y FECHA	HÚANUCO	


FIRMA DEL EXPERTO


MAIL

Nombre del instrumento

Cuestionario para medir la gestión educativa

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
VARIABLE 2:	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE		OBSERVACIÓN
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
G E S T I Ó N E D U C A T I V A	Gestión pedagógica	➤ Estilo de liderazgo	1	X		X		X		
			2	X		X		X		
		➤ Estilo de gestión	3	X		X		X		
			4	X		X		X		
			5	X		X		X		
		➤ Involucrarse en el aprendizaje de los alumnos.	6	X		X		X		
			7	X		X		X		
			8	X		X		X		
			9	X		X		X		
			10	X		X		X		
	11		X		X		X			
	Gestión administrativa	➤ Ambiente agradable	12	X		X		X		
			13	X		X		X		
		➤ Capacidad de persuasión	14	X		X		X		
			15	X		X		X		
		➤ Estrategias innovadoras.	16	X		X		X		
			X		X		X			

		> Toma de decisiones.	17	X		X		X	
			18	X		X		X	
	Gestión comunitaria	> Relaciones de la escuela con el entorno.	19	X		X		X	
		> Redes de apoyo.	20	X		X		X	

JUICIO DE EXPERTO, RESPECTO AL CUESTIONARIO

<input type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
LUGAR Y FECHA	HÚANUCO	



FIRMA DEL EXPERTO



MAIL

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	<i>Pineda Claudio, Geofilo Miguel</i>
Nombre del instrumento	Cuestionario para medir clima institucional
Autor del instrumento	Gisely Eboony Torres Nalvarte

II. ÍTEMS (CRITERIOS DE VALIDACIÓN: claridad, objetividad y pertinencia)

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
VARIABLE 1:	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE		OBSERVACIÓN
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
C L I M A	Relaciones interpersonales	➤ Ser empático	1	X		X		X		
			2	X		X		X		
		➤ Buena comunicación	3	X		X		X		
			4	X		X		X		
			5	X		X		X		
		➤ Práctica de buenos valores	6	X		X		X		
			7	X		X		X		
			8	X		X		X		
	Motivación	➤ Satisfacción laboral,	9	X		X		X		

I N S T I T U C I O N A L		emocional y educativa.	10	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			11	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			12	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		➤ Estímulos a través de premios.	13	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			14	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			15	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Trabajo en equipo	➤ Madurez para superar los conflictos de manera asertiva.	16	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			17	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			18	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			19	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			20	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

III. JUICIO DE EXPERTO, RESPECTO AL CUESTIONARIO

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
LUGAR Y FECHA	HÚANUCO	



 FIRMA DEL EXPERTO



 MAIL

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la gestión educativa
------------------------	--

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
VARIABLE 2:	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CLARO		OBJETIVO		PERTINENTE		OBSERVACIÓN
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
G E S T I Ó N E D U C A T I V A	Gestión pedagógica	➤ Estilo de liderazgo	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		➤ Estilo de gestión	3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		➤ Involucrarse en el aprendizaje de los alumnos.	6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			10	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Gestión administrativa	➤ Ambiente agradable	11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		➤ Capacidad de persuasión	13	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			14	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		➤ Estrategias innovadoras.	15	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			16	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

		➤ Toma de decisiones.	17	X		X		X	
			18	X		X		X	
	Gestión comunitaria	➤ Relaciones de la escuela con el entorno.	19	X		X		X	
		➤ Redes de apoyo.	20	X		X		X	

JUICIO DE EXPERTO, RESPECTO AL CUESTIONARIO

<input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO	<input type="checkbox"/> MEJORAR	<input type="checkbox"/> NO VÁLIDO
LUGAR Y FECHA	HÚANUCO	



FIRMA DEL EXPERTO



MAIL

NOTA BIOGRÁFICA

GISELY EBOONY TORRES NALVARTE: Lic. En Ciencias de Educación en la especialidad de Lengua y Literatura, con estudios técnicos en corte y confección y segunda especialidad en la mención de Andragogía. Actualmente trabaja en el CEBA: Juan Velasco Alvarado, Pillco Marca-Huánuco.



Sustentación virtual - Anexo 03

DECLARACIÓN JURADA PARA LA AUTORIZACIÓN DE SUSTENTACIÓN
DE TESIS VIRTUAL

Por medio de la presente, el que suscribe (nombres y apellidos) Gisely
Eboony Torres Navarte identificado (a) con
DNI N° 42849856 y Código de alumno N° con
domicilio en Av. Micaela Bastidas n° 452 - Amarilis
egresado de la Maestría/Doctorado de Gestión y planeamiento
Educativo Declaro bajo Juramento lo siguiente:

1. He sido informado de los procedimientos para la sustentación virtual para optar el grado de Maestro/Doctor de forma virtual que se encuentran en la página de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, en el siguiente enlace: <http://www.epgunheval.edu.pe/informacion-para-estudiantes/sustentacion-virtual-tesis/>
2. He sido informado de la sustentación virtual y que el acto académico de sustentación será registrado y grabado en medio electrónico a través de la plataforma virtual Microsoft Teams y otorgo autorización para que mi imagen y voz se encuentren incorporadas en el archivo. Este archivo es de uso exclusivo para la universidad o a solicitud de las autoridades pertinentes para fines de registro del grado académico según corresponda.
3. La presente Declaración Jurada será parte de mi expediente de sustentación y será remitida por el correo electrónico proporcionado por la Universidad.

Huánuco, 11 de diciembre de 2020

Firma



Huella

Apellidos y nombres: Torres Navarte, Gisely Eboony



Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso - Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:00h**, del día **lunes 28 DE DICIEMBRE DE 2020** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Ciro Angel LAZO SALCEDO
Mg. Jorge Boyle CHÁVEZ ALBORNOZ
Dr. Lester Froilan SALINAS ORDOÑEZ

Presidente
Secretario
Vocal

Asesor de tesis: Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA (Resolución N° 02783-2017-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña, **Gisely Eboony TORRES NALVARTE**.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "**EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL CENTRO EDUCATIVO BÁSICA ALTERNATIVA JUAN JOSÉ CRESPO Y CASTILLO, AMBO - 2017**".

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:

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

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

.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Diecisiete (17)
Equivalente a muy bueno, por lo que se declara aprobada
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:00 horas de 28 de diciembre de 2020.

.....
PRESIDENTE
DNI N° 22419868

.....
SECRETARIO
DNI N° 224178230

.....
VOCAL
DNI N° 40349362

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

(Resolución N° 01686-2020-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



Obtención de grado - Anexo 03
**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO –
 MAESTRÍA**

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y nombres: Torres Navarte, Gisely Eboony
 DNI: 42849856 Correo electrónico: yelinda_19@hotmail.com
 Teléfono de casa: _____ Celular: 943754708 Oficina: _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO	
Maestría:	<u>En Educación</u>
Mención:	<u>Gestión y planeamiento Educativo</u>

Grado académico obtenido:

Título de la tesis:

El clima institucional y la Gestión Educativa del Centro Educativo Básica Alternativa Juan José Crespo y Castillo, Ambo, 2017

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	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 cualquier 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 pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 26/01/2021

 Firma del autor