

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO



CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS
DOCENTES DE LA I.E. N° 32021 MARIO VARGAS LLOSA -
NUEVO PROGRESO - CHINCHAO - 2019

LINEA DE INVESTIGACIÓN: EDUCACIÓN SUPERIOR DE
CALIDAD, DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD

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

TESISTA: MATO GARGATE FLOR DEL PILAR ROSARIO

ASESOR: DR. PARAGUA MORALES MELECIO

HUÁNUCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi padre Zotico Mato Ildefonso por su apoyo moral y constante apoyo durante la realización de mi carrera profesional.

A mi madre Elida Gargate García por su apoyo moral y dedicación a mi persona durante la construcción de mi carrera profesional.

Flor del Pilar Rosario

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por concederme la vida y la oportunidad de culminar con mis anhelos y metas.

A la universidad de Hermilio Valdizán y su plana docente, por las enseñanzas brindadas a lo largo de mi formación profesional como estudiante en Gestión y Planeamiento Educativo.

Al Dr. Melecio Paragua Morales, por el asesoramiento brindado y su apoyo en la culminación de la investigación de tesis.

A la Institución Educativa Inicial N° 32021 Mario Vargas Llosa, y en especial al director Edgar Victorio Corne, por la confianza y facilidades para aplicar la investigación.

Flor del Pilar Rosario

RESUMEN

La finalidad del estudio de la investigación titulado: Clima Institucional y Gestión Educativa en los Docentes de la I.E. N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao-2019, fue probar que existe una relación positiva entre las variables clima institucional y gestión educativa en los docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Nuevo Progreso de Taprag, Chinchao 2019; para ello se desarrolló una investigación de tipo correlacional y diseño no experimental; se trabajó con una población-muestra de 32 docentes, incluido los directivos de la institución educativa en estudio; el instrumento de recolección de datos utilizado fue la prueba valorada, incluyendo en el primero, cuatro dimensiones y por cada uno, cinco indicadores valorados del uno al cinco; para el procesamiento de los datos se usó la correlación y la regresión lineal simple, obteniéndose el resultado y conclusión siguiente: El p – valor = 0.000, es menor que el nivel de significancia = 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se afirma que existe una correlación positiva entre clima institucional y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019; asimismo de acuerdo al valor rho de Spearman = 0,813 se evidencia que el clima institucional y la gestión educativa tienen una relación positiva alta.

Palabras claves: clima, gestión educativa y participación

ABSTRACT

The purpose of the research study entitled: Institutional Climate and Educational Management in Teachers of the I.E. N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao-2019, was to prove that there is a positive relationship between the variables institutional climate and educational management in the teachers of the Educational Institution No. 32021 Mario Vargas Llosa de Nuevo Progreso de Taprag, Chinchao 2019; For this, a correlational type research and non-experimental design was developed; We worked with a population-sample of 32 teachers, including the directors of the educational institution under study; The data collection instrument used was the valued test, including in the first, four dimensions and for each one, five indicators valued from one to five; For data processing, correlation and simple linear regression were used, obtaining the following result and conclusion: The p-value = 0.000, is less than the level of significance = 0.05, then the null hypothesis is rejected, consequently, affirms that there is a positive correlation between institutional climate and educational management in teachers of Educational Institution No. 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao - 2019; Likewise, according to Spearman's rho value = 0.813, it is evident that the institutional climate and educational management have a high positive relationship.

Keywords: climate, Education Management and communication

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| RESUMEN..... | iv |
| ABSTRACT..... | v |
| ÍNDICE..... | vi |
| INTRODUCCIÓN..... | viii |
| CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 10 |
| 1.1. Fundamentación del problema..... | 10 |
| 1.2. Justificación e importancia de la investigación..... | 11 |
| 1.3. Viabilidad de la investigación..... | 12 |
| 1.4. Formulación del Problema..... | 13 |
| 1.4.1. Problema general..... | 13 |
| 1.4.2. Problemas específicos..... | 13 |
| 1.5. Formulación de objetivos..... | 13 |
| 1.5.1. Objetivo general..... | 13 |
| 1.5.2. Objetivos específicos:..... | 14 |
| CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS..... | 15 |
| 2.1. Formulación de hipótesis..... | 15 |
| 2.1.1. Hipótesis general:..... | 15 |
| 2.1.2. Hipótesis Específicas:..... | 15 |
| 2.2. Operacionalización de Variables:..... | 16 |
| 2.3. Definición operacional de las variables..... | 17 |
| CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO..... | 19 |
| 3.1 Antecedentes de investigación..... | 19 |
| 3.2. Bases teóricas..... | 25 |
| 3.3. Bases conceptuales..... | 34 |
| CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO..... | 36 |
| 4.1. Ámbito..... | 36 |
| 4.2. Tipo y nivel de investigación..... | 36 |
| 4.3. Población y muestra..... | 36 |
| 4.3.1. Descripción de la población..... | 36 |
| 4.3.2. Muestra y método de muestreo..... | 37 |

| | |
|--|------------|
| 4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión..... | 37 |
| 4.4. Diseño de la investigación..... | 38 |
| 4.5. Técnicas e instrumentos. | 39 |
| 4.5.1. Técnicas. | 39 |
| 4.5.2. Instrumentos..... | 39 |
| 4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos..... | 40 |
| 4.7. Aspectos éticos | 41 |
| CAPÍTULO V. RESULTADO Y DISCUSIÓN | 43 |
| 5.1. Análisis descriptivo | 43 |
| 5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis | 77 |
| 5.3. Discusión de resultados. | 86 |
| 5.4. Aporte científico de la investigación..... | 88 |
| CONCLUSIONES | 90 |
| SUGERENCIAS | 91 |
| REFERENCIAS..... | 92 |
| ANEXOS..... | 100 |

INTRODUCCIÓN

En la investigación se buscó establecer el nivel de relación existente entre las variables clima institucional y gestión educativa en los docentes de la Institución Educativa Mario Vargas Llosa y los demás actores educativos; es importante para el desarrollo de las instituciones educativas que, en su interior exista un clima institucional adecuado, de tal forma que invite a un trabajo dedicado de los actores educativos, con actos de rencillas, egoísmos y otros, reducidos al mínimo; en ese sentido, dichas características del clima institucional, inciden en una gestión adecuada.

Por ello es importante describir los desafíos que afrontan los docentes, directivo y demás actores educativos en la Institución Educativa para planificar una adecuada gestión educativa, porque es evidente que las organizaciones dependen del desempeño de los docentes que trabajan en ellas y rendirán mejor donde haya un clima institucional y gestión educativa, adecuados.

En la actualidad se conoce que un buen clima institucional favorece los esfuerzos que realizan los actores educativos, en especial los directivos y los docentes, que son los responsables de la gestión educativa, los mismos que deben generar, facilitar o asegurar un desempeño docente que tenga las características de calidad y cuya meta sea la excelencia en la gestión educativa.

La finalidad del estudio fue evaluar que existe relación entre el Clima Institucional y la Gestión Educativa en los docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019; en ese sentido, la investigación se estructuró de la siguiente manera

En el primer capítulo se incluye la descripción del problema, formulación, objetivos, hipótesis, operacionalización de variables, definición operacional de términos, justificación y otros.

En el segundo capítulo se considera el marco teórico, que incluye los antecedentes de investigación, las bases teóricas, y la definición conceptual de los términos usados en el proceso de la investigación.

En el tercer capítulo se aborda al 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 cuarto 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, en el numeral cinco se presenta la discusión de los resultados, luego de ello, las conclusiones, sugerencias, las referencias bibliográficas y los anexos

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

El ministerio de educación y la comunidad educativa, utilizan el concepto de clima institucional para favorecer los aprendizajes de las y los estudiantes; así mismo se debe destacar la importancia de las buenas relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas, desarrollando en forma adecuada el conjunto de habilidades interpersonales, intrapersonales y un adecuado control emocional la cual contribuirán al logro de los planes y objetivos propuestos por las instituciones educativas

Por otra parte, la gestión educativa busca fortalecer el desempeño de los docentes y estudiantes, utilizando diversas técnicas, instrumentos y habilidades directivas, garantizando que los alumnos alcancen niveles óptimos en nuestra región y el país.

Así mismo, el que dirige una institución educativa debe ser un líder pedagógico por excelencia, que tenga la capacidad de planificar, dirigir y coordinar sobre las acciones que se concretan dentro de las instituciones, impulsando el crecimiento cuantitativo de los aprendizajes de los estudiantes y la mejora del desempeño profesional de los docentes.

Sin embargo, aun en la actualidad existen directivos que se dedican exclusivamente a la parte administrativa y control de permanencia de los docentes, olvidándose de relacionarse adecuadamente con los docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad en general, es por ello que en esta investigación buscamos probar la relación que existe entre el clima institucional y la gestión educativa en los docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag.

Para ahondar más sobre el clima institucional tomaremos en cuenta el “Lineamiento para la Gestión de la Convivencia Escolar, prevención y la atención de la Violencia Contra Niñas Niños y Adolescentes”, publicado con el Decreto supremo N° 004-2018-Minedu, donde se menciona que los directivos son los referentes éticos

para todos los integrantes de la comunidad educativa, manteniendo relaciones de respeto, colaboración, empatía y un trato adecuado. (MINEDU, 2018), así mismo el ministerio de educación promueve un buen clima institucional a través de formulación de normas de convivencia institucional y de aula, con la participación de los docentes, estudiantes y padres de familia, además brinda el portal de SISEVE para subir hechos de maltrato psicológico y físico por parte de docentes y/o estudiantes, la gestión educativa también implica mantener un clima institucional sana y favorable con un adecuado liderazgo del directivo, cumpliendo el rol de líder pedagógico realizando un acompañamiento adecuado a los docentes, motivándolos en forma permanente resaltando su talento dentro de las diferentes actividades curriculares y extracurriculares que se desarrolla en la institución educativa (Albañil, 2015).

1.2. Justificación e importancia de la investigación

1.2.1. Justificación.

El presente trabajo de investigación se justificó teniendo en cuenta las siguientes dimensiones:

1.2.1.1. Por su relevancia social.

El estudio aporta y permite un mejor desarrollo de las instituciones educativas frente a los padres de familia, autoridades y comunidad en general, proyectando una imagen de armonía entre los docentes, entre docentes y alumnos, entre directivos docentes, entre la comunidad en general y los docentes.

1.2.1.2. Por su relevancia teórica.

El trabajo de investigación, permitirá identificar la relación positiva que existe entre las variables clima institucional y gestión educativa y al mismo tiempo propondrá alternativas de solución para mejorar la gestión educativa, teniendo en cuenta el clima institucional en las diferentes instituciones educativas de nuestra región.

1.2.1.3. Por su relevancia práctica

El estudio brindará un aporte, referente a la correlación que existe entre clima institucional y gestión educativa en los docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Chinchao. Los resultados de la investigación permitirán tomar decisiones correctivas sobre el clima institucional para que se convierta en una gestión basada en liderazgo democrático y pedagógico.

1.2.2. Importancia de la Investigación

En las instituciones de nuestra región Huánuco, en especial en la institución educativa N° 32021 de Taprag, se observa que el clima institucional no es favorable al cien por ciento, debido a los diferentes factores que el directivo no ha manejado adecuadamente, lo cual incide en la gestión educativa en forma negativa; por lo que el presente trabajo de investigación servirá como una herramienta de gestión a los directivos, docentes, padres de familia y la comunidad en general.

1.3. Viabilidad de la investigación

La tesis desarrollada es viable debido que el investigador tuvo acceso al campo de estudio, porque se encontraba laborando en la institución educativa, donde se analizaron los procesos evaluativos, a nivel personal se cuenta con las herramientas intelectuales y el tiempo necesario que requiere la investigación.

A nivel de la institución educativa, el directivo y los docentes brindaron un apoyo incondicional para llevar a cabo el trabajo de investigación en la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag-Chinchao, por lo que participaron en forma activa en las encuestas realizados por el investigadores para la culminación de la tesis.

Así mismo, los gastos de copias, impresiones y viáticos que se utilizaron en el proceso de la investigación fue cubierto por el investigador; respecto a los materiales que se utilizó fue la computadora para realizar los escritos, libros para efectuar análisis teórico, internet para completar la información teórica de fuentes bibliográficas.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema general.

¿Cómo está relacionada el Clima Institucional y la Gestión Educativa en los docentes de la I.E. N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cómo está relacionado la dimensión de la comunicación y la Gestión Educativa en los docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019?
- ¿Cómo está relacionado la dimensión de la motivación y la Gestión Educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019?
- ¿Cómo está relacionado la dimensión de la confianza y la Gestión Educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019?
- ¿Cómo está relacionado la dimensión de la participación y la Gestión Educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Evaluar que existe relación entre el clima institucional y la gestión educativa en docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.

1.5.2. Objetivos específicos:

- Existe relación positiva entre la comunicación y la gestión educativa en docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao - 2019.
- Existe relación positiva entre la motivación y la gestión educativa en docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao - 2019.
- Existe relación positiva entre la confianza y la gestión educativa en docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.
- Existe relación positiva entre la participación y la gestión educativa en docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de hipótesis

2.1.1. Hipótesis general:

Hi: Existe una relación positiva entre el clima institucional y gestión educativa en docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.

Ho: No existe una relación positiva entre el clima institucional y la gestión educativa en docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa – Nuevo Progreso de Taprag – Chinchao.

2.1.2. Hipótesis Específicas:

Hi1: Existe relación positiva entre la comunicación y la gestión educativa en docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao - 2019.

Ho1: No existe relación positiva entre la comunicación y la gestión educativa en docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao - 2019.

Hi2: Existe relación positiva entre la motivación y la gestión educativa en docentes de la institución educativa N°32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao - 2019.

Hi2: No existe relación positiva entre la motivación y la gestión educativa en docentes de la institución educativa N°32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao - 2019.

Hi3: Existe relación positiva entre la confianza y la gestión educativa en docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.

Hi3: No existe relación positiva entre la confianza y la gestión educativa en docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.

Hi4: Existe relación positiva entre la participación y la gestión educativa en docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.

Hi4: No existe relación positiva entre la participación y la gestión educativa en docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.

2.2. Operacionalización de Variables:

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTOS |
|---------------------------------------|-------------------------------|----------------------|---------------------|
| V1 Clima Institucional | Comunicación | 1,2,3,4,5 | Encuesta valorada |
| | Motivación | 6,7,8,9,10 | Encuesta valorada |
| | Confianza | 11,12,13,14,15 | Encuesta valorada |
| | Participación | 16,17,18,19,20 | Encuesta valorada |
| V2 Gestión Educativa | Desempeño Profesional Docente | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 | Encuesta valorada |

2.3. Definición operacional de las variables.

Variable 1: Clima Institucional:

Definición Conceptual

Es el conjunto de habilidades interpersonales e intrapersonales que se practican en forma grupal y personal dentro de las instituciones educativas, que participan en la toma de decisiones, teniendo en cuenta el marco del respeto por las diferencias y por el bien común

El buen clima institucional se encuentra reflejado en el trabajo en equipo, donde los maestros asumen un nivel de comunicación acertada, respetando las opiniones y creando una atmosfera de motivación y estímulo, desarrollando así la autoestima personal de confianza y satisfacción con la finalidad de lograr la mejora de los aprendizajes.

Definición Operacional.

El investigador realizó la encuesta a los docentes para medir la relación existente entre clima institucional y sus dimensiones como la comunicación, motivación, confianza y participación, utilizando un ítem de 20 preguntas estructurados en escala liker.

Variable 2: Gestión Educativa:

Definición Conceptual.

Es una disciplina que estudia diversas acciones, actividades, procesos y funcionamiento de las instituciones educativas, que aspiran a fortalecer el desempeño de las mismas, aplicando diversos instrumentos, técnicas y conocimientos para lograr desempeños favorables y satisfactorios en los estudiantes, mejorando de esa manera la práctica pedagógica de los maestros.

Definición operacional.

Se operacionalizará mediante el instrumento de la encuesta para evaluar la gestión educativa y su dimensión: desempeño profesional docente, utilizando un ítem de 10 preguntas estructurados en escala de Likert en docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

3.1.1. Antecedentes internacionales

Álvarez (2017) en su tesis titulado: El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla, su objetivo fue establecer el grado de impacto que existía entre el clima institucional y la gestión frente al rendimiento académico, para la aplicación de la investigación utilizó un método de investigación cuantitativa de tipo correlacional, con diseño no experimental, concluyendo que el clima laboral en la institución tiene una tendencia positiva que beneficia a los entes y/o trabajadores de la misma y a los estudiantes en el rendimiento académico escolar.

Garza (2010) en sus tesis titulado: El clima organizacional en la dirección General de ejecuciones de sanciones de seguridad publica en Taumalipas, su objetivo principal fue establecer la influencia del clima organizacional en la dirección general de ejecuciones de sanciones de seguridad publica en Taumalipas, Mexico, para lo cual utilizó el método de investigación cuantitativa de tipo correlacional y el diseño no experimental. Concluyendo que el clima organizacional es importante porque busca un mejoramiento continuo del ambiente de su organización para así alcanzar una productividad teniendo en cuenta los recursos humanos como parte importante de una empresa.

Zans (2017) realizó la investigación titulada: Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Nicaragua-Managua, su objetivo principal fue describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, para ello aplicó la investigación de tipo cuantitativo con elementos cualitativos de tipo descriptivo – explicativo, teniendo

como universo a 88 trabajadores y de muestra tuvo a 59 trabajadores, la metodología se aplicó teniendo en cuenta la normativa de la UNAN. El investigador llegó a la siguiente conclusión: el clima organizacional en la FAREN es medianamente positivo, así mismo el mejoramiento del clima incidirá en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad

Rojas y Gonzáles (2015) en su tesis titulado: Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la Localidad Octava de Kennedy, su propósito fue aplicar estrategia para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña, para ello utilizó la investigación de tipo cualitativo: investigación acción, también se aplicó el método mixto, se aplicó los proyectos no transversales dentro del proyecto. Se concluye que al interior de las escuelas es posible transformar los niveles de convivencia aplicando un trabajo articulado y promoviendo las actividades artísticas y culturales.

Calvo (2014) en la tesis titulada: Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna, Bogotá; el objetivo del tesista fue diseñar e implementar una estrategia en la gestión educativa que permita fortalecer el clima organizacional de gestión educativa que permita el fortalecimiento del clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna, Bogotá; para el desarrollo de la tesis utilizó la investigación de tipo cualitativo, con un enfoque descriptivo. El tesista concluye que es importante destacar que la participación y la buena disposición del equipo de trabajo fue vital para poder desarrollar cada una de las actividades de los cuatro talleres, y que siempre tuvieron una muy buena actitud que permitió generar discusiones nutridas en torno a los factores y elementos que componen el clima organizacional.

