

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



=====

**“DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN
LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER
PULGAR VIDAL, UTAO 2019”**

=====

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA
EDUCATIVA**

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

TESISTA: RUTH BETCY MEZA LOREÑA

ASESOR: DR. MELECIO PARAGUA MORALES

HUÁNUCO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis padres Víctor y Bertha, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad y motivado constantemente para alcanzar mis objetivos.

A mi esposo Williams, por su comprensión y apoyo incondicional en mi etapa de formación profesional.

A mi hijo Iam, por ser la fuente de mi inspiración y superación.

A toda mi familia, que es lo mejor y más valioso que Dios me brindó.

Ruth Betsy

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme la vida y guiar mis pasos día a día.

Agradezco a mis padres Víctor y Bertha por ser los principales promotores para alcanzar mis metas.

Agradezco a los docentes de la Unidad de Posgrado por ser guías y promotores de esta tesis.

Agradezco de manera especial a los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao por su aporte en mi investigación.

Ruth Betsy

RESUMEN

En el estudio se propuso probar que existe una relación positiva entre la dirección estratégica y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, en el año académico 2019; en ese sentido, se formuló una investigación de tipo correlacional y diseño no experimental, se trabajó con una población-muestra de 23 docentes, incluido el director; para la recolección de datos se usó el test valorado, considerando cuatro dimensiones en el test de la variable independiente y sin dimensionar la variable dependiente; en ese sentido, se halló $r_{0,05} = 0,344$ y el valor $r = 0,9357$, además, la condición fue rechazar la Hipótesis nula si $r \geq r_{0,05}$; y la prueba fue $0,9357 \geq 0,344$; entonces, se rechaza la H_0 y se concluye que existe una relación positiva alta entre la Dirección estratégica y el Clima institucional entre los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao 2019.

Palabras clave: Dirección estratégica; Clima institucional; Desempeño docente.

ABSTRACT

The study proposed to prove that there is a positive relationship between the strategic direction and the institutional climate in the teachers of the Javier Pulgar Vidal of Utao Educational Institution, in the academic year 2019; In this sense, a correlational research and non-experimental design was formulated, working with a population-sample of 23 teachers, including the director; For data collection, the assessed test was used, considering four dimensions in the independent variable test and without dimensioning the dependent variable; In this sense, $r_{0.05} = 0,344$ and the value $r = 0,9357$, furthermore, the condition was to reject the null hypothesis if $r \geq r_{0.05}$; and the test was $0,9357 \geq 0,344$; Then, the H_o is rejected and it is concluded that there is a high positive relationship between the Strategic Direction and the Institutional Climate among teachers of the Javier Pulgar Vidal Educational Institution of Utao 2019.

Keywords: Strategic direction; Institutional climate; Teaching performance.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPITULO I	
1. Aspectos básicos del problema de investigación.....	1
1.1. Fundamentación del Problema	1
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	2
1.3. Viabilidad de la investigación.....	4
1.4. Formulación del Problema	4
1.4.1. Problema General.....	4
1.4.2. Problemas Específicos.....	4
1.5. Formulación de objetivos.....	5
1.5.1. Objetivo General.....	5
1.5.2. Objetivos Específicos.....	5
CAPÍTULO II	
2. Sistema de hipótesis.....	6
2.1. Formulación de las hipótesis.....	6
2.1.1 Hipótesis General.....	6
2.1.2 Hipótesis Específicas.....	6
2.2. Operacionalización de variables.....	6
2.3. Definición Operacional de variables	7
CAPITULO III	
3. Marco teórico	8
3.1. Antecedentes de investigación.....	8
3.2. Bases teóricas.....	11
3.3. Bases conceptuales	23
CAPÍTULO IV	
4. Marco metodológico.....	27

4.1	Ámbito de estudio.....	27
4.2	Tipo y nivel de investigación	27
4.3	Población y muestra.....	27
	4.3.1 Descripción de la población.....	28
	4.3.2 Muestra y método de muestreo.....	28
	4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión	28
4.4	Diseño de investigación	28
4.5	Técnicas e instrumentos.....	29
	4.5.1 Técnicas	29
	4.5.2 Instrumentos.....	29
	4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	29
	4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.....	30
4.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	31
CAPÍTULO V		
5.	Resultados y discusión.....	32
5.1.	Análisis descriptivo.....	32
5.2.	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.....	45
5.3.	Discusión de resultados.....	46
5.4.	Aporte científico de la investigación	51
CONCLUSINES.....		
		52
SUGERENCIAS		
		53
REFERENCIAS		
		54
ANEXOS.....		
		61
Anexo N° 01: Matriz de consistencia.....		
		62
Anexo N° 02: Consentimiento informado.....		
		64
Anexo N° 03: Instrumento de recolección de datos.		
		65
Anexo N° 04: Validación del instrumento por expertos		
		67

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLA N° 01	28
TABLA N° 02.....	32
GRÁFICO N° 01.....	34
TABLA N° 03.....	35
GRÁFICO N° 02.....	37
TABLA N° 04.....	38
GRÁFICO N° 03.....	39
TABLA N° 05.....	40
GRÁFICO N° 04.....	42
TABLA N° 06.....	43
GRÁFICO N° 05.....	44

INTRODUCCIÓN

La gestión o dirección escolar operativizada con un enfoque estratégico implica tomar acciones en las instituciones educativas, desde formular las herramientas de gestión, direccionadas al desarrollo de la misma; en ese sentido, en dichas herramientas deben de estar incluidos la visión y la misión precisas, además, deben estar definidas la filosofía, los valores y sobre todo los objetivos de cada institución, que deben de ser compartidas con todos los actores educativos.

Es importante también la capacidad gestora de todos los docentes, incluido el director, ya que lo operativizarán en la función que están cumpliendo; entonces, el director asume la función de líder en una institución educativa y aplica su competencia gestora estableciendo una dirección estratégica y toma decisiones consensuadas de forma efectiva, eficaz y eficiente en favor del desarrollo de la institución educativa; por su parte, los docentes gestionan sus cursos, también de manera estratégica, y ambos confluyen en beneficio del aprendizaje de los estudiantes y finalmente al posicionamiento de la Institución Educativa Javier Pulgar de Utao 2019.

Por decisión propia a partir de sus docentes, las instituciones educativas pueden ser protagonistas de sus propios procesos de cambio y transformación, aplicando enfoques direccionados a la mejora de su calidad educativa, en ese sentido, van generando un clima institucional adecuado que da soporte a todo ese barullo de cambio, que finalmente compromete a todos los actores educativos incluido la comunidad de jurisdicción de la institución educativa.

De esta manera, desde una mirada de la dirección estratégica se debe tener en cuenta que la gestión de una institución educativa comprende las acciones y los procesos que se llevan a cabo dentro de la institución educativa en estudio, a partir de los directivos y los docentes, posibilitando el alcance de los propósitos pedagógicos, el cumplimiento del horizonte institucional y los objetivos organizacionales para prestar un servicio de calidad que genere una mejora en el bienestar y la calidad de vida del cuerpo educativo, resumido en un mejor clima institucional.

Para que se cumpla todo lo planificado en la dirección estratégica es básico realizar un seguimiento a las acciones programadas y evaluarlos en tiempo oportuno, de esta manera se detectan las falencias e incoherencias y tomar decisiones de corrección o potencializarlas oportunamente las que van bien; en ese sentido, la planeación, la evaluación, el seguimiento y el control de la gestión será reflexionada por todos los directivos, docentes y demás actores educativos; además, permite la implementación de propuestas de mejoramiento, determinando un desarrollo minucioso de las estrategias, métodos y técnicas de evaluación en beneficio de dirección estratégica y el clima institucional.

En ese sentido, el objeto de la investigación fue mostrar la existencia de relación positiva entre dirección estratégica y el clima institucional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vida de Utao 2019; y para ello la investigación se desarrolló con la siguiente estructura.

En el primer capítulo se incluye la descripción del problema, formulación, objetivos, justificación y otros.

En el segundo capítulo se considera la formulación de hipótesis, la operacionalización de las variables y sus definiciones.

En el tercer capítulo se aborda al marco teórico que incluye los antecedentes de investigación, las bases teóricas, y la definición conceptual de los términos.

En el cuarto capítulo se presenta el marco metodológico, el cual contiene el tipo de investigación, diseño de estudio, población, muestra, los instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento de datos.

En el quinto capítulo se presenta los resultados de la investigación, que incluye el análisis descriptivo de resultados del grupo experimental y el grupo de control, además, la respectiva prueba de hipótesis, con los contrastes a cada uno de los objetivos específicos y general.

Finalmente, se presenta las conclusiones, sugerencias, referencias y los anexos.

CAPÍTULO I

1. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

En las instituciones educativas, la dirección estratégica y el clima institucional se han convertido en un reto, en razón de que autoridades y docentes desconocen las virtudes de ambas, y ello, repercute en la solución de los problemas institucionales, como también ejercer la autoridad con eficiencia y eficacia, siendo los perjudicados la comunidad educativa, ya que un docente que se sienta incómodo en su centro de labor disminuye su desempeño laboral (Albañil, & Chiroque, 2015).

En la actualidad, las instituciones educativas con espíritu trascendente, utilizan la dirección estratégica para optimizar recursos, lograr la eficiencia de un proceso de cambio, transformación y desarrollo; es decir, si los docentes, incluido el director, tienen en su formación las características de gestores estratégicos, entonces laborarán y fomentarán un clima institucional favorable para el desarrollo institucional y salgan beneficiados todos los actores educativos, y consecuentemente puedan ofertar servicios educativos de calidad (Krichesky, 2013).

Mediante el conocimiento de los métodos apropiados para tratar los problemas de planeación y previsión, se resalta el comportamiento estratégico del director, los docentes y demás actores educativos que requiere el planeamiento estratégico; en ese sentido, lo que impide a desarrollar una estrategia que garantice el éxito futuro, e instituir un ambiente de innovación y creatividad que permita a los miembros de las instituciones educativas plantear diferentes alternativas de acción que han de ajustarse de acuerdo con los acontecimientos, la cual debe basarse en la toma de decisiones para facilitar el consenso en dicho proceso (Santos, 2007).

Se hace necesaria la implementación de un planeamiento estratégico para contribuir y lograr una calidad educativa en las instituciones

educativas, con la participación de los actores educativos, mediante el establecimiento de una comunicación efectiva para la cual deben darse a conocer los objetivos organizacionales, para poder comprometer a los actores educativos en las diferentes tareas de formulación de las herramientas de gestión estratégicas (Ibarra, 2012).

La característica de la educación estratégica es ser dinámica; ello hace que el conocimiento sea evolutivo; por eso los grandes cambios producidos en el siglo pasado implicaron una mayor demanda de conocimientos con estándares de calidad altamente competitivos (Salinas, 2007).

La problemática antes señalada, no es ajena a la institución educativa Javier Pulgar Vidal, lo cual motivó a realizar la presente investigación con la finalidad de establecer la correlación que existe entre la dirección estratégica y el clima institucional.

1.2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. JUSTIFICACIÓN

Las siguientes razones justifican al estudio:

- **POR SU NATURALEZA**

No existen investigaciones realizados sobre estudios de instituciones educativas públicas que hayan elaborado y cuenten a con un plan estratégico en la Región Huánuco; y, ello justifica al estudio, que sirve de base para emprender otras acciones entre ellas la orientación para la elaboración del planeamiento estratégico en las instituciones educativas de una manera sistemática y coherente a las necesidades nacionales (Ibarra, 2012).

- **POR SU TRASCENDENCIA**

Las estrategias de innovación planificadas y aplicadas en las instituciones educativas son trascendentes que pueden servir de guía para la ejecución en otras gestiones.

La ejecución del proyecto y los resultados que se obtengan servirán de ejemplo para que otras instituciones educativas, elaboren su

plan estratégico y así puedan responder a las necesidades de sus actores educativos.

- **POR SU MAGNITUD**

Las instituciones educativas de educación básica del nivel secundaria de menores, en su mayoría, no cuentan con un plan estratégico; sin embargo, es un documento de gestión muy necesario, el estudio pretende contribuir en el incentivo para que las instituciones educativas formulen un plan estratégico cada.

- **POR SU RELACIÓN CON OTROS FACTORES**

El factor clima institucional está relacionado con las características que posee el ambiente de trabajo y es necesario propiciarlo para un desempeño adecuado de los actores educativos en una institución educativa.

El clima institucional influye directamente en los docentes y repercute en su comportamiento y desempeño dentro de la institución donde desarrollan sus labores cotidianas.

Las nuevas investigaciones sobre el factor clima institucional están basados en motivación, liderazgo, comunicación e identidad, ya que estos elementos muestran su importancia y se encuentran fuertemente ligados con la dirección estratégica y, dentro de este, con factores que cubren todas las dimensiones, a través de este estudio, se pretende dar a conocer aquellos escenarios donde se motivan a los docentes de la institución educativa y eso convierte a la presente investigación en un trabajo útil de aplicación práctica, para lograr un incremento significativo en lo que respecta a la dirección estratégica educativa y el clima laboral aplicando (Arriola, y Otros, 2011).

1.2.2. IMPORTANCIA

La importancia del presente estudio sobre la correlación entre dirección estratégica educativa y el clima institucional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vida de Utao 2019, se sustenta en una necesidad de mejorar el ambiente de trabajo guiado por el director.

Los principales beneficiarios de esta investigación fueron todos los actores educativos, y de manera directa los estudiantes, porque la

gestión innovadora propicia un buen clima institucional, y ello permite un mejor desempeño de los docentes y demás actores educativos en favor de la calidad educativa.

También se beneficiaron las autoridades educativas de la institución porque tuvieron una visión más clara de la correlación existente ente estas dos variables basado en juicios críticos, todo lo dicho le da mucha importancia a la realización del estudio.

1.3. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue viable, porque se describió e incorporó información relevante a la teoría ya conocida sobre la dirección estratégica y el clima institucional, para lo cual se tomó como muestra de investigación a los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

Así mismo se dispuso de los recursos financieros, humanos y materiales necesarios para su ejecución, y algo fundamental para la viabilidad es que se tuvo acceso al manejo de la muestra ya que me encontraba laborando en dicha institución.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1. PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida está relacionada la dirección estratégica y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019?

1.4.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿En qué medida está relacionada la dimensión pedagógica curricular y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019?
- ¿En qué medida está relacionada la dimensión organizativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019?
- ¿En qué medida está relacionada la dimensión administrativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019?

- ¿En qué medida está relacionada la dimensión participación social y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019?

1.5. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Mostrar que existe relación positiva entre la dirección estratégica y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar que existe relación positiva entre la dimensión pedagógica curricular y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.
- Determinar que existe relación positiva entre la dimensión organizativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.
- Determinar que existe relación positiva entre la dimensión administrativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.
- Determinar que existe relación positiva entre la dimensión participación social y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

CAPÍTULO II

2. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

2.1.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe relación positiva entre la dirección estratégica y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

Ho: No existe relación positiva entre la dirección estratégica y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

2.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe relación positiva entre la dimensión pedagógica curricular y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.
- Existe relación positiva entre la dimensión organizativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.
- Existe relación positiva entre la dimensión administrativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.
- Existe relación positiva entre la dimensión participación social y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
VARIABLE 1 DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	Dimensión Pedagógica curricular	1; 2; 3; 4; 5 (Anexo N° 02a)	Test Valorado sobre Dirección estratégica
	Dimensión organizativa	6; 7; 8; 9; 10 (Anexo N° 02a)	

	Dimensión administrativa	11; 12; 13; 14; 15 (Anexo N° 02a)	(5 ítems por dimensión)
	Dimensión de participación social	16; 17; 18; 19; 20 (Anexo N° 02a)	
VARIABLE 2 CLIMA INSTITUCIONAL		1 al 10 (Anexo N° 02b)	Test Valorado sobre Clima institucional (10 ítems)

2.3. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

- **DIRECCIÓN ESTRATÉGICA**

Es el desarrollo de las instituciones educativas a través de la toma de decisiones de innovación que le permite desarrollarse a las instituciones educativas accediendo a los nuevos retos y enfrentarlos efectivamente, adaptándose a las nuevas tendencias sociales, tecnológicas, ambientales y a las necesidades del entorno (Cari, 2014). Se medirán a través de los indicadores que corresponden a cada dimensión que se muestra en el Anexo N° 02a.

