



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

**Clima institucional y su relación con la gestión académica de
docentes de la unidad educativa. “Seis de Octubre”, Ventanas,
2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA

Br. Goyes Velasco Mariuxi Sulay (ORCID: 0000-0001-5566-5040)

ASESOR

Dr. Cherres Peña Antonio Freddy (ORCID: 0000-0002-3625-7196)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Hilario mi esposo, a Deybi, Hillary y Enner mis hijos, por ser excelente cada día, superando los retos que se presenten en la vida.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a los estudiantes, y docentes, por su apoyo absoluto por mejorar cada día, a la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, que me ayudo y permitió aplicar esta Tesis de Investigación correlacional. Así también no podemos olvidar a nuestros Compañeros en especial Petra, Victoria, Mercedes e Hilario

Gracias por sus contribuciones por mejorar esta tesis de Investigación. Y como no mencionar a la Universidad César Vallejo de Trujillo, en la persona del Dr. César Acuña Peralta, gracias por demostrarnos a nosotros mismos que podemos seguir cambiando la educación en nuestra Región Tumbes.

El autor

PAGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:30PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ACADÉMICA DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA. "SEIS DE OCTUBRE", VENTANAS 2018., presentada/o por el /la bachiller GOYES VELASCO MARIUXI SULAY

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
aprobar por unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como _____ *apta* _____ para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 10 DE ABRIL DE 2019

DR. SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ
PRESIDENTE



DR. GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMÁN
SECRETARIO

DR. CHERRES PEÑA ANTONIO FREDY
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Mariuxi Sulay Goyes Velasco, estudiante del programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", identificado con CI N° 1204578635, con la tesis titulada: "Clima Institucional y su relación con la Gestión Académica de docentes de la Unidad Educativa Seis de Octubre de ventanas, 2018".

Declaro bajo juramento que

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas
3. La tesis no ha sido auto plagiado, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, Agosto del 2018.



Mariuxi Sulay Goyes Velasco
1204578635

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	29
2.1. Diseño.....	29
2.2. Variables, Operacionalización.....	30
2.3. Población y muestra	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	33
2.5. Métodos de análisis de datos.....	34
2.6. Aspectos éticos.....	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN.....	55
V. CONCLUSIONES.....	58
VI. RECOMENDACIONES.....	59
VII. REFERENCIAS.....	60
ANEXOS.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Población objeto de estudio UE “Seis de Octubre de Ventanas”, 2018	32
Tabla 2	Muestra objeto de estudio UE “Seis de Octubre de Ventanas”, 2018	32
Tabla 3	Valoración de las correlaciones	34
Tabla 4	Valoración de intervalos de la variable clima institucional	35
Tabla 5	Nivel del clima institucional de los docentes de la unidad educativa “seis de octubre de ventanas”, 2018	36
Tabla 6	nivel de relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa “seis de octubre de ventanas”, 2018	37
Tabla 7	nivel de organización institucional de docentes de la unidad educativa “seis de octubre de ventanas”, 2018	38
Tabla 8	nivel de desempeño laboral de docentes de la unidad educativa “seis de octubre de ventanas”, 2018	39
Tabla 9	Valoración de intervalos de la variable gestión académica de docentes	40
Tabla 10	Nivel de gestión académica de docentes de la unidad educativa “seis de octubre de ventanas”, 2018	41
Tabla 11	Nivel de planificación del pie de docentes de la unidad educativa “seis de octubre de ventanas”, 2018	42
Tabla 12	Nivel de organización para el desarrollo de la gestión de la unidad educativa “seis de octubre de ventanas”, 2018	43
Tabla 13	Nivel de control e innovación de la gestión de docentes de la unidad educativa “seis de octubre de ventanas”, 2018	44

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura1	Nivel del clima institucional de los docentes de la unidad educativa “seis de octubre de ventanas”, 2018	36
Figura2	nivel de relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa “seis de octubre de ventanas”, 2018	37
Figura3	nivel de organización institucional de docentes de la unidad educativa “seis de octubre de ventanas”, 2018	38
Figura4	nivel de desempeño laboral de docentes de la unidad educativa “seis de octubre de ventanas”, 2018	39
Figura5	Nivel de gestión académica de docentes de la unidad educativa “seis de octubre de ventanas”, 2018	41
Figura6	Nivel de planificación del pie de docentes de la unidad educativa “seis de octubre de ventanas”,2018	42
Figura7	Nivel de organización para el desarrollo de la gestión de la unidad educativa “seis de octubre de ventanas”, 2018	43
Figura8	Nivel de control e innovación de la gestión de docentes de la unidad educativa “seis de octubre de ventanas”, 2018	44

RESUMEN

En la presente investigación se estudia el Clima Institucional y su relación con la Gestión Académica de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, 2018.

La presente investigación ha sido no experimental, de tipo descriptiva correlacional y de corte transversal, se trabajó con una muestra de 40 docentes de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, 2018. Al cual se le aplicó dos cuestionario uno de la variable Clima Institucional y el otro de la Gestión Académica de docentes a los que se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson y R^2 , para la comprobación de las hipótesis se aplicó la t student.

En la obtención de los resultados se llegó a la conclusión de que fue aceptada la hipótesis H_i general ya que el coeficiente de correlación de Pearson alcanza 0,70, lo que demuestra que se da una relación directa entre El Clima Institucional y la Gestión Académica de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, 2018.

Palabras clave: Gestión Académica, Relaciones Interpersonales y clima Institucional.

ABSTRACT

In the present investigation the relationship of the Institutional Climate and the Academic Management of the Educational Unit Six of October of Windows, 2018 is studied.

The present investigation has been non-experimental, descriptive and correlational cross-sectional, we worked with a sample of 40 teachers from the Educational Unit Six of October of Windows, 2018. To which we applied two questionnaire one of the variable Institutional Climate and the other de la Academic Management teachers who applied the correlation coefficient Pearson and R², for testing hypotheses applied the student t

In obtaining the results, it was concluded that the general Hi hypothesis was accepted since the Pearson correlation coefficient reaches 0.70, which shows that there is a direct relationship between the Institutional Climate and the Academic Management of Educational Unit Six of October of Windows, 2018.

Keywords: Academic Management, Interpersonal Relations and Institutional Climate.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La realidad problemática se apunta desde una perspectiva del contexto internacional, citado por (Torres, 2015), los problemas que se refieren al clima institucional, demuestran ser usuales específicamente en las instituciones de educación. Es una constante que la administración educativa está regida en toda institución, ella misma facilita que se cumplan objetivos.

Varias investigaciones se han desinado a lograr la identificación de características de escuelas eficaces; lo que quiere decir las escuelas que originan valor agregado al aspecto formativo de sus alumnos, permiten evidenciar que el clima institucional ha sido una constante marca de estas. Hoy no es tan fácil detectar directores líderes, por diferentes motivos como por ejemplo debido a que su actividad se limita a obedecer y permitir que el personal a su cargo adopte los cambios correspondientes, estén o no de acuerdo con ellos, se adiciona a esto la excesiva carga laboral administrativa que tiene que cumplir. Durante los últimos años a nivel regional en las escuelas se han reportado aspectos conflictivos entre padres y directivos, así como entre el personal directivo y los profesores entre estos últimos y los alumnos en distintos grados, lo que ha provocado un patrón de comportamiento que ha afectado a la escuela, así como las relaciones interpersonales.

Según investigación realizada, en Perú no se ha logrado aún desarrollar una educación de calidad, debido a que las instituciones responsables no realizan una **gestión académica** de calidad, hecho que no permite la integración de los agentes educativos a fin de que asuman su rol protagónico como tales y de esta manera contribuir en el desarrollo del país (Ramos, 2013).

En las instituciones Educativas Regionales y las Unidades de Gestión Educativa Local, el problema es más profundo, pues hay ausencia de compromiso en la comunidad educativa y además lo fluctuante del funcionario debido a constantes cambios que se han producido, este aspecto logro agudizar la problemática, pues no se tiene en consideración a las líneas educativas determinadas, esto de manera categórica genera confusión en la gestión, lo que vuelve débil la capacidad de independencia de la organización.

En México. (Lamoyi, 2007) El clima Institucional en la escuela se considera como un factor de eficacia escolar. Así mismo como la consecuencia de la actitud y expectativa del profesor, este aspecto adicionado a otros factores influyen en diferentes y variados tipos de resultados, se puede mencionar aquí los niveles de aprendizaje de los estudiantes, el conocimiento distribuido entre los estudiantes de variadas clases sociales. Los entornos ordenados, de trabajo interesante de aprendizajes, climas institucionales comunitarios presentes como terminología básica para describir el clima institucional.