Correa (2013) en su tesis titulada: Relación existente entre el clima laboral y la propuesta de gestión educativa de la facultad de estudios a distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los diferentes actores que la integran, Bogotá, su objetivo fue probar la relación que existe entre el clima laboral y la propuesta de gestión educativa de la facultad de

estudios a distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los diferentes actores que la integran; además caracteriza, la situación del clima laboral que viven las personas, la investigación se aborda desde un enfoque sistémico. Se concluye que después de haber aplicado las evaluaciones a los funcionarios el resultado nos muestra que no existe una relación positiva entre el clima laboral y motivación, por lo que sugiere que debe de existir una verdadera gestión educativa por los directivos que sean capaces de conocer a sus empleados para un trato adecuado y para lograr un proceso de trabajo en grupo motivacional.

Lozado (2013) en su tesis titulado: Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba de Ecuador, su objetivo fue determinar el impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba de Ecuador, para ello aplicó la investigación de enfoque mixta de tipo descriptivo-correlacional. Se concluye que el liderazgo transformacional favorece un clima institucional favorable y optima, por lo tanto, afirma su hipótesis planteada cuanto más democrático, participativo y transformacional sea el estilo de liderazgo, más alto será el nivel de confianza entre directivo y docentes en la institución.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Effio (2018) elaboró la tesis: La Gestión educativa y clima institucional en docentes de la Institución Educativa N°80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017, su objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la gestión educativa y clima institucional en los docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma, para la elaboración de la tesis se utilizó la investigación cuantitativa de tipo correlacional, la población muestra fue de 15 personas, como técnica aplicó la encuesta y como instrumento para recoger la información utilizó el cuestionario; los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y por la estadística de Pearson. Se concluye que el valor Sig. (bilateral) =0.000 < 0.05, y el valor de Coeficiente de Correlación de Rho Spiderman es igual a 0.917 por lo que se acepta la hipótesis

planteada por existir una correlación alta, quiere decir que existe una relación positiva significativa entre las variables gestión educativa y clima institucional

Espejo (2017) en su tesis titulado: Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyón, 2014, su objetivo fue determinar la relación que existe entre las variables liderazgo directivo y el desempeño docente del nivel secundario en la institución educativa Libertador José de San Martín, para la aplicación de la tesis utilizó la investigación cuantitativa con un diseño no experimental, transversal de tipo descriptivo correlacional, la población estuvo constituido por 80 estudiantes con una muestra de 66 estudiantes. Se concluye que existe una relación significativa entre las variables el liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa Libertador José, después de verificar el valor de significancia obtenido mediante la prueba de chi al cuadrado que es 0.005 es por ello que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo que se recomienda que elaboren un documento de gestión institucional con sus funciones donde se evidencia la transparencia y eficacia en el proceso de desempeño docente.

Guillen (2016) en su tesis titulado: Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015; el objetivo de la tesis fue determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica, para la aplicación de la tesis utilizó la tesis de tipo No experimental, con diseño descriptivo correlacional, la población y muestra estuvo conformado por 38 trabajadores, para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. Se concluye que los resultados demuestran que la correlación de $r = 0.787$ por lo que se afirma que un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de clima institucional señalando que existe una relación directa entre las variables gestión directiva y clima institucional.

Tinco (2016) en su tesis titulado: Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay-2015, su objetivo fue evaluar la influencia de la gestión educativa en el clima laboral de los docentes de las instituciones educativas, para ello utilizó la

investigación de tipo cuantitativo de enfoque descriptiva correlacional y para obtener los resultados se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, entonces se concluye que $r = 0,874$ y el valor de significancia es igual a $0,000$ ($p < 0,05$), que indica que entre las variables existe una relación significativa y directa.

Chalco (2015) en su investigación titulado: Relación entre la gestión educativa y el clima institucional en la I.E N°1226, Sol de Vitarte, UGEL 06, Ate, su objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional de la I.E. N° 1226, Sol de Vitarte, de la UGEL 06, del distrito de Ate, el tipo de investigación que utilizó fue hipotético deductivo de tipo básico y el diseño que aplicó fue correlacional transversal, la población fue constituido por 65 docentes, la muestra que se utilizó fue censal, para la recolección de datos utilizó como instrumento la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluye que el resultado de la encuesta fue de 56,7 en el nivel regular por lo que se deduce que la gestión educativa se relaciona en forma directa y positiva con el clima institucional en la I.E. N° 1226, Sol de Vitarte, de la UGEL 06, del distrito de Ate.

Albañil (2015) en su tesis titulado: El Clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura, el objetivo primordial del tesista fue describir y analizar desde la perspectiva educativa el clima laboral entre docentes en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura, el estudio de la investigación se realizó teniendo en cuenta la investigación de tipo cuantitativo, tomando como base el paradigma positivista, como método se utilizó el enfoque de corte transversal descriptivo. Se concluye que los resultados responden a las necesidades de los entes, aportando a la mejora del sistema del factor humano en las instituciones públicas, para así lograr un aprendizaje de calidad.

3.1.3. Antecedente local.

Gonzales (2017) en su tesis titulado: Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa. Leoncio Prado-2017, su propósito principal fue buscar la relación que existe entre las variables de gestión pedagógica y el desempeño docente en la institución educativa Leoncio Prado, para la elaboración de la tesis utilizó la

investigación cuantitativa de tipo No experimental, con diseño correlacional-transversal, para lo cual se tuvo como población a 20 docentes, para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. Se concluye que existe una relación baja positiva entre las variables gestión pedagógica y desempeño docente, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Barreto y Vargas (2018) en su tesis titulado: Gestión educativa y práctica docente en la Institución Educativa de Baños. Lauricocha- 2018, su objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la práctica docente en la institución educativa de Baños, para la aplicación de tesis utilizó la investigación de tipo cuantitativo no experimental, el diseño que utilizó fue correlacional de corte transversal, la población estuvo conformado por 48 docentes y como muestra se tuvo a 31 docentes, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario, las cuales fueron validados por tres expertos y su confiabilidad fue determinado mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, como resultado final de la hipótesis general se obtuvo $p_c (0,293) > p_t (0,05)$, por lo tanto se concluye que no existe una relación significativa entre la gestión educativa y la práctica docente en la institución educativa de Baños Lauricocha-2018.

Ramírez (2014) en su tesis titulado: Gestión tecnológica y clima organizacional del instituto Superior tecnológico Aparicio Pomares, su objetivo fue probar la relación que existe entre la gestión tecnológica y el clima organizacional del instituto superior tecnológico Aparicio Pomares, para lo cual aplicó la investigación cuantitativa, con enfoque correlacional de corte transversal. Concluyendo que la gestión tecnológica influye en forma positiva en el clima organizacional del instituto superior Aparicio Pomares

Tafur (2011) en su tesis titulado: Evaluación de la calidad del centro educativo Leoncio Prado Gutiérrez de tingo María – 2009; su propósito fue demostrar la complejidad de la evaluación de calidad en el centro educativo Leoncio Prado Gutiérrez de Tingo María, para ello aplicó la investigación de tipo cuantitativa correlacional con diseño no experimental. Se concluye que la hipótesis planteada por

el testista fue positiva que las estrategias aplicadas han sido los más adecuados para lograr los objetivos específicos teniendo en cuenta las bases teóricas y científicas.

Simón (2012) en su tesis titulado: Gestión Educativa de los directores y su influencia en el desempeño profesional de los docentes de las Instituciones educativas del distrito de Puños-Huamalies-2012, su objetivo principal fue determinar la influencia de la gestión educativa de los directores en el desempeño profesional de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Puños- Huamalíes, para el proceso de elaboración de la tesis aplicó la investigación cuantitativa de tipo correlacional y diseño no experimental. Se concluye que existe una correlación alta entre las variables de gestión educativa de los directores y su influencia en el desempeño profesional de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Puños -Huamalíes.

3.2. Bases teóricas.

3.2.1. Base teórica N° 01: Clima Institucional.

El clima institucional es clave para lograr la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, que permitan desarrollar las competencias, capacidades, desempeños y el estándar de aprendizaje en los alumnos; así también contribuye al desarrollo de la comunidad, al respecto mencionamos algunos autores.

Palacios (1994), menciona que el clima institucional constituye uno de los factores importantes porque facilita los procesos de organización de gestión institucional de innovación y cambio; además manifiesta que un clima institucional favorable y adecuado es fundamental para el buen funcionamiento de las instituciones educativas; así mismo crea espacios adecuados para una convivencia armónica.

Martínez (2003), indica que el clima organizacional es aquella que determina la forma en que los individuos observan el ambiente o lugar donde laboran, pues su rendimiento personal, su nivel de productividad y el grado de satisfacción personal que desarrolla los trabajadores dependerá de cómo se desarrolla o funciona la organización laboral.

Silva (2011), menciona que el clima institucional puede ser entendidas como las vivencias cotidianas que viven las agentes educativas en las instituciones educativas las cuales sirven como base para la mejora de los aprendizajes.

Alves (2000), menciona que el clima es la consecuencia de cómo los trabajadores perciben las relaciones humanas dentro de las organizaciones o dentro de las instituciones públicas y/o privadas; por lo tanto, si es que hubiese una buena comunicación entre trabajadores entonces quiere decir que existe respeto mutuo, buenas relaciones interpersonales entre los entes; además se puede decir que existe un clima favorable y una buena productividad y rendimiento adecuado del personal.

Martín (1999), menciona que el clima institucional es un ambiente de trabajo, que cumple como factor determinante para la organización y gestión de las instituciones que busca estar a la vanguardia de la demanda educativa, donde los agentes educativos interactúan creando las condiciones ambientales adecuados en cada institución. Así mismo el autor establece un modelo de clima de trabajo, estableciendo como dimensiones las siguientes:

a. **La comunicación.** Es un proceso que está dirigido a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se realizan entre los miembros de una organización y su medio para influir en las opiniones, aptitudes y conductas dentro y fuera de las organizaciones.

b. **La participación.** Es la contribución de los individuos y grupos formales e informales de acuerdo a la sociedad en que se desenvuelve.

c. **La motivación.** Es un conjunto de intenciones, reacciones, expectativas y actitudes propias de las personas, que desarrollan las personas en su medio organizacional.

d. **La confianza.** Es la capacidad de integrarse a un grupo, teniendo en cuenta la honestidad, la integridad y la fiabilidad hacia la otra persona, para prosperar los lazos de amistad en el trabajo por el bien común de la empresa que al final son las metas que plantea la institución.

3.2.1.1. Importancia del clima organizacional

La importancia del clima institucional se resalta porque refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros de un grupo y se dan de la siguiente forma:

- En primer lugar, se debe evaluar las causas de los conflictos, del estrés o de la insatisfacción que está contribuyendo al desarrollo de las actitudes negativas frente a las organizaciones.
- En segundo lugar, se debe iniciar y sostener un cambio que indique el administrador con los elementos específicos para ser intervenidas.
 - En tercer lugar, seguir el desarrollo de su organización para prever los problemas que pueden surgir dentro de las organizaciones.

3.2.1.2. Tipos de clima organizacional

Brunet (2011), el autor menciona a dos grandes tipos de clima organizacional por su combinación e interacción y cada uno de ellos con sus subdivisiones en un sistema muy autoritario a un sistema muy participativo que a continuación se detalla:

a. El clima de tipo autoritario.

Cuando el clima corresponde al sistema I, donde el jefe no tiene la confianza a sus empleados, es el clima que se percibe con temor, la interacción entre los superiores y los empleados es casi nula, las decisiones son tomadas únicamente por los superiores.

Cuando el sistema corresponde al sistema II, el clima es Autoritario paternalista, en este tipo de clima existe confianza entre el jefe y los empleados, pero a través del uso del método como las recompensas y los castigos para motivar a los trabajadores

b. El clima participativo.

El clima participativo consultivo que corresponde al Sistema III, es la que tiene confianza en sus empleados, donde pueden tomar decisiones en forma grupal, es la que busca satisfacer las necesidades de prestigio y estima entre las partes para una interacción adecuada en los grupos sociales creando así un alto grado de confianza entre los trabajadores de una empresa.

El clima de participación en grupo que corresponde al sistema IV, es la que el jefe tiene confianza a sus empleados, quienes participan en forma motivado en los diferentes objetivos propuestos por la empresa de manera activa.

3.2.2. Base teórica N° 02: Gestión Educativa.

Tedesco (1995), menciona que la gestión educativa busca generar las habilidades y competencias en los trabajadores para mejorar la calidad de servicio educativo a través de un equipo de trabajo y así mejorar el resultado de una buena gestión.

Martí (2005), menciona que la gestión educativa es un conjunto de situaciones administrativas, políticas educativas y económicas, las cuales se llevan a cabo para alcanzar un objetivo del plan educativo para el buen desarrollo de las instituciones educativas.

Carrillo (2002), menciona que la gestión educativa cumple la función orientadora manteniendo los esquemas administrativos y pedagógicas como procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente que permitan a los entes educativos a desarrollarse como profesionales plenas, responsables y eficaces.

Cassasus (1999), menciona que la gestión educativa es la que fortalece la parte teórica y la practica en el campo educativo tales como la planificación, la organización y la ejecución de los objetivos de las instituciones para lograr las metas institucionales comunes. Además, busca paradigmas y enfoques que ayuden al cambio para organizar los recursos y estrategias y así lograr los objetivos institucionales.

Braslavsky (1999), menciona que la gestión educativa es una labor colectiva porque incluye a todos los actores de la educación, quienes deben tener una meta en común, tomando como base fundamental la comunicación para proceder a tomar una decisión de acuerdo a los lineamientos educativos nacionales y locales para lograr un resultado significativo.

3.2.2.1. Dimensiones

MINEDU (2011), en el Manual de Gestión para Directores de instituciones educativas establece como elementos de la gestión educativa a los directivos, a los docentes, a los estudiantes, al personal administrativo, a los padres de familia y a la comunidad en general, quienes se compenetran a través de una relación reciproca para evidenciar actividades pedagógicas que vendrían hacer las dimensiones: administrativas, pedagógicas, comunitario e institucional.

Dimensión Administrativa.

MINEDU (2011), menciona que la dimensión administrativa esta referido a la supervisión adecuada del aspecto de los recursos económicos, materiales y humanos teniendo en cuenta un proceso adecuado en la seguridad, higiene y control de la información institucional.

Parra (2004) comenta que la dimensión administrativa es la pieza fundamental para la mejora del desarrollo del diseño, la ejecución y la evaluación de las acciones que buscan dar soporte a la misión institucional, a través del uso efectivo de los recursos para el mejoramiento continuo de los aprendizajes.

Tamariz (2013), menciona que el desarrollo de las funciones administrativas de planificación, organización y control están relacionados con la administración de todos los recursos ingresantes solicitados para la institución educativa, además se relaciona con las funciones del personal humano y control de materiales educativos.

Tiznado (2013), menciona que la gestión administrativa es importante porque es un proceso de planificación y ejecución de proyectos. Además, es importante porque

para ejecutar sus planes de trabajo tienen que planificar, administrar y desarrollar talentos en diferentes aspectos para obtener resultados positivos para la institución.

Dimensión Pedagógica.

MINEDU (2011), refiere que la dimensión pedagógica está referido a la práctica docente, a la planificación e implementación de estrategias, métodos, técnicas para una sesión didáctica. Así mismo comprende a los docentes que ejercen funciones de enseñanza en las aulas cumpliendo actividades curriculares desempeñando cargos directivos, jerárquicos y de orientación y consejería estudiantil.

Parra (2004), refiere que la dimensión pedagógica es el eje esencial para el proceso de formación de estudiantes para lograr desarrollar las competencias para su desempeño social, profesional y personal.

Dimensión Comunitaria

MINEDU (2011), menciona que la dimensión comunitaria expresa las necesidades de la comunidad de la forma de relacionarse con la institución educativa para proyectarse con el entorno local, nacional e internacional para brindar un adecuado desarrollo de las instituciones educativas dentro de una localidad

Parra (2004), menciona que la dimensión comunitaria es la participación y cooperación de la comunidad educativa con las familias, miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias, que constituyen como un factor importante para lograr una buena calidad de aprendizaje y una buena convivencia escolar a través de la negociación, con el fin de tomar decisiones acertadas sobre las necesidades que existen en la institución educativa.

3.2.2.2. Objetivos de la gestión educativa.

En el Art. 64° de la Ley General de Educación N° 28044, se percibe los objetivos de la gestión educativa que a continuación se menciona y contribuyen a:

- Desarrollar la Institución Educativa como comunidad de aprendizaje, encargada de lograr una excelente calidad educativa.
- Fortalecer la capacidad de decisión de las Instituciones Educativas para que actúen con autonomía pedagógica y administrativa. Las funciones de todas las instancias de gestión se rigen por los principios de subsidiariedad, solidaridad, complementariedad y concurrencia.
- Asegurar la coherencia de las disposiciones administrativas y la subordinación de éstas a las decisiones de carácter pedagógico.
- Lograr el manejo eficaz, eficiente e innovador de las instituciones educativas, que conduzca a la excelencia educativa.
- Desarrollar liderazgos democráticos.
- Colaborar en la articulación intersectorial, que asegure que los procesos de gestión se den en el marco de una política de desarrollo integral del país.
- Promover la activa participación de la comunidad.
- Articular las instituciones educativas para que desarrollen relaciones de cooperación y solidaridad.
- Fortalecer el ejercicio ético de las funciones administrativas para favorecer la transparencia y el libre acceso a la información.
- Participar en el efectivo funcionamiento de los mecanismos para prevenir y sancionar los actos de corrupción en la gestión.
- Incentivar la autoevaluación y evaluación permanentes que garanticen el logro de las metas y objetivos establecidos por la Institución Educativa.

Dimensión Institucional.

MINEDU (2011), refiere que en esta dimensión esta referida a la normatividad del funcionamiento y su estructura de las diferentes instancias de gestión educativa tales como las DRE, las UGELES, jefes de gestión pedagógica, especialistas en educación, director y subdirectores de las diferentes instituciones educativas.

Escalante (2010), menciona que la dimensión institucional esta referido a la conducción directiva teniendo en cuenta un liderazgo pedagógico utilizando las habilidades y experiencias previas y los instrumentos de gestión, con la finalidad de lograr metas trazadas en el proyecto educativo institucional, con la finalidad de lograr los cambios, teniendo en cuenta las orientaciones, las coordinaciones y las relaciones interpersonales para mantener la motivación personal.

3.2.2.3. Niveles de gestión educativa

Hopkins y Reynolds (2006), sostienen que la gestión educativa presenta múltiples niveles de gestión perfilando un modelo orientando su organización, funcionamiento y prácticas hacia resultados óptimos para ello presenta un listado de dimensiones o niveles de la gestión que a continuación se detalla:

- Diseñar escenarios que instalen, faciliten y estimulen procesos organizacionales.
- Generar las condiciones necesarias para llevar adelante conversaciones enriquecedoras y productivas.
- Construir un futuro-
- Construir vínculos.
- Instalar una cultura de liderazgo.
- Identificar, reconocer, estimular, potenciar y encauzar la energía organizacional.