- **CLIMA INSTITUCIONAL**

Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los actores educativos.

Este ambiente está condicionado por aspectos tales como el trato entre los docentes, entre docentes y directivos, y entre todos los actores educativos, generando relaciones interpersonales, de comunicación, estableciendo un estilo de gestión adecuada para la institución educativa (Castro, & Morales, 2015).

Se medirán a través de los diez indicadores que se muestran en el Anexo N° 02b.

CAPÍTULO III

3. MARCO TEÓRICO

3.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

- García, J. R. (2006) en la tesis titulada: La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California - México, para optar el Título en Maestra en Ciencias Educativas; de tipo correlacional; diseño no experimental; el autor tuvo como objetivo conocer el papel relevante que tiene la gestión escolar y su calidad pues le permitía asegurar el logro de los propósitos de la educación básica en los mexicanos y su calidad de vida; y concluye que al elaborar una propuesta de modelo de gestión permite la mejora de la calidad de las instituciones educativas, también se encontró que de acuerdo a la revisión de literatura realizada, se propone como el propicio para el logro de la calidad educativa al modelo de gestión dialógico, el cual reconoce y resuelve las necesidades, tanto administrativas como pedagógicas.
- Valencia, E. (2017), desarrolla la tesis: La gestión educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016; de tipo correlacional; diseño no experimental; y, llega a la siguiente conclusión: Existe una relación positiva moderada entre el aprendizaje de calidad con el liderazgo considerado de los directores de las Instituciones Educativas Iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016, siendo el r de Pearson, a un $p = 0,000$, igual a $r = 0,680$. Esta correlación, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconoce los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad.

- Salvador, E. M. (2017), desarrolla la tesis: Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22 UGEL 01; de tipo correlacional; diseño no experimental; y, concluye diciendo que existe una relación directa y positiva entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional de los docentes en el objeto de estudio.
- García, S. (2019), desarrolla la tesis: Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016; de tipo correlacional; diseño no experimental; y, dice que los resultados de la hipótesis general, la correlación entre las variables liderazgo directivo, desempeño docente y el rendimiento académico no fueron los esperados, puesto que en la variable liderazgo directivo y desempeño docente, la mayoría de la muestra representado en un 67,0% y 72,0%, lo califica de regular y a veces adecuado, respectivamente. Con ello se implica al rendimiento académico de los estudiantes, en donde el 77,0% alcanzó el nivel regular. Concluyendo que, si no se plantea mecanismos de mejora en cuanto al liderazgo directivo, la gestión estratégica de la enseñanza, las capacidades docentes en los aspectos pedagógicos, culturales y políticos, seguirán generando interferencias en los promedios académicos deseados.
- Alva, A. L. (2015), desarrolla la tesis: Planeamiento estratégico y gestión institucional en la Institución Educativa Pública N° 34 – Chancay – 2014; de tipo correlacional; diseño no experimental; y, concluye diciendo que existe relación directa y significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión institucional en la Institución Educativa N° 34- Chancay – 2014, (Rho de Spearman = 0,667 siendo ésta una correlación moderada entre las variables; por lo que se puede afirmar que a mejor planeamiento estratégico mejor gestión institucional; también existe relación directa y significativa entre el elemento analítico con la gestión institucional, además, existe relación significativa entre el elemento operativo y la gestión institucional, por lo que se afirma que a mejor elemento operativo mejor gestión institucional.

- Hernández, D. P. (2014), desarrolla la tesis: Identificación del proceso de formulación del Plan Estratégico Institucional del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA); de tipo correlacional; diseño no experimental; y, concluye diciendo que el SENA cuenta con un proceso y procedimiento definido para la formulación de estrategias y la planeación estratégica, en el cual se da por medio de la interacción de los diferentes actores involucrados. La entidad 103 cuenta con un sistema, por medio del cual se administra y se implementa el programa a nivel interno. El SIG es auditado por pares académicos, por lo tanto, se realizan acciones de divulgación y aprendizaje entre la comunidad educativa, con el fin de que todos conozcan y estén empoderados del proceso al que pertenecen
- Bellido, H. (2017), desarrolla la tesis: La planificación estratégica y los logros de aprendizaje de las alumnas de la Institución Educativa Mercedes Indacochea, Barranco, 2013; de tipo correlacional; diseño no experimental; y, dice que según los resultados obtenidos la planificación estratégica educativa, está relacionado con los logros de aprendizaje, puesto que el p-valor en de la prueba rho de Spearman fue de 0,003 y la rho de Spearman es de 0,622 el cual es menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), esto permite entonces rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, lo cual indica que la planificación estratégica educativa de la Institución Educativa, tiene relación significativa con los logros de aprendizaje de las estudiantes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" Barranco, 2013.
- Cuya, D. E. (2017), desarrolla la tesis: El Planeamiento Estratégico y la Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 115-28 "Niño Jesús de San Ignacio" del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2015; de tipo correlacional; diseño no experimental; y, concluye diciendo que El Rho de Spearman es 0,751 indica que existe relación fuerte y directa entre las variables en estudio. Por lo tanto, el Planeamiento Estratégico se relaciona significativamente con la Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 115-28 "Niño Jesús de San Ignacio" del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2015; además, afirma que existe relación entre la

Gestión Administrativa y la Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 115-28 "Niño Jesús de San Ignacio" en estudio.

- Novoa, C. A. (2019), desarrolla la tesis: Plan estratégico para la Institución Educativa Particular Antonio Raimondi, de la ciudad de Piura, Año 2017; de tipo correlacional; diseño no experimental; y, dice que la institución educativa Antonio Raimondi se desarrolla dentro de un entorno favorable, se preocupa de explorar las condiciones favorables que posee; procurando poner en práctica especialmente estrategias de liderazgo de costos. Se debe invertir en mejorar y construir instalaciones para la institución educativa, que vuelvan eficiente el servicio de enseñanza que se brinda, la construcción y mejora de las mismas ayudara a reducir costos debido al mayor ingreso proveniente de la mejora de la mejora de la capacidad instalada.
- Santos, O. C. (2007), desarrolla la tesis: El Planeamiento Estratégico y su relación con la Calidad de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Nivel Secundaria del Distrito de Bellavista de la Región Callao; de tipo correlacional; diseño no experimental; y, concluye diciendo que el planeamiento estratégico se relaciona significativamente en 49,0% con un (valor $p < 0.05$) con la calidad de las instituciones educativas públicas de educación básica de nivel secundaria del distrito de Bellavista; además, Las instituciones educativas Callao, San Pedro, Francisco Izquierdo Ríos se encuentran en peligro y débiles, pero con oportunidades, pero si se actúa sobre las debilidades internas las instituciones educativas podría maximizar su capacidad de aprovechamiento de las oportunidades que le ofrece el entorno.

3.2. BASES TEÓRICAS

LA GESTIÓN ESCOLAR

A nivel internacional hay un interés generalizado por la gestión escolar, por ello ha ocupado un lugar privilegiado dentro de la agenda de la política educativa contemporánea, principalmente en los países desarrollados (Manziona, 2010).

En el caso del Perú, es preciso que el logro de la calidad será posible si la clase política toma en serio y como política educativa las reformas que se implementan, ya que no trata solo de la reformulación de planes y programas de estudio, sino que se tome en cuenta una profunda reestructuración de los modelos de organización y conducción de los sistemas educativos, previo diagnóstico y con asignación de presupuesto (Huidobro, 2014).

El término de gestión estratégica aplica para la empresa o industria; sin embargo, los investigadores han tratado de adaptar el concepto en la dinámica del campo educativo, manteniendo la importancia del campo administrativo y potenciándolo con la inclusión de aspectos pedagógicos, para estar en concordancia con el campo educativo (Belotserkovskiy, 2005).

ALCANCES DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA EDUCATIVA

En términos generales, la educación es un elemento primordial para la formación, desarrollo y realización del capital humano; porque, es él quien desarrollará al país y aportar en una mejora calidad de vida de los ciudadanos (Leyva, & Cárdenas, 2002).

Todo ello hace necesario la transformación y reformulación del diseño curricular nacional, para ello es tarea urgente la programación de capacitaciones pertinentes y efectivas a los actores educativos en la teoría y la práctica; es decir, toda capacitación debe tener un producto aplicable y ejecutable final (García, 2008).

La educación peruana actual se ha convertido en un entramado de objetivos generales, específicos; perfiles de ingreso, de egreso; metas y otros; además, planes; programas y otros muchos documentos, que a los docentes y directivos les lleva mucho tiempo en elaborarlos y poco tiempo para tratar de ponerlos en la práctica; es decir, se ha teorizado bastante una acción educativa, de tal forma, que la mayoría de ellos no sabe cómo ponerle operativo lo que está escrito en libros o fascículos publicados por el MINEDU y las autoridades educativas competentes (Escalona,).

La educación en todo país debe responder de manera eficiente a las demandas actuales y potenciales del mercado y el desarrollo en

general; entonces, un plan estratégico ejecutado por una dirección estratégica educativa debe estar sujeto a evaluaciones periódicas, solo ello, mostrará las opciones de mejorarla o potenciarla en su aplicación (Coloma, 2014).

En consecuencia, para saber si el planteamiento estratégico educacional de un país es pertinente o no, éste debe ser evaluado con estándares internacionales de calidad, como está sucediendo en el Perú actual; en ese sentido, solo los estándares internacionales de calidad, permiten conocer comparativamente el nivel de pertinencia del capital estudiantil y profesional que su capital humano (Tünnermann, 2006).

La educación estratégica es innovadora y por lo tanto dinámica, ello hace que el conocimiento evolucione y genere grandes transformaciones produciendo cambios profundos con resultados altamente competitivos, permitiendo a los actores educativos a ampliar sus conocimientos y a demandar más de ella.

Cómo la educación cambia y transforma la realidad, es de vital importancia entonces que se ponga especial importancia en su calidad para aplicarlos e impartirlos a las unidades de análisis que son el futuro de todo país; calidad del conocimiento que se posee en los educandos. Una educación de calidad debe impartir: investigación; la reflexión crítica; toma de decisiones; eficiente comunicación oral y escrita; capacidad de uso de tecnologías; capacidad de experimentación y razonamiento lógico matemático; y, habilidades deportivas y artísticas (Llatas, 2016).

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA EDUCATIVA

Las instituciones educativas de todo nivel tienen una alta responsabilidad de asumir retos que les impone la sociedad en una época muy dinámica, que producen cambios y problemas que necesitan ser resueltos a través de investigaciones que implican propuestas de solución cada vez más sofisticadas y pertinentes (Prados, y Otros, 2015).

La dirección estratégica educativa debe asumir el reto y convertirse en practicante obligado y en ascenso; en este sentido, ante las exigencias del entorno es que sus egresados tengan una formación tal que

contribuyan realmente a satisfacer las necesidades de la sociedad (Abesada, & Almuiñas, 2016).

La dinámica mundial en educación es aceleradamente cambiante e innovador, sobre todo en la formación académica, por ello se recomienda la utilización de nuevos enfoques que propicien en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, la adquisición de conocimientos y habilidades de carácter cognitivo; además, *aprender a aprender*, así como el desarrollo de sus habilidades que le ayuden y provean a los estudiantes un conjunto de saberes para que alcancen un mejor posicionamiento y crecimiento personal como producto crítico y reflexivo de una dirección estratégica (Martín, 2015).

Bajo la dirección estratégica es indispensable propiciar y desarrollar investigaciones pertinentes y adaptadas al contexto del lugar y de la institución educativa, todo ello bajo el enfoque estratégico que responda a problemas de corto, mediano y largo plazos.

En ese sentido, la dirección estratégica como arte y ciencia de poner en práctica y propiciar el desarrollo de todas las oportunidades de una institución educativa con la finalidad de asegurar su supervivencia a largo plazo, y mejorar su competitividad, eficacia, eficiencia educativa (Castaño, 2016).

El contexto generalmente condiciona a las instituciones educativas y ello a las instituciones públicas generalmente no les importa, ya que, el producto sea de calidad o no, igual egresan y en todos los niveles van engrosando al grupo de desocupados; en cambio, las instituciones educativas particulares, para atraer las preferencias muestran su mejor imagen, es decir, invierten en publicidad, pero no en implementar calidad; por lo tanto, el producto tampoco es de calidad.

LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA EN LA GESTIÓN EDUCATIVA

Los sistemas educativos durante los tiempos actuales han sufrido un desgaste debido a la monotonía en la gestión administrativa y pedagógica, plagadas de baja capacidad de intervención; además, estaban priorizando la promoción y formulación reglamentos a favor del

control y supervisión con el nombre actual de monitoreo en lugar de la calidad de los aprendizajes (Castro, 2020).

La estrategia implica lo estratégico, es decir, el uso de normas y tácticas como medios para alcanzar un objeto o una finalidad, y para ello posibilita la articulación de los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros propios de una organización, de cualquier naturaleza, para potenciarlo y posicionarlo en el mercado de la industria o educativo; es por ello, que se empieza a considerar este enfoque en la práctica de la planificación y gestión en el ámbito educativo y para ello se plantean diagnósticos basados en el análisis de las fortalezas, oportunidades, limitantes, amenazas; es decir, es de aplicación moderna que ponen a primar la visión y la misión de una institución educativa (Seckel, 2015).

Por lo tanto, es importante evidenciar cómo la constante de cambio afecta a los sistemas, e instituciones educativas y están supeditados al nivel de comprensión, interpretación, modo de concebir la gestión dentro de una organización y a las acciones que se implementen de acuerdo a la teoría de gestión que manejen.

FASES DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

La dirección estratégica consta de cuatro fases básicas e interrelacionadas que son el análisis, la formulación, la implantación y el control de la estrategia, en este sentido, el análisis estratégico permite comprender la posición estratégica de la empresa, y su objeto es, configurar una idea de las influencias clave sobre el bienestar presente y futuro de la institución educativa propiciando la planificación estratégica.

Durante la aplicación de la dirección estratégica educativa, el contexto es cambiante, dinámico y muy complejo para las instituciones educativas, entonces la tarea es capacitar a los actores educativos darles luces en dicha complejidad del entorno sobre la gestión de las instituciones educativas; de otro lado, el hecho que las variables sean amplias haciendo imposible el tratamiento a todas, porque se debe aplicar el criterio de priorización y los recursos sean adecuadamente asignados en función a la priorización (Bernal, y Otros, 2015).

Las expectativas de los actores educativos son importantes ya que influirán en lo que se considera aceptable en términos de las estrategias anticipadas por la dirección estratégica educativa de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y SUS DIMENSIONES

- **Dimensión Pedagógica curricular**

Se refiere los procesos del docente, que implica las formas o estilos de generar los aprendizajes en los estudiantes, porque son los responsables de crear las condiciones que favorecen la construcción de aprendizajes en las unidades de análisis a partir del conocimiento que tienen de ellos y sus necesidades (Muñoz, y Otros, 2016).

Las formas y estilo de generar aprendizajes del docente se muestran en la planeación didáctica, en el cuaderno del estudiante y la evaluación de la práctica docente.

La evaluación intrínseca y extrínseca del trabajo pedagógico del docente es importante; pero, el pertinente es el producto que egresan, que son sus estudiantes, pues, son ellos quienes llevan en su formación lo educativo y didáctico de cada uno de sus docentes (Becerra, & Reidl, 2015).

Los factores que relacionan a estos dos actores educativos son la planeación, evaluación, ambiente de aprendizaje en el aula, uso del tiempo destinado a la enseñanza y recursos de apoyo, y otros, que son también importantes en la formación de los estudiantes; en ese sentido, el docente debe ser capaz de crear ambientes adecuados de aprendizaje en función al estilo de aprendizaje de sus estudiantes.