En mi país Ecuador, según estudios sobre condiciones de trabajo y salud del docente, auspiciado la UNESCO para América Latina (1, 2, 3, & NINA, 2017) señalan que el estrés y problemas emocionales, entre otros vienen afectando a un significativo porcentaje de profesores ecuatorianos; ello también es consecuencia de la problemática familiar aguda, las crisis económica y el agotamiento laboral. La OIT califica este como una epidemia mundial en este siglo, y señala que se da a consecuencia de una exagerada presión en el contexto laboral, juegan un rol importante esta exigencia y la disponibilidad de insumos par poder cumplir esta labor de manera eficiente. Excepcionalmente se puede originar por factores muy ajenos al empleado. Se conoce que las consecuencias del estrés, son básicamente la baja en la calidad de la productividad, así como afectación psicológica. (Rodriguez M., Retamal, Lizana & Cornejo, 2011) En su investigación sobre clima organizacional y satisfacción laboral, hallaron que el rendimiento y productividad que son resultantes de la satisfacción general, sin embargo el clima institucional predice de manera significativa la condición del trabajador y la forma de comportarse entre la condición del individuo y el comportamiento como funcionario (Pág. 228).(Quispe.G, Rodriguez, Arellano, & Ayaviri, 2017).

Es necesario acentuar que estas instituciones se afianzan, crecen o desenvuelven, cuando sus miembros perciben un buen ambiente y clima institucional, esto atrae buenas relaciones interpersonales y motivación. Todo sistema educativo muestra mejora de la calidad en los países que cuentan con estándares. Ecuador aun no experimenta ni define lo que es una educación de calidad ni como orientarse en su logro. Solamente, con la implementación de elementos estandarizados se puede planificar y orientar lo que se quiere lograr, para posteriormente efectivizar el trabajo colectivo en la mejora del sistema educativo.

Actualmente en el Ecuador se está implementado estándar de calidad Educativa (Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura), tomando como referencia para nuestro trabajo de investigación los siguientes estándares:

Clima institucional

DIMENSIÓN D: CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA ESCOLAR		
1	D.1 El directivo propicia en la institución educativa un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso, sustentado en el Código de Convivencia y en el marco del Buen Vivir	D.1.1 Dirige toda acción para planificar y elaborar de manera participativa el Código de Convivencia.
		D.1.2 Orienta el acatamiento del Código de Convivencia.
		D.1.3 Formaliza, con participación, actividades que generen un clima de confianza, sentido de pertenencia y promoción de una cultura de paz.
		D.1.4 Dirigir toda acción para la prevenir, tratar y solucionar conflictos y brindar seguridad a la integridad física y psicológica de alumnos, profesores y directivos en las labores académicas y en los diversos entornos escolares.
2	D.2 El directivo mejora comunicación con la colectividad, logrando compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir.	D.2.1 Dispone la consecución del accionar entre el establecimiento escolar, el hogar y la comunidad, para el fortalecimiento del bienestar y la formación integral de los estudiantes.
		D.2.2 Tramita y desarrolla alianzas estratégicas y redes de trabajo con organizaciones de soporte técnico o pedagógico, en favor de la institución educativa.
		D.2.3 Administra y valora el accionar implementado para cubrir toda necesidad educativa especial y para el fortalecimiento de la comunidad

Gestión académica

DIMENSIÓN : PLANIFICACION ESTRATEGICA		
1	Organización	1. Elaborar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), participando el Gobierno Escolar
		2. Desplegar el método de autoevaluación institucional.
		3. Promover planes de mejora, logrando que participen las autoridades y el comité de autoevaluación, desde los resultados institucionales
DIMENSIÓN : GESTION ADMINISTRATIVA		
2	Lineamientos normativos	1. Aplicar con efectividad la norma nacional que reglamenta las actividades en las áreas: pedagógica, administrativa y de servicios de apoyo
		2. Restaurar con puntualidad el Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE) con datos correctos, exactos y completos
3	Talento Humano	1. Ampliar y lograr la implementación de planes inductivos para los equipos administrativo, directivo y docente
		2. Efectuar elementos que acompañen, monitoreen y evalúen a la praxis docente.

	3. Construir la planificación interna del desarrollo profesional educativo de acuerdo a la necesidad de la organización, y constituir componentes de búsqueda a su implementación
	4. Dirigir la planificación de desarrollo personal y profesional dirigido a los equipos administrativos, directivos y docentes.
	5. Precisa y realiza un procedimiento de estímulos no económicos para el personal administrativo, directivo y docente

El clima organizacional es significativo para una efectiva labor organizacional, considerando que una mayoría de la vida de todo sujeto se lleva a cabo en una organización. (Aguero, 2014). Sin embargo, según los estudios este básicamente depende de la forma de dirección de la organización y cualitativamente del contexto interno que se experimente en esta, pues es determinante en la conducta que asuman los empleados, algunas organizaciones promueven permanentemente su misión, visión, lo axiológico y el elemento motivador hacia los trabajadores, pues en todo contexto estos lo perciben tanto directa como indirectamente, lo que incide finalmente en el perfil de comportamiento.

La Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas también presenta problemas referidos al clima institucional y a la gestión académica. Últimamente se ha comprobado aspectos negativos institucionales por la deficiencia comunicativa, la escasa tolerancia, problemas de interrelación personal, etc. Estos aspectos de alguna manera en la comunidad institucional crean climas poco favorables para sus integrantes; que, de hecho pueden perturbar las labores de desempeño del profesor, así como el proceso de enseñanza-aprendizaje en la escuela. Ante ello la creación de ambientes adecuados es la finalidad para lograr la praxis de respetar y tolerar entre los integrantes de la comunidad educativa, lo cual es un aspecto significativo para que el potencial humano logre la convivencia armoniosa, porque en ausencia de él no sería posible lograrlo.

Es por eso que mi investigación se enmarca en estudiar el clima institucional y su relación con la gestión académica.

Diagnostico (causas)

Entre las principales causas que afectan el clima institucional son las siguientes

Actualmente los establecimientos Educativos tanto fiscales como Particulares buscan enseñanza eficaz, pero implica cumplir con varios factores, uno de ellos son el Clima Institucional y la Gestión Académica

Toda institución genera procesos innovadores y transformadores, por ello la gestión educativa guarda significancia. El éxito o la frustración de la institución siempre y de manera significativa el profesor como el principal elemento protagónico del adecuado clima institucional y, a consecuencia de ello, posee un apropiado desempeño. Hoy en día se hace indispensable que el directivo que lidera la exigencia de cambios seba arrogarse la responsabilidad institucionalmente, asi mismo sea consecuente al ser reconocida la institución por sus logros, también por culpa al fracasarse en algún proceso de gestión. Por otro lado resulta indispensable que la comunicación que emplea el director sea clara con transparencia y respeto.

A clima institucional se le atribuye gran valor, sobre todo si esta se enfoca en la calidad del servicio de manera constante que se convierte en el indicador resaltante de calidad, asimismo que se articulan con el talento humano de los miembros, pues estos se consideran los mejores aliados y son los que permiten el logro de un óptimo nivel de productividad y como consecuencia de ello origina ganancias beneficiando a la comunidad.

Hoy, al tratar e tema de calidad en la educación, se considera elementos afines a la gestión administrativa y docente, y la infraestructura en la que se lleva a cabo el proceso de aprendizaje. Por ello se vinculan al clima institucional y a la labor del profesor, de esta manera se convierten en el indicador significativo y el que da inicio a la calidad educativa.

Alternativas de solución

Para mejorar el problema del clima institucional podemos considerar las siguientes alternativas para mejorar la relación laboral de la Unidad educativa:

Gestión Institucional

- Plantear todo objetivo en documento de gestión.
- Establecer roles con claridad y precisión
- Considerar el sistema para estímulo y reconocimiento
- Adecuada dirección y liderazgo en la institución

- Fortalecer el aspecto comunicativo ascendente/descendente
- Institución integrada a la comunidad

Trabajo en equipo

- Fomentar la relacion interpersonal
- Fortalecer relaciones sociales.

Gestión personal.