- Crear las condiciones de crear, desacomodar la educación, buscar alternativas, caminos inexplorados, senderos por construir.
- Construir cierto equilibrio entre los deseos de conquista y amparo que caracterizan a las organizaciones.
- Implica un fuerte trabajo subjetivo de quien tiene a su cargo esa tarea.

3.2.2.3. Principios de la gestión educativa.

Arava (1998), menciona que los principios de la gestión educativa son nociones universales y flexibles que pueden ser aplicables en diversas circunstancias y contextos por el directivo en forma secuencial y son los siguientes:

- Gestión centrada en los alumnos: el fundamento de este principio es que la educación debe estar centrada en el aprendizaje que se les brinda a los estudiantes.
- Jerarquía y autoridad claramente definida: este principio fundamental está claramente definido por la autoridad y la organización que se establece dentro de una institución educativa.
- Determinación clara de quién y cómo se toman las decisiones: es aquí donde se establece en la planificación cuando se delegan responsabilidades y funciones para que la organización de la institución educativa esté claramente establecida.
- Claridad en la definición de canales de participación: por medio de este principio fundamental se toma en cuenta que todos los actores educativos deben interactuar entre sí, para lograr los objetivos institucionales.
- Ubicación del personal de acuerdo a su competencia y/o especialización: por medio de este principio se toma en cuenta la experiencia, capacitación, así como las actitudes del personal para desempeñar cargos dentro de la institución.

- Coordinación fluida y bien definida: Se busca que todos los agentes educativos comuniquen pertinentemente las necesidades, intereses u objetivos que se desea lograr.

3.2.2.4. Áreas de la gestión educativa

Alvarado (1998), menciona que las áreas de la gestión educativa presentan cuatro áreas para un proceso adecuado de gestión institucional que a continuación se detalla:

- **Área de recursos académicos.** Es aquella que comprende el campo pedagógico, dentro de ello podemos incluir la tecnología educativa, los materiales educativos y el proyecto curricular. Además, se incluye la supervisión, investigación, proyección social y evaluación docente permanente.
- **Área de recursos humanos.** Es aquella que engloba el contrato del personal docente y administrativo y además la permanencia, las relaciones laborales, seguridad e higiene
- **Área de recursos materiales.** Es aquella área encargada de los recursos y materiales que se encuentra dentro de la institución educativa como las aulas, el equipamiento, instalaciones y el material educativo.
- **Área de recursos financieros.** Es el área encargada del presupuesto, la contabilidad, los costos educativos, los ingresos y egresos permanentes de las instituciones educativas.

3.3. Bases conceptuales.

Ortiz (2011), menciona que las bases conceptuales se entienden como un sistema de conceptos básicos que fundamentan los procesos epistemológicos de una investigación; a través de diferentes autores y publicaciones, se busca poder encontrar aquellas definiciones, conceptos que nos ayudan a lograr enmarcar nuestra investigación para interpretar los resultados y conclusiones.

- a. **Gestión.** Es la comprensión e interpretación de los procesos de la acción humana en una organización De ahí que el esfuerzo de los directivos se oriente a la movilización de las personas hacia el logro de los objetivos misionales.
- b. **Gestión Educativa.** Es el conjunto de las distintas situaciones a nivel administrativo, político, económico que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo.
- c. **Liderazgo.** Es la influencia, el arte o proceso de influir sobre las personas, de modo que éstas se esfuercen voluntariamente hacia el logro de las metas del grupo.
- d. **Personal.** Conjunto de los empleados de una organización desde el director general hasta el último empleado.
- e. **clima institucional.** Es la determina la forma en que los individuos perciben el ambiente de trabajo, su rendimiento personal, su nivel de productividad y el grado de satisfacción que experimentan siendo parte de la organización en la cual laboral.
- f. **Ambiente laboral.** Es uno de los campos de batalla más complejos en los que una persona debe batirse a lo largo de su vida. Además, es posiblemente el único en el que uno no elige al resto de la gente que le rodea.
- g. **Comportamiento.** Es el conjunto de actos o decisiones de los individuos grupos u organizaciones.
- h. **Comunicación.** Es el intercambio de información, ideas, conceptos, sentimientos, etc., entre dos o más personas.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito.

La investigación se desarrolló en el centro poblado de Nuevo Progreso de Taprag, distrito de Chinchao, provincia y departamento de Huánuco, contando con la participación del directivo y docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa Institución Educativa N° 32021, perteneciente a la jurisdicción de la DRE Huánuco y Unidad de Gestión Educativa Local N° 311, en el año escolar 2019.

4.2. Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación

Para el desarrollo de la investigación de tesis se utilizó el enfoque cuantitativo, al respecto Fernández, P. y Díaz, P. (2002) manifiestan que la investigación cuantitativa pretende determinar la fuerza de asociación o correlación que existe entre dos o más variables.

Nivel de investigación

El nivel de la investigación que utilizó fue el nivel Explicativo Relacional, porque en la investigación se buscó demostrar la correlación que existe entre las variables clima institucional y la gestión educativa, para tal caso se utilizó la estadística de chi cuadrado y la correlación de Pearson.

4.3. Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

La población que se tomó para el estudio de investigación estuvo conformada por todos los docentes y un directivo de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa, al respecto Chávez (2013), menciona que la población es aquella que determina un todo de individuos, de la cual se intenta sistematizar resultados reales. Para especificar lo dicho se presenta la tabla 1.

Tabla 1.

Población de docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa, niveles inicial, primaria y secundaria.

| NIVEL | TOTAL |
|-------------------------|--------------|
| INICIAL | 6 |
| PRIMARIA | 12 |
| SECUNDARIA | 14 |
| PERSONAL ADMINISTRATIVO | 2 |
| TOTAL | 34 |

Fuente: CAP. Del personal docente 2019

4.3.2 Muestra y método de muestreo.

La muestra es una parte de la población que se requiere para aplicar el cuestionario al grupo determinado, al respecto; Tamayo (1997), menciona que la muestra es un grupo de individuos que se toma de la población para estudiar un fenómeno estadístico. En la presente investigación se aplicó muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia; porque se seleccionó quienes nos pueden dar las respuestas de las variables estudiadas; por ello la muestra estuvo conformada de la siguiente manera:

| NIVEL | TOTAL |
|--------------|--------------|
| INICIAL | 6 |
| PRIMARIA | 12 |
| SECUNDARIA | 14 |
| TOTAL | 32 |

Fuente: CAP. Del personal docente 2019

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

4.3.3.1 Criterios de inclusión

En los criterios de inclusión, se incluyó a todos los docentes de ambos sexos, niveles y todas las edades de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa.

4.3.3.2. Criterios de exclusión

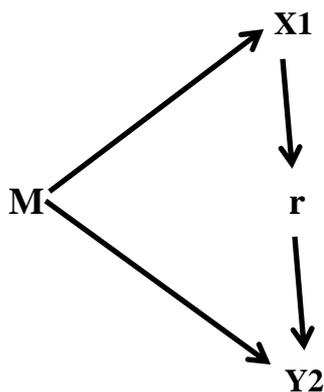
En este criterio se excluyó al personal administrativo (personal de servicio), de sexo masculino de todas las edades, de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag.

4.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación que se utilizó en la tesis fue el diseño No experimental, de método transversal-correlacional, porque se observó y analizó el fenómeno tal como se da en su contexto natural sin manipulación de las variables, al respecto Hernández (2010), menciona que el diseño busca la correlación entre dos variables, es así que la presente tesis buscó correlacionar las variables clima institucional y gestión educativa.

El esquema del diseño

El esquema del diseño del presente trabajo de investigación fue el siguiente:



Donde:

M : Muestra

X1 : Clima Institucional

Y2 : Gestión Educativa

R = Coeficiente de correlación (Rho).

4.5. Técnicas e instrumentos.

4.5.1. Técnicas.

Las técnicas son conjunto de procedimientos que son utilizados para obtener datos o información; así mismo son complementos para el método de investigación científica como indica Arias (2006), que la aplicación de una técnica nos conduce a la obtención de una información precisa es por ello que para la recolección de datos del presente trabajo se utilizó la encuesta que fueron aplicados a los docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa.

4.5.2. Instrumentos

Los instrumentos son utilizados con la finalidad de acopiar la información de los sujetos en estudio; en el presente trabajo de investigación se utilizó como instrumento el test valorado, que se le aplicó a los docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag, para obtener los resultados de las variables en estudio el clima institucional y la gestión educativa.

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Según Sampieri (2008) Validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir y conduce a conclusiones validas.

Para la realización de la validación de los instrumentos, se utilizó la evidencia relacionada con el constructo, denominado la validez de constructo y como la técnica se utilizó la técnica de “Juicio de expertos”, los mismos que tienen confiabilidad y validez. Los instrumentos fueron validados por cinco expertos en correspondencia con la matriz de validez determinada por la UNHEVAL. Para la realización del proceso de validación se tuvo en cuenta los siguientes documentos: la ficha de validación de instrumentos, la operacionalización de variables y la matriz de consistencia.

Opinión: Los expertos aprobaron su aplicación para el proceso de recolección de datos en campo en el trabajo de investigación.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Para establecer y comprobar la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos se utilizó la estabilidad (confiabilidad por test- retest), ya que un mismo instrumento se aplicó tres veces a un mismo grupo de docentes, para la obtención de resultados se aplicó la medida de variable de desviación estándar en forma de pilotos por tres veces a los mismos docentes y los resultados que se obtuvieron fueron por menor variabilidad aplicados a través de un estadígrafo obteniendo como resultado para la primera variable (clima institucional) y piloto 1: 19, 48; para el piloto 2: 11,34 y para el piloto 3: 6,02 mostrando una clara tendencia descendente; mientras que para la segunda variable (gestión educativa) se obtuvo como resultado de desviación estándar para el piloto 1: con valores de 7,05; para el piloto 2: 4,97 y para el piloto 3: 2,07; entonces se dice que el instrumento es confiable.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.

Para el procesamiento y análisis de datos del presente trabajo de investigación se realizaron las siguientes acciones que a continuación se detalla:

1. Se listaron las variables que se han medido (clima institucional y la gestión educativa).
2. Se realizó la revisión de su definición conceptual.
3. Se realizó la definición operacional de las variables.
4. Se eligieron los instrumentos para la medición de las variables.
5. Se indicó el nivel de medición de la variable.
6. Se indicó la forma de codificación de datos en cada variable.
7. Se aplicó una prueba piloto de datos en cada variable.
8. Se modificó, ajustó y mejoró el contenido de acuerdo al esquema de la escuela de Posgrado

4. 6.1. Tabulación

El proceso que se siguió para realizar las acciones de tabulación y/o procesamiento de datos fueron las siguientes:

1. Clasificación de datos
2. Procesamiento de datos (elaboración de tablas de distribución de frecuencia)
3. Cálculo de estadígrafos (desviación estándar)
4. Diseño de gráficos estadísticos (gráficos o barras compuestas)
5. Análisis e interpretación de la información (análisis frecuencial y porcentual).

4.7. Aspectos éticos

Según Noreña, Alcaraz y Rojas (2014), los aspectos éticos señalan que la investigación debe estar fundamentado en los criterios éticos, respetando al grupo en estudio, es por ello que a continuación se menciona los aspectos éticos que se tuvo en cuenta al momento de la elaboración de la tesis:

- a) Se enmarcó bajo la ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
- b) Se respetó la privacidad de la información de los profesores de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao, es por ello que se mantiene en incognito los nombres de los docentes.
- c) Los encuestados tuvieron pleno conocimiento sobre el uso de la información que proporcionaron para la presente investigación, para mayor información en el encabezado del cuestionario se puso instrucciones.

- d) El recojo y procesamiento de datos se realizó en forma legal y honesta, además se valoró los trabajos de investigación como antecedentes que nos brindó una información muy valiosa, otorgándole el mérito correspondiente dentro de la investigación.

CAPÍTULO V. RESULTADO Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

Para obtener los resultados se realizó un trabajo de campo, aplicando los instrumentos para el acopio de datos como el cuestionario y CAP institucional tanto para la variable clima institucional y gestión educativa, con la finalidad de comprobar la relación que existe entre las variables estudiadas.

El cuestionario que corresponde a la variable clima institucional, estuvo por 20 preguntas, las mismas que fueron distribuidas en cuatro dimensiones, cada uno conteniendo cinco preguntas y para la variable gestión educativa estuvo conformada por 10 preguntas.

Para el tratamiento estadístico (fundamentalmente para tabulación estadística), los niveles considerados fueron: Nunca (1 punto), Pocas veces (2 puntos), A veces (3 puntos), Casi siempre (4 puntos) y Siempre (5 puntos).

Los resultados obtenidos después de la tabulación de los instrumentos a través de la estadística descriptiva, se presentan en tablas y figuras los resultados de la prueba de hipótesis general, utilizando la prueba estadística Rho de Spearman que determina el nivel de relación que existe entre las variables clima institucional y la gestión educativa.

ENCUESTAS

5.1.1. Variable independiente: Clima Institucional

Tabla N° 1

| | Ítems | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|
| | Dimensión 1: Comunicación | | | | | | |
| 1 | La comunicación e información es fluida en la Institución Educativa donde labora. | | | | | | |
| 2 | La mensajería (circulación) de la información y comunicación es rápida en la Institución Educativa. | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 3 | Es buena la aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa. | | | | | |
| 4 | Las normas son aplicadas previo análisis y buscando su funcionalidad en favor de la Institución Educativa. | | | | | |
| 5 | Los espacios y horarios de la Institución Educativa son propicios para análisis y comunicación de las normas. | | | | | |
| | Dimensión 2: Motivación | | | | | |
| 6 | Existe un alto grado de satisfacción en la Institución Educativa. | | | | | |
| 7 | Los trabajos y propuestas y otros de los docentes son reconocidos mediante felicitaciones resolutivamente en la Institución Educativa. | | | | | |
| 8 | Se propicia con licencias la oportunidad de capacitación de los docentes. | | | | | |
| 9 | Las relaciones interpersonales entre docentes, entre docentes y directivos son buenas en la Institución Educativa. | | | | | |
| 10 | Las iniciativas sobre proyectos educativos de los docentes son reconocidas con sendas resoluciones de felicitación y otros incentivos en la Institución Educativa. | | | | | |
| | Dimensión 3: Confianza | | | | | |
| 11 | Existe un nivel de confianza entre docentes, docentes y directivos en la Institución Educativa donde labora. | | | | | |
| 12 | Los docentes son sinceros entre ellos, también lo son con los directivos en Institución Educativa donde labora. | | | | | |
| 13 | Entre los docentes y entre los docentes y los directivos existe un respeto mutuo en la Institución Educativa donde labora. | | | | | |
| 14 | Los docentes y directivos de todos los niveles se sienten amigos con un grado de confianza y sinceridad entre ellos en la Institución Educativa donde labora. | | | | | |
| 15 | Los docentes piden ayuda entre ellos para resolver problemas académicos en la Institución Educativa. | | | | | |
| | Dimensión 4: Participación | | | | | |
| 16 | Todos los docentes y directivos participan en las diferentes actividades de la institución educativa. | | | | | |
| 17 | El Consejo Educativo tiene una participación óptima en las actividades de la Institución Educativa. | | | | | |
| 18 | Los docentes aceptan gustosos a participar como miembros activos en las diferentes comisiones en las actividades programadas en la Institución Educativa. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 19 | Los docentes participan de las deliberaciones y toma de decisiones en favor de la Institución Educativa. | | | | | |
| 20 | Los docentes y directivos participan de la realización de las diferentes actividades durante el año, por decisión propia y no como obligación de trabajo. | | | | | |

Fuente: Cuestionario
Elaboración. Investigadora

Figura N° 1

| 1.La comunicación e información es fluida en la Institución Educativa donde labora | | | | | |
|--|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categoría | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Pocas veces | 8 | 25,0 | 25,0 | 31,3 |
| | A veces | 9 | 28,1 | 28,1 | 59,4 |
| | Casi siempre | 11 | 34,4 | 34,4 | 93,8 |
| | Siempre | 2 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 1, se determinó que 11 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao, manifestaron que casi siempre en la institución educativa, la comunicación e información es fluida en la Institución educativa donde labora; el cual representa el 34,4%, los 09 docentes de la misma institución manifiestan que a veces; que representa el 28,1%, los 08 docentes de la misma institución manifiestan pocas veces; que representa el 25,0; los 02 docentes de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 6,3 y los 2 docentes restantes de la misma institución manifiestan que nunca, haciendo un total de 6,3 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; casi siempre con un 34,4 %, a veces con 28,1%, pocas veces con 25,0,

siempre con 6,3 y nunca con un 6,3%, predominando así que en la institución educativa la comunicación e información es fluida que se manifiesta con un 34,4%.

Figura N° 2

| 2.La mensajería (circulación) de la información y comunicación es rápida en la Institución Educativa | | | | | |
|--|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 1 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| | Pocas veces | 10 | 31,3 | 31,3 | 34,4 |
| | A veces | 14 | 43,8 | 43,8 | 78,1 |
| | Casi siempre | 4 | 12,5 | 12,5 | 90,6 |
| | Siempre | 3 | 9,4 | 9,4 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 2, se determinó que 14 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao , manifestaron que A veces, la mensajería (circulación) de la información y comunicación es rápida en la Institución Educativa; el cual representa el 43,8%, los 10 docentes de la misma institución manifiestan que pocas veces; que representa el 31,3%, los 04 docentes de la misma institución manifiestan Casi siempre; que representa el 12,5; los 03 docentes de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 9,4 y solo 01 docente restante de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 3,1 %

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 43,8 %, pocas veces con 31,3%, casi siempre con 12,05,

siempre con 9,4 y nunca con un 3,1%, predominando así que en la institución educativa la mensajería (circulación) de la información y comunicación es rápida que se manifiesta con un 43,8%.

Figura N° 3

Análisis e interpretación:

| 3.Es buena la aceptación de las propuestas entre los actores educativos en la Institución Educativa | | | | | |
|---|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 1 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| | Pocas veces | 9 | 28,1 | 28,1 | 31,3 |
| | A veces | 11 | 34,4 | 34,4 | 65,6 |
| | Casi siempre | 10 | 31,3 | 31,3 | 96,9 |
| | Siempre | 1 | 3,1 | 3,1 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 3, se determinó que 11 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao , manifestaron que A veces, es buena la aceptación de las propuestas entre los actores educativos en la institución educativa; el cual representa el 34,4%, los 10 docentes de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 31,3%, los 09 docentes de la misma institución manifiestan que Pocas veces; que representa el 28,1; 01 docente de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 3,1 y 01 docente restante de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 3,1 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 34,4 %, casi siempre 31,3%, Pocas veces con 28,1,

siempre con 3,1 y nunca con un 3,1%, predominando así que es buena la aceptación de las propuestas entre los actores educativos en la institución educativa, que se manifiesta con un 34,4%.