Además, reconocer las formas de mejor desarrollo con el uso de herramientas cognitivas; reconocer las capacidades de sus estudiantes para desarrollar las competencias pertinentes; debe profesionalizar las prácticas docentes seleccionando las actividades didácticas a implementar en el aula; deben fortalecer el hacer educativo diseñando clases con actividades y recursos didácticos que motiven aprendizajes significativos; debe evaluar periódicamente para retroalimentar en caso necesario, o potenciar sus estrategias didácticas.

- **Dimensión organizativa**

Se trata a la forma de organizar el funcionamiento operativo de las instituciones educativas, a la participación y la asignación de responsabilidades a los diferentes actores educativos. Como: al inicio del año escolar los docentes forman comisiones de actos cívicos, de seguridad e higiene, y otros; también, consejo escolar y otro que lo vincula con la asociación de padres de familia (Yábar, 2013).

También contemplan las formas de relacionarse entre los miembros de los actores educativos, generando normas y directivas que regulan dicha relación, entre ellos: el reglamento sobre los actos cívicos, para la participación interna y externa de las actividades de intercambio de experiencias, y otros.

- **Dimensión administrativa**

Se refiere a las tareas que facilitan el funcionamiento regular de una institución educativa, ello se basa en coordinaciones permanentes entre los actores educativos, las tareas que tienen que realizar, el tiempo a emplearse y los recursos materiales a usarse para tal fin.

También está la planeación de las actividades escolares; la gestión del personal docente y administrativo, entre ellos: la asignación de funciones y responsabilidades, evaluación de sus funciones; se incluye el uso del tiempo de las personas y las jornadas escolares (Silva, y Otros, 2013).

La gestión de los recursos materiales de la institución educativa vinculados con la enseñanza, para el mantenimiento, conservación de los muebles e inmuebles; la seguridad de las personas y los bienes.

Se trata de gestionar también la información de la institución educativa y los estudiantes, como registros y control escolar, las estadísticas entre otros.

De manera externa y por su naturaleza se refiere a los vínculos y relaciones con la supervisión escolar en sus funciones de enlace entre el cumplimiento de las normas y disposiciones de la autoridad pertinente con el funcionamiento permanente de la institución educativa (Rodríguez, 2011).

- **Dimensión participación social**

Se refiere básicamente la forma en que una institución educativa compuesta por el director y los docentes, conoce, comprende, ayuda a resolver las condiciones, necesidades y demandas de la comunidad de la que es parte (Mestanza, 2017).

La institución educativa y sus actores educativos internos deben integrarse y participar de la cultura comunitaria, si no hay esta simbiosis, entonces el desarrollo no se da.

En lo social se refiere a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e institucional donde debe estar considerado la familia de los estudiantes, los vecinos, las organizaciones comunales, barrio, y otros; y, también la institución municipal, organizaciones civiles y en general todas aquellas vinculadas con la educación.

CARACTERIZACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Se refiere al ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los actores educativos de una institución educativa; el ambiente a que se hace referencia tiene que estar en concordancia con las actitudes, creencia, valores y motivaciones que tiene cada elemento de los actores educativos y que mejore positivamente las relaciones personales y profesionales en cumplimiento respectivo de su labor (Pacheco, 2016).

Cabe indicar que el clima institucional constituye el medio interno de una institución educativa, la atmósfera psicológica característica que existe en cada una de ellas; en este sentido, el clima se percibe de diferentes formas por cada actor educativo, así algunos actores según su sensibilidad perciben negativamente o de manera satisfactoria el clima que se produce en el interior de su institución educativa que puede resultar de un conjunto de aspectos formales e informales en las relaciones interpersonales existentes en la institución educativa (Calcina, 2014).

De esta manera los actores educativos al interactuar y poner en práctica sus valores propician un determinado ambiente dentro de la institución educativa y ello constituye uno de los factores determinantes

que facilita los procesos organizativos de gestión y propicia la innovación y cambio.

Un clima institucional favorable o adecuado es básico para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa, que propicia mejor desempeño de los actores educativos (Alavedra, y Pérez, 2009).

Para promover un clima institucional que facilite el cambio, sería la flexibilización de la institución educativa, para responder a los continuos, complejos y relevantes cambios que se producen en el contexto social y educativo, y ello solo es posible desde la perspectiva de instituciones educativas capaces de aprender e incluso de *desaprender y volver a aprender*.

Una institución educativa para generar un clima institucional favorable debe tener la disposición a realizar un trabajo conjunto en equipo; estar dispuesto a propiciar la innovación; considerar a los cambios internos y externos como oportunidades; y, a que las personas y el ambiente de trabajo se basan en la previsión y la planificación, favorecido por la comunicación, la participación, la confianza, y el respeto mutuo entre los actores educativos (Hidalgo, y Huerta, 2014).

ELEMENTOS DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Uno de los elementos fundamentales es la comunicación, porque a través de ella los actores educativos establecen una relación e intercambio comunitario y humano, con mensajes de ida y vuelta y generan la buena convivencia dentro de las instituciones educativas (Arce, y Malvas, 2014).

La existencia de una buena comunicación entre los actores educativos permite una buena comprensión y de forma entendible lo se transmite, sean estos objetivos, propósitos y otros propios de las instituciones educativas.

Se afirma que la comunicación es la herramienta que las personas necesitan para interpretar, mantener y transformar el significado de las cosas, y como tal es propio de la cultura humana, siendo el elemento básico en el desarrollo humano; en consecuencia, para que la

comunicación sea provechosa y efectiva, el líder debe saber escuchar a los demás actores educativos y comunicarse asertivamente con su personal el personal docente y otros, ello propicia un clima institucional de confianza, lo contrario producirá un clima institucional de malestar y destructivo para la institución educativa (Hall, 1981).

Otro de los elementos básicos es la motivación, que debe entenderse como el esfuerzo que realiza uno o todos los actores educativos, para llegar a la meta que desea la institución educativa, logrando satisfacer las necesidades trabajadas, al logro de todo se le llama motivación; es decir, la existencia de la exista motivación está basado en el esfuerzo, en tener necesidades y llegar a la meta deseada, además, la motivación interna como lo que el trabajador siente por su institución educativa es el amor, que es una característica de la motivación; en cambio si dicha motivación es externa, entonces va estar vinculada a la recompensa que el trabajador pueda obtener (Angulo, 2008).

Otro elemento básico es la confianza que está vinculada a la integridad y capacidad de los actores educativos; en este sentido la honestidad, integridad o fiabilidad de una docente con el otro genera la prosperidad en la labor educativa, que beneficia el logro de metas en la institución educativa de manera compartida entre todos los actores educativos (Deza, & Bustamante, 2015).

La confianza se encuentra inmersa en la voluntad de los actores educativos de una institución educativa de ser asequibles respecto a las actividades de otros colegas actores sobre los cuales han depositado su confianza, para la cual no necesitan verificar ni controlar sus dichas acciones

En tanto, el elemento participación se expresa por medio de cómo se relacionan los actores educativos en una institución educativa; es decir cómo los docentes participan en las reuniones, cómo hacen participar a los padres de familia, a los estudiantes, cómo se integra entre sus compañeros en grupos formales e informales, respetándose unos a otros y a la institución educativa (Aliaga, & Bardales, 2018).

CARACTERIZACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Según la característica gestión educativa que se aplique en el funcionamiento de una institución educativa producirá un determinado tipo de clima institucional; en ese sentido, si la gestión es autoritaria y dura, es producto de la desconfianza entre los actores educativos y el clima que se genera es de temor, disgusto y otros (Barreto, & Burga, 2018).

Los objetivos de trabajo y las decisiones contenidas en las herramientas de gestión son asumidas únicamente por el director; la decisión de la operativización es comunicada al personal docente sin opción a comentarios, sugerencias o réplicas; es decir, la autoridad se impone, y ello crea una atmosfera de recelos, castigos y amenazas y muy pocas veces hay recompensas, la interacción ente los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son únicamente de los jefes, fomentando un clima institucional negativo para el buen desempeño de los otros actores educativos.

La gestión autoritaria, pero con benevolencia es otra de las características del clima institucional en las instituciones educativas; aquí el director actúa condescendentemente con los demás actores educativos, incluso es paternal; sin embargo, las decisiones de gestión, en su mayoría, son asumidas por el director y de manera ocasional hay delegación de funciones que no llegan a ser relevantes para la gestión directiva (Lozado, 2013).

Este tipo de gestión permite la práctica de la recompensa y castigos como formas de motivación para los demás actores educativos, además, el director juega con las necesidades sociales de los docentes, y como de algún modo hay delegación de funciones, crea la impresión que el clima institucional que se tiene es estable y favorable para el desarrollo de la institución educativa.

Si la gestión educativa es producto de un sistema consultivo, entonces la dirección tiene confianza en los demás actores educativos, por ende, las decisiones son tomadas por el director, pero prevé la participación de diversos niveles de la institución educativa permitiéndoles tomar decisiones específicas.

En este tipo de gestión la comunicación es de tipo descendente, las recompensas y los castigos son ocasionales y se busca satisfacer las necesidades de estima personal, además el control es delegado a niveles intermedios, lo cual produce una gestión educativa dinámica y la administración funciona en base a objetivos y metas trazados en las respectivas herramientas de gestión.

En el tipo de gestión educativa producto del sistema de participación del grupo, la toma de decisiones está garantizado para todos los actores educativos, por lo tanto, existe una plena confianza en los docentes de parte del director; en tanto, la comunicación es horizontal, vertical, ascendente y descendente.

Los docentes están motivados a través de la participación en los procesos de formulación y operativización de objetivos en la mejora de los métodos de trabajo y evaluación del desempeño de los demás actores educativos, por ende, la relación laboral se basa en la amistad, confianza, respeto y responsabilidad.

Como en la gestión educativa existen relaciones de confianza entre la dirección y los otros actores educativos de la organización y la función de control está en todos los niveles de la estructura de la institución educativa, se genera un clima institucional estable, con espíritu innovador, potenciándose enormemente el desempeño docente, ya que los esfuerzos de todos se unen para el logro de los objetivos trazados.

Los estilos de gestión educativo deben propiciar el trabajo en equipo para el logro de los objetivos planteados, también, deben estar dispuestos al cambio con innovación porque estamos en un mundo globalizado y que está en constante cambio, además, deben considerar los cambios externos e internos que se viven en la institución educativa, y finalmente, considerar la planificación y prevención en aras de un desempeño docente favorable.

IMPORTANCIA DE CLIMA INSTITUCIONAL

El análisis y estudio del clima institucional permite comprender el comportamiento de los actores educativos dentro de la gestión educativa, y constituye un diagnóstico con la finalidad de mejoramiento de la calidad

de vida profesional de los docentes y demás actores educativos en la institución educativa donde trabajan (Aguado, 2012).

La base fundamental del clima institucional es el cumplimiento de logros de aprendizaje de los estudiantes, siempre orientados hacia el desarrollo integral como personas y de la comunidad.

El clima institucional también se basa en la en la convivencia armónica, que constituye un pilar fundamental de las buenas relaciones interpersonales que se establecen en la institución educativa con todos los actores educativos (Sandoval, 2014).

También está basado en el compromiso de cada actor educativo, participando para lograr los objetivos planteados, orientados para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

El cuarto punto está referido al sentimiento de identidad y motivación que debe ser reforzada constantemente en los actores educativos, para que estos se sientan parte de la institución educativa y colaboren con el cumplimiento de las metas planteadas.

Además, el clima institucional está referido al crecimiento profesional tanto de los docentes como directivos, y todos los actores educativos, permitiendo que la institución educativa crezca y se fortalezca, alcanzando un posicionamiento expectante.

Finalmente, el buen clima institucional ayuda a los actores educativos a contribuir y prevenir los problemas psicosociales en la institución en la institución educativa.

3.3. BASES CONCEPTUALES

- **DIRECCIÓN ESTRATÉGICA**

Es una disciplina que desarrolla y pone en marcha las estrategias que permitan a la organización permanecer en el mercado, obteniendo beneficios económicos.

Es el desarrollo de las instituciones educativas a través de la toma de decisiones de innovación que le permite desarrollarse a las instituciones educativas accediendo a los nuevos retos y enfrentarlos efectivamente, adaptándose a las nuevas tendencias sociales, tecnológicas, ambientales y a las necesidades del entorno.

- **CLIMA INSTITUCIONAL**

Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los actores educativos.

Este ambiente está condicionado por aspectos tales como el trato entre los docentes, entre docentes y directivos, y entre todos los actores educativos, generando relaciones interpersonales, de comunicación, estableciendo un estilo de gestión adecuada para la institución educativa.

- **DIMENSIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR**

Es la reflexión sobre los procesos sustantivos y fundamentales del quehacer de la institución educativa y sus actores: la enseñanza y el aprendizaje.

Es el análisis en lo individual y en lo colectivo de la enseñanza y el aprendizaje, sus significados respecto de lo que se sabe de ellos y del valor que tienen en sí mismos, dentro de lo educativo y lo didáctico.

Es la selección de las actividades didácticas a implementarse en el aula, lo que permite que el docente prever el desarrollo de las clases e identifique las modalidades de planeación más apropiadas.

- **DIMENSIÓN ORGANIZATIVA**

Es la interrelación del colectivo docente y de éste con los padres de familia, donde están presentes los valores y las actitudes que prevalecen en los actores educativos.

Los valores traducidos en actitudes son los sustentos que le sirven a la organización escolar para tomar las decisiones que supone más convenientes al enfrentar diversas situaciones.

Son las decisiones que obedecen al criterio logro educativo, en este sentido, los aprendizajes del alumnado mejorarán y sus resultados serán superiores a los que logran, porque la organización buscará promover nuevos conocimientos, mayor desarrollo de habilidades y mejores actitudes que favorezcan el propósito fundamental de la institución educativa.

- **DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA**

Es el reconocimiento del tipo de actividades que desde la administración escolar favorecen o no los procesos de aprendizaje y

enseñanza con el propósito de que puedan modificarse para mejorar los rendimientos educativos de los estudiantes, las prácticas docentes y de los directivos, así como del personal de apoyo y asistencia.

Son la coordinación permanente de recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo, además de garantizar acciones de seguridad e higiene y control de la información relativa a los actores de la institución educativa, cumplimiento de la normatividad, así como la relación con la supervisión escolar en sus funciones de enlace entre las normas y disposiciones de la autoridad educativa.

- **DIMENSIÓN DE PARTICIPACIÓN SOCIAL**

Es la participación de los padres de familia y de otros miembros de la comunidad donde se ubica la institución educativa. Mediante el análisis habrá que identificar la forma en que el colectivo, directivo y docentes, conocen, comprenden y satisfacen las necesidades y demandas de los padres de familia, así como la forma en que se integran.

- **OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Son los fines o metas desarrollados a nivel estratégico, que una organización pretende alcanzar a largo plazo. Algunas posturas identifican los objetivos estratégicos con los objetivos generales. Están basados en la visión, la misión y los valores de una organización y condicionan las acciones que se llevarán a cabo.

- **PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA**

Es un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos u objetivos.

- **ESTRATEGIA**

Es una serie de acciones muy meditadas, encaminadas hacia un fin determinado.

- **ACOMPañAMIENTO DOCENTE**

Es el acto y el resultado de acompañar: encontrarse en compañía de otros individuos o añadir algo a una cosa diferente. A partir de estas acepciones.

- **CLIMA INSTITUCIONAL**

Es un conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por los diversos actores y asumidas como factor principal.

- **COMUNICACIÓN**

Es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas

- **MOTIVACIÓN**

Es el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción.

- **PARTICIPACIÓN**

Es la intervención en un suceso, en un acto o en una actividad.

- **SESIONES DE APRENDIZAJE**

Son secuencias pedagógicas a modo de ejemplos para potenciar el trabajo docente. Son consideradas herramientas curriculares, dado que en las unidades se expresan los aprendizajes esperados y el total de secuencias sugeridas para lograrlos durante el año escolar.

- **UNIDADES DE APRENDIZAJE**

Es una secuencia de actividades que se organizan en torno a un tema eje, esto debe responder a los intereses, necesidades y saberes de los niños y las niñas, para promover y facilitar el logro de las capacidades y actitudes previstas.