- En situación adversa indagar lo positivo.
- Programar objetivos efectivos y posibles de lograr.
- Perfeccionar ,la Inteligencia emocional
- Valoración del aspecto positivo.
- Desarrollo de formas relajantes
- Praxis del aspecto asertivo y alguna otra ·habilidad social.

La elaboración de la presente investigación se han consultado algunos trabajos de tesis que se han sistematizado según corresponde:

Antecedentes a nivel internacional

Tesis que fue realizada por (Guillen, 2016)**Titulada** “Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica - 2015.”. La investigación fue no experimental, descriptiva correlacional, la pauta se conformó de 38 personas que laboran en la Autoridad administrativa de Agua Chaparra Chincha-Ica: Se utilizó dos cuestionarios para recoger la información de ambas variables que se estudiaron. Como resultados se encontraron presencia de correlación con gestión directiva y clima institucional la correlación r fue directa y de un valor de 0,787 lo que se interpreta que a cualquier variación de la gestión directiva, varía el clima institucional. Se concluye la existencia de relación directa para la gestión directiva y clima institucional. Este resultado indica que la gestión debe de tener un modelo para ser eficiente, lo que garantiza la eficacia de los procesos, así mismo la operacionalización de propuestas permiten la concreción de actividades que previamente se han planificado, las que finalmente lograran fortalecer la institución, pues los recursos se han focalizado y movilizad para cumplir metas y objetivos.

Tesis que fue elaborada por, Luengo (2013), **Titulada** “el clima Institucional y Desempeño laboral en sedes de E.Inicial.”. La exploración fue descriptiva correlacional enmarcándose en un diseño no experimental de corte transversal y campo. La muestra fue distribuida en 5 directivos, 44 docentes; como instrumento se emplearon dos cuestionarios direccionados a personal docente como directivo, este constó de 36 ítems y fue validado por 5 expertos y confiable mediante el alfa de Cronbach (valor de 0,87).

Se concluye que: El clima autoritario es predominante en la institución, el directivo no es percibido como líder, por lo que el entorno laboral no favorece la estimulación a los profesores cuya reacción es no identificarse de manera plena con la institución, trayendo como consecuencia un desempeño laboral monótono.

El tipo de clima en una organización es esencial pues este es un factor determinante en la organización, ya que en este espacio interaccionan los colaboradores, quienes accionan diversos procesos que determinan las condiciones del ambiente que caracterizará la institución. Puede concretarse y definirse a partir del actuar del equipo directriz o gerencial cuyos desempeños deben de ser recíprocos para lograr favorecer la calidad del clima organizacional.

Tesis fue realizada por (Matheus, Alvarez, & Garcia, 2011) **Titulada** “La Transformación de la Gestión Directiva en una Institución educativa de básica y media: un estudio de caso.”. **Investigación** transaccional, correlacional **Muestra** se conformó por trece individuos tuvieron relación continua con la institución educativa, y se conformó por: Estudiantes, docentes, padres de los alumnos y egresados. **Instrumento** se utilizó una entrevista semi-estructurada y muy específica. **Resultados** que la gestión directiva es aquel vinculado a procesos que se llevan a cumplimiento por las directrices institucionales que tratan de manejar la funcionabilidad de la escuela y direccionarla a objetivos planificados con anterioridad. La gestión directiva puede materializarse en personajes a partir de la misma labor directiva que muestra relevancia.

Conclusión Se concluye que el enfoque se da en tres aspectos: primero, cuando el modelo mide significativamente en el aspecto académico como gestión a priori y posteriori; segundo, el transformar y caracterizar variados procesos que se enmarcan en una cultura para la organización y la gestión directriz, finalmente lo significativo se experimentó en el transformador y en el aspecto socializador del modelo.

La conclusion indica que, la gestión directiva se adapta como una estrategia institucional con propia metódica, que tiene la característica especial de lograr que participen los

colaboradores, con la finalidad de que óptimamente se operacionalicen las diversas actividades que la gestión ha planificado mediante modelos innovadores y herramientas que logren el valor agregado y diferencial, con la finalidad de hacer relevante la participación de la institución en la sociedad evidenciando la potencialidad de los colaboradores.

Tesis que fue realizada por (Andrés A. Rodríguez, 2011), Titulada clima organizacional y la satisfacción labor. Cuyo objetivo fue determinar el ambiente de la organización y su forma laboral, se comportan como predictores específicos del desempeño laboral y sus dimensiones. aplicando los cuestionarios de Litwing y Stringer (1989) para clima organizacional y JDI y JIG (1969), para satisfacción laboral a 96 trabajadores. El cuestionario aplicado permitió evaluar tres dimensiones (comportamiento funcional, condición personal, Rendimiento y productividad). Se concluyó la presencia de una relación inmediata y propia para clima, satisfacción y desempeño, siendo este último el que se comportó mejor frente a las variables. De igual manera solo el clima logra la predicción significativa: del comportamiento funcional y la condición personal. Sin embargo la satisfacción predice el rendimiento y productividad.

Es factible que en esta investigación el clima organizacional haya sido determinado fundamentado en elementos motivacionales, ambientes apropiados para el desempeño laboral, una adecuada comunicación entre directivos y subordinados, estilos de dirección. Lo que permitió que el personal se sienta bajo identificación con la axiología que promueve la organización y con su misión.

Tesis que fue realizada por (Francisco, 2007) **Titulada** “Gestión Directiva y Dinámica escolar en Educación Básica en el Municipio San Francisco-universidad Rafael Urdaneta. 2007”. **Investigación** descriptiva- correlacional **Muestra** constituida por 24 directivos y 74 docentes de la Escuela Básica San Francisco **Instrumento** dirigido a los Directivos y Docentes, con 44 Ítems tipo Likert el cual fue sujeto a un proceso de validez de juicio de expertos **Resultados** se encontró personal directivo y docente regularmente, identificados, detallan y caracterizan sus funciones, estilos de liderazgo y todo elemento de la institución. **Conclusión** Luego de la identificación de la función administrativa de cada directivo, se evidenció directivos y profesores que regularmente identifican las funciones; por ello se verificó la inexistencia de una apropiada gerencia en las instituciones que logre la administración, orientación y organización de todo proceso pedagógico eficazmente, debido a que no poseen las mínima habilidad gerencial que les consienta.

A juzgar por la conclusión se puede resaltar que los integrantes de la organización percibieron que las funciones directivas no se han estado cumpliendo para efectivizar los diferentes procesos como por ejemplo el pedagógico, lo que conllevó a generar desconfianza en la administración del líder, para poder cumplir con la orientación estratégica de la institución, tanto en el aspecto institucional, administrativo y pedagógico.

Antecedentes a nivel nacional

Tesis que fue realizada por (Angulo, 2016) **Titulada** “el liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional- Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas-2016”

Investigación cuantitativa -descriptiva **Muestra** 230 estudiantes y de 150 Padres de Familia.

Instrumento Esta técnica se aplicó a 28 docentes con un cuestionario de 12 preguntas, 230 alumnos con un cuestionario de 7 preguntas y a 150 Padres de Familias; con un cuestionario de 8 preguntas **Resultados** Basado en este resultado se interpretó y logro demostrar los objetivos afirman que cuando aplicaron un modelo de liderazgo inapropiado generó un clima institucional inadecuado tiene efecto en el rendimiento académico de los alumnos. Por estos resultados se logra instaurar una propuesta consistente en brindar al equipo directriz variadas estrategias para fortalecer el clima institucional, así como para influir en el convivir armonioso de la comunidad educativa.

Conclusión Las escuelas necesitan una autoridad que dirija el proceso de liderazgo fundamentados en el trabajo real de equipo; en el que se practiquen los aspectos integrales reales que beneficien a la comunidad y brindarle al ambiente fraterno y de respeto recíproco. Los profesores no participaron tomando decisiones en la instalación; lo que impide en involucrarse del propósito que se desea alcanzar en la comunidad educativa.