Figura N° 4

| 4. Las normas son aplicadas previo análisis y buscando la funcionalidad de la Institución Educativa | | | | | |
|---|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Pocas veces | 6 | 18,8 | 18,8 | 25,0 |
| | A veces | 13 | 40,6 | 40,6 | 65,6 |
| | Casi siempre | 8 | 25,0 | 25,0 | 90,6 |
| | Siempre | 3 | 9,4 | 9,4 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 4, se determinó que 13 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao , manifestaron que A veces, las normas son aplicadas previo análisis y buscando la funcionalidad de la institución educativa; el cual representa el 40,6%, los 08 docentes de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 25,0%, los 06 docentes de la misma institución manifiesta que Pocas veces; que representa el 18,8; 03 docentes de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 9,4 y 02 docentes de la misma institución manifiesta que Nunca, haciendo un total de 6,3 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 40,6 %, pocas veces 25,0%, pocas veces con 18,8; siempre con 9,4 y nunca con 6,3%, predominando así, que las normas son aplicadas previo

análisis y buscando la funcionalidad de la institución educativa, que se manifiesta con un 40,6%.

Figura N° 5

| 5. Los espacios y horarios de la Institución Educativa son propicios para el análisis y comunicación de las normas. | | | | | |
|---|--------------|----------------|------|----------|-------------|
| | | Frecuenci a | % | % Válido | % Acumulado |
| Válidos | Nunca | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Pocas veces | 9 | 28,1 | 28,1 | 28,1 |
| | A veces | 13 | 40,6 | 40,6 | 68,8 |
| | Casi siempre | 7 | 21,9 | 21,9 | 90,6 |
| | Siempre | 3 | 9,4 | 9,4 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 5, se determinó que 13 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao , manifestaron que A veces, los espacios y horarios de la Institución Educativa son propicios para el análisis y comunicación de las normas; el cual representa el 40,6%, los 09 docentes de la misma institución manifiestan que Pocas veces; que representa el 28,1%, los 07 docentes de la misma institución manifiesta que Casi siempre; que representa el 29,9; 03 docentes de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 9,4 y ningún docente de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 0,0 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 40,6 %, pocas veces 28,1%, casi siempre con 29,9; siempre

con 9,4 y nunca con 0,0%, predominando así que los espacios y horarios de la institución educativa son propicios para el análisis y comunicación de las normas, que se manifiesta con un 40,6%.

Figura N° 6

| 6. Existe un alto grado de satisfacción en la Institución Educativa | | | | | |
|---|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 3 | 9,4 | 9,4 | 9,4 |
| | Pocas veces | 9 | 28,1 | 28,1 | 37,5 |
| | A veces | 13 | 40,6 | 40,6 | 78,1 |
| | Casi siempre | 4 | 12,5 | 12,5 | 90,6 |
| | Siempre | 3 | 9,4 | 9,4 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 6, se determinó que 13 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao, manifestaron que A veces, existe un alto grado de satisfacción en la institución educativa; el cual representa el 40,6%, los 09 docentes de la misma institución manifiestan que Pocas veces; que representa el 28,1%, los 04 docentes de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 12,5; 03 docentes de la misma institución manifiestan que Siempre; que representa el 9,4 y 03 docentes restantes de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 9,4 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 40,6 %, pocas veces 28,1%, casi siempre con 12,5, siempre

con 9,4 y nunca con un 9,4%, predominando así que existe un alto grado de

| 7.Los trabajos y propuestas y otros de los docentes son reconocidos mediante felicitaciones resolutivamente en la Institución Educativa | | | | | |
|---|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 8 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| | Pocas veces | 15 | 46,9 | 46,9 | 71,9 |
| | A veces | 6 | 18,8 | 18,8 | 90,6 |
| | Casi siempre | 3 | 9,4 | 9,4 | 100,0 |
| | Siempre | 0 | 0,0 | 0,0 | |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

satisfacción en la institución educativa, que se manifiesta con un 40

Figura N° 7

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 7, se determinó que 15 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao , manifestaron que Pocas veces, los trabajos y propuestas y otros de los docentes son reconocidos mediante felicitaciones resolutivamente en la institución educativa; el cual representa el 46,9%, los 08 docentes de la misma institución manifiestan que Nunca; que representa el 25,0%, los 06 docentes de la misma institución manifiesta que A veces; que representa el 18,8; 03 docentes de la misma institución manifiestan Casi siempre; que representa el 9,4 y ningún docente de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 0,0 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; Pocas veces con un 46,9%, nunca 25,0%, A veces con 18,8, Casi siempre con 9,4 y nunca con un 0,0%, predominando así que los trabajos y propuestas y otros de los docentes son reconocidos mediante felicitaciones resolutivamente en la institución educativa, que se manifiesta con un 46,9%.

Figura N° 8

| 8. Se propicia con licencias la oportunidad de capacitación de los docentes | | | | | |
|---|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 10 | 31,3 | 31,3 | 31,3 |
| | Pocas veces | 8 | 25,0 | 25,0 | 56,3 |
| | A veces | 13 | 40,6 | 40,6 | 96,9 |
| | Casi siempre | 1 | 3,1 | 3,1 | 100,0 |
| | Siempre | 0 | 0,0 | 0,0 | |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 8, se determinó que 13 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao , manifestaron que A veces, se propicia con licencias la oportunidad de capacitación de los docentes; el cual representa el 40,6%, los 10 docentes de la misma institución manifiestan que Nunca; que representa el 31,3%, los 08 docentes de la misma institución manifiestan que Pocas veces; que representa el 25,0; 01 docente de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 3,1 y ningún de la misma institución manifiestan que Siempre, haciendo un total de 0,0 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 40,6 %, nunca 31,3%, Pocas veces con 25,0, casi siempre con 3,1 y nunca con un 0,0%, predominando así, que se propicia con licencias la oportunidad de capacitación de los docentes, que se manifiesta con un 40,6

Figura N° 9

| 9.Las relaciones interpersonales entre docentes y directivos son buenas | | | | | |
|---|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 3 | 9,4 | 9,4 | 9,4 |
| | Pocas veces | 7 | 21,9 | 21,9 | 31,3 |
| | A veces | 9 | 28,1 | 28,1 | 59,4 |
| | Casi siempre | 9 | 28,1 | 28,1 | 87,5 |
| | Siempre | 4 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 9, se determinó que 09 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao, manifestaron que A veces, las relaciones interpersonales entre docentes y directivos son buenas; el cual representa el 28,1%, los 09 docentes de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 28,1%, los 07 docentes de la misma institución manifiesta que Pocas veces; que representa el 21,9; 04 docentes de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 12,5 y 03 docentes restantes de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 9,4%.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predominan las respuestas de la categoría; A veces con un 28,1 %, creando un empate con la categoría casi siempre 28,1%, Pocas veces con 21,9, siempre con 12,5 y nunca con un 9,4%, predominando así que las relaciones interpersonales entre docentes y directivos son buenas, que se manifiesta con un 28,1%.

Figura N° 10

| 10. Las iniciativas sobre proyectos educativos de los docentes son reconocidas con sendas resoluciones de felicitación y otros incentivos en la Institución Educativa. | | | | | |
|--|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 10 | 31,3 | 31,3 | 31,3 |
| | Pocas veces | 9 | 28,1 | 28,1 | 59,4 |
| | A veces | 11 | 34,4 | 34,4 | 93,8 |
| | Casi siempre | 2 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| | Siempre | 0 | 0,0 | 0,0 | |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 10, se determinó que 11 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao, manifestaron que A veces, las iniciativas sobre proyectos educativos de los docentes son reconocidas con sendas resoluciones de felicitación y otros incentivos en la institución educativa; el cual representa el 34,4%, los 10 docentes de la misma institución manifiestan que Nunca; que representa el 31,3%, los 09 docentes de la misma institución manifiesta que Pocas veces; que representa el 28,1; 02 docentes de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 6,3 y ningún docente de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 0,0 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 34,4 %, nunca 31,3%, Pocas veces con 28,1, casi siempre con 6,3 y nunca con un 0,0%, predominando así que las iniciativas sobre proyectos educativos de los docentes son reconocidas con sendas resoluciones de felicitación y otros incentivos en la institución educativa, que se manifiesta con un 34,4%.

Figura N° 11

| 11.Existe un nivel de confianza entre docentes, docentes y directivos en la Institución Educativa donde labora | | | | | |
|--|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 4 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | Pocas veces | 6 | 18,8 | 18,8 | 31,3 |
| | A veces | 8 | 25,0 | 25,0 | 56,3 |
| | Casi siempre | 11 | 34,4 | 34,4 | 90,6 |
| | Siempre | 3 | 9,4 | 9,4 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 11, se determinó que 11 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao , manifestaron que Casi siempre, existe un nivel de confianza entre docentes, docentes y directivos en la Institución Educativa donde labora; el cual representa el 34,4%, los 08 docentes de la misma institución manifiestan que A veces; que representa el 25,0%, los 06 docentes de la misma institución manifiesta que Pocas veces; que representa el 18,8; 04 docentes de la misma institución manifiestan que nunca; que representa el 12,5 y 03 docentes restantes de la misma institución manifiestan que siempre, haciendo un total de 9,4%.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; Casi siempre con un 34,4 %, a veces 25,0%, Pocas veces con 18,8, nunca con 12,5 y siempre con un 9,4%, predominando así que, existe un nivel de confianza entre docentes, docentes y directivos en la institución educativa donde labora, que se manifiesta con un 34,4%.

Figura N° 12

| 12.Los docentes son sinceros entre ellos, también lo son con los directivos en Institución Educativa donde labora | | | | | |
|--|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 4 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | Pocas veces | 7 | 21,9 | 21,9 | 34,4 |
| | A veces | 12 | 37,5 | 37,5 | 71,9 |
| | Casi siempre | 6 | 18,8 | 18,8 | 90,6 |
| | Siempre | 3 | 9,4 | 9,4 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 12, se determinó que 12 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao, manifestaron que A veces, los docentes son sinceros entre ellos, también lo son con los directivos en la institución educativa donde labora; el cual representa el 37,5%, los 07 docentes de la misma institución manifiestan que Pocas veces; que representa el 21,9%, los 06 docentes de la misma institución manifiesta que Casi siempre; que representa el 18,8; 04 docentes de la misma institución manifiestan que nunca; que representa el 12,5 y 03 docentes restantes de la misma institución manifiestan que Siempre, haciendo un total de 9,4 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 37,5 %, pocas veces 21,9%, Casi siempre con 18,8, nunca con 12,5 y siempre con un 9,4%, predominando así que los docentes son sinceros entre ellos, también lo son con los directivos en la institución educativa donde labora, que se manifiesta con un 34,4%.

Figura N° 13

| 13. Entre los docentes y los directivos existe un respeto mutuo en la Institución Educativa donde labora | | | | | |
|---|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Pocas veces | 9 | 28,1 | 28,1 | 34,4 |
| | A veces | 6 | 18,8 | 18,8 | 53,1 |
| | Casi siempre | 8 | 25,0 | 25,0 | 78,1 |
| | Siempre | 7 | 21,9 | 21,9 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 13, se determinó que 09 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao, manifestaron que Pocas veces, entre los docentes y los directivos existe un respeto mutuo en la institución educativa donde labora; el cual representa el 28,1%, los 08 docentes de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 25,0%, los 07 docentes de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 21,9%; 06 docentes de la misma institución manifiestan que A veces; que representa el 18,8 y 02 docentes restantes de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 6,3 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; Pocas veces con un 28,1 %, casi siempre 25,0%, siempre con 21,9, A veces con 18,8 y nunca con un 6,3%, predominando así que entre los docentes y los directivos existe un respeto mutuo en la institución educativa donde labora, que se manifiesta con un 28,1%.

Figura N° 14

| 14. Los docentes y directivos de todos los niveles se siente amigos con un grado de confianza y sinceridad entre ellos en la Institución Educativa donde labora. | | | | | |
|--|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Pocas veces | 10 | 31,3 | 31,3 | 37,5 |
| | A veces | 10 | 31,3 | 31,3 | 68,8 |
| | Casi siempre | 7 | 21,9 | 21,9 | 90,6 |
| | Siempre | 3 | 9,4 | 9,4 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 14, se determinó que 10 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao , manifestaron que A veces, los docentes y directivos de todos los niveles se siente amigos con un grado de confianza y sinceridad entre ellos en la institución educativa; el cual representa el 31,3%, los 10 docentes de la misma institución manifiestan que Pocas veces; que representa el 31,3%, los 07 docentes de la misma institución manifiesta que casi siempre; que representa el 21,9; 03 docentes de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 9,4 y 02 docentes restantes de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 6,3 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 31,3 %, pocas veces 31,3%, casi siempre con 21,9, siempre con 9,4 y nunca con un 6,3%, predominando así que los docentes y directivos de todos los niveles se siente amigos con un grado de confianza y sinceridad entre ellos en la institución educativa, que se manifiesta con un 31,3%.

Figura N° 15

| 15. Los docentes piden ayuda entre ellos para resolver problemas académicos en la Institución Educativa. | | | | | |
|--|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 3 | 9,4 | 9,4 | 9,4 |
| | Pocas veces | 7 | 21,9 | 21,9 | 31,3 |
| | A veces | 13 | 40,6 | 40,6 | 71,9 |
| | Casi siempre | 7 | 21,9 | 21,9 | 93,8 |
| | Siempre | 2 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 15, se determinó que 13 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao , manifestaron que A veces, los docentes piden ayuda entre ellos para resolver problemas académicos en la institución educativa; el cual representa el 40,6%, los 07 docentes de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 21,9%, los 07 docentes de la misma institución manifiesta que Pocas veces; que representa el 21,9; 03 docentes de la misma institución manifiestan que nunca; que representa el 9,4 y 02 docentes restantes de la misma institución manifiestan que siempre, haciendo un total de 6,3 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 40,6 %, casi siempre 21,9%, Pocas veces con 21,9, nunca con 9,4 y nunca con un 6,3%, predominando así que los docentes piden ayuda entre ellos para resolver problemas académicos en la institución educativa, que se manifiesta con un 40,6%.

Figura N° 16

| 16. Todos los docentes y directivos participan en las diferentes actividades de la institución educativa. | | | | | |
|---|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 3 | 9,4 | 9,4 | 9,4 |
| | Pocas veces | 6 | 18,8 | 18,8 | 31,3 |
| | A veces | 13 | 40,6 | 40,6 | 71,9 |
| | Casi siempre | 8 | 25,0 | 25,0 | 93,8 |
| | Siempre | 2 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 16, se determinó que 13 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao , manifestaron que A veces, todos los docentes y directivos participan en las diferentes actividades de la institución educativa; el cual representa el 40,6%, los 08 docentes de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 25,0%, los 06 docentes de la misma institución manifiesta que Pocas veces; que representa el 18,8; 03 docentes de la misma institución manifiestan que nunca; que representa el 9,4 y 02 docentes restantes de la misma institución manifiestan que siempre, haciendo un total de 6,3 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 40,6 %, casi siempre 25,0%, Pocas veces con 18,8, nunca con 9,4 y nunca con un 6,3%, predominando así que todos los docentes y directivos participan en las diferentes actividades de la institución educativa, que se manifiesta con un 40,6%.

Figura N° 17

| 17. El Consejo Educativo tiene una participación óptima en las actividades de la Institución Educativa. | | | | | |
|---|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Pocas veces | 5 | 15,6 | 15,6 | 21,9 |
| | A veces | 12 | 37,5 | 37,5 | 59,4 |
| | Casi siempre | 11 | 34,4 | 34,4 | 93,8 |
| | Siempre | 2 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 17, se determinó que 12 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao, manifestaron que A veces, el Consejo Educativo tiene una participación óptima en las actividades de la institución educativa; el cual representa el 37,5%, los 11 docentes de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 34,4%, los 05 docentes de la misma institución manifiestan que Pocas veces; que representa el 15,6; 02 docentes de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 6,3 y 02 docentes restantes de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 6,3 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 37,5 %, casi siempre 34,4%, Pocas veces con 15,6, siempre con 6,3 y nunca con un 6,3%, predominando así que el Consejo Educativo tiene una participación óptima en las actividades de la institución educativa, que se manifiesta con un 37,5%.

Figura N° 18

| 18. Los docentes aceptan gustosos a participar como miembros activos en las diferentes comisiones en las actividades programadas en la Institución Educativa | | | | | |
|--|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Pocas veces | 5 | 15,6 | 15,6 | 15,6 |
| | A veces | 15 | 46,9 | 46,9 | 62,5 |
| | Casi siempre | 10 | 31,3 | 31,3 | 93,8 |
| | Siempre | 2 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 18, se determinó que 11 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao , manifestaron que A veces, los docentes aceptan gustosos a participar como miembros activos en las diferentes comisiones en las actividades programadas en la institución educativa; el cual representa el 46,9%, los 10 docentes de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 31,3%, los 05 docentes de la misma institución manifiesta que Pocas veces; que representa el 15,6; 02 docentes de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 6,3 y ningún docente de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 0,0 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 46,9 %, casi siempre 31,3%, Pocas veces con 15,6, siempre con 6,3 y nunca con un 0,0%, predominando así que los docentes aceptan gustosos a participar como miembros activos en las diferentes comisiones en las actividades programadas en la institución educativa, que se manifiesta con un 46,9%.

Figura N° 19

| 19. Los docentes participan de las deliberaciones y toma de decisiones en favor de la Institución Educativa | | | | | |
|---|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 1 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| | Pocas veces | 4 | 12,5 | 12,5 | 15,6 |
| | A veces | 16 | 50,0 | 50,0 | 65,6 |
| | Casi siempre | 9 | 28,1 | 28,1 | 93,8 |
| | Siempre | 2 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 19, se determinó que 16 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao, manifestaron que A veces, los docentes participan de las deliberaciones y toma de decisiones en favor de la institución educativa; el cual representa el 50,0%, los 09 docentes de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 28,1%, los 04 docentes de la misma institución manifiesta que Pocas veces; que representa el 12,5; 02 docente de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 6,3 y 01 docente restante de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 3,1 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 50,0 %, casi siempre 28,1%, Pocas veces con 12,5, siempre con 6,3 y nunca con un 3,1%, predominando así que los docentes participan de las deliberaciones y toma de decisiones en favor de la institución educativa, que se manifiesta con un 50,0%.