- **PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO**

El planeamiento estratégico es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo.

CAPÍTULO IV

4. MARCO METODOLÓGICO

4.1. ÁMBITO DE ESTUDIO

La presente investigación se realizó en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019, ubicada en el centro poblado de Utao, distrito de Churubamba perteneciente a la provincia de Huánuco que está localizada a 22,6 km, con dirección norte de la ciudad de Huánuco.

4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

El tipo de estudio formulado fue Correlacional (Paragua, 2014), puesto que se tuvo como fin establecer la relación que existe entre dos variables en un contexto real.

El nivel fue explicativo (Carrasco, 2006), porque se dio a conocer las causas o factores que han dado origen o han condicionado la existencia y naturaleza del hecho o fenómeno en estudio. Así mismo indagó sobre la relación recíproca y concatenada de todos los hechos de la realidad, buscando dar una explicación objetiva, real y científica a aquello que se desconocía.

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población-muestra para el estudio estuvo constituida por todos los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019, con un total de veintitrés docentes, incluido el director, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla N° 01. Población de docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019

ESTADO LABORAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	TOTAL
DOCENTES	7	15	22
DIRECTOR	1		1
TOTAL			23

Fuente: Registro asistencia

Diseño: Investigadora

4.3.1 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

La población de la presente investigación estuvo compuesta por todos los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019. Siendo docentes del nivel inicial, primaria y secundaria ya que la Institución era integrada y se tuvo acceso a la población por ser tan solo 23 docentes.

4.3.2 MUESTRA Y MÉTODO DE MUESTREO

La muestra fueron los 23 docentes de la Institución Educativa y se utilizó el muestreo no aleatorio, en la cual se seleccionó la muestra basada en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar.

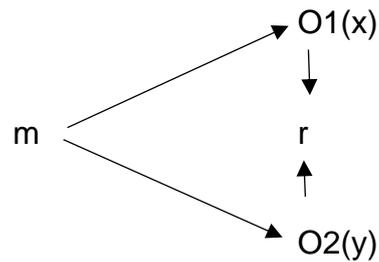
4.3.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Se incluyó a todos los docentes de la Institución Educativa por ser una pequeña cantidad, por ende, no se excluyó a ninguna unidad de análisis, porque todos están presentes.

4.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación fue descriptivo - correlacional porque las variables en estudio no se manipulan; este tipo de estudio implica la recolección de dos o más conjuntos de datos de un grupo de sujetos con la intención de determinar la relación entre estos dos, según las variables en estudio.

Esquema:



Donde:

m: Muestra de estudio

O1: Dirección estratégica

O2: Clima institucional

R: Relación

4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos a través del criterio de menor variabilidad.

En la recolección de datos para la investigación se empleó el test valorado.

Los datos recogidos fueron procesados a través de la regresión lineal simple.

4.5.1 TÉCNICA

La técnica que se utilizó fue la encuesta, donde se obtuvo información que permitió lograr los objetivos de la investigación.

4.5.2 INSTRUMENTOS

El instrumento utilizado fue el test valorado, el primero para la variable uno con cuatro dimensiones y cinco ítems para cada dimensión, haciendo un total de veinte ítems; para la variable dos, sin dimensionar, con diez ítems; en ambos instrumentos la valoración será del uno al cinco que servirán para los respectivos análisis estadísticos.

4.5.2.1 VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Todo instrumento de recolección de datos debe resumir dos requisitos esenciales: validez y confiabilidad. Con la validez se

determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. Se estima la validez como el hecho de que una prueba sea de tal manera concebida, elaborada y aplicada y que mida lo que se propone medir. Tejada (1995) expresa la validez como: "... el grado de precisión con que el test utilizado mide realmente lo que está destinado a medir" (p. 26). Es decir, la validez se considera como un conjunto específico en el sentido que se refiere a un propósito especial y a un determinado grupo de sujetos. Recomienda constatar la validez del instrumento desde 3 aspectos:

El contenido

El criterio

El constructo.

Como ya hemos explicado se validó a través de la técnica Juicio de Expertos. La validez de contenido del instrumento fue expresada por profesionales de alta trayectoria profesional. Los mismos tuvieron la oportunidad de hacer las debidas correcciones en cuanto al contenido, pertinencia, ambigüedad, redacción y otros aspectos que consideraron necesario realizar mejoras. Al cumplirse éste procedimiento, las observaciones y sugerencias de los expertos, permitieron el rediseño del instrumento de medición, para luego someterlo a la confiabilidad. La validación de los instrumentos por el juicio de expertos se encuentra en el anexo por menor variabilidad (Anexo N° 03).

4.5.2.2 CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

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

4.6. TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS

Los datos fueron procesados a través de la regresión lineal simple que permitió determinar el grado de correlación r , el grado de dependencia $r^2\%$ porcentual de las variables en estudio; además, el resultado de cada análisis estuvo representado por su respectiva ecuación lineal de la forma $y = ax + b$.

Los datos procesados se presentaron a través de tablas o distribuciones de frecuencias y también a través de gráficos; los mismos que fueron analizados, evaluados e interpretados, y fueron redactados en el informe final y puestos a consideración de los ilustres señores jurados revisores.

CAPÍTULO V

5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

RELACIÓN ENTRE DIMENSIONES DE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL

Tabla N° 02. Nivel de dependencia entre la dimensión pedagógica curricular y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019

ESTADÍSTICAS DE REGRESIÓN	
Coeficiente de correlación (r)	0,8599
Coeficiente de determinación (r^2)	0,7394
Grado de dependencia ($r^2\%$)	73,94%
Intercepción (a)	5,25
Dimensión pedagógica curricular D1 (x)	1,68
N	23,00
$y = a + bx \rightarrow y = 5,25 + 1,68x$	

Fuente: Instrumento de recolección de datos, Anexo N° 02

Diseño y proceso estadístico: Investigadora

En la tabla N° 02 se observan las estadísticas de regresión, considerando al Clima Institucional (CI) como la variable dependiente o variable a *explicar* en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019, y la dimensión pedagógica curricular (DPC) como variable independiente o *predictora*, o *explicativa*; entonces se dice que la DPC, da cuenta de un 73,94% de la variabilidad en el *clima institucional* en la Institución Educativa en estudio; en ese sentido, 26,06% del Clima institucional quedan sin explicación.

Como puede apreciarse en el resultado, el 73,94% del Clima institucional es influido por la Dimensión pedagógica curricular en la Institución

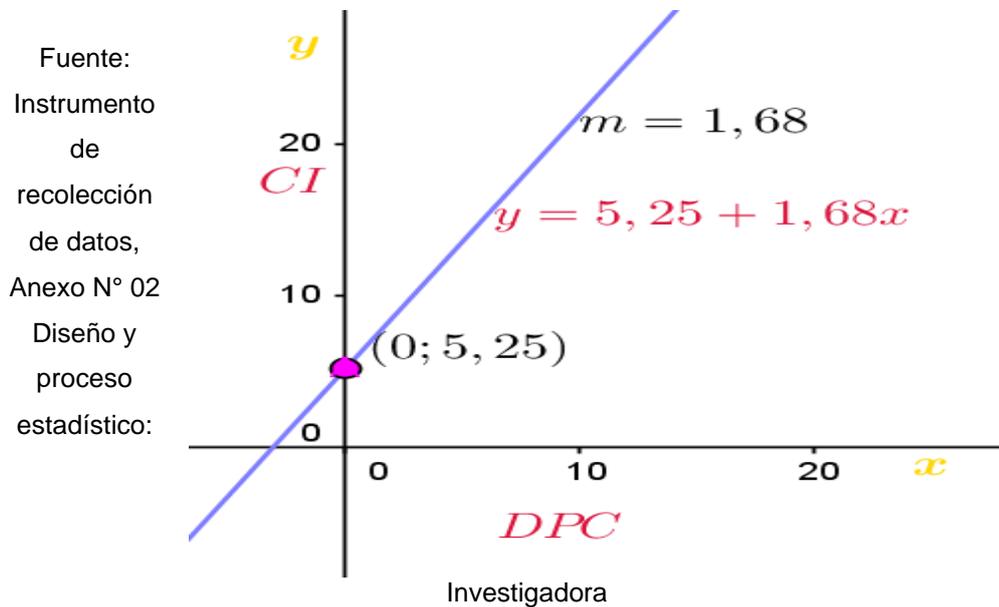
Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao; mientras que la proporción de variabilidad no influida es 26,06%, en base a este resultado, se puede afirmar que el Clima institucional depende de la dimensión pedagógica curricular en 73,94%.

Operacionalmente se entiende por estrategia al conjunto de metas, objetivos estratégicos y acciones de mejora establecidos en el PEI y demás herramientas de gestión de una institución educativa, que los docentes y directivos, en conjunto, lo dinamicen, esto hará que trabajen en función al cumplimiento de las metas dentro del plazo establecido y estarían generando un mejor clima institucional, lográndose mejores desempeños entre los docentes de Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

Dentro de la dimensión pedagógica curricular, se debe ejecutar los fines y objetivos estratégicos establecidos, porque es la razón de ser de una institución educativa ante la sociedad, ya que, se refieren a las prácticas específicas del proceso aprendizaje-enseñanza y ponerlo en práctica los contenidos curriculares, la selección de textos, los materiales didácticos y deben evaluarse anualmente todas las metas establecidas en el documento de gestión, ello permite conocer las deficiencias y en función a ello, tomar las medidas correctivas para el siguiente año; es decir, es un clima institucional optimizado como producto de una dirección estratégica dinámica y con un alto desempeño de los docentes de la institución educativa en estudio.

Los procesos de los docentes como las formas o estilos para generar aprendizajes en los estudiantes, y ellos, son los responsables de crear las condiciones favorables a la construcción de aprendizajes a partir del conocimiento que tienen de los estudiantes y de sus necesidades, el mismo que puede apreciarse en la planeación didáctica, en los cuadernos de los estudiantes y en la autoevaluación de la práctica docente; y precisamente, el *grado de dependencia* = 73,94% indica una alta relación a dependencia de la variable dos, respecto de la variable uno.

Gráfico N° 01. Curva de regresión ajustada entre la dimensión pedagógica curricular y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019



En la tabla que antecede se observa el valor de $r = 0,8599$ es alto, pero es individual; es decir, por cada docente, sin embargo, el éxito de una institución educativa en la gestión de todas sus dimensiones, no es producto del esfuerzo aislado de cada docente, sino del conjunto, debido a ello, se halló el coeficiente de determinación o grado de dependencia $r^2 = 0,7394$, el mismo que expresado en porcentaje es 73,94 %; en ese sentido, el gráfico N° 01, muestra que el *Clima institucional* en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019, dependen de la *Dimensión pedagógica curricular*, en el porcentaje indicado.

La tabla muestra, además, el valor de *Intercepción* = 5,25 y es el punto de intersección de la gráfica con el eje y , para la ecuación es el valor de a ; además, el módulo de la *Dimensión pedagógica curricular* = 1,68 para la ecuación es el valor de b , es debido a estos dos valores que el gráfico muestra la dispersión de los puntos correspondientes a ambas variables y la línea de pronóstico que mejor agrupa a los mencionados puntos, cuya ecuación lineal es: $y = a + bx \rightarrow y = 5,25 + 1,68x$.

Una lectura accesible de la gráfica, sería: a más y mejor Dimensión pedagógica curricular, más y mejor clima institucional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

CONTRASTE DEL OBJETIVO UNO

Existe una correlación alta y positiva, que genera un grado de dependencia=73,94%, entre la Dimensión pedagógico curricular y el clima institucional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

Tabla N° 03. Nivel de dependencia entre la dimensión organizacional y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019

ESTADÍSTICAS DE REGRESIÓN	
Coeficiente de correlación (r)	0,7234
Coeficiente de determinación (r^2)	0,5233
Grado de dependencia ($r^2\%$)	52,33%
Intercepción	22,03
Dimensión organizacional D2 (x)	0,92
N	23,00
$y = a + bx \rightarrow y = 22,03 + 0,92x$	

Fuente: Instrumento de recolección de datos, Anexo N° 02

Diseño y proceso estadístico: Investigadora

En la tabla N° 03 se observan las estadísticas de regresión, considerando al Clima institucional (CI) como la variable dependiente o variable a *explicar* en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019, y la Dimensión Organizacional (DO) como variable independiente o *predictora*, o *explicativa*; entonces se dice que la DO, da cuenta de un 52,33% de la variabilidad del *clima institucional*; en ese sentido, 47,67% del (CI) quedan sin explicación.

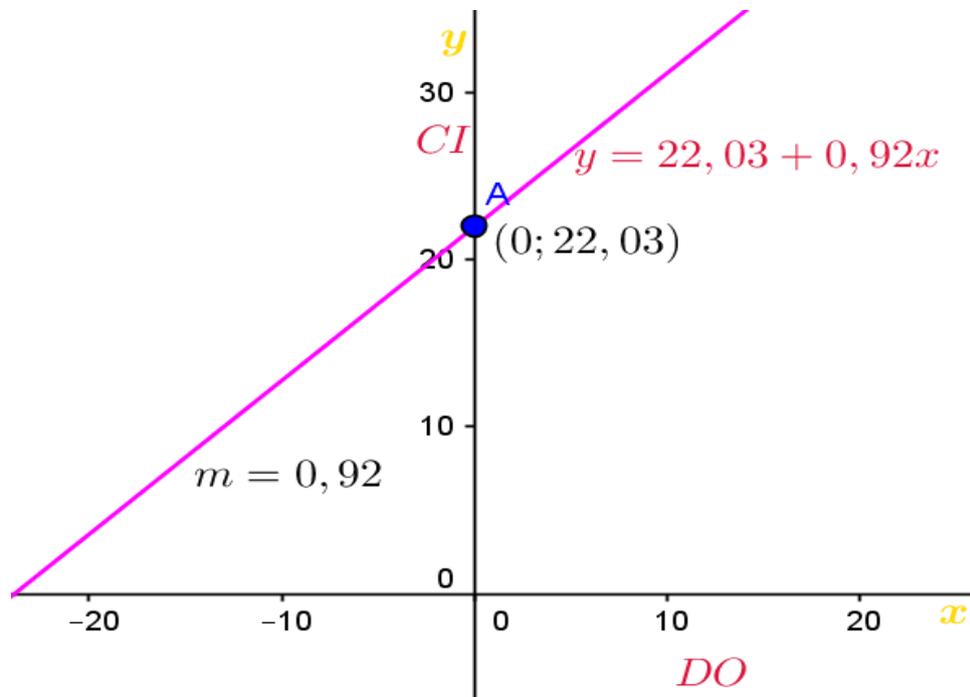
Como puede apreciarse en el resultado, el 52,33% del Clima institucional es influido por la Dimensión organizacional, en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao; mientras que la proporción de variabilidad no influida es 47,67%, en base a este resultado, se puede afirmar que casi la mitad del Clima institucional dependen de otros factores; sin embargo, que las instituciones educativas estén bien organizadas y haya una gestión moderna y horizontal, es un factor influyente para crear un Clima institucional adecuado.

Operacionalmente se entiende por estrategia al conjunto de metas, objetivos estratégicos y acciones de mejora establecidos en el PEI y demás herramientas de gestión de una institución educativa, que los docentes y directivos, en conjunto, lo dinamicen, esto hará que trabajen en función al cumplimiento de las metas dentro del plazo establecido y estarían generando un mejor clima institucional, lográndose mejores desempeños entre los docentes de Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao 2019.

Dentro de la dimensión organizacional, se debe organizar internamente a las instituciones educativas, partiendo de sus subsistemas; en ese sentido, se deben considerar a la comunidad docente, los directivos y demás estamentos educativos, cada uno con sus respectivas funciones; es decir, debe indicarse la compleja trama de posiciones que ocupan los elementos de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, la distribución de puesto de trabajo, la función, el compromiso, responsabilidad en las tareas o actividades que realizan, toda aplicación implica evaluación, porque ello permite conocer las deficiencias y tomar las medidas correctivas para el siguiente año.