Es necesario indicar que en este caso, el estilo de líder se ha distinguido, dado que ha reconocido el talento laboral de los trabajadores, pues solo así se logra la potenciación en el entorno laboral para una plena adaptación a la necesidad de los equipos de trabajo. Se debe de reconocer que todo estilo de liderazgo posee sus fortalezas

Tesis que fue realizada por (Medina, 2017) **Titulada** “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito” **Investigación** tipo característico **Muestra** participaron cincuenta (50) docentes de la UESDG-Q. **Instrumento** cuatro (4) instrumentos institucionales fueron elaborados acorde al lineamiento político pedagógico (MINEDUC). **Resultado:** Se halló dentro de la institución dos microclimas: media y bachillerato. En la Básica resquebrajamiento amplio

en cada dimensión que se evaluó, sin embargo dicho resultado no tuvo afecto significativo al referirse a la ubicación clase para la escala de calificación. Los resultados que evaluaron los desempeños docentes indican que se halla en un nivel medio, ello garantiza que la organización cumpla todo estándar de calidad educativa. **Conclusión:** Se determinaron 16 (dieciséis) formas de accionar para optimizar los contextos del clima organizacional que es factible también optimicen el aspecto de percibir el clima y por ello se mejoren los desempeños.

Se conoce que el clima organizacional tiene una marcada significancia en los docentes, en este caso en su elemento relevante como es el del comportamiento, así como en su propia actividad laboral y productividad. Así mismo el aspecto social y las características de los colaboradores en su actitud y aptitud sin duda alguna, logran determinar la mejor condición o calidad de clima organizacional.

Tesis que fue realizada por (Narea & Paez, 2014) **Titulada** “El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la Escuela Fiscal “OBANDO PACHECO” de la ciudad de Guayaquil. 2007”. **Investigación** método inductivo – deductivo **Muestra** 8 personas distribuidas entre directivo y docentes. **Instrumento** se aplicó a la muestra representativa integrada por personas, empresas con la finalidad de saber la opinión, aspectos específicos **Resultados** El 71% de los profesores percibieron que en ocasiones el clima laboral influyen en el desempeño directivo y docente, esto debido a que cuando se ejecutan actividades de carácter administrativo no todos están en común acuerdo de desear efectuar dicha labor. Es esto lo que podría genera un inadecuado clima laboral. Solo cuando participen y colaboren para el bien común de la institución se obtendrá un clima laboral satisfactorio en la institución. **Conclusión:** 1) al realizar el diagnostico se logró la identificación de ausencia de comunicación y trabajar en equipo. 2) Cuando no se percibe comportamiento entre los docentes el clima organizacional origina incomodidad, a esto se suma grupos que opinan de manera negativa mediante rumores. 3) No existe compromiso con la organización por parte de los docentes. Disminuye el rendimiento productivo de las labores asignadas. 4) El inapropiado liderazgo directivo, afecta los desempeños laborales del profesor, ello desmotiva que estos participan en sus labores cotidianas.

La conclusion de la investigación, determina un inapropiado clima organizacional. Pues al parecer cierto tipo de interacciones de carácter negativo se han presentado en los docentes

de la institución, lo que ha afectado la comunicación entre los docentes, el grado de expresión, la solidaridad, conflictos que afectan el ambiente social, falta de expectativas, el trabajo en equipo, entre otros. Ello ha afectado negativamente el clima organizacional sobre todo el aspecto emocional y motivacional de sus trabajadores.

Teorías relacionadas al tema

Variable Clima Institucional.

Las conceptualizaciones del clima en las organizaciones son numerosas y variadas.

Según (Alves, 2000)“El clima resulta de percibir que el trabajador ejecuta una labor en una realidad objetiva. Con buenos niveles de comunicación, respeto único, nivel de pertinencia, entorno fraterno, tolerancia y coraje recíproco, todo ello se suma a una satisfacción amplia, estos factores generalmente concretizan un clima propicio para lograr adecuada productividad y óptimo rendimiento.

Según (Martin, 1999), señala que el clima institucional o entorno laboral en las instituciones establece un factor determinante y proveedor de aspectos organizacionales y de gestión, así mismo contempla el innovar y variar. Así se concretizan los espacios para que los miembros de la organización convergen, y desde donde logran la activación de la condición ambiental que es específica para cada institución educativa (p.103).

(Chiavenato, 2002). Considera el clima institucional como un entorno interno que se concretiza entre los sujetos conformantes de la institución, este se ve favorecido cuando logra satisfacer la necesidad de los sujetos y permite enaltecerles su moral.

Se puede mencionar que el clima institucional se conforma por las emociones y cualidades y se diferencian de cada empleado de la institución, en sus relaciones profesionales que constituye caracterización de los sujetos que estiman su labor, las interrelaciones y demuestran complacencia.

Como se puede deducir, el clima institucional junto a la forma de comportarse de los individuos de una empresa, guardan específica relación; tal es así que el clima institucional tiene un significativo efecto sobre los sujetos, y el comportamiento de los empleados produce un impacto en el clima institucional.

Algunos entendidos, involucran dentro de este, algunas percepciones como por ejemplo la relación interpersonal bajo el contexto internacional, si este contexto es escolar se involucra tanto la enseñanza como el aprendizaje, el compromiso y ambiente en la institución, algunos

recursos y procesos que involucran la mejora, aunque estos en algunos casos varían según los contextos, es decir en algunas ocasiones se comporta como una variable heterogénea.

considerado las dimensiones siguientes

Dimensión Relaciones Interpersonales:

En una sociedad como la de hoy que experimenta cambios propios y se muestra muy individualista, encontrarse literalmente con el prójimo y con uno mismo es poco posible. Por esta razón la dimensión interpersonal se presenta como factor significativo, pues permite la interrelación o reciprocidad con los demás, además permite el establecimiento de un canal comunicativo mediante el cual se comparten variadas experiencias. (Ramos, 2013)

Silviera, (2014) señala que estas son variadas interacciones entre personas (dos o más) que se convierten en el medio eficaz que permite la comunicación, la expresividad del sentimiento y opinión, la relación interpersonal; además originan la oportunidad, diversión, y el entretenerse de las personas, así consideradas fuentes de aprendizaje, que muchas veces ocasiona incomodidades a las personas, el personal se enriquece favorablemente al lograr interactuar, son buena oportunidad para poner en práctica el trato humano, así como lograr comportarse socialmente y satisfacer la curiosidad, esto debido a que otras personas también pueden mostrar un sinnúmero de sorpresas, variada novedad, información, intercambio de opiniones e impresiones. Por ello las relaciones interpersonales docentes son la parte medular y significativa que se debe promover, y conllevar, de experimentar en un mismo entorno, de lograr la interacción sea esta positiva o negativa con las personas. Se debe distinguir que en las relaciones interpersonales también intervienen el aspecto personal, la axiología, y el entorno entre otros. Citado por (Bolaños.J, 2015)

Para, Valls (2006), recomienda para el logro de las sobresalientes relaciones interpersonales: adecuada camaradería entre personas, y buscan lo común entre ellos, no considerar el perjuicio, darle valor a la probidad de otra persona, empatizar ante las agresiones, ser preciso en lo que se trata y obviar la discusión. (p.70)

El director cumple con promover las mejores relaciones entre los profesores de su institución, debe apoyarlo en las diferentes diligencias que ejecutan, impulsar la crítica constructiva y también promover la concordia en los diferentes acciones educativas que se llevan a cabo.

Una opinión sobre las relaciones interpersonales a tener en cuenta, sin duda es que estas por ser relaciones recíprocas, involucran capacidades de impacto de manera afirmativa o negativa en la vida personal de quienes están en permanente contacto, la habilidad para la comunicación, solucionar conflictos y escuchar de manera atenta son algunos aspectos que definen el tipo de relaciones, pues solo así le logra influir en la personalidad, psicoanalíticamente esta es constante pues por hábito compulsivo se repite, por ello gran parte de las relaciones entre las personas son parecidas. Una nueva relación implica ejecutarla en la medida en la que la hemos aprendido, estas en algunas ocasiones se refuerzan.

La comunicación en la comunidad educativa

Según (Fischman, 2002) referente a la comunicación en las instituciones esta debe mostrar en todo momento efectividad, lo que se consigue cuando existe la flexibilidad para saber escuchar y tener expresión asertiva de parte del líder hacia sus colaboradores. Considera que la comunicación utilizada adecuadamente genera un entorno confiable y de unidad del líder hacia sus colaboradores, sin embargo empleada de manera inapropiada genera sufrimiento, ira y exacerba entornos no constructivos en la institución. (p. 110)

La comunicación es la una relación entre humanos que se caracterizan por emitir y recibir mensajes, por lo que resulta elemento significativo para convivir y determinante para socializar de diferentes maneras en las estructuras organizacionales.