Figura N° 20

| 20. Los docentes y directivos participan de la realización de las diferentes actividades durante el año, por decisión propia y no como obligación de trabajo. | | | | | |
|---|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Pocas veces | 4 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | A veces | 13 | 40,6 | 40,6 | 53,1 |
| | Casi siempre | 13 | 40,6 | 40,6 | 93,8 |
| | Siempre | 2 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 01 y figura N° 20, se determinó que 13 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao , manifestaron que A veces, los docentes y directivos participan de la realización de las diferentes actividades durante el año, por decisión propia y no como obligación de trabajo.; el cual representa el 40,6%, los 13 docentes de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 40,6%, los 04 docentes de la misma institución manifiesta que Pocas veces; que representa el 12,5; 02 docente de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 6,3 y ningún docente restante de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 0,0 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 40,6 %, casi siempre 40,6%, Pocas veces con 12,5, siempre con 6,3 y nunca con un 0,0%, predominando así que los docentes y directivos participan de la realización de las diferentes actividades durante el año, por decisión propia y no como obligación de trabajo, que se manifiesta con un total acumulado de 53,1%.

5.1.2. Variable dependiente: Gestión Educativa

Tabla N° 2

| N° | Ítem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Existe un adecuado manejo de los recursos económicos de parte de docentes y directivos de la Institución Educativa. | | | | | |
| 2 | Los docentes y directivos resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos | | | | | |
| 3 | Los docentes y directivos implementan y organizan las aulas y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 4 | Los docentes y directivos propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica | | | | | |
| 5 | Los docentes y directivos propician y desarrollan actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 6 | Los docentes y directivos utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes y luego los sistematizan. | | | | | |
| 7 | Los docentes y directivos participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, Propuesta Curricular y Planes de Mejora Continua y otros instrumentos de gestión de la Institución Educativa. | | | | | |
| 8 | Los docentes y directivos desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa. | | | | | |
| 9 | Los docentes y directivos participan en eventos y actividades, como: feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución. | | | | | |
| 10 | Los docentes y directivos asisten con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la Institución Educativa. | | | | | |

Figura N° 21

| 1.Existe un adecuado manejo de los recursos económicos de parte de los docentes y directivos de la Institución Educativa. | | | | | |
|---|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Pocas veces | 8 | 25,0 | 25,0 | 31,3 |
| | A veces | 15 | 46,9 | 46,9 | 78,1 |
| | Casi siempre | 4 | 12,5 | 12,5 | 90,6 |
| | Siempre | 3 | 9,4 | 9,4 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 21, se determinó que 15 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao , manifestaron que A veces, existe un adecuado manejo de los recursos económicos de parte de los docentes y directivos de la institución educativa; el cual representa el 46,6%, los 08 docentes de la misma institución manifiestan que Pocas veces; que representa el 25,0%, los 04 docentes de la misma institución manifiesta que Casi siempre; que representa el 12,5; 03 docentes de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 9,4 y 02 docentes restantes de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 6,3%.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 49,6 %, Pocas veces 25,0%, Casi siempre con 12,5, siempre con 9,4 y nunca con un 6,3%, predominando así que existe un adecuado manejo de los recursos económicos de parte de los docentes y directivos de la institución educativa, que se manifiesta con un total acumulado de 46,9%.

Figura N° 22

| 2. Los docentes y directivos resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos | | | | | |
|---|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Pocas veces | 7 | 21,9 | 21,9 | 21,9 |
| | A veces | 11 | 34,4 | 34,4 | 56,3 |
| | Casi siempre | 11 | 34,4 | 34,4 | 90,6 |
| | Siempre | 3 | 9,4 | 9,4 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 22, se determinó que 11 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, manifestaron que A veces, los docentes y directivos resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos; el cual representa el 34,4%, los 11 docentes de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 34,4%, los 07 docentes de la misma institución manifiestan que Pocas veces; que representa el 21,9; 03 docentes de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 9,4 y ningún docente restante de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 0,0 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predominan las respuestas de la categoría; A veces con un 34,4 %, casi siempre 34,4%, Pocas veces con 21,9, siempre con 9,4 y nunca con un 0,0%, predominando así que los docentes y directivos resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos, que se manifiesta con un total acumulado de 56,3%.

Figura N° 23

| 3. Los docentes y directivos implementan y organizan las aulas y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje de los estudiantes | | | | | |
|--|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Pocas veces | 7 | 21,9 | 21,9 | 21,9 |
| | A veces | 10 | 31,3 | 31,3 | 53,1 |
| | Casi siempre | 11 | 34,4 | 31,4 | 87,5 |
| | Siempre | 4 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 23, se determinó que 11 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao, manifestaron que Casi siempre, los docentes y directivos implementan y organizan las aulas y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje de los estudiantes.; el cual representa el 34,4%, los 10 docentes de la misma institución manifiestan que A veces; que representa el 31,3%, los 07 docentes de la misma institución manifiestan que Pocas veces; que representa el 21,9%; los 04 docentes de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 12,5% y ningún docente restante de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 0,0 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; Casi siempre con un 34,4 %, A veces 31,3%, Pocas veces con 21,9, siempre con 12,5 y nunca con un 0,0%, predominando así que los docentes y directivos implementan y organizan las aulas y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje de los estudiantes, que se manifiesta con un total acumulado de 34,4%.

Figura N° 24

| 4. Los docentes y directivos propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica | | | | | |
|---|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Pocas veces | 5 | 15,6 | 15,6 | 15,6 |
| | A veces | 12 | 37,5 | 37,5 | 53,1 |
| | Casi siempre | 11 | 34,4 | 34,4 | 87,5 |
| | Siempre | 4 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 24, se determinó que 12 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao, manifestaron que A veces, los docentes y directivos propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica; el cual representa el 37,5%, los 11 docentes de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 34,4%, los 05 docentes de la misma institución manifiestan que Pocas veces; que representa el 15,6; los 04 docente de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 12,5 y ningún docente restante de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 0,0 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 37,5 %, casi siempre 34,4%, Pocas veces con 15,6, siempre con 12,5 y nunca con un 0,0%, predominando así que los docentes y directivos propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica, que se manifiesta con un total acumulado de 37,5%.

Figura N° 25

| 5. Los docentes y directivos propician y desarrollan actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales | | | | | |
|--|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Pocas veces | 4 | 12,5 | 12,5 | 18,8 |
| | A veces | 13 | 40,6 | 40,6 | 59,4 |
| | Casi siempre | 9 | 28,1 | 28,1 | 87,5 |
| | Siempre | 4 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 25, se determinó que 13 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao , manifestaron que A veces, los docentes y directivos propician y desarrollan actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales; el cual representa el 40,6%, los 09 docentes de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 28,1%, los 04 docentes de la misma institución manifiesta que Pocas veces; que representa el 12,5; los 04 docente de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 12,5 y los 02 docentes restantes de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 6,3 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 40,6 %, casi siempre 28,1%, Pocas veces con 12,5, siempre con 12,5 y nunca con un 6,3%, predominando así que los docentes y directivos propician y desarrollan actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales, que se manifiesta con un total acumulado de 40,6%.

Figura N° 26

| 6. Los docentes y directivos utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes y luego los sistematizan | | | | | |
|--|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 1 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| | Pocas veces | 5 | 15,6 | 15,6 | 18,8 |
| | A veces | 11 | 34,4 | 34,4 | 53,1 |
| | Casi siempre | 11 | 34,4 | 34,4 | 87,5 |
| | Siempre | 4 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 20, se determinó que 11 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao , manifestaron que A veces, los docentes y directivos utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes y luego los sistematizan; el cual representa el 34,4%, los 11 docentes de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 34,4%, los 05 docentes de la misma institución manifiesta que Pocas veces; que representa el 15,6; los 04 docentes de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 12,5 y 01 docente restante de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 3,1 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 34,4 %, casi siempre 34,4%, Pocas veces con 15,6, siempre con 12,5 y nunca con un 3,1%, predominando así que los docentes y directivos utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes y luego los sistematizan, que se manifiesta con un total acumulado de 53,1%.

Figura N° 27

| 7. Los docentes y directivos participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, Propuesta Curricular y Planes de Mejora Continua y otros instrumentos de gestión de la Institución Educativa | | | | | |
|--|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 1 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| | Pocas veces | 3 | 9,4 | 9,4 | 12,5 |
| | A veces | 9 | 28,1 | 28,1 | 40,6 |
| | Casi siempre | 12 | 37,5 | 37,5 | 78,1 |
| | Siempre | 7 | 21,9 | 21,9 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 27, se determinó que 12 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao, manifestaron que Casi siempre que, los docentes y directivos participan en la gestión del Proyecto Educativo institucional, Propuesta Curricular y Planes de Mejora Continua y otros instrumentos de gestión de la institución educativa; que representa el 37,5%, los 09 docentes de la misma institución manifiestan que A veces; que representa el 28,1; los 07 docentes de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 21,9, los 03 docentes de la misma institución manifiestan que Pocas veces; que representa el 9,4 y 01 docente restante de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 3,1 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; Casi siempre con un 37,5 %, A veces 28,1%, Siempre con 21,9, pocas veces con 9,4 y nunca con un 3,1%, predominando así que los docentes y directivos participan en la gestión del Proyecto Educativo institucional, Propuesta Curricular y Planes de Mejora Continua y otros instrumentos de gestión de la institución, que se manifiesta con un total acumulado de 37,5%.

Figura N° 28

| 8. Los docentes y directivos desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa | | | | | |
|--|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Pocas veces | 13 | 40,6 | 40,6 | 40,6 |
| | A veces | 13 | 40,6 | 40,6 | 81,3 |
| | Casi siempre | 4 | 12,5 | 12,5 | 93,8 |
| | Siempre | 2 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 28, se determinó que 13 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao , manifestaron que A veces, los docentes y directivos desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa; el cual representa el 40,6%, los 13 docentes de la misma institución manifiestan que Pocas veces; que representa el 40,6%, los 04 docentes de la misma institución manifiesta que Casi siempre; que representa el 12,5; los 02 docente de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 6,3 y ningún docente restante de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 0,0 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; A veces con un 40,6 %, Pocas veces 40,6%, Casi siempre con 12,5, siempre con 6,3 y nunca con un 0,0%, predominando así que los docentes y directivos desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa, que se manifiesta con un total acumulado de 40,6%.

Figura N° 29

| 9. Los docentes y directivos participan en eventos y actividades, como: feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución | | | | | |
|---|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Pocas veces | 11 | 34,4 | 34,4 | 34,4 |
| | A veces | 9 | 28,1 | 28,1 | 62,5 |
| | Casi siempre | 6 | 18,8 | 18,8 | 81,3 |
| | Siempre | 6 | 18,8 | 18,8 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 29, se determinó que 11 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao, manifestaron que Pocas veces, los docentes y directivos participan en eventos y actividades, como: feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución; el cual representa el 34,4%, los 09 docentes de la misma institución manifiestan que A veces; que representa el 28,1%, los 06 docentes de la misma institución manifiestan que Casi siempre; que representa el 18,8; 06 docentes de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 18,8 y ningún docente restante de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 0,0 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; Pocas veces con un 34,4%, a veces 28,1%, Casi siempre con 18,8, siempre con 18,8 y nunca con un 0,0%, predominando así que los docentes y directivos participan en eventos y actividades, como: feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución, que se manifiesta con un total acumulado de 34,4%.

Figura N° 30

| 10. Los docentes y directivos asisten con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la Institución Educativa | | | | | |
|--|--------------|------------|------|----------|-------------|
| | Categorías | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Válidos | Nunca | 1 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| | Pocas veces | 8 | 25,0 | 25,0 | 28,1 |
| | A veces | 7 | 21,9 | 21,9 | 50,0 |
| | Casi siempre | 9 | 28,8 | 28,8 | 78,1 |
| | Siempre | 7 | 21,9 | 21,9 | 100,0 |
| Total | | 32 | 100 | 100 | |

Análisis e interpretación:

Análisis: De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 30, se determinó que 09 docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag - Chinchao, manifestaron que Casi siempre, los docentes y directivos asisten con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la Institución Educativa; el cual representa el 28,8%, los 08 docentes de la misma institución manifiestan que Pocas veces; que representa el 25,0%, los 74 docentes de la misma institución manifiestan que A veces; que representa el 21,9%; los 07 docentes de la misma institución manifiestan que siempre; que representa el 21,9% y 01 docente restante de la misma institución manifiestan que Nunca, haciendo un total de 3,1 %.

Interpretación: En la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Taprag – Chinchao, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; Casi siempre con un 28,8 %, pocas veces 25,0%, A veces con 21,9, siempre con 21,9 y nunca con un 3,1%, predominando así que los docentes y directivos asisten con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la institución educativa, que se manifiesta con un total acumulado de 28,8%.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Para el análisis inferencial de la investigación se presenta el resultado de las pruebas de hipótesis general y específicos para ello se utilizó la prueba paramétrica de correlación Rho de Spearman.

Para la contrastación de hipótesis se utilizó el resultado de p-valor que es menor que el nivel de significancia que nos permite rechazar la hipótesis nula y si resulta mayor se aceptara la hipótesis planteada.

5.2.1. Prueba de normalidad

Se realizó la prueba de normalidad para comprobar la contrastación de la hipótesis utilizando la prueba paramétrica.

• **Estadístico de prueba de normalidad:** Para la prueba de normalidad se utilizó el método Shapiro Wilk, ya que la cantidad de datos fue menor que 50. La que se muestra en la siguiente tabla:

Tabla N°03

| V1, V2, D1, D2, D3, D4 | Kolmogorob-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|---------------------------|--------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Estadís. | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Clima institucional | 0,104 | 32 | 0,020 | 0,986 | 32 | 0,009 |
| Dimensión Comunicación | 0,122 | 32 | 0,020 | 0,975 | 32 | 0,006 |
| Dimensión motivación | 0,228 | 32 | 0,000 | 0,876 | 32 | 0,002 |
| Dimensión Confianza | 0,157 | 32 | 0,043 | 0,967 | 32 | 0,004 |
| Dimensión Participación | 0,152 | 32 | 0,005 | 0,965 | 32 | 0,003 |
| Gestión educativa | 0,124 | 32 | 0,020 | 0,966 | 32 | 0,039 |

Fuente: Test valorada
Diseño: Tesista

Decisión:

Observando la tabla tomamos la decisión de utilizar la prueba paramétrica Rho de Spearman para la contratación de la hipótesis, también nos permitió probar la relación que existía entre las variables clima institucional y gestión educativa, para ello también se tomó en cuenta el nivel de significancia que como resultado nos dio 0,05, que hace que se acepte la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

5.2.2. Contrastación de la hipótesis general**• Formulación de la hipótesis**

H₁: Existe una correlación positiva entre clima institucional y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.

H₀: No existe una correlación positiva entre clima institucional y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.

• Determinación del nivel de significancia α de la prueba

Se determina que el nivel de significancia es de $\alpha = 0,05$

• Determinación del estadístico de la prueba rho de Spearman.

Se determina que el estadístico para la prueba es la distribución fue Rho de Spearman que se representa de la siguiente manera:

Se procesa a través de la fórmula:
$$rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2-1)}$$

Donde:

n: representa al tamaño de muestra

d_i: es la diferencia que existe entre el rango de sujetos de una variable con otra, según jerarquía.

En la siguiente tabla se presenta el resultado de las correlaciones

Tabla N° 5:

| | | | Clima institucional | Gestión educativa |
|-----------------|---------------------|----------------------------|---------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Clima Institucional | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,813 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | | n | 32 | 32 |
| | Gestión Educativa | Coeficiente de correlación | 0,813 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | | n | 32 | 32 |

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

Decisión

Como el resultado del valor de $Rho = 0.813$, entonces indica que la correlación es muy significativa, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza y en el ámbito de estudio hay una correlación positiva muy alta entre la variable clima institucional y gestión educativa; ya que el valor de sig.(bilateral) ese de 0.00, que se ubica por debajo del 0.001 requerido.

5.2.3. Contrastación de las hipótesis específicas

5.2.3.1 Contrastación de la hipótesis específica 1

• Formulación de la hipótesis

H₁: Existe una correlación positiva entre la comunicación y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.

H₀: No existe una correlación positiva entre la comunicación y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.

• **Determinación del nivel de significancia α de la prueba:**

Se determinó el nivel de significación de $\alpha = 0,05$

• **Determinación del estadístico de la prueba rho de Spearman.**

Se determina que el estadístico para la prueba es la distribución fue Rho de Spearman que se representa de la siguiente manera:

$$rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n: es la cantidad de sujetos que se clasifican.

d_i: es la diferencia que existe entre el rango de sujetos de una variable con otra, según jerarquía.

En la siguiente tabla se presenta el resultado de las correlaciones

Tabla N° 6:

| | | | CI: Dimensión Comunicación | Gestión educativa |
|--------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión Comunicación | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,826 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | | n | 32 | 32 |
| | Gestión Educativa | Coefficiente de correlación | 0,826 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | | n | 32 | 32 |

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

• **Decisión**

Como el resultado del valor de Rho = 0.826, entonces se indica que la correlación es muy significativa, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza

y en el ámbito de estudio hay una correlación positiva muy alta entre la dimensión comunicación y la dimensión gestión educativa; ya que el valor de sig.(bilateral) es de 0.00, que se ubica por debajo del 0.001 requerido. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna para afirmar que existe una correlación positiva alta entre la comunicación y gestión educativa en docentes de la institución educativa 32021 Mario Vargas Llosa-Nuevo Progreso de Taprag-Chinchao-2019.

Contrastación de la hipótesis específica 2

• Formulación de la hipótesis

H₁: Existe una correlación positiva entre la motivación y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.

H₀: No existe una correlación positiva entre la motivación y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.

Donde:

H₁: Hipótesis alternativa

H₀: Hipótesis nula

• Determinación del nivel de significancia α de la prueba:

Se establece el nivel de significación de $\alpha = 0,05$

• Determinación del estadístico de la prueba Rho de Spearman

Para la determinación de la prueba de Rho de Spearman se utilizó el contraste de asociación que se muestra en la formula:

$$rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n: es la cantidad de sujetos que se clasifican.

d_i: es la diferencia que existe entre el rango de sujetos de una variable con otra, según jerarquía.

En la siguiente tabla se presenta el resultado de las correlaciones

Tabla N° 6:

| | | | CI: Dimensión Motivación | Gestión educativa |
|--------------------|-------------------------|--------------------------------|-----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión Motivación | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,431 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,014 |
| | | n | 32 | 32 |
| | Gestión Educativa | Coefficiente de correlación | 0,431 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,014 | |
| | | n | 32 | 32 |

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

• Decisión

Como el resultado del valor de $Rho = 0.431$, entonces se indica que la correlación es positiva moderada, por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza y en el ámbito de estudio hay una correlación positiva moderada entre la dimensión motivación y la dimensión gestión educativa; ya que el valor de sig.(bilateral) es de 0.014, que se ubica por debajo del 0.05 requerido. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna para afirmar que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión motivación y gestión educativa en docentes de la institución educativa 32021 Mario Vargas Llosa-Nuevo Progreso de Taprag-Chinchao-2019.