La importancia de la dimensión organizacional implica el ámbito en el que se concretan los proyectos pedagógicos; en ese sentido, para que las instituciones educativas cumplan con la función de generación de conocimientos, la Dimensión Organizacional debe ser coherente y facilitadora de los propósitos pedagógicos, para lo cual se requiere de un sistema de comunicación que funcione óptimamente para la toma de decisiones; sin embargo, el *grado de dependencia* = 52,33% indica una mediana relación o dependencia del clima institucional (Variable 2), respecto a la dimensión organizacional, en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

Gráfico N° 02. Curva de regresión ajustada entre la dimensión organizacional y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019



Fuente: Instrumento de recolección de datos, Anexo N° 02

Diseño y proceso estadístico: Investigadora

En la tabla N° 03 se muestra el valor de $r = 0,7234$; como coeficiente de correlación es alto; sin embargo, es individual, pero el éxito de una institución educativa en la gestión de todas sus dimensiones, no es producto del esfuerzo individual de cada docente, sino del conjunto; es la razón por la que se halló el coeficiente de determinación o grado de dependencia $r^2 = 0,5233$, cuya expresión porcentual es 52,33 %; en ese sentido, el gráfico N° 02, muestra que el *Clima institucional* en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, dependen de la *Dimensión organizacional*, en el porcentaje indicado.

La tabla muestra, además, el valor de *Intercepción* = 22,03 y ello indica punto de intersección de la gráfica con el eje *y*, para la ecuación es el valor de *a*; además, el valor de la *Dimensión organizacional* = 0,92 en la ecuación asume el valor de *b*, es debido a estos dos valores que el gráfico muestra la dispersión de los puntos correspondientes a ambas variables

y la línea de pronóstico que mejor agrupa a los mencionados puntos, cuya ecuación lineal es: $y = a + bx \rightarrow y = 22,03 + 0,92x$.

Una lectura accesible de la gráfica, sería: a más y mejor Dimensión organizacional, mejor clima institucional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao 2019.

CONTRASTE DEL OBJETIVO DOS

Existe una correlación media alta y positiva, por lo que el grado de dependencia es 52,33% y en la escala de calificación es moderada, entre la Dimensión organizacional y el clima institucional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

Tabla N° 04. Nivel de dependencia entre la dimensión administrativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019

ESTADÍSTICAS DE REGRESIÓN	
Coeficiente de correlación (r)	0,8514
Coeficiente de determinación (r^2)	0,7249
Grado de dependencia ($r^2\%$)	72,49%
Intercepción	7,83
Dimensión administrativa D3 (x)	1,54
N	23,00
$y = a + bx \rightarrow y$ $= 7,83 + 1,54x$	

Fuente: Instrumento de recolección de datos, Anexo N° 02

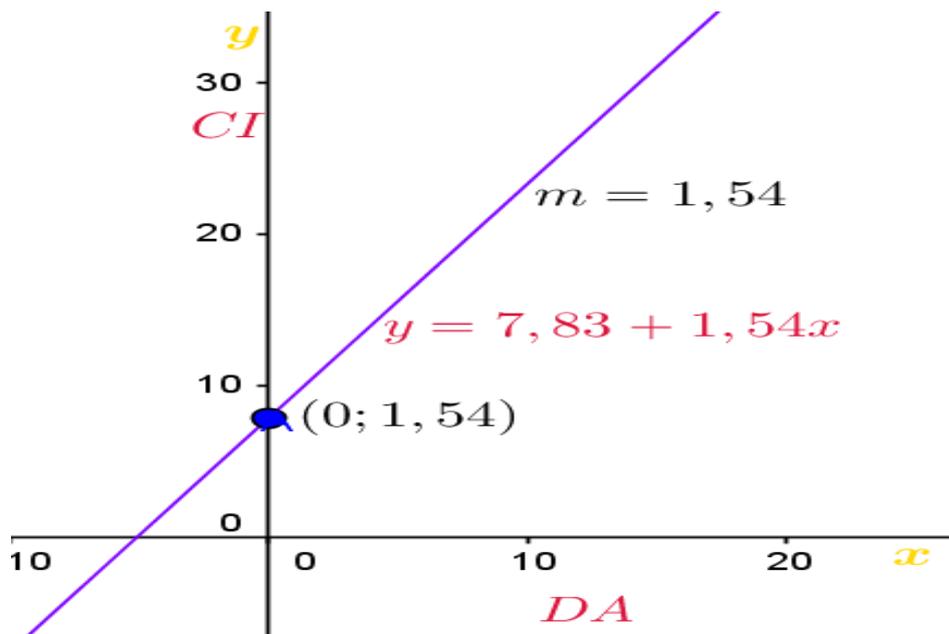
Diseño y proceso estadístico: Investigadora

En la tabla N° 04 se muestran los estadígrafos de regresión, siendo la variable dependiente o variable a *explicar* el clima institucional (CI) y, a la dimensión administrativa (DA), como variable *predictora* o *explicativa*, entonces se dice que la dimensión administrativa explica en un 72,49% la variabilidad del *clima institucional* en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019; entonces, la diferencia 27,51% del clima institucional, quedan sin explicación en la Institución Educativa en estudio.

La proporción de variabilidad no explicada del clima institucional es un poco más de la cuarta parte; entonces, en base al resultado obtenido se puede afirmar que el clima institucional depende de la dimensión administrativa en 72,49%.

En ese sentido, se debe entender que los docentes, directivos y demás actores educativos, en conjunto, de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao en estudio planean, coordinan y evalúan el aspecto organizativo del proceso aprendizaje-enseñanza; es decir, los docentes, directivos y demás actores educativos responden sobre la operativización de la dimensión administrativa.

Gráfico N° 03. Curva de regresión ajustada entre la dimensión administrativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019



Fuente: Instrumento de recolección de datos, Anexo N° 02

Diseño y proceso estadístico: Investigadora

En la tabla N° 04, se muestra el valor de $r = 0,8514$ es alto y también es individual; es decir, por cada docente, sin embargo, la gestión exitosa de una institución educativa no es producto del esfuerzo aislado de cada docente, sino del conjunto, es por ello que se halló el coeficiente de determinación o grado de dependencia $r^2 = 0,7249$, el mismo que

expresado en porcentaje es 72,49 %; en ese sentido, el gráfico N° 01, muestra que el *Clima institucional* en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, dependen de la *Dimensión administrativa*, en el porcentaje indicado.

También, la tabla muestra el valor de *Intercepción* = 7,83 como el punto de intersección de la gráfica de regresión lineal con el eje *y*, en la ecuación es el valor de *a*; además, el módulo de la *Dimensión administrativa* = 1,54 para la ecuación es el valor de *b*, es debido a estos dos valores que el gráfico muestra la dispersión de los puntos correspondientes a ambas variables y la línea de pronóstico que mejor agrupa a los mencionados puntos, cuya ecuación lineal se construye así: $y = a + bx \rightarrow y = 7,83 + 1,54x$.

Una lectura accesible de la gráfica, sería: a más y mejor Dimensión administrativa, mejor clima institucional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

CONTRASTE DEL OBJETIVO TRES

Existe una correlación alta y positiva, que genera un *grado de dependencia* = 73,94%, entre la Dimensión administrativa y el clima institucional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019.

Tabla N° 05. Nivel de dependencia entre la dimensión participación social y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019

ESTADÍSTICAS DE REGRESIÓN	
Coeficiente de correlación (<i>r</i>)	0,7569
Coeficiente de determinación (r^2)	0,5729
Grado de dependencia ($r^2\%$)	57,29%
Intercepción	18,31
Dimensión participación social D4 (<i>x</i>)	1,09
N	23,00
$y = a + bx \rightarrow y = 18,31 + 1,09x$	

Fuente: Instrumento de recolección de datos, Anexo N° 02

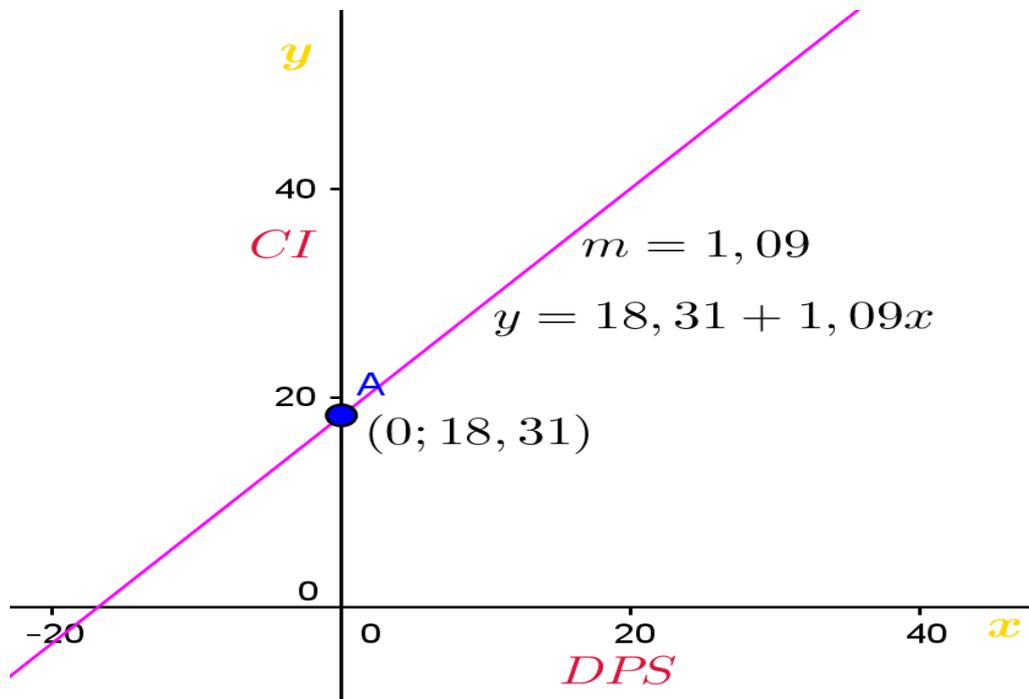
Diseño y proceso estadístico: Investigadora

En la tabla que antecede, se observan los estadígrafos de regresión, siendo la variable dependiente o variable a *explicar* el clima institucional (CI) y, a la dimensión participación social (DPS), como variable *predictora* o *explicativa*, entonces se dice que la dimensión participación social explica en un 57,29% la variabilidad del *clima institucional* en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019; entonces, la diferencia 42,71% del clima institucional, quedan sin explicación en la Institución Educativa en estudio.

La proporción de variabilidad no explicada del clima institucional es un poco más de cuarenta por ciento; entonces, en base al resultado obtenido se puede afirmar que el clima institucional depende de la dimensión participación social en 57,29%.

En ese sentido, se debe entender que los docentes, directivos y demás actores educativos, enfatizando en la comunidad en general del entorno de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao en estudio planean, coordinan y evalúan el aspecto de gestión educativa del proceso aprendizaje-enseñanza; es decir, los docentes, directivos y demás actores educativos, en conjunto con la comunidad de su entorno responden por la operativización de la dimensión participación social para generar un clima institucional propicio y pertinente.

Gráfico N° 04. Curva de regresión lineal ajustada entre la dimensión participación social y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019



Fuente: Instrumento de recolección de datos, Anexo N° 02
Diseño y proceso estadístico: Investigadora

En la tabla N° 05, se muestra el valor de $r = 0,7569$ es alto y positivo, también es individual, es decir, por cada docente; sin embargo, la gestión exitosa de una institución educativa no es producto del esfuerzo aislado de cada docente, sino del conjunto, es por ello que se halló el coeficiente de determinación o grado de dependencia $r^2 = 0,5729$, el mismo que expresado en porcentaje es 57,29 %; en ese sentido, el gráfico N° 01, muestra que el *Clima institucional* en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, dependen de la *Dimensión participación social*, en el porcentaje indicado.

En la tabla, también se observa el valor de *Intercepción* = 18,31 como el punto de intersección de la gráfica de regresión lineal con el eje *y*, en la ecuación es el valor de *a*; además, el módulo de la *Dimensión participación social* = 1,09 para la ecuación es el valor de *b*, es debido a estos dos valores que el gráfico muestra la dispersión de los puntos correspondientes a ambas variables y la línea de pronóstico que

mejor agrupa a los mencionados puntos, cuya ecuación lineal se construye así: $y = a + bx \rightarrow y = 18,31 + 1,09x$.

Una lectura accesible de la gráfica, sería: a más y mejor Dimensión participación social, mejor clima institucional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

CONTRASTE DEL OBJETIVO CUATRO

Existe una correlación alta y positiva, por lo que el grado de dependencia es 57,29%, entre la dimensión participación social y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

Tabla N° 06. Nivel de dependencia entre Dirección estratégica y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019

ESTADÍSTICAS DE REGRESIÓN	
Coeficiente de correlación (r)	0,9357
Coeficiente de determinación (r^2)	0,8755
Grado de dependencia ($r^2\%$)	87,55%
Intercepción	4,53
Dirección estratégica (x)	0,44
N	23,00
$y = a + bx \rightarrow y = 4,53 + 0,44x$	

Fuente: Instrumento de recolección de datos, Anexo N° 02

Diseño y proceso estadístico: Investigadora

En la tabla que antecede se observan las estadísticas de regresión, de la relación entre las variables Dirección estratégica (Variable 1) y Clima institucional (Variable 2); en ese sentido, la Variable 2 llamado también variable dependiente o variable a *explicar*, debe ser explicado por la Variable 1 o variable *predictora* o *explicativa*, en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

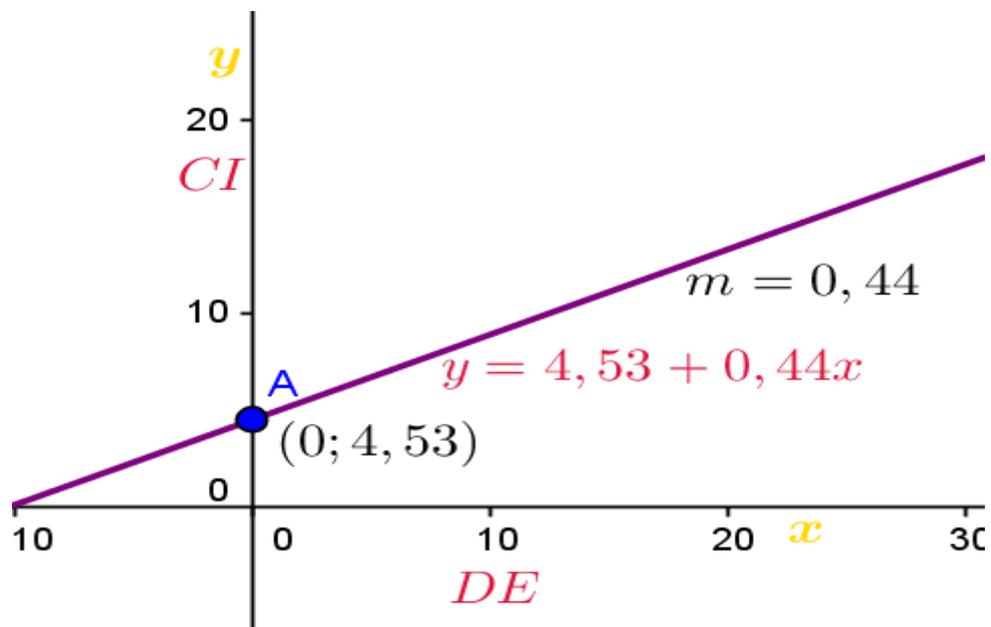
En la mencionada tabla se apreciar que la variable Dirección estratégica explica en un 87,55%, en promedio, la variabilidad del *Clima institucional* en la Institución Educativa en estudio; entonces, la diferencia 12,45% de

la Variable 2 quedan sin explicar en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

Es evidente que el Clima institucional mejora, con lo cual se puede afirmar que la Dirección estratégica, aplicada en estrecha coordinación con todos los actores educativos en la Institución Educativa en estudio, por lo que se recomienda su implementación generalizada en las otras instituciones educativas de la jurisdicción.