No concebir la significancia de la comunicación pone en riesgo los objetivos que la institución se ha planteado. El empleo adecuado de técnicas logran facilitar lo entendible de un mensaje entre los integrantes de la institución, sin embargo se suma a ello el hecho del comportamiento y acto que la institución transmite, tales como la identidad institucional, la misión, entre otras. Hay que recordar que la comunicación genera una respuesta dentro de la formalidad, por ello tiene una influencia muy específica, ante ello el compromiso que surge es que los miembros de la institución se reorienten para lograr un común beneficio. Algunos medios escritos, y reuniones son empleados se utilizan como un medio de comunicación con alguna efectividad.

Dimensión: Organización de la Institución

Desde un punto de vista etimológico la palabra organización deriva del término griego *órgano*, y en latín equivale a ordenación ('ordinario'). Por lo que ya se intuye que

organización tiene un sentido de ordenación de los diferentes elementos que intervienen para la consecución de unos objetivos.

En este sentido (Gairin, 1996). Define organizar como “orientar y articular desde un propósito las diversas características de una realidad para alcanzar una optima funcionalidad” y considera que toda organización tiene entre sus componentes esenciales al menos los siguientes:

Una delimitación de objetivos o finalidades que persigue ese tipo de organización

- un conjunto de personas conectadas para adquirir esos objetivos
- Una definición de estructuras de trabajo y de interrelación que faciliten el funcionamiento
- La existencia de procedimientos establecidos de actuación que sean eficaces para ello.

Es importante considerar que algunos elementos de la organización como su estructura, sistematización y su nivel jerárquico, cumplen un significativo rol, ya sea determinando marcos que impliquen el aspecto socio grupal, sea determinando toda actividad y recurso que la organización requiera, sea jerarquizando el nivel de autoridad, pues esta es la forma en que un sistema de esta naturaleza evolucione bajo el esfuerzo coordinado con la finalidad de cumplir con las metas que se han planteado.

Las organizaciones escolares

(Gutiérrez, 2016).- habla de la escuela como organización porque es factible distinguir los atributos y elementos que se encuentran en estos, como:

- a) El fin, objetivo y propósito que guía una labor..
- b) Conjunto de personas con adecuadas relaciones interpersonales
- c) Función y actuación experimentada que permita determinar la finalidad establecida
- d) Indagar lo procedimental que presentan fácilmente el logro eficaz y racional.

Los autores y autoras que abordan este tema consideran que es cierto que las Instituciones Educativas se consideran grupos estables para la relación social y que se crean de manera deliberada con la finalidad de lograr algunas metas, esta percepción delimita la institución, pero igualmente es verdad que no existen modelos exclusivos industriales o empresariales que permiten ser analizados como tales, inclusive ni con otros modelos que analiza una organización estructural de servicio público, a pesar de ser similares. Toda organización escolar no muestra en su estructura funcional algún mecanismo que le permite evaluar con precisión, no se consideran una empresa ni fábrica que tiene como objetivo obtener renta

significativa y el beneficio cuantificable y contable. Estas organizaciones escolares pueden ser similares a otro tipo de organización, sin embargo su diferencia es ampliamente notable. Poseen un nivel jerárquico, relaciones informales propias, tanto de dediciones ordenadas bajo estructuración, reglamentación y normatividad, se divide el trabajo, etc., sin embargo logran caracterizarse por plantear de manera poca precisa, objetivos tecnológicos; así como una actividad poco coordinada, y una estructura con elementos débilmente articulados (Gutiérrez, 2016).

Desde esta perspectiva, toda función que es propia de ellos se muestra como imprecisas, indefinidas, complicadas, y en algunas ocasiones demuestran elementos contradictorios (adaptación social y creatividad potencial, así como original) sin delimitar sus objetivos y medios. Este aspecto origina inseguridad en el accionar que se emprende y al rol que la persona tiene que cumplir dentro de estos.

Se establece que muchas veces lo complejo de la organización escolar es propiamente el hábito educativo y su organización, así como el aspecto que limita la habilidad de las personas, por ello se confronta a encontrarse ante una visión institucional reducida en el sentido de cumplimiento. En todo caso, frente a todo proceso de naturaleza educativa, la organización establece el saber realizar la gestión basada en su funcionalidad como tal, para lograr efectividad y dinamismo en la organización escolar. Casi con mucha dificultad algunas organizaciones escolares se rigen por experimentar teorías de esta naturaleza organizativa, dado que deben de cumplir con un análisis a conciencia para luego ser corroboradas en su vigencia o reformuladas por la exigencia y orientación de la organización escolar.

Dimensión Desempeño laboral

(Chiavenato, Gestión de Talento Humano, 2002), El desempeño es la eficacia de las personas que laboran en una organización y que es imprescindible siempre que el colaborador sea funcional en su aspecto y satisfacción laboral. Por ello el desempeño de los colaboradores es la mezcla de procedimientos y sus consecuencias, ante este aspecto se deben modificar prioritariamente lo realizables con la finalidad de poder cuantificar y verificar el accionar. Citado por (Bach Hernández, 2016). El desempeño define el rendimiento laboral como la capacidad de un individuo que logra la producción, creación, logra la elaboración, culminación y generación de trabajo en el menor tiempo posible, con mínimo esfuerzo y

logrando calidad, orientándose a ser evaluado para poder definir los resultados de sus desempeños. Son el resultado que se obtiene para cada trabajador en sus actividades realizadas a la comunidad como consecuencia de un constante esfuerzo y motivación. (Gómez & Tamayo, 2009).

La tarea más importante de toda institución es la planeación y evaluación del desempeño laboral, ello nos indica que que estos aspectos debe de ser muy bien desarrollados cuando se planifican, pues el trabajador mediante su aptitud muestra un indicador de la ejecución de su labor, ello representa por supuesto el esfuerzo personal, y su evaluación debe de ajustarse a las características de este. Es importante además, tener la consideración entre la relación trabajador y supervisor y sobre todo el aspecto colaborativo entre ellos; solo así se puede determinar logros, relaciones de carácter interno.

Teorías (enfoque o modelo) científicas de la variable Clima Institucional:

Luego de las numerosas opiniones de los expertos que estudian e investigan se concluyó que el clima institucional se ha asimilado bajo la forma de constructo dada su valoración, considerada en las teorías organizacionales. Por tal razón es destacable mostrar los diferentes enfoques de naturaleza teórica sobre esta variable.

Por su parte (Litwin & Stringer, 1968), logran definir el clima como: un concepto que puntualiza y logra descubrir las características de calidad del entorno de la organización. Toda propiedad del clima puede ser descrito o experimentado por los integrantes de la institución y reportarlos en algún instrumento de recojo de información.

Las características del modelo:

Responsabilidad: interiorizar el sentimiento de considerarse propio jefe, tomar decisiones sin dudas, al ejecutar un trabajo ser consciente que esa es su labor.

Recompensa: carácter sentimental de recompensa por la labor realizada de manera diferente, reconocer méritos antes que castigo, ser justo en reconocimiento económico y promover al colaborador. El riesgo aquí, como aspecto desafiante en las labores, dentro de la institución existe un realce al aceptar el riesgo calculado o de operar con la mayor seguridad.

La Calidez: es otro sentimiento que se presenta en ambiente de excelente compañerismo y que predomina en el ambiente del grupo laboral; la relevancia de aceptación, el hacer prevalecer la amistad y considerar la informalidad pero de grupos organizados socialmente.

Apoyo: se percibe como la ayuda brindada por la plana gerencial y otros colaboradores de algún grupo, favorecer el apoyo correspondiente vertical y reciproco en el mando jerárquico.

Estándares: La meta implícita y explícita concebida como significativa, así como el conjunto de estándares que rigen los desempeños en la organización, realzar el trabajo eficiente; los desafíos de manera grupal o personal que se fijan como meta.

Conflicto: sentimiento que puede surgir entre el grupo gerencial y los colaboradores en el que se trata de solucionar escuchando a los implicados, pero siempre enfatizando la apertura hacia el dialogo.

Identidad: sentimiento de pertinencia a una organización que se da cuando el colaborador es valorado en su centro laboral, se rescata este espíritu como significativo. (Centro de investigaciones, 2007, p.8).

Esta teoría, sobre el clima organizacional considera las características del contexto en el que se labora, dichas características las percibe el trabajador en su desempeño de manera directa o indirecta, el mismo que afecta la forma de comportarse laboralmente, considera además el clima como una variable fluctuante entre todo factor del sistema en la institución y el mismo comportamiento del individuo. La independencia y el dinamismo se basan tanto en el tipo de organización y el individuo que forma parte de ella.