Contrastación de la hipótesis específica 3

• Formulación de la hipótesis

H₁: Existe una correlación positiva entre la confianza y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.

H₀: No existe una correlación positiva entre la confianza y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

• Determinación del nivel de significancia α de la prueba

Se asume el nivel de significación de $\alpha = 0,05$

• Determinación del estadístico de la prueba Rho de Spearman

Para la determinación de la prueba de Rho de Spearman se utilizó el contraste de asociación que se muestra en la formula:

$$rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n: Cantidad de sujetos que se clasifican.

d_i: diferencia entre el rango de sujetos de una variable con otra, según jerarquía.

Del proceso de datos, se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla N° 7:

| | | | CI: Dimensión Confianza | Gestión educativa |
|--------------------|------------------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Dimensión Confianza | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,719 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | | n | 32 | 32 |
| | Gestión Educativa | Coeficiente de correlación | 0,719 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | | n | 32 | 32 |

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

Decisión

Como el resultado del valor de $Rho = 0.719$, entonces se indica que la correlación es positiva alta, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza y en el ámbito de estudio hay una correlación positiva alta entre la dimensión confianza y la dimensión gestión educativa; ya que el valor de sig.(bilateral) es de 0.000, que se ubica por debajo del 0.05 requerido. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna para afirmar que existe una correlación positiva alta entre la dimensión confianza y gestión educativa en docentes de la institución educativa 32021 Mario Vargas Llosa-Nuevo Progreso de Taprag-Chinchao-2019.

Contrastación de la hipótesis específica 4

• Formulación de la hipótesis

H₁: Existe una correlación positiva entre la participación y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.

H₀: No existe una correlación positiva entre la participación y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.

Donde:

H₁: Hipótesis alternativa

H₀: Hipótesis nula

• **Determinación del nivel de significancia α de la prueba:**

Se asume el nivel de significación de $\alpha = 0,05$

• **Determinación del estadístico de la prueba rho de Spearman**

Para la determinación de la prueba de Rho de Spearman se utilizó el contraste de asociación que se muestra en la formula:

$$rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

n: Cantidad de sujetos que se clasifican.

d_i: diferencia entre el rango de sujetos de una variable con otra, según jerarquía.

Del proceso de datos, se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla N° 8

| | | | CI: Dimensión Participación | Gestión educativa |
|--|---------------|-------------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| | Dimensión | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,766 |
| | Participación | Sig. (bilateral) | | 0,000 |

| | | | | |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|-------|-------|
| Rho de Spearman | | n | 32 | 32 |
| | Gestión Educativa | Coefficiente de correlación | 0,766 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | | n | 32 | 32 |

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

Decisión

Como el resultado del valor de $Rho = 0.766$, entonces se indica que la correlación es positiva alta, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza y en el ámbito de estudio hay una correlación positiva alta entre la dimensión participación y la dimensión gestión educativa; ya que el valor de sig.(bilateral) es de 0.000, que se ubica por debajo del 0.05 requerido. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna para afirmar que existe una correlación positiva alta entre la dimensión participación y gestión educativa en docentes de la institución educativa 32021 Mario Vargas Llosa-Nuevo Progreso de Taprag-Chinchao-2019.

5.3. Discusión de resultados.

La intención de la presente investigación fue referenciar la relación que existe entre la variable clima institucional y gestión educativa entre los docentes de la institución educativa Mario Vargas Llosa de Chinchao, Huánuco 2019, se precisa que el concepto de clima institucional está relacionado a las dimensiones de comunicación, confianza, motivación, participación y la gestión educativa.

A partir del objetivo general que fue establecer si existe correlación entre el clima institucional y la gestión educativa entre los docentes de la institución educativa Mario Vargas Llosa de Chinchao, Huánuco 2019. Después de los hallazgos encontrados en la tabla N° 5, aceptamos la hipótesis alterna que establece que existe una correlación positiva alta (valor rho de Spearman = 0,813) entre el clima institucional y la gestión educativa, reflejando que en la institución existe un buen clima, al respecto Correa (2013) indica que para mejorar el clima institucional se debe mejorar la gestión educativa, así mismo Howard (1999), indica que la correlación no

es de naturaleza causa-efecto sino más bien que la variable uno explica a la variable dos, para ello el coeficiente de correlación debe ser elevado al cuadrado

En el primer objeto del estudio fue determinar que existe relación entre la dimensión comunicación y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa Mario Vargas Llosa de Chinchao, Huánuco 2019; Después de los hallazgos encontrados en la tabla N° 6, aceptamos la hipótesis alterna que establece que existe una correlación positiva alta (valor rho de Spearman = 0,826) entre la dimensión comunicación y la gestión educativa, reflejando que en la institución existe una comunicación buena y eficaz

El segundo objeto de estudio fue determinar la existencia de la relación entre la dimensión confianza y gestión educativa en los docentes del Distrito de Chinchao - 2019; Después de los hallazgos encontrados en la tabla N° 7, aceptamos la hipótesis alterna que establece que existe una correlación positiva alta (valor rho de Spearman = 0,719) entre la dimensión confianza y la gestión educativa, reflejando que en la institución existe una confianza positiva entre los trabajadores.

El tercer objeto de estudio fue determinar que existe relación entre la dimensión motivación y gestión educativa entre los docentes de Institución Educativa Mario Vargas Llosa de Chinchao, Huánuco 2019; Después de los hallazgos encontrados en la tabla N° 8, aceptamos la hipótesis alterna que establece que existe una correlación positiva moderada (valor rho de Spearman = 0,431) entre la dimensión motivación y la gestión educativa, reflejando que en la institución existe una motivación positiva moderada entre los trabajadores, al respecto Sandón (2017), indica que la motivación debe mejorar para fortalecer la gestión educativa,

El cuarto objeto fue determinar que existe relación entre la dimensión participación y gestión educativa en los docentes de la Institución Educativa Mario Vargas Llosa de Chinchao, Huánuco 2019; Después de los hallazgos encontrados en la tabla N° 9, aceptamos la hipótesis alterna que establece que existe una correlación positiva alta (valor rho de Spearman = 0,766) entre la dimensión participación y la

gestión educativa, reflejando que en la institución existe una participación activa positiva alta entre los trabajadores.

Se concluye que la variable clima institucional y la gestión educativa presentan una relación positiva con confiabilidad el 95% y menos de 5% de significancia en toda la prueba de hipótesis, por lo que se acepta la investigación como un antecedente para mejorar el clima institucional así lograr una mejor gestión educativa para un mejor logro de aprendizajes significativos.

5.4 Aporte científico de la investigación

En décadas pasadas, en las instituciones educativas ubicadas en zonas rurales y urbanas de la educación básica regular, no era determinante la relación entre el clima institucional y la gestión educativa para determinar la eficacia y eficiencia del desempeño positivo del docente.

El clima institucional es importante; porque promueve la participación de sus miembros de la comunidad educativa, para la toma de decisiones acertadas, teniendo en cuenta el marco del respeto por las diferencias y el compromiso con el bien común. Además, el buen clima institucional se verá reflejado en el trabajo de los directivos, quienes son líderes pedagógicos, que dirigen las instituciones educativas poniendo en práctica la empatía, la asertividad, la honestidad, la tolerancia y la comunicación acertada y además mantener en la institución el trabajo en equipo de los docentes, para que desarrollen un conjunto de habilidades interpersonales, intrapersonales y emocionales que contribuyan al logro de los planes de mejora y objetivos propuestos por la institución educativa

Después de concluir con el trabajo de investigación podemos observar que los resultados presentados en las diferentes tablas y figuras el clima institucional tiene una relación significativa y positiva con la gestión educativa, eso quiere decir que, si perfeccionamos en forma positiva el clima institucional en las instituciones educativas, los directivos y docentes se encontrarían motivados para desempeñar adecuadamente un trabajo óptimo y así lograr mejorar el aprendizaje significativo en los estudiantes.

Debido a ello proponemos que todas las instituciones educativas ubicados en zonas rurales y urbanas deberían contar con un Manual de estrategias de habilidades blandas y duras, que debe estar plasmado en su reglamento interno, que debe ser puesto en práctica por los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, proponiendo estrategias claras y precisas que puede contener por ejemplo la estrategia de “te quiero con tus defectos”, “tú eres única e importante”, “tu opinión es importante”.

Una buena práctica de clima institucional y relaciones interpersonales permitirá que los directores, profesores y estudiantes cumplan con eficacia y eficiencia los objetivos plantados por la institución. Además, se debe implantar la motivación personal en los entes que conforman la comunidad educativa, lo cual permitirá mejorar el rendimiento de los docentes, estudiantes y directivos para el desarrollo de las competencias en las diferentes áreas de desempeño.

CONCLUSIONES

1. Se estableció que existe una correlación significativa de $Rho = 0,826$ entre la dimensión comunicación y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Nuevo Progreso de Taprag, Chinchao 2019, evidenciando una correlación positiva alta, indicando que la comunicación es la fortaleza de la institución educativa para su adecuada gestión.
2. Se estableció que existe correlación significativa de $Rho = 0,431$ entre la dimensión motivación y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Nuevo Progreso de Taprag, Chinchao 2019, evidenciando una correlación positiva moderada, indicando que la motivación se debe mejorar para lograr una mejor gestión educativa.
3. Se estableció que existe correlación significativa de $Rho = 0,719$ entre la dimensión confianza y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Nuevo Progreso de Taprag, Chinchao 2019, evidenciando una correlación positiva alta, indicando que la confianza es otra de sus fortalezas de la institución educativa para su adecuada gestión.
4. Se determinó que existe correlación significativa de $r = 0,766$ entre la dimensión participación y gestión educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Nuevo Progreso de Taprag, Chinchao 2019, evidenciando una correlación positiva alta, indicando que la participación es otra de sus fortalezas de la institución educativa para su adecuada gestión.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere a los docentes de la institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Nuevo Progreso de Taprag, a programar capacitaciones sobre comunicación para fortalecer la actitud comunicativa que tienen, ya que constituye una de sus fortalezas para su adecuada gestión.
2. Se sugiere a los docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Nuevo Progreso de Taprag, a programar capacitaciones sobre motivación y mejorar la actitud motivacional que tienen, para una gestión pertinente y motivada.
3. Se sugiere a los docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Nuevo Progreso de Taprag, a programar capacitaciones sobre confianza para fortalecerla más aún, ya que constituye una fortaleza para su adecuada gestión
4. Se sugiere a los docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa de Nuevo Progreso de Taprag, a programar capacitaciones sobre participación para fortalecerla más aún, ya que constituye otra fortaleza en su adecuada gestión.

REFERENCIAS

- Albañil, A. (2015). *El Clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. Recuperado de: https://pirhua.udpe.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf
- Alvarado, O. (1998). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima: Edit. Fondo de Desarrollo Editorial.
- Álvarez, F. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla*. (Tesis de Maestría en Educación, Gestión, Evaluación y Calidad). Universidad de Antioquia. Colombia.
- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. *Revista de Psicología del Deporte*. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/13296455.pdf>
- Arava, A. (1998). *Principios de la gestión educativa*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/326905234/52560972-Principios-de-LaGestin-Educativa>
- Arias, A. R. (2005). *Tesis: La Dirección y el liderazgo de calidad en los centros educativos*. Universidad León. España.
- Arias, J. (2008). *Tesis: Factores de la gestión educativa que influyen en el rendimiento académico de los estudiantes de mecánica de producción del politécnico nacional del callao*. UNE. Perú.
- Ayma, M. E. (2018). *Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas secundarias del distrito de villa el salvador, Lima 2017*. Recuperado de: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1217>
- Balam, J. y Velásquez, R. (2004). *Clima organizacional*. México: Ediciones Universidad de Yucatán.

- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. Recuperado de: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>
- Braslavsky, C. (1999). *Rehaciendo escuelas*. Buenos Aires: Edit. Santillana. Convenio Andrés Bello.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México D. F., México: Trillas.
- Calvo, S. (2014). “Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de ciudad Berna”. Recuperado de: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8627/ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA.pdf?sequence=1>
- Carrillo, S. (2002). *La Gestión educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación. En proyecto de Fortalecimiento de la gestión educativa en y a través de los Institutos Superiores Pedagógicos*. Lima: Ministerio de Educación del Perú. Cooperación Alemana de Desarrollo GTZ.
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. Recuperado de: <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>
- Cassassus, J. (1999). *Marcos conceptuales de la gestión educativa: En busca del sujeto*. UNESCO. Orealc. Santiago de Chile.
- Chalco, N. (2015). *Relación entre la gestión educativa y el clima institucional en la I.E N°1226, Sol de Vitarte, UGEL 06, Ate.* (Tesis de Maestría en Educación). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.
- Cornejo, R., & Redondo, J.M. (2001). El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos liceos de la Región

Metropolitana. Recuperado de:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22362001000200002

Correa, A., Álvarez, A. y Correa, S. (s.f). *La Gestión Educativa un Nuevo Paradigma*. Fundación Universitaria Luis Amigó. Medellín - Colombia Recuperado de http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativa_u_nnuevoparadigma.pdf

Correa, J. (2013). *Relación existente entre el clima laboral y la propuesta de gestión educativa de la Facultad de estudios a distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los diferentes actores que la integran*. (Tesis de Maestría en Educación). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá.

Effio, M. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docente de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017*. (Tesis de Maestro en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Perú.

Escalante, R. (2010). *Tesis: Propuesta de un modelo de gestión institucional para mejorar la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa Independencia Americana de la Región Arequipa*.

Espejo, R. (2017). *Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyón, 2014*. (Tesis de Maestro en Ciencias de la Educación). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.

Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

García, G. y Segura, L. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cajay-2013*. (Tesis de Magíster en Educación con Mención en gestión e Innovación Educativa). Universidad Católica Sedes Sapientiae. Perú.

- Garza, D. (2010). *“El clima organizacional en la dirección General de ejecuciones de sanciones de seguridad pública en Tamaulipas”* (Tesis de Maestro en Dirección Empresarial). Universidad Autónoma de Tamaulipas. México.
- Gómez-Silva, R. Á. (2018). Estrategias para mejorar el clima institucional en su comunicación de docentes y administrativos en la I. E. P. Thales de Mileto Socabaya – Arequipa, 2015. Recuperado de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/5845/BC-TES-TMP-1180%20GOMEZ%20SILVA%20SUAREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales, A. (2017). *Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa. Leoncio Prado-2017*. (Tesis de Magister en Administración de la Educación). Universidad César vallejo. Leoncio Prado, Perú.
- Guillen, C. (2016). *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica-2015*. (Tesis de Magíster en Gestión Pública). Universidad César Vallejo. Perú.
- Hernández, R. A, Fernández, C.B. y Baptista, P. K. (2010). *Metodología de la Investigación*. D.F, México: Editorial McGraw-Hill.
- Hopkins, D y Reynolds, D. (2006). *The Past, Present and Future of School improvement*. Londres: Edit. British Educacional Research Journal. <http://archivo.abc.com.py/?fec=2004-05-28>
- Howard, C. (1999). *Estadística paso a paso*. Editorial Mc-Graw-Hill. México D. F.
- Lastra, A. (2015). *Gestión educativa y desarrollo de los aprendizajes en Educación Secundaria-María, 2015*. (Tesis de Magíster en la Administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Huánuco, Perú.
- Ley de Reforma Magisterial. Ley N° 29944 del 27 de noviembre del 2011. Lima Perú.

- Lozado, L. (2013). *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba*. (Tesis de Magister en Educación Mención Gestión Educativa). Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador.
- Mario, E. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires*. (Tesis Doctoral). Universidad Politécnica de Valencia. Argentina.
- Martí, I. (2005). *Diccionario enciclopédico de la educación*. Barcelona: Edit. CEAC.
- Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de: www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. Madrid: Díaz de Santos.
- Mayer, R., Davis, J. y Schoorman, F. (1995). *An Integration model of organizational trust*, Academy of Management Review.
- Ministerio de Educación (2011). *Manual De Gestión Para Directores De Instituciones Educativas*. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- Mora, M.J. (1999). *Transformación y gestión curricular de la Universidad Antioquia*. Colombia.
- Pacheco, C. A. (2018). *Gestión curricular en la comprensión lectora de los estudiantes del V Ciclo de la Institución Educativa Pública N°17324 Mario Vargas Llosa*. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/5936/4/2018_PACHECO_ESPINOSA_CESAR_ARMANDO.pdf
- Palacios, G. (1994). *Instituciones Educativas para la calidad*- la Muralla.

- Paragua, M (2012). *Investigación Científica Aplicada a la Educación Ambiental con Análisis Estadísticos*. Sociedad geográfica de Lima. ISBN: 978997602733.
- Paragua, M. y otros. (2017). *Derivada por definición. Método cuatro pasos*. Editorial Académica Española. Madrid. ISBN: 9786202257657.
- Parra, M. (2004). *Dimensiones de una Institución Educativa y los ámbitos de la Gestión Escolar*; Blogger: abc.com.py. <http://archivo.abc.com.py/?fec=2004-05-28>
- Ramírez, D. (2014). “*Gestión tecnológica y clima organizacional del Instituto Superior tecnológico Aparicio Pomares*”. (Tesis en Maestría en Ciencias de la Educación). Universidad de Huánuco. Perú.
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional*. (3ª edic.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Rojas, N. y Gonzáles, A. (2015). “*Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la Localidad Octava de Kennedy*” (Tesis de Máster en Ciencias de la educación con énfasis e Gestión). Universidad Libre. Bogotá.
- Sandoval, M. (2014). *Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento. Última década. Vol. 22 no. 41*. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22362014000200007
- Sardón, D. L. (2017). *Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias*. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572017000300007
- Segredo, A. (2013). *Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional*. Correo Científico Médico de Holguín.

- Silva, Z. (2011). *El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro*. Recuperado de: [www. uasb.edu.ec/Indel/10644/2868](http://www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868)
- Simón, A. (2003). *Gestión Educativa en los colegios Nacionales Integrados de la provincia de Ambo Periodo 200-2002*". (Tesis de Magister en Educación). Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco. Perú.
- Simón, J. (2012). *Gestión Educativa de los directores y su influencia en el desempeño profesional de los docentes de las Instituciones educativas del distrito de Puños-Huamalies-2012*. (Tesis de Magister en Educación). Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco. Perú.
- Tafur, E. (2011). *Evaluación de la calidad del centro educativo Leoncio Prado Gutiérrez de tingo María – 2009*. (Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación). Universidad de Huánuco.
- Tamariz, J. (2013). *Participación de los padres de Familia en la Gestión Educativa Institucional*. (Tesis de Magister en Educación con mención en Gestión Educativa). Pontificia Universidad católica del Perú.
- Tedesco, J. (1995). *El nuevo pacto educativo: Educación, competitividad y ciudadanía en la sociedad moderna*. Madrid: Grupo Anaya.
- Tinco, S. (2016). *Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay-2015*. (Tesis de Magister en Ciencias de la Educación). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.
- Tiznado, J. (2013). *Mejoramiento en los procesos administrativos de la UGEL N°01 El Porvenir que contribuya al desarrollo educativo de su Jurisdicción en el año 2013*. (Tesis de Licenciado en Administración). Universidad Privada Antenor Orrego. Perú.