El porcentaje de *variabilidad no explicada* (12,45%) es relativamente bajo en comparación con las relaciones establecidas entre las dimensiones de la Variable 1 con la Variable 2; en ese sentido, en base al resultado obtenido, se afirma que el Clima institucional depende de la Dirección estratégica en los docentes, directivo y demás actores educativos en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

Gráfico N° 05. Curva de regresión ajustada entre Dirección estratégica y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019



Fuente: Instrumento de recolección de datos, Anexo N° 02

Diseño y proceso estadístico: Investigadora

En la tabla que antecede, se aprecia el valor de $r = 0,9357$, como coeficiente de correlación es alto y también es individual; es decir, para cada docente, es por ello para ponerlo en un caso real, se halla el

coeficiente de determinación cuyo valor es $r^2 = 0,8755$, y este valor expresado en porcentaje es 87,55 %; es decir el gráfico N° 05, indica que el Clima institucional durante el año académico 2019, dependía de la Dirección estratégica, en el porcentaje indicado.

También en el gráfico se observa que la dispersión de los puntos correspondientes a ambas variables y la línea de pronóstico que mejor agrupa a los mencionados puntos, cuya ecuación lineal partiendo de la general es: $y = a + bx \rightarrow y = 4,53 + 0,44x$.

Una lectura accesible para todos sobre la gráfica, sería: a más Dirección estratégica, más y mejor Clima institucional entre los actores educativos en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

CONTRASTE DEL OBJETIVO GENERAL

Existe una correlación alta y positiva, por lo que el grado de dependencia es 87,55%, entre Dirección estratégica y Clima institucional entre los docentes en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL Y/O CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Los resultados estadísticos de regresión lineal muestran una relación alta y positiva entre las variables Dirección estratégica y Clima institucional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019, en este caso específico se considera que las variables aleatorias x, y , están de manera conjunta en una distribución bivariable normal que permite probar que están linealmente correlacionados; en ese sentido, se hizo las siguientes pruebas.

- Se formula la hipótesis:

$$H_0: \rho \leq 0$$

$$H_a: \rho > 0$$

- Se usa: $\alpha = 0,05$; $n = 23$; $gl = 22$
- La estadística de prueba es r , que es equivalente a ρ que se lee *rho*.
- La condición es: Rechazar H_0 si $r \geq r_{0,05}$ y el valor de $r_{0,05} = 0,344$ a partir de la tabla de valores críticos para r de Pearson.

- El valor $r = 0,9357$ (a partir de la Tabla de distribución t).
- Prueba: $r \geq r_{0,05} \rightarrow 0,9357 \geq 0,344$

Se rechaza H_0 ya que $0,9357 \geq 0,344$, y se concluye que existe una relación positiva alta entre Dirección estratégica y Clima institucional entre los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

Conclusión: La Dirección estratégica tiene poder explicativo alto sobre el Clima Institucional en la Institución Educativa en Estudio.

5.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la actualidad las instituciones educativas se encuentran sometidas a retos y cambios abruptos debido al COVID-19 y otros factores internos y externos, que condicionan los escenarios donde ejercen, volviéndolos bastante turbulento, riesgoso y con mucha incertidumbre; sin embargo, tienen el reto de formar alumnos competentes por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales, y, para ello debe implementar una dirección estratégica con la finalidad de generar un clima institucional propicio para un mejor desempeño de los actores educativos (Paredes, 2015).

Es por ello que el primer propósito de la investigación fue determinar que existe relación positiva entre la dimensión pedagógica curricular y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, durante el año académico 2019, en ese sentido, debe entenderse que en el sistema educacional, la gestión pedagógica es un proceso que facilita la orientación y coordinación de las acciones que despliegan los docentes en los diferentes niveles para gestionar el proceso aprendizaje-enseñanza y así conseguir los objetivos educacionales propuestos para la formación integral del estudiante (Ayala, 2018).

El desarrollo de las instituciones educativas implican el establecimiento de un clima institucional adecuado, que favorezca la calidad educativa en la comunidad, para beneficio de todos los actores educativos, y en especial, los estudiantes; en ese sentido, se reconoce que un buen clima Institucional favorece los esfuerzos que encaminan la gestión educativa hacia la calidad,

además, se relaciona con el desempeño docente, más aún si es mencionado entre los objetivos institucionales, e incluidos en los documentos de gestión educativa institucional (Cunza, & Idme, 2017).

En el estudio se consideró a los veintitrés docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao 2019, y se halló la relación entre la dimensión pedagógica curricular y el clima institucional cuyo valor es $r = 0.8599$ el mismo que genera un *Grado de dependencia* = 73,94% ello quiere decir la dimensión pedagógico curricular explica la variabilidad del clima institucional, en el porcentaje indicado; como puede apreciarse, tan solo el 25% aproximadamente quedan sin explicar, ello quiere decir una gestión adecuada de V1, permite propiciar un mejor clima institucional que incentiva a un mejor desempeño a los actores educativos y en especial a los docentes (Quispe, 2020).

El segundo propósito del estudio fue determinar que existe relación positiva entre la dimensión organizativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019; en tal sentido se analizó la relación entre la D2 y V2; en ese sentido, durante el trabajo de campo se halló una correlación $r = 0,7234$, el mismo que determinó el *Grado de dependencia* = 52,33%; es decir, el hecho que la institución educativa esté adecuadamente organizado, propicia un clima institucional adecuado, y este, a su vez mejora los desempeños de parte de los actores educativos; en ese sentido, se encontró que la dimensión organizativa explica en el porcentaje indicado la variabilidad del clima institucional, en la Institución Educativa en estudio (Sandoval, 2014).

La dimensión organizativa implica la interrelación entre docentes y de ellos con los otros actores educativos, con práctica intensiva de los valores, que traducidos en actitudes y comportamientos son los sustentos de las instituciones educativas para tomar decisiones convenientes ante situaciones diversas que se presentan en el entorno y propician un clima institucional confiable para fortalecer la ejecución de las herramienta de gestión, como el diseño curricular y mejorando el desempeño docente y los otros actores educativos (Williams, 2013).

En ese sentido, las características del sistema organizacional generan un determinado clima que repercute sobre las motivaciones de los miembros de

la organización y sobre su respectivo comportamiento, el mismo que tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la institución educativa y es en esta medida que se explica el grado de dependencia entre la dimensión organizativa y el clima institucional; es así cómo los docentes, indican que cuanto mayor es el clima institucional en una institución educativa mayor será el desempeño docente (Guevara, 2018).

Otra de las finalidades del estudio fue determinar que existe relación positiva entre la dimensión administrativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019; y, coherente con ello, el valor $r = 0,8514$ hallado es alto y positivo, el mismo que genera un *Grado de dependencia* = 72,49%, entre la dimensión administrativa y el clima institucional; es decir, la D3 explica a la V2 en el porcentaje indicado; el resultado de la investigación muestra que no todos los actos administrativos funcionan adecuadamente en favor de las instituciones educativas; además, si se asume que tienen el PEI que corresponde a los documentos de gestión institucional, la coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, corresponden a la parte operativa, entonces deben tener cuidado en la operativización de cada uno de ellos, porque favorece el desarrollo de la institución educativa en estudio (Damas, & Oliva, 2017).

El nivel de correlación $r = 0,8514$ entre la dimensión administrativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019, es alta y positiva, generando un *Grado de dependencia* = 72,49%, y ello indica que la D3 explica la variabilidad de la V2 en dicho porcentaje y el resto de 27,49% son explicadas por otros factores; de ello se colige, si en la institución educativa fluye en la parte administrativa, entonces, se intuye que existe un adecuado clima institucional y ello incentiva el mayor desempeño de los actores educativos en favor del desarrollo institucional (Vásquez, 2019).

Debe entenderse que el clima institucional adecuado es generado por diferentes factores y ello incentiva a un mejor desempeño de los docentes y demás actores educativos; es decir, sin un docente llega a una institución educativa por primera vez y al entrar siente la sensación de un ambiente agradable, o algo que te invita a desempeñarte mejor; esa sensación es la existencia de un clima institucional favorable que invita a mejores

desempeños de parte de los actores educativos pertenecientes a dicha institución educativa (Zúñiga, 2012).

La cuarta finalidad del estudio fue determinar que existe relación positiva entre la dimensión participación social y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019; para ello los directivos principalmente, y los docentes en conjunto con los demás actores educativos, tienen que preocuparse por la convivencia en procura de facilitar y propiciar una cultura escolar con valores compartidos entre todos los actores educativos; en caso contrario, es probable que la convivencia escolar presente actitudes y comportamientos que resten la armonía necesaria a los procesos de aprendizaje-enseñanza (Ahumada, & Orozco, 2019).

La intención de los directivos y docentes debe ser promover sostenidamente la participación democrática de todos los actores educativos de la institución educativa y la comunidad en favor del aprendizaje de los estudiantes y generar un clima institucional, con base en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la biodiversidad; en ese sentido, la convivencia escolar son las relaciones que se establecen entre los actores educativos; en términos generales, se refiere a la vida, a la manera como se construyen las relaciones interpersonales en la institución educativa como parte de su misión pedagógica; es decir, es un concepto intrínsecamente pedagógico que destaca el valor formativo, preventivo y regulador que pueden tener las relaciones interpersonales en las instituciones educativas (Mendoza, 2011).

El nivel de correlación $r = 0,7569$ indica una relación alta y positiva, sin embargo, estableciendo el *Grado de dependencia* = 57,29% indica que la dimensión participación social explica la variabilidad del clima institucional en el porcentaje indicado y el 42,71% restantes, están explicadas por otros factores; en este sentido, los directivos y docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019, deben preocuparse por implementar todos los elementos generadores de un buen clima institucional a partir de la participación social de todos los actores educativos, ya que la participación de los docentes, padres de familia y estudiantes, genera un trabajo efectivo

y pertinente, y propicia un mejor desempeño docente y de los demás actores educativos.

La finalidad general era probar que existe relación positiva entre la dirección estratégica y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019; en ese sentido, la dirección estratégica en una institución educativa es un proceso iterativo y holístico de formulación, implementación y control de las estrategias de gestión educativa, a través de un conjunto de factores que se van moldeando para obtener resultados que impactan en la satisfacción de diversos tipos de demandas del entorno y del interior de la propia institución educativa, y para ello se requiere de herramientas de gestión, un buen tratamiento a los actores educativos y recursos, todos ellos ayudan a lograr los objetivos propuestos y cumplir con la visión y misión institucional (Abesada, & Almuiñas, 2016).

El resultado obtenido para $r = 0,9357$ indicaba una relación alta y positiva, la que determinó un *Grado de dependencia* = 87,55%; es decir el establecimiento de una Dirección estratégica en una institución educativa propicia un clima institucional en el porcentaje hallado, ello implica que las instituciones educativas a través de sus actores educativos, asuman responsabilidades en el cumplimiento de retos que impone la sociedad para lo cual deben aplicar enfoques de gestión pertinentes y que estos sean evaluables con la finalidad de mejorar e innovar, es debido a ello, que la evaluación de la dirección estratégica en las instituciones educativas se convierte en una aliada imprescindible y necesaria para el desarrollo institucional.

La evaluación de los componentes de la Dirección Estratégica dirige a los gestores a valorar los resultados, y las decisiones a tomarse como consecuencia de ello es hacia el mejoramiento continuo de cada una de las dimensiones, en función directa al nivel que arrojaron en el momento de la evaluación; es evidente que todo lo dicho influye en el clima institucional, modelando el comportamiento individual y colectivo de los docentes y demás actores educativos, convirtiéndose en elementos cohesionadores y motivadores que favorecen el aprendizaje y la cultura organizacional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

5.4. APORTE CIENTÍFICO

El aporte que expresa la presente investigación es que existe una correlación alta y positiva, por lo que el *Grado de dependencia es 87,55%*, entre Dirección estratégica y Clima institucional en los docentes en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019, lo que demuestra la relación entre ambas variables.

CONCLUSIONES

El estudio se arribó a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que existe una correlación alta y positiva, que genera un *Grado de dependencia* = 73,94%, entre la Dimensión pedagógico curricular y el clima institucional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.
- Se determinó que existe una correlación media alta y positiva, por lo que el *Grado de dependencia* = 52,33%, en la escala de calificación es moderada, entre la Dimensión organizacional y el Clima institucional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.
- Se determinó que existe una correlación alta y positiva, que genera un *grado de dependencia* = 73,94%, entre la Dimensión administrativa y el Clima institucional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.
- Se determinó que existe una correlación alta y positiva, por lo que el *Grado de dependencia es* 57,29%, entre la Dimensión participación social y Clima institucional en los profesores de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.
- Se determinó que existe una correlación alta y positiva, por lo que el *Grado de dependencia es* 87,55%, entre Dirección estratégica y Clima institucional en los docentes en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

SUGERENCIAS

- Se sugiere a los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao a programar capacitaciones sobre competencias pedagógicas, con la finalidad que gestionen y asuman un criterio de horizontalidad para mejorar y fortalecer el Clima Institucional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.
- Se sugiere a los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao impulsar la parte organizativa o interacción con el entorno, con la finalidad de integrar a los miembros de la comunidad de su jurisdicción para lograr y mejorar el Clima Institucional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.
- Se sugiere a los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao a potenciar la dimensión administrativa con la finalidad de dar fluidez y servicio de calidad a los usuarios, docentes y estudiantes con la finalidad de mejorar el Clima Institucional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.
- Se sugiere a los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao a impulsar la dimensión participación social con la finalidad de lograr la articulación con todos los estamentos de la comunidad de su jurisdicción con la finalidad de mejorar el Clima Institucional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.
- Se sugiere a los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao a asumir una dirección estratégica comprometida, con la finalidad de mejorar el clima institucional, para que el desempeño de los actores educativos mejore para desarrollar a la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

REFERENCIAS

- Abesada, B. T., & Almuiñas, J. L. (2016). La dirección estratégica en las instituciones de educación superior. Necesidad de su evaluación. *Revista Cubana de Educación Superior*, vol. 35. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142016000300011
- Aguado, J. E. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. (tesis de maestría). USIL. Lima. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf
- Alavedra, S. C., & Pérez, R. (2009). *Clima institucional de la institución educativa N° 0711 del Centro Poblado de Yarina. Distrito de Sipurana, Provincia y Región San Martín*. (tesis de maestría) UNPRG. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3338/BC-TES-TMP-2145.pdf?sequence=1>
- Aliaga, J. L., & Bardales, A. N. (2018). *Participación de los padres de familia en la escuela y rendimiento académico de sus hijos en una institución educativa de Cajamarca*. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/735/TESIS%20PDF.pdf?sequence=1>
- Alva, A. L. (2015), desarrolla la tesis: Planeamiento estratégico y gestión institucional en la Institución Educativa Pública N° 34 – Chancay. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5092/Alva_MAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Abasada, B. T., & Almuiñas, L. (2016). La dirección estratégica en las instituciones de educación superior. Necesidad de su evaluación. *Revista Cubana de Educación superior* vol. 35. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142016000300011#:~:text=la%20direcci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20es%20un,y%20del%20interior%20de%20la
- Albañil, R. S., & Chiroque, N. (2015). Programa de desarrollo de las relaciones humanas fundamentado en Elton Mayo para mejorar el clima institucional de la I. E. Federico Villarreal d Túcume – Lambayeque 2015. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7101/BC-1496%20ARBA%C3%91IL%20CARLOS-CHIROQUE%20DELGADO.pdf?sequence=1>
- Angulo, J. (2008). Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2383/Angulo_rj.pdf?sequence=1
- Arce, G. J., & Malvas, Y. M. (2014). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I. E. Manuel Gonzales Prada de Huari.

http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arriola, M. A., Salas, É., & Bernabé, T. B. (2011). El clima como manifestación objetiva de la cultura organizacional. *Revista Ciencias Estratégicas*, vol. 19, núm. 25, pp. 109-127. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151322413008.pdf>

Ayala, S. R. (2018). Gestión de soporte docente en la aplicación de procesos didácticos de matemática en la Institución Educativa Pública N° 82019. Publicado en: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/6052/3/2018_AYALA_ZALASAR_SEGUNDO.pdf