Teoría de sistemas de organización de Likert.

La teoría de clima organizacional de Likert, considera la reciprocidad directa de comportamientos, es decir a comportamientos tomados por el ente administrativo y la condición organizacional, pero observados por los colaboradores, corresponde un comportamiento tomado por estos. Por ello se asevera que las reacciones las determinan las apreciaciones (Centro de investigaciones, 2007).

Likert determina tres tipos de variables que logran definir las especificaciones de una institución y que logran influir en la apreciación individual del clima. Por ello se citan las siguientes:

Variables causales, por naturaleza estos son independientes y se enfocan a revelar la orientación de evolución de la organización obtenida en resultado. Entre estos se considera la estructura organizacional y la de carácter administrativo, la decisión, el aspecto competitivo y actitudinal.

Variables intermedias, estas se orientan a cuantificar estados internos de la organización, tales como los aspectos motivantes, de productividad, comunicacionales y toma de

decisiones. Estas son importantes debido a que son componentes de diferentes procesos de la organización como tales.

Este modelo es funcional cuando se cuenta con el insumo que determina el contexto por cada categoría, y el que predomina, así como todo cambio que se establezca en la consecución del perfil de la organización que se desea tener. Likert considera que toda organización debe basarse en los cuatro sistemas pues señala que muestran ventajas en diferente grado para efectuar la administración de una institución, se muestra un elemento coercitivo, para que se pueda cumplir el comportamiento estipulado para el empleado.

como complementario de la variable Clima Institucional:

Existen tipos de climas en las instituciones como:

A. Clima tipo Autoritario – Explotador

Se presenta cuando el equipo directivo no confía en sus colaboradores, la decisión y el planteamiento de objetivos se adoptan desde la plana jerárquica institucional y se distribuye la funcionalidad hacia los subordinados. Los trabajadores se desempeñan en ambiente de temor, sanción, coacción, escasa recompensa, el satisfacer la necesidad en este tipo de clima subsiste en el nivel psicológico y de seguridad; el ambiente aquí es constante y al azar, pues es inexistente la comunicación dirección-empleado, la que existe es bajo ordenanza e instrucción determinante.

B. Clima Autoritario – Paternalista

Aquí se consolida el elemento confiable flexible del equipo directivo hacia sus trabajadores; generalmente el decidir es tomado por el grupo directriz, sin embargo en casos específicos algunas decisiones son tomadas por el equipo directriz, sin embargo en casos específicos algunas decisiones se efectúan en el escalos subordinado. Aquí se destaca que el equipo directivo manipula la necesidad social del trabajador, aunque se percibe aparentemente que se trabaja en un entorno estabilizado desde su estructura.

C. Clima tipo Interactivo – Consultivo

En este tipo de clima toda decisión se toma desde el nivel directivo jerárquico, sin embargo existe la posibilidad de que algún tipo de decisión muy específica se tomen en el nivel subordinado. Ello debido a que el equipo directivo de este nivel jerárquico subordinado

confía en ellos, sin embargo existe una comunicación descendente, los méritos y sanciones son relativos. Se enfatiza satisfacer la necesidad de prestigio y estima.

D. Clima tipo Participativo – Grupal

Cada nivel logra integrar acertadamente en su institución la toma de decisiones. Existe confianza desde la dirección hacia sus trabajadores, así como una mejor relación. Se experimenta el elemento comunicante ascendente, descendente y lateral.

Los trabajadores se hallan motivados al participar y ser implicados cuando se establecen los objetivos de productividad. Se experimenta el sentimiento amistoso y de confiabilidad entre el nivel jerárquico y empleados. (Pelaes, 2010), Barroso (2004)

Factores que influyen en el Clima Institucional

El clima de una organismo se determina por el máximo nivel jerárquico y por lo que pasó. Según (Valcarcel, 2007). Los significativos aspectos influyentes, si bien no es orden de importancia son las siguientes:

- **Los estilos del personal jerárquico**

Se refiere al aspecto en que los jefes piensan que debe conducirse la institución, que refleje el modo de actuación con los integrantes del equipo

- El estilo del fundador

(Valcarcel, 2007), El efecto de quien funda la empresa se puede prolongar por mucho tiempo, en algunos casos puede permanecer siempre. Esto se pone de manifiesto en las religiones, pero se presenta también en toda organización secular.

- El grupo dominante

En algunas instituciones el equipo jerárquico superior se manifiesta como aspecto de dominación, quienes lo conforman algunos de los siguientes individuos: los que poseen experiencia en comercialización, los actuarios, los ingenieros, los contadores, graduados provenientes de otras empresas, licenciados en administración de empresas o incluso personas que han abandonado estudios universitarios. Una concentración de cualquiera de estos tipos de grupos en las posiciones de poder influirá en el clima de la institución. (Valcarcel, 2007).

- Familia dominante

Las familias, al igual que los fundadores, ejercen una gran influencia en el ambiente, y no solo cuando la empresa es pequeña.

- Tecnología

En cierto modo, el clima de una institución se torna en dependiente de la tecnología, solo en algún grado muestra independencia de esta. El grado preciso de dependencia se puede advertir al comparar un grupo de empresas fabricantes de automóviles con un grupo de oficinas bancarias. La tecnología dentro de cada grupo es similar y, en gran medida, también lo es el clima institucional.

El clima es importante no solo porque engloba mayor significancia en todo estudio de organizaciones, pues recoge conocimiento y métodos de variadas disciplinas, como la sociología, antropología, y psicología; ni el análisis desde la percepción positivista de alguna variable para orientarse al aumento de rendimientos calificables; el asunto es más amplio ya que se reformula el idealismo rígido en el modelo organizacional y que casi siempre son de carácter homogeneizador y universal. Al reformular se estaría logrando una mejora fundamental en la organización y como consecuencia de ello en la sociedad. Así, converger desde distintos y variadas disciplinas es un significativo provecho para el estudio de la organización, pues ¿Que significado sería el conservar separados los itinerarios de la ciencia antropológica, sociológica, así como el estudio de la comunicación en una fase en que los objetivos tradicionales para investigar en la ciencia social se confunden? Citado por (Ortega.L, 2014), Según (García Canclini, 1995).

Variable Gestión Académica

Según (Educación, RM 168-2002-ED, 2002)“La Gestión Académica es una función destinada a la generación y sostenibilidad de no solo la estructura de índole administrativa y pedagógica, sino también de aspectos internos democráticos, equitativos y eficientes que los sujetos consigan el desarrollo pleno, como persona con responsabilidad de llevar a cabo el plan de actividades y prever los elementos coordinantes y valorantes: Organizar la institución, es una función muy amplia e integra que la misma concretización diariamente supone realizar una gestión óptima en una institución, el logro de los objetivos de manera concreta, contribuir y aprovechar los recursos, así como establecer el factor coordinante entre los colaboradores. (Gairin, 1996)

Según (Hernandez, 2006), La Gestión académica consiste en establecer un control específico del rendimiento académico del estudiante. De igual manera el aspecto informativo temporal

a las materias, y contenidos que se entregaron, evaluación del docente, etc. Así mismo entregar herramientas que logren la eficiencia de la gestión.

Dimensiones de la Gestión Académica

Dimensión Planificación del P.E.I

Mascort (1987), señala que la planificación no es la simple decisión de proyección del director de la institución para tratar de cubrir algunas expectativas personales, si no que esta debe enfocarse racionalmente en objetivos que se pretenden conseguir para luego ser una determinación, coordinación así como control de la combinación acertada de los medios para lograrlo, así el planeamiento se considera la brecha que se configura en donde nos encontramos hasta donde queremos llegar. Esta facilita el logro de objetivos para asegurar el éxito organizacional.

Toda organización es administrada bajo tres tipos de planes: el estratégico, el plan táctico y el operativo. Es común en las organizaciones el uso de planes estratégicos los mismos que son elaborados por la alta plana jerárquica y es aquí donde se definen los objetivos de la organización. Los detalles para ejecutarse son contemplados en los planes operativos (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2000, pág. 290)

Entre los herramientas que las instituciones deductivas deben de elaborar y a partir de ello orientar el trabajo laboral, académico están: El proyecto educativo Institucional (PEI) como instrumento de gestión estratégica, a través del equipo directivo toma las decisiones desde la planificación consensuada por los integrantes de la comuna educativa en el mediano plazo, pues la ley general de educación así lo contempla, además este instrumento se articula con otros como el Plan Anual de trabajo, e incluso con los planes concertados de los gobiernos locales. Es importante aquí la participación del Consejo Educativo Institucional (CONEI).