- 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. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Vela, P. (2018). Gestión tutorial y satisfacción de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa “Mario Vargas Llosa”, Huánuco 2018. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29439/vela_rp.pdf?sequence=1
- Ventura, Z. M. (2012). Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4734/VENTURA_CASTILLO_ZULLY_SATISFACCION_UGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (Tesis de Maestría en Educación). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Título: Clima institucional y gestión educativa en los docentes de la I. E. N° 32021 Mario Vargas Llosa – Nuevo Progreso de Taprag – Chinchao - 2019. | | | |
|--|---|---|--|
| Autora: Lic. Mato Gargate Flor del Pilar Rosario | | | |
| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | METODOLOGÍA |
| <p>Problema General:</p> <p>¿En qué medida estará correlacionado el Clima Institucional y la Gestión Educativa en los docentes de la I.E. N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida estará correlacionado la dimensión de la comunicación y la Gestión Educativa en los docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas | <p>Objetivo General</p> <p>Probar que existe correlación entre el Clima Institucional y la Gestión Educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar que existe correlación entre la Motivación y la Gestión Educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo | <p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una alta correlación entre Clima Institucional y Gestión Educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao - 2019.</p> <p>Hipótesis Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe correlación entre la Comunicación y la Gestión Educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 | <p>Tipo de Investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M --> XO["X, O"] M --> YO["Y, O"] XO --- r --- YO </pre> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p>Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida estará correlacionado la dimensión de la motivación y la Gestión Educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019? • ¿En qué medida estará correlacionado la dimensión de la confianza y la Gestión Educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019? • ¿En qué medida estará correlacionado la dimensión de la | <p>Progreso de Taprag - Chinchao - 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar que existe correlación entre la Confianza y la Gestión Educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao - 2019. • Determinar que existe correlación entre la Participación y la Gestión Educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao - 2019. • Determinar que existe correlación entre la Participación y la | <p>Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao - 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe correlación entre la Motivación y la Gestión Educativa en docentes de la Institución Educativa N°32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao - 2019. • Existe correlación entre la Confianza y la Gestión Educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao - 2019. | <p>Leyenda:</p> <p>M = Muestra (director y docentes de la I.E.)</p> <p>O = Observación</p> <p>r = Coeficiente de correlación entre las variables</p> |
|--|--|--|---|

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>participación y la Gestión Educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019?</p> | <p>Gestión Educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao - 2019.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Existe correlación entre la Participación y la Gestión Educativa en docentes de la Institución Educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao - 2019. | |
| <p>Población y Muestra</p> <p>Población: 32 docentes de la I.E. 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag – Chinchao</p> <p>Muestra: 32 docentes</p> | <p>Instrumentos</p> <p>Variable 1: Clima Institucional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Test valorada</p> <p>Variable 2: Gestión Educativa</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> | <p>Variables:</p> <p>Variables:</p> <p>Variable Independiente: Clima institucional.</p> <p>Variable Dependiente: Gestión educativa.</p> | |



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: _____

FECHA:

TÍTULO: Clima Institucional y Gestión Educativa en los Docentes de la I.E. N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao-2019.

OBJETIVO: Evaluar que existe relación entre el clima institucional y la gestión educativa en docentes de la institución educativa N° 32021 Mario Vargas Llosa - Nuevo Progreso de Taprag - Chinchao -2019

INVESTIGADOR: Flor del Pilar Rosario Mato Gargate.

Consentimiento / Participación voluntaria

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

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante:

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco,2021

ANEXO 03

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CLIMA INSTITUCIONAL

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | Dimensión 1: Comunicación | | | | | |
| 1 | La comunicación e información es fluida en la Institución Educativa donde labora. | | | | | |
| 2 | La mensajería (circulación) de la información y comunicación es rápida en la Institución Educativa. | | | | | |
| 3 | Es buena la aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa. | | | | | |
| 4 | Las normas son aplicadas previo análisis y buscando su funcionalidad en favor de la Institución Educativa. | | | | | |
| 5 | Los espacios y horarios de la Institución Educativa son propicios para análisis y comunicación de las normas. | | | | | |
| | Dimensión 2: Motivación | | | | | |
| 6 | Existe un alto grado de satisfacción en la Institución Educativa. | | | | | |
| 7 | Los trabajos y propuestas y otros de los docentes son reconocidos mediante felicitaciones resolutiveamente en la Institución Educativa. | | | | | |
| 8 | Se propicia con licencias la oportunidad de capacitación de los docentes. | | | | | |
| 9 | Las relaciones interpersonales entre docentes, entre docentes y directivos son buenas en la Institución Educativa. | | | | | |
| 10 | Las iniciativas sobre proyectos educativos de los docentes son reconocidas con sendas resoluciones de felicitación y otros incentivos en la Institución Educativa. | | | | | |
| | Dimensión 3: Confianza | | | | | |
| 11 | Existe un nivel de confianza entre docentes, docentes y directivos en la Institución Educativa donde labora. | | | | | |
| 12 | Los docentes son sinceros entre ellos, también lo son con los directivos en Institución Educativa donde labora. | | | | | |
| 13 | Entre los docentes y entre los docentes y los directivos existe un respeto mutuo en la Institución Educativa donde labora. | | | | | |
| 14 | Los docentes y directivos de todos los niveles se siente amigos con un grado de confianza y sinceridad entre ellos en la Institución Educativa donde labora. | | | | | |
| 15 | Los docentes piden ayuda entre ellos para resolver problemas académicos en la Institución Educativa. | | | | | |
| | Dimensión 4: Participación | | | | | |
| 16 | Todos los docentes y directivos participan en las diferentes actividades de la institución educativa. | | | | | |
| 17 | El Consejo Educativo tiene una participación óptima en las actividades de la Institución Educativa. | | | | | |
| 18 | Los docentes aceptan gustosos a participar como miembros activos en las diferentes comisiones en las actividades programadas en la Institución Educativa. | | | | | |
| 19 | Los docentes participan de las deliberaciones y toma de decisiones en favor de la Institución Educativa. | | | | | |
| 20 | Los docentes y directivos participan de la realización de las diferentes actividades durante el año, por decisión propia y no como obligación de trabajo. | | | | | |

ANEXO 04

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GESTIÓN EDUCATIVA

| N° | Ítem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Existe un adecuado manejo de los recursos económicos de parte de docentes y directivos de la Institución Educativa. | | | | | |
| 2 | Los docentes y directivos resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos | | | | | |
| 3 | Los docentes y directivos implementan y organizan las aulas y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 4 | Los docentes y directivos propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica | | | | | |
| 5 | Los docentes y directivos propician y desarrollan actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales. | | | | | |
| 6 | Los docentes y directivos utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes y luego los sistematizan. | | | | | |
| 7 | Los docentes y directivos participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, Propuesta Curricular y Planes de Mejora Continua y otros instrumentos de gestión de la Institución Educativa. | | | | | |
| 8 | Los docentes y directivos desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa. | | | | | |
| 9 | Los docentes y directivos participan en eventos y actividades, como: feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución. | | | | | |
| 10 | Los docentes y directivos asisten con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la Institución Educativa. | | | | | |

ANEXO 05 VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO –**



FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUECES O JUICIOS DE EXPERTOS

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA I.E.32021 MARIO VARGAS LLOSA-NUEVO PROGRESO DE TAPRAG-CHINCHAO-2019.

Nombre del experto: Mg. Elí Espinoza Ramos **Especialidad:** Mg en Educación

“Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

VALIDACIÓN: Relevancia =A; Coherencia = B; Suficiencia =C y Claridad =D

| DIMENSIÓN | ITEM | A | B | C | D |
|----------------------|---|---|---|---|---|
| COMUNICACIÓN | 1.La comunicación e información es fluida en la Institución Educativa donde labora. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 2.La mensajería (circulación) de la información y comunicación es rápida en la Institución Educativa. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 3.Es buena la aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa. | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | 4.Las normas son aplicadas previo análisis y buscando su funcionalidad en favor de la Institución Educativa. | 4 | 3 | 4 | 3 |
| | 5. Los espacios y horarios de la Institución Educativa son propicios para análisis y comunicación de las normas. | 3 | 4 | 4 | 4 |
| MOTIVACIÓN | 6.Existe un alto grado de satisfacción en la Institución Educativa. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 7.Los trabajos y propuestas y otros de los docentes son reconocidos mediante felicitaciones resolutiveamente en la Institución Educativa. | 4 | 4 | 4 | 3 |
| | 8.Se propicia con licencias la oportunidad de capacitación de los docentes. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 9.Las relaciones interpersonales entre docentes, entre docentes y directivos son buenas en la Institución Educativa. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 10.Las iniciativas sobre proyectos educativos de los docentes son reconocidas con sendas resoluciones de felicitación y otros incentivos en la Institución Educativa. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| CONFIANZA | 11.Existe un nivel de confianza entre docentes, docentes y directivos en la Institución Educativa donde labora. | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | 12.Los docentes son sinceros entre ellos, también lo son con los directivos en Institución Educativa donde labora. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 13.Entre los docentes y entre los docentes y los directivos existe un respeto mutuo en la Institución Educativa donde labora. | 4 | 4 | 4 | 3 |
| | 14.Los docentes y directivos de todos los niveles se siente amigos con un grado de confianza y sinceridad entre ellos en la Institución Educativa donde labora. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 15.Los docentes piden ayuda entre ellos para resolver problemas académicos en la Institución Educativa. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| PARTICIPACIÓN | 16.Todos los docentes y directivos participan en las diferentes actividades de la institución educativa. | 4 | 3 | 4 | 3 |
| | 17.El Consejo Educativo tiene una participación óptima en las actividades de la Institución Educativa. | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | 18.Los docentes aceptan gustosos a participar como miembros activos en las diferentes comisiones en las actividades programadas en la Institución Educativa. | 3 | 4 | 4 | 4 |
| | 19.Los docentes participan de las deliberaciones y toma de decisiones en favor de la Institución Educativa. | 4 | 4 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|---|
| | 20.Los docentes y directivos participan de la realización de las diferentes actividades durante el año, por decisión propia y no como obligación de trabajo. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| GESTIÓN EDUCATIVA | 21.Existe un adecuado manejo de los recursos económicos de parte de docentes y directivos de la Institución Educativa. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 22.Los docentes y directivos resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos | 4 | 3 | 2 | 4 |
| | 23.Los docentes y directivos implementan y organizan las aulas y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje de los estudiantes. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 24.Los docentes y directivos propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 25.Los docentes y directivos propician y desarrollan actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 26.Los docentes y directivos utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes y luego los sistematizan. | 3 | 4 | 4 | 3 |
| | 27.Los docentes y directivos participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, Propuesta Curricular y Planes de Mejora Continua y otros instrumentos de gestión de la Institución Educativa. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 28.Los docentes y directivos desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 29.Los docentes y directivos participan en eventos y actividades, como: feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 30.Los docentes y directivos asisten con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la Institución Educativa. | 4 | 3 | 2 | 4 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _

DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Mg. Eli Espinoza Ramos

Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

HUÁNUCO –

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUECES O



JUICIOS DE EXPERTOS

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA I.E.32021 MARIO VARGAS LLOSA-NUEVO PROGRESO DE TAPRAG-CHINCHAO-2019.

Nombre del experto: Mg. Raúl Jorge Aliaga Camarena **Especialidad:** Mg. En Educación

“Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

VALIDACIÓN: Relevancia =A; Coherencia = B; Suficiencia =C y Claridad =D

| DIMENSIÓN | ITEM | A | B | C | D |
|----------------------|---|---|---|---|---|
| COMUNICACIÓN | 1.La comunicación e información es fluida en la Institución Educativa donde labora. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 2.La mensajería (circulación) de la información y comunicación es rápida en la Institución Educativa. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 3.Es buena la aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa. | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | 4.Las normas son aplicadas previo análisis y buscando su funcionalidad en favor de la Institución Educativa. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 5. Los espacios y horarios de la Institución Educativa son propicios para análisis y comunicación de las normas. | 3 | 4 | 4 | 4 |
| MOTIVACIÓN | 6.Existe un alto grado de satisfacción en la Institución Educativa. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 7.Los trabajos y propuestas y otros de los docentes son reconocidos mediante felicitaciones resolutiveamente en la Institución Educativa. | 4 | 4 | 4 | 3 |
| | 8.Se propicia con licencias la oportunidad de capacitación de los docentes. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 9.Las relaciones interpersonales entre docentes, entre docentes y directivos son buenas en la Institución Educativa. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 10.Las iniciativas sobre proyectos educativos de los docentes son reconocidas con sendas resoluciones de felicitación y otros incentivos en la Institución Educativa. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| CONFIANZA | 11.Existe un nivel de confianza entre docentes, docentes y directivos en la Institución Educativa donde labora. | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | 12.Los docentes son sinceros entre ellos, también lo son con los directivos en Institución Educativa donde labora. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 13.Entre los docentes y entre los docentes y los directivos existe un respeto mutuo en la Institución Educativa donde labora. | 4 | 4 | 4 | 3 |
| | 14.Los docentes y directivos de todos los niveles se sienten amigos con un grado de confianza y sinceridad entre ellos en la Institución Educativa donde labora. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 15.Los docentes piden ayuda entre ellos para resolver problemas académicos en la Institución Educativa. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| PARTICIPACIÓN | 16.Todos los docentes y directivos participan en las diferentes actividades de la institución educativa. | 4 | 3 | 4 | 3 |
| | 17.El Consejo Educativo tiene una participación óptima en las actividades de la Institución Educativa. | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | 18.Los docentes aceptan gustosos a participar como miembros activos en las diferentes comisiones en las actividades programadas en la Institución Educativa. | 3 | 4 | 4 | 4 |
| | 19.Los docentes participan de las deliberaciones y toma de decisiones en favor de la Institución Educativa. | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | 20.Los docentes y directivos participan de la realización de las diferentes actividades durante el año, por decisión propia y no como obligación de trabajo. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 21.Existe un adecuado manejo de los recursos económicos de parte de docentes y directivos de la Institución Educativa. | 4 | 3 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|---|
| GESTIÓN EDUCATIVA | 22.Los docentes y directivos resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 23.Los docentes y directivos implementan y organizan las aulas y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje de los estudiantes. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 24.Los docentes y directivos propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 25.Los docentes y directivos propician y desarrollan actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 26.Los docentes y directivos utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes y luego los sistematizan. | 4 | 4 | 4 | 3 |
| | 27.Los docentes y directivos participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, Propuesta Curricular y Planes de Mejora Continua y otros instrumentos de gestión de la Institución Educativa. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 28.Los docentes y directivos desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 29.Los docentes y directivos participan en eventos y actividades, como: feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 30.Los docentes y directivos asisten con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la Institución Educativa. | 4 | 4 | 3 | 4 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?_

DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable

El instrumento debe ser aplicado: SI (X)

**Mg. Raul Jorge Aliaga
Camarena**

Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

HUÁNUCO –

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUECES O



JUICIOS DE EXPERTOS

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA I.E.32021 MARIO VARGAS LLOSA-NUEVO PROGRESO DE TAPRAG-CHINCHAO-2019.

Nombre del experto: Mg. Omar H. Contreras Canto **Especialidad:** Mg. En Educación

“Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

VALIDACIÓN: Relevancia =A; Coherencia = B; Suficiencia =C y Claridad =D

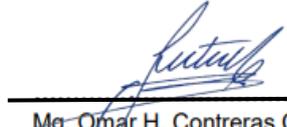
| DIMENSIÓN | ITEM | A | B | C | D |
|----------------------|---|---|---|---|---|
| COMUNICACIÓN | 1.La comunicación e información es fluida en la Institución Educativa donde labora. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 2.La mensajería (circulación) de la información y comunicación es rápida en la Institución Educativa. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 3.Es buena la aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa. | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | 4.Las normas son aplicadas previo análisis y buscando su funcionalidad en favor de la Institución Educativa. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 5. Los espacios y horarios de la Institución Educativa son propicios para análisis y comunicación de las normas. | 3 | 4 | 4 | 4 |
| MOTIVACIÓN | 6.Existe un alto grado de satisfacción en la Institución Educativa. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 7.Los trabajos y propuestas y otros de los docentes son reconocidos mediante felicitaciones resolutivamente en la Institución Educativa. | 4 | 4 | 4 | 3 |
| | 8.Se propicia con licencias la oportunidad de capacitación de los docentes. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 9.Las relaciones interpersonales entre docentes, entre docentes y directivos son buenas en la Institución Educativa. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 10.Las iniciativas sobre proyectos educativos de los docentes son reconocidas con sendas resoluciones de felicitación y otros incentivos en la Institución Educativa. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| CONFIANZA | 11.Existe un nivel de confianza entre docentes, docentes y directivos en la Institución Educativa donde labora. | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | 12.Los docentes son sinceros entre ellos, también lo son con los directivos en Institución Educativa donde labora. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 13.Entre los docentes y entre los docentes y los directivos existe un respeto mutuo en la Institución Educativa donde labora. | 4 | 4 | 4 | 3 |
| | 14.Los docentes y directivos de todos los niveles se sienten amigos con un grado de confianza y sinceridad entre ellos en la Institución Educativa donde labora. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 15.Los docentes piden ayuda entre ellos para resolver problemas académicos en la Institución Educativa. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| PARTICIPACIÓN | 16.Todos los docentes y directivos participan en las diferentes actividades de la institución educativa. | 4 | 3 | 4 | 3 |
| | 17.El Consejo Educativo tiene una participación óptima en las actividades de la Institución Educativa. | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | 18.Los docentes aceptan gustosos a participar como miembros activos en las diferentes comisiones en las actividades programadas en la Institución Educativa. | 3 | 4 | 4 | 4 |
| | 19.Los docentes participan de las deliberaciones y toma de decisiones en favor de la Institución Educativa. | 4 | 4 | 3 | 4 |
| | 20.Los docentes y directivos participan de la realización de las diferentes actividades durante el año, por decisión propia y no como obligación de trabajo. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 21.Existe un adecuado manejo de los recursos económicos de parte de docentes y directivos de la Institución Educativa. | 4 | 3 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|
| GESTIÓN EDUCATIVA | 22.Los docentes y directivos resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 23.Los docentes y directivos implementan y organizan las aulas y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje de los estudiantes. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 24.Los docentes y directivos propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 25.Los docentes y directivos propician y desarrollan actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 26.Los docentes y directivos utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes y luego los sistematizan. | 3 | 4 | 4 | 3 |
| | 27.Los docentes y directivos participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, Propuesta Curricular y Planes de Mejora Continua y otros instrumentos de gestión de la Institución Educativa. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 28.Los docentes y directivos desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 29.Los docentes y directivos participan en eventos y actividades, como: feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución. | 4 | 3 | 2 | 4 |
| | 30.Los docentes y directivos asisten con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la Institución Educativa. | 3 | 4 | 3 | 4 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?_

DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO



 Mg. Omar H. Contreras Canto
Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO –



FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUECES O
JUICIOS DE EXPERTOS

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA I.E.32021 MARIO VARGAS LLOSA-NUEVO PROGRESO DE TAPRAG-CHINCHAO-2019.