Ahumada, a. m., & Orozco, C. P. (2019). *Entrenamiento de habilidades sociales: una estrategia de intervención para el fortalecimiento de la convivencia escolar*. (tesis de Maestría). Universidad de la Costa. Barranquilla. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5144/Entrenamiento%20de%20habilidades%20sociales%20una%20estrategia%20de%20intervenci%C3%B3n%20para%20el%20fortalecimiento%20de%20la%20convivencia%20escolar.pdf?sequence=1>

Barreto, R. M., & Burga, C. E. (2018). Programa de gestión universitaria para superar las deficiencias del clima institucional del personal docente de la Escuela Profesional de Educación de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” Lambayeque – 2016. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/JNPRG/7648/BC-3681%20BARRETO%20ROMERO-BURGA%20TELLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Becerra, C. E., & Reidl, L. M. (2015). Motivación, autoeficacia, estilo atribucional y rendimiento escolar de estudiantes de bachillerato. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412015000300006

Belotserkovskiy, R. (2005). Investigación y desarrollo de un tablero de mando para la gestión empresarial basado en el sistema de gestión estratégica “Balanced Scorecard”. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/315/BELOTSERKOVSKIY_ROMAN_INVESTIGACION_Y_DESARROLLO_DE_UN_TABLERO_DE_MANDO_PARA_LA_GESTION_EMPRESARIAL_BASADO_EN_EL_SISTEMA_DE_GESTION_ESTRATEGICA_BALANCED_SCORECARD.pdf?sequence=1

Bellido, H. (2017). La planificación estratégica y los logros de aprendizaje de las alumnas de la Institución Educativa Mercedes Indacochea, Barranco, 2013. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1462/TM%20CE-%20Ge%203223%20B1%20-%20Bellido%20Chuchon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bernal, D., Martínez, M. L., & Parra, A. Y. (2015). Investigación documental sobre calidad de la educación en instituciones educativas. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/450/Investigacion%20documental%20sobre%20calidad%20de%20la%20educacion%20en%20instituciones%20educativas.pdf?sequence=1>

Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación

Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez – Perú 2012.
Comuni@cción vol. 5. No. 1.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003

Castaño, D. (2016). Identificación de lineamientos estratégicos conducentes al desarrollo productivo y competitivo de Belén de Umbría – Risaralda.
<https://core.ac.uk/download/pdf/84108589.pdf>

Coloma, F. (2014). Incidencia de la dirección estratégica en la calidad educativa de la escuela fiscal de Educación Básica Ciudad de Esmeraldas de la Ciudad de Guayaquil.
<http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/452/Incidencia%20de%20la%20direcci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20en%20la%20calidad%20educativa%20de%20la%20Escuela%20Fiscal%20de%20Educacion%20B%C3%A1sica%20Ciudad%20de%20Esmeraldas%20de%20la%20ciudad%20de%20Guayaquil..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cari, J. (2014). Modelo de gestión pedagógico sistémico para mejorar los aprendizajes de los estudiantes de las instituciones educativas d la Red de la UGEL La Joya, Arequipa.
<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3233/BC-TES-TMP-1991.pdf?sequence=1>

Castro, M., & Morales, M. E. (2015). Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños y niñas escolares. *Educare* vol. 19, no. 3. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582015000300132

Castro, R. M. (2020). La enseñanza universitaria aplicada a una sociedad moderna.
<http://201.159.222.99/bitstream/datos/10074/1/15704.pdf>

Cunza, M. A., & Idme, H. (2017). Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner”, Cusco – 2017.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18781/Cunza_EMA-Idme_CH.pdf?sequence=1

Damas, G. E., & Oliva, J. G. (2017). *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la UGEL N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015.* (tesis de doctorado). Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4884/Damas_VGE-%20Oliva_AJG.pdf?sequence=1

Deza, L. A., & Bustamante, L. N. (2015). Propuesta de un programa de inteligencia emocional basado en la teoría de Goleman para optimizar el desempeño laboral en los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa San Lorenzo del distrito de José Leonardo Ortiz, provincia de Chiclayo.: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/6655/BC-2113%20DEZA%20LOPEZ-BUSTAMANTE%20SANCHEZ.pdf?sequence=1>

Escalona, A. M., & Rodríguez, N. M. (2020). Voces de la Educación. Vol. 5 Núm. 9, pp. 77-90. ISSN: 2448-6248.

- García, J. R. (2006). La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California.
http://iide.ens.uabc.mx/documentos/divulgacion/tesis/MCE/2006/Jihan_Ruth_Garcia_Poyato_Falcon.pdf
- García, J. A. (2008). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villareal.
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2427/Garcia_ci\(a\).pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2427/Garcia_ci(a).pdf?sequence=1)
- García, S. (2019). Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11038/Garcia_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional. Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. (tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Hall, S. (1981). La cultura, los medios de comunicación y el efecto ideológico. *Sociedad y comunicación de masas*, 357-392.
- Hernández, D. P. (2014). Identificación del proceso de formulación del Plan Estratégico Institucional del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
<https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/630050/DianaPatriciaHern%C3%A1ndezEnciso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hidalgo, J. I., & Huerta, R. A. (2014). El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari.
http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/187/Hidalgo_Huerta_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huidobro, G. R. (2014). Diagnóstico de variables del comportamiento organizacional de una Institución de Educación Superior para fundamentar su escenario actual y la posibilidad de la construcción del cambio para el logro de la calidad educativa a través de la evaluación.
<https://repositorioinstitucional.buap.mx/bitstream/handle/20.500.12371/5617/105615T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ibarra, A. (2012). Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092- Puente Piedra-Lima- año 2011.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1674/Ibarra_aa.pdf?sequence=1

- Krichesky, G. (2013). El desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje. Procesos y factores de cambio para la mejora de las escuelas. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13311/62970_Krichesky%20Gabriela%20J.pdf
- Leyva, S., & Cárdenas, A. (2002). Economía de la educación: capital humano y rendimiento educativo. *Análisis Económico*, vol. XVII, núm. 36, pp. 79-106.
<https://www.redalyc.org/pdf/413/41303603.pdf>
- Llatas, L. J. (2016). Programa Educativo para el Aprendizaje Autónomo basado en Estrategias didácticas fundamentadas en el uso de las tecnologías y comunicación. La investigación formativa de los estudiantes del primer ciclo de la USAT. https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/11732/TD_LLATAS_ALTAMIRA%20NO_Lino_Jorge.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lozado, L. A. (2013). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5531/1/UPS-QT03846.pdf>
- Manzione, M. A. (2010). De la dirección a la gestión escolar en la Educación General Básica en la provincia de Buenos Aires. Un abordaje a través de dos distritos escolares. <http://200.41.82.22/bitstream/10469/2673/9/TFLACSO-03-2010MAM.pdf>
- Martín, D. R. (2015). La formación docente universitaria en Cuba: Sus fundamentos desde una perspectiva desarrolladora del aprendizaje y la enseñanza.
- Mendoza, A. H. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Inicial de la Red N° 9 – Callao*. (tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relaci%C3%B3n%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%209%20Callao.pdf
- Mestanza, S. M. (2017). Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I. E. San Antonio de Jicamarca, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana. http://168.121.45.184/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T_MAESTR%C3%8DA%20EN%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20LA%20EDUCACI%C3%93N_06050706_MESTANZA_SAAVEDRA_SEGUNDO_MANUEL.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Muñoz, J. A., Villagra, C. P., & Sepúlveda, S. E. (2016). Proceso de reflexión docente para mejorar las prácticas de evaluación de aprendizaje en el contexto de la educación para jóvenes y adultos. <http://www.scielo.org.co/pdf/folios/n44/n44a05.pdf>
- Novoa, C. A. (2019). *Plan estratégico para la Institución Educativa Particular Antonio Raimondi, de la ciudad de Piura, Año 2017*. (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura.

<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1776/ADM-NOV-SEM-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Pacheco, A. G. (2016). El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2467/EDMpaalag.pdf?sequence>
- Paragua, M. (2012). Investigación Científica Aplicada a la Educación Ambiental con Análisis Estadístico. Editorial: Sociedad Geográfica de Lima. Primera Edición. Ibegraf. Lima.
- Paredes, T. (2015). Relación del clima institucional y la calidad de la gestión, en la Institución Educativa N° 16577, del Centro Poblado Montango, distrito Santa Rosa, Jaén, 2014. <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1607/TESIS%20RELACION%20DEL%20CLIMA%20INSTITUCION%20AL%20Y%20LA%20CALIDAD%20DE%20LA%20GESTION%20C%20EN%20LA%20INSTITUCION%20EDUCATIVA%20N%C2%B0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Prados, M. Á. H., Gómez, M. S., Ayala, E. S., & Fuentes, J. L. (2015). Retos de la educación de nuestro siglo: Educación para la vida, interculturalidad y responsabilidad tecnológica. *Educación, Desarrollo y Cohesión Social*, 150, 317.
- Rodríguez, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/1257/2011_Rodr%C3%ADquez_Funciones%20y%20rasgos%20del%20liderazgo%20pedag%C3%B3gico%20en%20los%20centros%20de%20ense%C3%B1anza.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salinas, A. (2007). Satisfacción del estudiante y calidad Universitaria: Un análisis explicatorio en la Unidad Académica Multidisciplinaria Agronomía y Ciencias de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/15030/K_Tesis-136.pdf?sequence=1
- Sandoval, M. (2014). Convivencia y clima escolar: Claves de la gestión del conocimiento. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/udecada/v22n41/art07.pdf>
- Santos, O. C. (2007). El planeamiento estratégico y su relación con la calidad de las instituciones educativas públicas de educación básica nivel secundario del distrito de Bellavista - región Callao. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11179/Santos_jo.pdf?sequence=1
- Salvador, E. M. (2017). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22 – UGEL 01. <https://es.scribd.com/document/435613511/Liderazgo-y-Compromiso-Organizacional-UCV-Tesis-2017>

- Seckel, M. J. (2015). Competencia en análisis didáctico en la formación inicial de profesores de educación general básica con mención en matemática. http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99644/1/MJSS_TESIS.pdf
- Silva, R., Cruz, E., Méndez, I., & Hernández, J. Á. Sistema de Gestión Digital para mejorar los procesos administrativos de Instituciones de Educación Superior: Caso de estudio en la Universidad Autónoma Metropolitana. <https://www.redalyc.org/pdf/3333/333328170006.pdf>
- Tünnermann, C. (2006). Pertinencia y calidad de la educación superior. Lección inaugural. Guatemala, <http://iep.udea.edu.co:8180/jspui/bitstream/123456789/258/1/Pertinencia%20Calidad%20Educacion%20Superior%20-CarlosTunnermann.pdf>
- Valencia, E. (2017). La gestión educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez, J. T. (2019). *El liderazgo docente y directivo en relación con el clima institucional en la Institución Educativa N° 82693 El Ahijadero, Bambamarca 2018.* (tesis de Maestría). Cajamarca. <http://190.116.36.86/bitstream/handle/UNC/3278/EL%20LIDERAZGO%20DOCENTE%20Y%20DIRECTIVO%20EN%20RELACION%20CON%20EL%20CLIMA%20INSTITUCIONAL%20EN%20LA%20INSTITUCION%20EDUCATIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Williams, L. V. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública.* (tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León. México. <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>
- Yábar, I. (2013). La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1680/Yabar_si.pdf?sequence=1
- Zúñiga, S. (2012). *El efecto del clima laboral y de la motivación por parte del docente en el salón de clases en una institución educativa.* (tesis de Maestría). Tecnológico de Monterrey. Costa Rica. <https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/630155/TESDIG000010.pdf?sequence=1>

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de consistencia
Título: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL, UTAO 2019

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿En qué medida está relacionado la dirección estratégica y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida está relacionado la dimensión pedagógica curricular y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019? • ¿En qué medida está relacionado la dimensión organizativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019? • ¿En qué medida está relacionado la dimensión administrativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019? • ¿En qué medida está relacionado la dimensión participación social y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019? 	<p>Objetivo General</p> <p>Probar en qué medida está relacionado la dirección estratégica y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar en qué medida está relacionado la dimensión pedagógica curricular y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019. • Determinar en qué medida está relacionado la dimensión organizativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019. • Determinar en qué medida está relacionado la dimensión administrativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019. • Determinar en qué medida está relacionado la dimensión participación social y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019 	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación entre la dirección estratégica y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre la dimensión pedagógica curricular y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019. • Existe relación entre la dimensión organizativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019. • Existe relación entre la dimensión administrativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019. • Existe relación entre la dimensión participación social y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao, Huánuco 2019 <p>Variables:</p> <p>Variable Independiente:</p> <p>Dirección estratégica.</p> <p>Variable Dependiente:</p> <p>Clima institucional.</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación:</p> <p>Descriptiva-correlacional</p> <p>Esquema:</p> <p>Leyenda:</p> <p>M = Muestra (director y docentes de la I.E.) O = Observación r = Coeficiente de correlación entre las variables</p>

ANEXO 01. Matriz de consistencia

Título: **DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL, UTAO 2019**

POBLACIÓN		MUESTRA		INSTRUMENTOS																
<p>La población-muestra para el estudio estará constituida por los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, con un total de veintitrés docentes, incluido el director, tal como se muestra en el cuadro N°01.</p> <p>Cuadro N° 01. Población de docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao 2019</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ESTADO LABORAL</th> <th>PRIMARIA</th> <th>SECUNDARIA</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Director</td> <td colspan="2">1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Docentes</td> <td>7</td> <td>15</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td colspan="2"></td> <td>23</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Parte de asistencia del personal docente 2019</p> <p>Elaboración: Investigada.</p>				ESTADO LABORAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	TOTAL	Director	1		1	Docentes	7	15	22	Total			23	Test Valorado
ESTADO LABORAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	TOTAL																	
Director	1		1																	
Docentes	7	15	22																	
Total			23																	



ANEXO 02: Consentimiento Informado



ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

He sido invitado para participar en una investigación sobre “DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL, UTAO 2019”

Entiendo que ello significa que debo comprometerme a responder a los cuestionarios programadas para la investigación. Soy consciente de que no habrá ningún beneficio económico. Se me ha proporcionado el nombre de una investigadora que puede ser contactado fácilmente usando el número que se me dio.

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 mi deseo de participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento sin que eso me afecte de ninguna manera.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a Ruth Meza al teléfono que me ha proporcionado. Paso a dar mi consentimiento mediante mí nombre completo y firma que da fe de mi participación.

Nombre del Participante:

Firma del Participante:

Código:

Fecha (Día/mes/año):

Nombre del que hizo el consentimiento:

Firma del que hizo el consentimiento:

ANEXO N° 03a: Instrumento para: Dirección estratégica

N°	Dimensión pedagógico curricular	1	2	3	4	5
	Ítems					
1	Los docentes en la Institución Educativa utilizan los tiempos completos según horario en desarrollar sus sesiones de aprendizaje.					
2	Los docentes en la Institución Educativa toman la prueba de entrada para diagnosticar el nivel de saberes previos de los estudiantes.					
3	Los docentes en la Institución Educativa planifican previamente las sesiones de aprendizaje con uso suficiente de materiales didácticos.					
4	Los docentes en la Institución Educativa evalúan de manera permanente el logro del aprendizaje de los estudiantes.					
5	Los docentes en la Institución Educativa propician el diálogo y los debates para mejorar la comunicación oral de los estudiantes.					
	Dimensión organizativa					
6	En la Institución Educativa cuenta con un esquema organizacional en donde las funciones de cada actor educativo están señaladas.					
7	En la Institución Educativa la Dirección coordina las actividades que se deben realizar durante el año lectivo.					
8	En la Institución Educativa la Dirección coordina y asigna responsabilidades para la realización de las actividades programadas.					
9	En la Institución Educativa la Dirección propicia los consejos técnicos mensuales para la toma de decisiones organizativas.					
10	En la Institución Educativa la Dirección coordina con todos los actores educativos sobre la organización interna y externa.					
	Dimensión administrativa					
11	En la Institución Educativa los actores educativos analizan y evalúan los trabajos realizados durante el año académico.					
12	En la Institución Educativa se evalúa la convivencia educativa entre los actores educativos.					
13	En la Institución Educativa el personal pertinente elabora los planes, informes estadísticos y otros documentos de gestión para la Dirección Regional.					
14	En la Institución Educativa se analiza y soluciona la sobre carga laboral de los actores educativos.					
15	En la Institución Educativa existe un control del personal docente y administrativo de entrada y salida.					
	Dimensión de participación social					
16	La Institución Educativa cuenta con el comité de padres de familia que apoyan los trabajos de mejora en la infraestructura.					
17	En la Institución Educativa se mantiene informado a los padres de familia sobre el uso de sus aportes económicos.					
18	En la Institución Educativa se establecen compromisos de común acuerdo con los actores educativos para mejorar los avances educativos.					
19	En la Institución Educativa se mantiene informado a los actores educativos de los logros y deficiencias académicas.					
20	Los actores educativos de la Institución Educativa participan en las campañas de salud e higiene, también en eventos cívicos y sociales en favor de la comunidad.					