Dimensión Organización para el desarrollo de la gestión.

(Vargas, 2016). Las instituciones necesitan ser conducidas y administradas. Los aspectos del entorno son los que permiten iniciar la mejora organizacional, es necesario que se conozca el potencial humano de la institución, el talento creador de ellos en cada una de sus áreas.

A criterio de (Chiavenato I. , 2009), se da la existencia de tres variables de tipo independiente que deben comprenderse en la institución, ya que permite lograr todo objetivo planificado, estos constituyen el fundamento para desarrollarse institucionalmente: el sistema organizacional, el nivel grupal e individual.

El sistema organizacional: Se considera a toda la institucional, además se considera un gran todo que lo conforman algunos componentes como: cultura y diseño organizacional; el propio diseño, todo proceso de trabajo, el elemento normativo, etc. Se asume la totalidad de forma distinta a las partes conformantes, así estas, agrupadas toman un rol diferente por cada interacción y propósito planteado. (Chiavenato I. , 2009).

Nivel grupal: Esta referida a un aspecto conductual manifiesto como grupo, que se presenta a través de trabajo en equipo, que difiere con la forma de comportarse personalmente. La agrupación posee aspectos actitudinales que forman parte una específica sinergia, que logran determinar desempeños organizacionales, positiva o negativamente, esta fortaleza se constituye elemento estratégico y que el liderazgo logra considerarlo, estas actitudes se deben conocer y comprender así como conducirlos apropiadamente según los fines de la organización.

Nivel individual: Manifiesta las características personal de todo individuo como: competencias, aspecto académico, aspecto histórico, aspecto actitudinal, valores, personalidad, forma de percibir, etc. Cada individuo que ingresa a una organización influye en esta, según la característica propia que posea, del mismo modo de manera recíproca la organización influye también en los individuos. La potencialidad que conoce acertadamente un individuo es significativo, así como el comportamiento que muestre dentro de la organización, pues se espera que la organización sea eficiente conduciendo sólida y pertinentemente sus elementos, ello conlleva a tener una respuesta organizacional que sea competitiva, ante un específico entorno social que depende de la organización (Vargas, 2016).

Desarrollo organizacional, consideraciones

Según (Hellriegel, 2005). Este es una estrategia planeada adecuadamente y proyectada a un futuro, se precisa para su entendimiento, modificación y desarrollo de los individuos para lograr lo afectivo, la ciencia conductual es la que origina. El desarrollo organizacional citado por (Vargas, 2016): Este es la guía de la organización a través de un sendero que permite alcanzar la meta óptima al desarrollo de la organización, esta hace factible lograr la misión y visión. La misión se alcanza eficientemente siempre que la organización este acompañada de una planificación estratégica; si esto no ocurre no hay desarrollo institucional tal como se proyectó.

Dimensión Control e Innovación de la Gestión

Considerando todas las variadas definiciones que se han empleado por entendidos de la administración Stoner, Fayol, Robbins y otros, lograron estudiar la significación, su sistematización y los espacios de servicio.

Para (Robbins S, 1996). El control se define como proceso de regulación de labores que permitan asegurar que estos se han cumplido como se planificaron y se corrija todo desvío significativo (p.654).

Sin embargo (STONER & FREEMAN, 1996). Señala la siguiente definición: sobre el control administrativo, es un proceso que garantiza que la labor real este ajustada a toda actividad que se proyecte (p.610).

Sin embargo para Fayol, citado por (Melinkoff & R:, 1990), este es aquel que se verifica si todo se hace tal como el programa acogido, a las disposiciones concedidas que todo principio administrativo...posee el propósito de indicar lo que falta y lo errado para realizar su reparación y ya no repetirlo (p.62).

Comparando las anteriores definiciones, distinguimos que el control se caracteriza por poseer algunos elementos importantes como:

- Realizar procesos de verificación de las labores realizadas.
- Existencia de estándares instituidos con la finalidad de detectar algunos extravíos del resultado..
- El control hace posible corregir errores de algunas desviaciones en las labores finalizadas.
- El control como proceso, planifica las labores y todo objetivo que se realice, posterior a la corrección necesaria.



La institución, de manera integral es consciente de impactos positivos o negativos, que conlleve lo innovador en esta. Cuando se gestiona lo innovador se logra garantizar la

secuencia para generar ideas, gestar conocimiento; propiedad intelectual, etc. Pero se debe tener en cuenta que el beneficio que provoca lo innovador así como su aportación para cumplir el objetivo, se consiguen mediante el control interno. Por ello, los procesos de gestión innovadora se orientarán a lo viable de la organización, lo que permite evolucionar la institución (Combita, 2016),

Innovación Educativa

(MINEDUC, 2010), La innovación educativa tiene definición multidimensional, sin embargo se define como un aspecto cambiante significativo que logra la afectación específica de elementos estructurales educativos que permitan la mejora de su calidad, esto puede darse a nivel alúico, institucional y de sistema, para finalmente lograr que mejore el aprendizaje.

Tipos de Innovación.

Puesto que toda innovación pedagógica es contextualmente definida se han establecido los siguientes tipos de innovaciones:

- Innovación pedagógica con investigación previa: Se basa en la investigación sistémica, que identifica el problema pedagógico desde la orientación del conocimiento científico. Este conocimiento permite la generación de procedimientos innovadores.

En este tipo de innovación se considera significativo y gravitante la planificación y el accionar, de igual manera el aspecto teórico (exploración de enfoques y teorías educativas), que posteriormente descansan en la praxis; en otras palabras, un marco teórico desarrollado orientado y con apoyo para proporcionar respuestas frente al problema en la pedagogía escogida; posteriormente esta se relaciona y compara frente a un hecho real concreto que es consecuencia del problema de investigación.

- Innovación pedagógica que parte de una experiencia concreta: este tipo origina de una praxis educativa habitual, e lo que existen elementos incoherentes, inconsistentes o deficientes que restringen los procedimientos pedagógicos en su adecuado progreso, estas merecen su transformación y mejora.

1.3.2.2 Teorías o enfoques relacionados con la Gestión Académica

Nos podemos basar en:

La teoría Científica (Town, Taylor 1900) las mismas que prioriza 4 principios básicos:

- 1) Desarrollo de hechos científicos, que cuantifiquen la labor de los empleados que reemplazaba las prácticas tradicionales.
- 2) Selectividad para el aspecto científico, entrenar y desarrollar a los empleados que reemplacen todo esquema arcaico, y en el que el trabajador ensayaba con performance.
- 3) Voluntad cooperativa de trabajador, que asegure que toda labor se lleve a cabo acorde a los principios que rigen el aspecto administrativo científico.
- 4) Internalizar que los procesos administrativos y el empleado, comparten de SE resume que esta teoría promueve el postulado : La excelente representación de una institución es aquella que logra la medición del esfuerzo personal (Arturo and Tovar 2007).

La Teoría Funcional (Fayol 1916); Esta teoría logra transformar la forma de pensar del aspecto administrativo, imponiendo el idealismo de que las organizaciones se basan en cinco funciones básicas: prever, organizar, mandar, coordinar y controlar; asimismo que cambiaría el pensamiento administrativo idealizando que toda institución se basa en 5 funciones básicas: Prever, Organizar, Mandar, Coordinar y Controlar; así mismo considerar además de 14 principios para accionar eficientemente

El postulado de la presente teoría es: la principal representación de una organización es aquella basada en la segmentación de funciones, es decir en sub funciones y aspectos procedimentales, que simultáneamente se desarrollan por varios puestos. (Arturo and Tovar 2007).

La Teoría de las Relaciones Humanas (Mayo, 1920; Follet, Maslow, 1954; Herzberg, 1966; McGregor, 1957); nos habla Mayor sobre la existencia en toda organización de grupos sociales con cultura específica, Maslow nos dice que toda persona aparte de ser parte de un grupo, también desea tener el reconocimiento y desde esta posición lograr su realización, Kurt Lewin explica que el entorno influyó significativamente en el capital sobre las personas y Follet replica que la labor de alguien que administra una organización, sería encontrar los aspectos motivacionales tanto individuales como grupales.