Nombre del experto: Mg. Félix Postijo Remache Especialidad: Mg. En Educación

“Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

VALIDACIÓN: Relevancia =A; Coherencia = B; Suficiencia =C y Claridad =D

| DIMENSIÓN | ITEM | A | B | C | D |
|----------------------|---|----------|----------|----------|----------|
| COMUNICACIÓN | 1.La comunicación e información es fluida en la Institución Educativa donde labora. | 4 | 2 | 3 | 4 |
| | 2.La mensajería (circulación) de la información y comunicación es rápida en la Institución Educativa. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 3.Es buena la aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 4.Las normas son aplicadas previo análisis y buscando su funcionalidad en favor de la Institución Educativa. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 5. Los espacios y horarios de la Institución Educativa son propicios para análisis y comunicación de las normas. | 3 | 4 | 4 | 4 |
| MOTIVACIÓN | 6.Existe un alto grado de satisfacción en la Institución Educativa. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 7.Los trabajos y propuestas y otros de los docentes son reconocidos mediante felicitaciones resolutivamente en la Institución Educativa. | 4 | 4 | 4 | 3 |
| | 8.Se propicia con licencias la oportunidad de capacitación de los docentes. | 3 | 3 | 3 | 4 |
| | 9.Las relaciones interpersonales entre docentes, entre docentes y directivos son buenas en la Institución Educativa. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 10.Las iniciativas sobre proyectos educativos de los docentes son reconocidas con sendas resoluciones de felicitación y otros incentivos en la Institución Educativa. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| CONFIANZA | 11.Existe un nivel de confianza entre docentes, docentes y directivos en la Institución Educativa donde labora. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 12.Los docentes son sinceros entre ellos, también lo son con los directivos en Institución Educativa donde labora. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 13.Entre los docentes y entre los docentes y los directivos existe un respeto mutuo en la Institución Educativa donde labora. | 3 | 4 | 3 | 3 |
| | 14.Los docentes y directivos de todos los niveles se siente amigos con un grado de confianza y sinceridad entre ellos en la Institución Educativa donde labora. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 15.Los docentes piden ayuda entre ellos para resolver problemas académicos en la Institución Educativa. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| PARTICIPACIÓN | 16.Todos los docentes y directivos participan en las diferentes actividades de la institución educativa. | 4 | 3 | 4 | 3 |
| | 17.El Consejo Educativo tiene una participación óptima en las actividades de la Institución Educativa. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 18.Los docentes aceptan gustosos a participar como miembros activos en las diferentes comisiones en las actividades programadas en la Institución Educativa. | 3 | 3 | 4 | 4 |
| | 19.Los docentes participan de las deliberaciones y toma de decisiones en favor de la Institución Educativa. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 20.Los docentes y directivos participan de la realización de las diferentes actividades durante el año, por decisión propia y no como obligación de trabajo. | 3 | 3 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|
| GESTIÓN EDUCATIVA | 21.Existe un adecuado manejo de los recursos económicos de parte de docentes y directivos de la Institución Educativa. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 22.Los docentes y directivos resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos | 2 | 4 | 3 | 4 |
| | 23.Los docentes y directivos implementan y organizan las aulas y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje de los estudiantes. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 24.Los docentes y directivos propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 25.Los docentes y directivos propician y desarrollan actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 26.Los docentes y directivos utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes y luego los sistematizan. | 3 | 4 | 3 | 3 |
| | 27.Los docentes y directivos participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, Propuesta Curricular y Planes de Mejora Continua y otros instrumentos de gestión de la Institución Educativa. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 28.Los docentes y directivos desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 29.Los docentes y directivos participan en eventos y actividades, como: feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución. | 3 | 3 | 4 | 4 |
| | 30.Los docentes y directivos asisten con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la Institución Educativa. | 4 | 3 | 3 | 4 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?_

DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Mg. Felix Postijo Remache.
Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO –



FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUECES O
JUICIOS DE EXPERTOS

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA I.E.32021 MARIO VARGAS LLOSA-NUEVO PROGRESO DE TAPRAG-CHINCHAO-2019.

Nombre del experto: Mg. Olinda Cárdenas Crisóstomo Especialidad: Mg. En Educación

“Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

VALIDACIÓN: Relevancia =A; Coherencia = B; Suficiencia =C y Claridad =D

| DIMENSIÓN | ITEM | A | B | C | D |
|----------------------|---|----------|----------|----------|----------|
| COMUNICACIÓN | 1.La comunicación e información es fluida en la Institución Educativa donde labora. | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 2.La mensajería (circulación) de la información y comunicación es rápida en la Institución Educativa. | 3 | 3 | 4 | 4 |
| | 3.Es buena la aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 4.Las normas son aplicadas previo análisis y buscando su funcionalidad en favor de la Institución Educativa. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 5. Los espacios y horarios de la Institución Educativa son propicios para análisis y comunicación de las normas. | 3 | 4 | 3 | 3 |
| MOTIVACIÓN | 6.Existe un alto grado de satisfacción en la Institución Educativa. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 7.Los trabajos y propuestas y otros de los docentes son reconocidos mediante felicitaciones resolutiveamente en la Institución Educativa. | 3 | 3 | 4 | 3 |
| | 8.Se propicia con licencias la oportunidad de capacitación de los docentes. | 4 | 3 | 4 | 4 |
| | 9.Las relaciones interpersonales entre docentes, entre docentes y directivos son buenas en la Institución Educativa. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 10.Las iniciativas sobre proyectos educativos de los docentes son reconocidas con sendas resoluciones de felicitación y otros incentivos en la Institución Educativa. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| CONFIANZA | 11.Existe un nivel de confianza entre docentes, docentes y directivos en la Institución Educativa donde labora. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 12.Los docentes son sinceros entre ellos, también lo son con los directivos en Institución Educativa donde labora. | 3 | 4 | 4 | 4 |
| | 13.Entre los docentes y entre los docentes y los directivos existe un respeto mutuo en la Institución Educativa donde labora. | 3 | 3 | 4 | 3 |
| | 14.Los docentes y directivos de todos los niveles se siente amigos con un grado de confianza y sinceridad entre ellos en la Institución Educativa donde labora. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 15.Los docentes piden ayuda entre ellos para resolver problemas académicos en la Institución Educativa. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| PARTICIPACIÓN | 16.Todos los docentes y directivos participan en las diferentes actividades de la institución educativa. | 3 | 3 | 4 | 3 |
| | 17.El Consejo Educativo tiene una participación óptima en las actividades de la Institución Educativa. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 18.Los docentes aceptan gustosos a participar como miembros activos en las diferentes comisiones en las actividades programadas en la Institución Educativa. | 3 | 3 | 4 | 4 |
| | 19.Los docentes participan de las deliberaciones y toma de decisiones en favor de la Institución Educativa. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 20.Los docentes y directivos participan de la realización de las diferentes actividades durante el año, por decisión propia y no como obligación de trabajo. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 21.Existe un adecuado manejo de los recursos económicos de parte de docentes y directivos de la Institución Educativa. | 4 | 3 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|
| GESTIÓN EDUCATIVA | 22.Los docentes y directivos resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos | 3 | 4 | 4 | 3 |
| | 23.Los docentes y directivos implementan y organizan las aulas y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje de los estudiantes. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 24.Los docentes y directivos propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica | 3 | 4 | 4 | 3 |
| | 25.Los docentes y directivos propician y desarrollan actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales. | 3 | 3 | 4 | 4 |
| | 26.Los docentes y directivos utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes y luego los sistematizan. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 27.Los docentes y directivos participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, Propuesta Curricular y Planes de Mejora Continua y otros instrumentos de gestión de la Institución Educativa. | 3 | 4 | 3 | 4 |
| | 28.Los docentes y directivos desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa. | 4 | 3 | 3 | 4 |
| | 29.Los docentes y directivos participan en eventos y actividades, como: feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución. | 4 | 3 | 4 | 3 |
| | 30.Los docentes y directivos asisten con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la Institución Educativa. | 3 | 4 | 3 | 4 |

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?_

DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Mg. Olinda Cardenas Crisostomo
Firma y sello del experto

ANEXO 06

BASE DE DATOS SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

| Clima institucional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----------------|----|----|----|----|-------------|---------------|----|----|----|----|-----|--------------|-----------|-----|-----|-----|-----|------------------|-------------|-----------|-----|-----|-----|-------------|-----------|-----|-----|-------------|-----------|
| N° | D1 Comunicación | | | | | | D1 Motivación | | | | | | D1 Confianza | | | | | | D1 Participación | | | | | | Promedio V1 | Total, V1 | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | Promedio D1 | Total, D1 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | Promedio D2 | Total, D2 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | Promedio D3 | Total, D3 | P16 | P17 | P18 | | | P19 | P20 | Promedio D4 | Total, D4 |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 20 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 68 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 12 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2 | 47 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 9 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 2 | 36 |
| 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 7 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 8 | 1 | 28 |
| 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 15 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 13 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 59 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 15 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 14 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 20 | 3 | 63 |
| 7 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 9 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 53 |
| 8 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 12 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 10 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 2 | 45 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 47 |
| 10 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 10 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 46 |
| 11 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 44 |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 3 | 58 |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 12 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 57 |
| 14 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 12 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3 | 58 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 19 | 4 | 67 |
| 16 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 16 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 13 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 14 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 19 | 3 | 62 |
| 17 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 54 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 11 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 | 2 | 46 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 83 |
| 20 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 12 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 11 | 2 | 47 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 5 | 87 |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 66 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 79 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 3 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 13 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 69 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 13 | 3 | 57 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 19 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 75 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 17 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 10 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3 | 63 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 20 | 4 | 72 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 62 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 15 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 69 |
| 31 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 17 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 14 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 15 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 62 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 72 |

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

BASE DE DATOS SOBRE AMBAS VARIABLES

| Gestión educativa | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|-------------|-----------|
| N° | Ítem 1 | Ítem 2 | Ítem 3 | Ítem 4 | Ítem 5 | Ítem 6 | Ítem 7 | Ítem 8 | Ítem 9 | Ítem 10 | Promedio V2 | Total, V2 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 24 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 28 |
| 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 26 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 6 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 35 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 19 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 25 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 25 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 29 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 27 |
| 15 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 35 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 26 |
| 18 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 40 |
| 20 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 25 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 31 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 27 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 38 |
| 29 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |

NOTA BIOGRÁFICA

Flor del Pilar Rosario Mato Gargate, nacida en la ciudad de Huánuco distrito y provincia de Huánuco un 12 de abril de 1985, sus padres Zotico Mato Ildefonso y Pelagia Elida Gargate García, inició sus estudios de nivel primaria en el colegio Leoncio Prado y la secundaria en la institución educativa emblemática Nuestra Señora de las Mercedes de Huánuco, luego siguió estudios superiores en la Universidad Privada Huánuco, en la Facultad de Ciencias de la Educación Inicial y Primaria, la cual culminó satisfactoriamente con el apoyo de sus padres.

El primer lugar donde desempeño su carrera profesional fue en el jardín de niños Kurt Lewin, ubicado en la Esperanza, distrito de Amarilis y así sucesivamente fue laborando en diferentes instituciones de la región Huánuco, en calidad de docente contratada, como en el distrito de Chinchao, Pillao; en la provincia de Ambo, Monzón, Puerto Inca, llevando casi 9 años como docente contratada, fue en el distrito de Chinchao que realizó la investigación científica titulado: El clima institucional y gestión educativa en los docentes de la I.E. N° 32021 Mario Vargas Llosa-Nuevo Progreso de Taprag-Chinchao-2019, con la finalidad de probar la correlación que existe entre las dos variables.

En la actualidad se encuentra laborando en la región de Ucayali distrito de Padre Abab, en calidad de docente contratada en la institución educativa Inicial integrada 533 de Shambillo, aplicando todas las estrategias innovadoras que conoce.



" AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad

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 miércoles **20 DE ENERO DE 2021** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

| | |
|--------------------------------|------------|
| Dr. Zósimo Pedro JACHA AYALA | Presidente |
| Mg. Teresa GUERRA CARHUAPOMA | Secretario |
| Mg. Doris Gioconda GUZMAN SOTO | Vocal |

Asesor de tesis: Dr. Melecio PARAGUA MORALES (Resolución N° 0784-2019-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Flor del Pilar Rosario MATO GARGATE.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 32021 MARIO VARGAS LLOSA – NUEVO PROGRESO – CHINCHAO – 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:

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

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

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de... QUINCE (15),
 Equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADA
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:30 p.m. horas de 20 de enero de 2021.



PRESIDENTE
 DNI N° 22402184



SECRETARIO
 DNI N° 82487758



VOCAL
 DNI N° 22415327

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

(RESOLUCIÓN N° 0036-2021-UNHEVAL-FCE/D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Arturo Lucas Cabello

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 32021 MARIO VARGAS LLOSA – NUEVO PROGRESO – CHINCHAO – 2019**, realizada por la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Flor del Pilar Rosario MATO GARGATE**, cuenta con un **índice de similitud del 27%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Por consiguiente, la tesis cumple con lo establecido con una similitud máxima de 30% acorde al Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 04 de mayo de 2023.



DR. ARTURO LUCAS CABELLO
DIRECTOR DE LA UPG
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CNS

NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 32021 MARIO VARGAS LLOSA - NUEVO PROGRESO - CHINCHAO - 2019

AUTOR

Flor del Pilar Rosario MATO GARGATE

RECUENTO DE PALABRAS

21566 Words

RECUENTO DE CARACTERES

117981 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

91 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

200.5KB

FECHA DE ENTREGA

May 4, 2023 10:30 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 4, 2023 10:31 AM GMT-5

● **27% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 22% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)
- Material citado



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

| | | | | | | | | |
|----------|--|----------------------|--|-----------|----------|---|-----------|--|
| Pregrado | | Segunda Especialidad | | Posgrado: | Maestría | X | Doctorado | |
|----------|--|----------------------|--|-----------|----------|---|-----------|--|

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

| | |
|---------------------|--|
| Facultad | |
| Escuela Profesional | |
| Carrera Profesional | |
| Grado que otorga | |
| Título que otorga | |

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

| | |
|---------------------|--|
| Facultad | |
| Nombre del programa | |
| Título que Otorga | |

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

| | |
|--------------------------------|---|
| Nombre del Programa de estudio | EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO |
| Grado que otorga | MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO |

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

| | | | | | | | | | |
|----------------------|-------------------------------------|---|-----------|--|---------------------|--|------------------|-----------|--------------------------|
| Apellidos y Nombres: | MATO GARGATE FLOR DEL PILAR ROSARIO | | | | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | X | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de Celular: | 939294863 | |
| Nro. de Documento: | 42952306 | | | | Correo Electrónico: | | | | Rosaflor_124@hotmail.com |

| | | | | | | | | | |
|----------------------|-----|--|-----------|--|---------------------|--|------------------|--|--|
| Apellidos y Nombres: | | | | | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de Celular: | | |
| Nro. de Documento: | | | | | Correo Electrónico: | | | | |

| | | | | | | | | | |
|----------------------|-----|--|-----------|--|---------------------|--|------------------|--|--|
| Apellidos y Nombres: | | | | | | | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de Celular: | | |
| Nro. de Documento: | | | | | Correo Electrónico: | | | | |

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

| | | | | | | | | |
|--|-------------------------|---|-----------|-----------|---------------------|--|--------------------|----------|
| ¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda) | SI | x | NO | | | | | |
| Apellidos y Nombres: | PARAGUA MORALES MELECIO | | | ORCID ID: | 0000-0001-6446-1816 | | | |
| Tipo de Documento: | DNI | X | Pasaporte | | C.E. | | Nro. de documento: | 22400343 |

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

| | |
|-------------|----------------------------|
| Presidente: | JACHA AYALA ZOSIMO PEDRO |
| Secretario: | GUERRA CARHUAPOMA TERESA |
| Vocal: | GUZMAN SOTO DORIS GIOCONDA |
| Vocal: | |
| Vocal: | |
| Accesitario | |


5. Declaración Jurada: *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*

| | |
|--|--|
| a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i> | |
| CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 32021 MARIO VARGAS LLOSA - NUEVO PROGRESO DE TAPRAG - CHINCHAO-2019 | |
| b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de: <i>(tal y como está registrado en SUNEDU)</i> | |
| MESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO | |
| c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias. | |
| d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros. | |
| e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional. | |
| f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente. | |
| g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado. | |
| h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. | |

6. Datos del Documento Digital a Publicar: *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*

| | | | | |
|---|-----------------------------------|-------------------------------------|---|---|
| Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</i> | | | | 2021 |
| Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</i> | Tesis | <input checked="" type="checkbox"/> | Tesis Formato Artículo | <input type="checkbox"/> |
| | Trabajo de Investigación | <input type="checkbox"/> | Trabajo de Suficiencia Profesional | <input type="checkbox"/> |
| | Trabajo Académico | <input type="checkbox"/> | Otros (especifique modalidad) | <input type="checkbox"/> |
| Palabras Clave: <i>(solo se requieren 3 palabras)</i> | CLIMA | GESTIÓN EDUCATIVA | PARTICIPACIÓN | |
| Tipo de Acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i> | Acceso Abierto | <input checked="" type="checkbox"/> | Condición Cerrada (*) | <input type="checkbox"/> |
| | Con Periodo de Embargo (*) | <input type="checkbox"/> | Fecha de Fin de Embargo: | |
| ¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? <i>(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):</i> | | | | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> X <input checked="" type="checkbox"/> |
| Información de la Agencia Patrocinadora: | | | | |

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con 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. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

| | | |
|---|-------------------------------------|---|
|  | |  |
| Firma | | |
| Apellidos y Nombres: | MATO GARGATE FLOR DEL PILAR ROSARIO | |
| DNI: | 74757828 | |
| Firma: | Huella Digital | |
| Apellidos y Nombres: | | |
| DNI: | | |
| Firma: | Huella Digital | |
| Apellidos y Nombres: | | |
| DNI: | | |
| Fecha: 16/06/2023 | | |

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.