ANEXO N° 03b: Instrumento para: Clima institucional

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	En la Institución Educativa las características, actitudes y relaciones entre los actores educativos inciden en su vivencia.					
2	En la Institución Educativa los padres de familia y apoderados inciden en la vivencia de los docentes.					
3	En la Institución Educativa existe un ambiente de confianza y de respeto a las diferencias individuales entre pares.					
4	En la Institución Educativa la supervisión ejercida por los directivos es percibida sobre la base de las reglas de funcionamiento institucional.					
5	En la Institución Educativa la estructura organizacional está a cargo del director y comisiones asignadas en acuerdos comunes de los actores educativos.					
6	En la Institución Educativa el estilo de trabajo docente es planificado y consensuado.					
7	En la Institución Educativa se estila las relaciones horizontales primando la confianza, empatía, transparencia y cooperación.					
8	En la Institución Educativa se fomenta la comunicación sobre información interna, externa y orientaciones para la ejecución de tareas.					
9	En la Institución Educativa se planifica y coordina en función a resultados, medios, recursos, administración de labores y con oportunidades de opinión y toma de decisión.					
10	En la Institución Educativa se fomenta el compromiso y la identidad destacando la importancia del trabajo que realizan para el logro de metas de la institución educativa.					

ANEXO N°04 Validación de los instrumentos por los expertos

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

**MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

**INSTRUMENTO DE OPINIÓN DEL EXPERTO
TÍTULO: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL, UTAO
2019**

I. DATOS:

Apellidos y nombres del experto	Grado académico	Autor del instrumento
DR. AGUSTIN RUFINO ROJAS FLORES	DOCTOR	MEZA LOREÑA, Ruth Betsy

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN (En los casilleros colocar la calificación):

Indicadores	Criterios	Deficiente 00-10	Regular 11-13	Bueno 14-17	Muy bueno 18-20
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado, comprensible y sencillo.				18
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable.				18
Actualidad	Adecuado al contexto del tema materia de investigación.				18
Organización	Existe una organización lógica, secuencial de las preguntas.				19
Suficiente	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados.				18
Consistencia	El instrumento responde al problema de investigación.				19
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y dimensiones.				19
Metodología	El instrumento responde a la metodología de la investigación.				19

III. PUNTAJES PARCIALES Y TOTAL:

Indicadores	Puntaje
Claridad	18
Objetividad	18
Actualidad	18
Organización	19
Suficiencia	18
Consistencia	19
Coherencia	19
Metodología	19
Puntaje total	148
Promedio total	18.5

IV. SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

.....

.....

Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono
Cayhuayna, 25 de febrero del 2021	22674143		980262222

FIRMA DEL EXPERTO



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

**MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

**INSTRUMENTO DE OPINIÓN DEL EXPERTO
TÍTULO: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL, UTAO
2019**

I. DATOS:

Apellidos y nombres del experto	Grado académico	Autor del instrumento
ROJAS RIVERA Víctor Manuel	DOCTOR	MEZA LOREÑA, Ruth Betsy

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN (En los casilleros colocar la calificación):

Indicadores	Criterios	Deficiente e 00-10	Regular 11-13	Bueno 14-17	Muy bueno 18-20
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado, comprensible y sencillo.				X
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable.				X
Actualidad	Adecuado al contexto del tema materia de investigación.				X
Organización	Existe una organización lógica, secuencial de las preguntas.				X
Suficiente	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados.				X
Consistencia	El instrumento responde al problema de investigación.				X
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y dimensiones.				X
Metodología	El instrumento responde a la metodología de la investigación.				X

III. PUNTAJES PARCIALES Y TOTAL:

Indicadores	Puntaje
Claridad	18
Objetividad	18
Actualidad	18
Organización	18
Suficiencia	18
Consistencia	18
Coherencia	18
Metodología	19
Puntaje total	145
Promedio total	18

IV. SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono
Cayhuayna, 25 de febrero del 2021	22468269		962917525

.....

 FIRMA DEL EXPERTO

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

**MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

**INSTRUMENTO DE OPINIÓN DEL EXPERTO
TÍTULO: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL, UTAO
2019**

I. DATOS:

Apellidos y nombres del experto	Grado académico	Autor del instrumento
VILLAR CARBAJAL, Enit Ida	Doctora	MEZA LOREÑA, Ruth Betsy

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN (En los casilleros colocar la calificación):

Indicadores	Criterios	Deficiente 00-10	Regular 11-13	Bueno 14-17	Muy bueno 18-20
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado, comprensible y sencillo.				x
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable.				x
Actualidad	Adecuado al contexto del tema materia de investigación.				x
Organización	Existe una organización lógica, secuencial de las preguntas.				x
Suficiente	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados.				x
Consistencia	El instrumento responde al problema de investigación.				x
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y dimensiones.				x
Metodología	El instrumento responde a la metodología de la investigación.				x

III. PUNTAJES PARCIALES Y TOTAL:

Indicadores	Puntaje
Claridad	18
Objetividad	18
Actualidad	18
Organización	18
Suficiencia	18
Consistencia	18
Coherencia	18
Metodología	18
Puntaje total	144
Promedio total	18

IV. SUGERENCIAS:.....

Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono
Cayhuayna, 25 de febrero del 2021	22408286		962-932-226



FIRMA DEL EXPERTO

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

**MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

**INSTRUMENTO DE OPINIÓN DEL EXPERTO
TÍTULO: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL, UTAO
2019**

I. DATOS:

Apellidos y nombres del experto	Grado académico	Autor del instrumento
ALVARADO ORTEGA, Eudonia Isabel	Doctora	MEZA LOREÑA, Ruth Betsy

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN (En los casilleros colocar la calificación):

Indicadores	Criterios	Deficiente e 00-10	Regular 11-13	Bueno 14-17	Muy bueno 18-20
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado, comprensible y sencillo.				X
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable.				X
Actualidad	Adecuado al contexto del tema materia de investigación.				X
Organización	Existe una organización lógica, secuencial de las preguntas.				X
Suficiente	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados.				X
Consistencia	El instrumento responde al problema de investigación.				X
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y dimensiones.				X
Metodología	El instrumento responde a la metodología de la investigación.				X

V. PUNTAJES PARCIALES Y TOTAL:

Indicadores	Puntaje
Claridad	18
Objetividad	18
Actualidad	18
Organización	18
Suficiencia	18
Consistencia	18
Coherencia	18
Metodología	18
Puntaje total	144
Promedio total	18

VI. SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

.....

.....

Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono
Cayhuayna, 25 de febrero del 2021	22413494		981-650-632



FIRMA DEL EXPERTO

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

**MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

**INSTRUMENTO DE OPINIÓN DEL EXPERTO
TÍTULO: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL, UTAO
2019**

I. DATOS:

Apellidos y nombres del experto	Grado académico	Autor del instrumento
PARAGUA MORALES, Melecio	Doctor	MEZA LOREÑA, Ruth Betsy

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN (En los casilleros colocar la calificación):

Indicadores	Criterios	Deficiente 00-10	Regular 11-13	Bueno 14-17	Muy bueno 18-20
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado, comprensible y sencillo.			X	
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable.			X	
Actualidad	Adecuado al contexto del tema materia de investigación.			X	
Organización	Existe una organización lógica, secuencial de las preguntas.				X
Suficiente	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados.			X	
Consistencia	El instrumento responde al problema de investigación.			X	
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y dimensiones.			X	
Metodología	El instrumento responde a la metodología de la investigación.				X

III. PUNTAJES PARCIALES Y TOTAL:

Indicadores	Puntaje
Claridad	15
Objetividad	16
Actualidad	16
Organización	18
Suficiencia	15
Consistencia	14
Coherencia	15
Metodología	19
Puntaje total	128
Promedio total	16

IV. SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

.....

.....

Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono
Cayhuayna, 25 de febrero 2021	22400343		945972094



FIRMA DEL EXPERTO

ANEXO N° 04: Validación de instrumentos de recolección de datos

Proceso de *validez* del Instrumento de Recolección de Datos por menor variabilidad de la tesis: **DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL, UTAO 2019**, para optar el grado académico de Magister en Educación, Mención: Gestión y Planeamiento Educativo, de la Bachiller: MEZA LOREÑA, Ruth Betsy, y es como sigue:

	REGISTRO DE DATOS OBTENIDOS									
PILOTO 1	22	21	23	20	19	21	22	23	21	18
PILOTO 2	22	21	23	20	24	21	22	23	21	20
PILOTO 3	22	21	23	24	24	21	22	23	21	22

Proceso y Análisis de los datos obtenidos respecto al instrumento: Dirección Estratégica (DE = V1)

ESTADÍGRAFOS	RESULTADOS		
	PILOTO 1	PILOTO 2	PILOTO 3
Media	21,00	21,70	22,30
Mediana	21,00	21,50	22,00
Desviación estándar	1,63	1,34	1,16
Varianza de la muestra	2,67	1,79	1,34
Coficiente de asimetría	- 0,57	0,33	0,34
Rango	5,00	4,00	3,00
Xmín.	18,00	20,00	21,00
Xmáx.	23,00	24,00	24,00
n	10,00	10,00	10,00

Fuente: Tres pruebas pilotos aplicados

Juicio de Experto:

La desviación estándar del resultado de la muestra piloto indica la variabilidad de los resultados. La desviación estándar con valores de: **1,63; 1,34 y 1,16**; respectivamente para el piloto 1, piloto 2 y piloto 3, muestran una clara tendencia descendente, indicando la *validez* de *contenido* y de *construcción* del instrumento de recolección de datos para la investigación.

Se estableció la relación existente entre los ítems de la prueba con los basamentos teóricos y los objetivos de la investigación indicada, mostrando una consistencia y coherencia técnica; en consecuencia, se establece el vínculo de las variables entre sí y la hipótesis de la investigación. Se emite el juicio de experto diciendo; que los ítems de la prueba son **válidos** para medir tendencias coherentes.



ANEXO N° 04

Proceso de **validez** del Instrumento de Recolección de Datos por menor variabilidad de la tesis: **DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL, UTAO 2019**, para optar el grado académico de Magister en Educación, Mención: Gestión y Planeamiento Educativo, de la Bachiller: MEZA LOREÑA, Ruth Betsy, y es como sigue:

	REGISTRO DE DATOS OBTENIDOS									
PILOTO 1	39	40	42	41	42	33	40	41	46	39
PILOTO 2	40	39	42	41	45	36	43	41	45	38
PILOTO 3	39	40	42	41	44	37	43	41	45	38

Proceso y Análisis de los datos obtenidos respecto al instrumento: Clima Institucional (CL=V2)

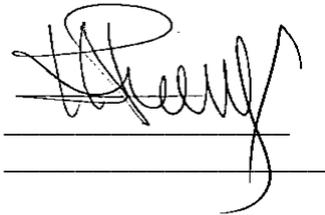
ESTADÍSTGRAFOS	RESULTADOS		
	PILOTO 1	PILOTO 2	PILOTO 3
Media	40,30	41,00	41,00
Mediana	40,50	41,00	41,00
Desviación estándar	3,27	2,91	2,58
Varianza de la muestra	10,68	8,44	6,67
Coficiente de asimetría	- 0,79	- 0,14	0,00
Rango	13,00	9,00	8,00
Xmín.	33,00	36,00	37,00
Xmáx.	46,00	45,00	45,00
n	10,00	10,00	10,00

Fuente: Tres pruebas pilotos aplicados

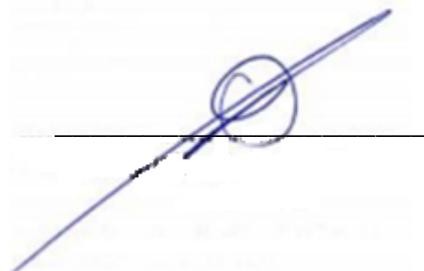
Juicio de Experto:

La desviación estándar del resultado de la muestra piloto indica la variabilidad de los resultados. La desviación estándar con valores de: **3,27; 2,91 y 2,58**; respectivamente para el piloto 1, piloto 2 y piloto 3, muestran una clara tendencia descendente, indicando la *validez* de *contenido* y de *construcción* del instrumento de recolección de datos para la investigación.

Se estableció la relación existente entre los ítems de la prueba con los basamentos teóricos y los objetivos de la investigación indicada, mostrando una consistencia y coherencia técnica; en consecuencia, se establece el vínculo de las variables entre sí y la hipótesis de la investigación. Se emite el juicio de experto diciendo; que los ítems de la prueba son **válidos** para medir tendencias coherentes.







NOTA BIOGRÁFICA



Ruth Betsy Meza Loreña. Nace en el distrito de Huánuco, provincia de Huánuco departamento de Huánuco – Perú, el 26 de junio de 1994, en un hogar conformado por sus padres Víctor Meza Ponce y Bertha Loreña Rivera.

Desde niña quiso cumplir sus sueños de ser maestra, en su niñez, estudió en el colegio nacional “Leoncio Prado Gutiérrez”, su estudio de nivel secundaria lo realizó en la Institución Educativa “Nuestra Señora de las Mercedes” – Huánuco. Su estudio superior lo realizó en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco hasta el año 2016, llegando a graduarse como Bachiller en Educación para iniciar su labor como docente en diversos ámbitos de la provincia Huánuco, realizando posteriormente la Maestría en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de la ciudad de Huánuco en el año 2018 con la tesis “DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL, UTAO 2019”.

En la actualidad viene laborando en diferentes instituciones educativas como docente de aula en la provincia de Huánuco; siempre al servicio de la juventud estudiantil, de esta manera contribuyendo las experiencias, buscando la mejora educativa, predicando con la verdad para el bienestar de la juventud del Perú profundo.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Cisco Webex de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **13:00h**, del día viernes **14 DE MAYO DE 2021** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Edwin Roger ESTEBAN RIVERA	Presidente
Mg. Joel Cipriano TARAZONA BARDALES	Secretario
Mg. David COTACALLAPA VILCA	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Melecio PARAGUA MORALES (Resolución N° 0734-2019-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Ruth Bety MEZA LOREÑA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL, UTAO 2019.**

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

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

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

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

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de **DIECISETE** (**17**),
 Equivalente a **MUY BUENO** por lo que se declara **APROBADO**
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las **14:30** horas de 14 de mayo de 2021.

.....
 PRESIDENTE
 DNI N° **20719667**.....

.....
 SECRETARIO
 DNI N° **22513276**.....

.....
 VOCAL
 DNI N° **01340680**.....

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

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: MEZA LOREÑA, Ruth Betsy

DNI: 72278893

Correo electrónico: Ruth.iam_5@hotmail.com

Teléfono de casa:

Celular: 932246420

Oficina:

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO	
Maestría:	EDUCACIÓN
Mención:	Gestión y Planeamiento Educativo

Grado Académico obtenido:

MAESTRO

Título de la tesis:

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JAVIER PULGAR VIDAL, UTAO 2019

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: 18 de Junio del 2021


Firma del autor