Esta teoría postula que: una excelente organización será aquella que logra considerar así como integrar a individuos que la operativizan (Arturo and Tovar 2007).

Según estas teorías que expresamos anteriormente es evidente que la implementación de un Proceso Integrado de Gestión será de suma importancia y que es menos difícil en una cultura avanzada y de excelencia como las que poseen las Universidades.

Los tipos gestión según (Yabar, 2013) son los siguientes:

a. Gestión Tecnológica: Son los procedimientos que adoptan y ejecutan disposiciones de orientación política, estratégica, planificación y toda acción que se relaciona con la tecnología creada, difundida y utilizada.

b. Gestión Social: Procedimientos concluidos de labores y decisiones tomadas, incluyendo como se aborda, estudia y comprende el problema, hasta lograr diseñar y poner en operatividad propuestas.

c. Gestión de Proyecto: forma disciplinar que se encarga de la institución y dirección de todo recurso que concretiza las labores que requiera un proyecto enmarcado en la temporalidad y el aspecto presupuestal que se defina.

d. Gestión de Conocimiento: Esta referido a transferir conocimiento y de la experiencia de los elementos conformantes de la organización. Así, este cúmulo de conocimientos se puede utilizar como un insumo que favorezca a toda la organización.

e. Gestión Ambiente: es toda actividad que se orienta al manejo de procedimiento ambiental, basado en el progreso sostenido. Una gestión ambiental se muestra como la estrategia que permite la organización de labores de naturaleza humana que pueden perturbar el ambiente, con la finalidad de alcanzar calidad de vidas. (Martin, 1999),

Formulación del Problema

General

En qué medida el clima institucional se relaciona con la Gestión Académica de docentes de la Unidad Educativa Seis de Octubre, Ventanas 2018?

Específicos

¿En qué medida se relaciona la gestión académica con las Relaciones Interpersonales de docentes de la Unidad Educativa Seis de Octubre, Ventanas 2018?

¿En qué medida se relaciona la Organización Institucional con la gestión Académica de docentes de la Unidad Educativa Seis de Octubre, Ventanas 2018?

¿De qué manera existe relación entre el desempeño laboral con la gestión Académica de docentes de la Unidad Educativa Seis de Octubre, Ventanas 2018?

Esta investigación se justifica dado que se pretende instituir el parecido entre el clima Institucional y la Gestión Directiva de la U.E Seis de Octubre de Ventanas, a fin de obtener resultados que contribuyan a mejorar la gestión académica y así lograr cambios en la Institución

Tomaremos cinco aspectos: En lo práctico, ya que los resultados permitieron saber el grado real de la variable Clima Institucional como de la variable Gestión Académica de docentes. Desde lo teórico, ya que logra aportar información importante que evidencia una experiencia que se produce en la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, 2018, en las que las variables tratadas valdrán de orientación en futuros estudios desde el ámbito local, nacional e internacional. En el aspecto educativo, ya que este admite referenciar de manera segura en variados aspectos del Clima Institucional y Gestión Académica de docentes. En lo metodológico, debido a que logro trabajarse con la metodología cuantitativa, los instrumentos empleados luego de demostrarse su validez y confiabilidad se empelaran en futuras indagaciones. En lo social, ya que el contribuir de esta exploración beneficiara a la colectividad efectiva y a la colectividad educativa de en la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, 2018.

Hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación positiva y significativa entre el clima institucional y la gestión Académica de docentes la Unidad Educativa Seis de Octubre, Ventanas 2018

H₀: No existe relación positiva y significativa entre el clima institucional y la gestión Académica de docentes la Unidad Educativa Seis de Octubre, Ventanas 2018.

Hipótesis Específicas

H₁: Existe correlación directa entre las Relaciones Interpersonales y la gestión Académica de docentes la Unidad Educativa Seis de Octubre, Ventanas 2018.

H₂: Existe correlación directa entre la Organización de la Institución y la gestión Académica de docentes la Unidad Educativa Seis de Octubre, Ventanas 2018.

H₃: Existe correlación directa entre el desempeño laboral y la gestión Académica de docentes la Unidad Educativa Seis de Octubre, Ventanas 2018.

Objetivos

Objetivos General

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la Gestión Académica de docentes de la Unidad Educativa Seis de Octubre, Ventanas 2018.

Objetivos Específicos.

1. Establecer la relación entre las Relaciones Interpersonales y la gestión Académica de docentes la Unidad Educativa Seis de Octubre, Ventanas 2018.
2. Establecer la relación entre la Organización de la Institución y la gestión Académica de docentes la Unidad Educativa Seis de Octubre, Ventanas 2018.
3. Establecer la concordancia que coexiste entre el desempeño laboral y la gestión Académica de didácticos la Unidad Educativa Seis de Octubre, Ventanas 2018.

II. MÉTODO

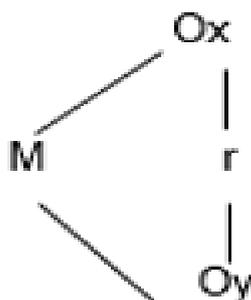
La presente investigación se desarrolló mediante el método de investigación cuantitativo, dicho método es utilizado como un soporte en el procedimiento estadístico en la toma y permite el análisis de datos con la finalidad de comprobar las hipótesis planteadas y determinar con precisión el patrón de comportamiento de las unidades investigadas.

2.1. Diseño de investigación:

El diseño empleado fue el, no experimental, y correlacional. Según el autor,(Hernandez, 2006) estas, se caracterizan porque no hay manipulación de variables, y en los que solo se observará todo fenómeno en su propio contexto para un posterior análisis” (p. 205).

Correlacional porque según el autor(Hernandez, 2006) Los diseños transeccionales correlacionales–causales; estos diseños representan correlación entre dos o más variables en un tiempo dado” y es transversal porque los instrumentos se recolectaron en un solo momento.

Donde



M: Muestra (90 docentes de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas)

Ox : Clima Institucional

Oy : Gestión Académica

r: Relación entre variables.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1:

El clima Institucional según (Martin, 2000), Constituye el factor determinante y que logra facilitar todo proceso de organización y gestión al igual que los procesos de innovar y cambiar.

Variable 2:

Gestión Académica según (Gairin, 1996), Función que se subordina a la organización, que asume la responsabilidad de ejecutar frecuentemente labores que se han decidido y previsto por esta, considerando también el elemento coordinativo y valorativo.

Operacionalización de Variables

Fuente: Elaboración propia

TITULO: Clima Institucional y su relación con la Gestión Académica de Docentes de la U.E. Seis de Octubre, Ventanas 2018.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1: Clima Institucional	Constituye el factor determinante y que logra facilitar todo proceso de organización y gestión al igual que los procesos de innovar y cambiar. (Martin, 2000)	Es el producto de una interacción en el que intervienen elementos y factores de la institución que se establece en una estructura y en proceso comunicantes, motivacionales y participativos. Se puede conocer a través de las relaciones interpersonales, la misma organización institucional y a través del desempeño laboral.	D1 Relaciones Interpersonales	I1 Toma de decisiones I2 Influencia en la conducta de los otros I3 Respeto	Intervalo
			D2 Organización de la Institución	I1 Promueve la cohesión grupal I2 Satisfacción laboral y desempeño laboral I3 Recursos humanos y Materiales	
			D3 Desempeño Laboral	I1 Logro de resultados I2 Auto percepción I3 Compromiso Laboral	
Variable 2:	La Gestión Académica Función que se subordina a la organización, que asume la responsabilidad de ejecutar frecuentemente labores que se han decidido y previsto por esta, considerando también el elemento coordinativo y valorativo. (Gairin, 1996)	La gestión académica Es el proceso que se orienta para la mejora de los proyectos de educación institucional y los procesos pedagógicos, para lograr satisfacer las necesidades institucionales, de carácter local y regional..	D1 Planificación del P.E.I	I1 Planificación I2 Implementación I3 Lineamientos pedagógicos de la U.E.	Intervalo
			D2 Organización para el desarrollo de la Gestión	I1 Liderazgo I2 Organización Institucional I3 Organización Curricular	
			D3 Control e Innovación de la Gestión	I1 Compromiso I2 Dirección Curricular I3 Ejecución curricular	

2.3. Población y Muestra

2.3.1 Población

Según (G.ARIAS, 2006). Es un conjunto definido o indefinido de elementos que poseen la característica habitual para que luego sean extensivos los aspectos concluyentes de lo investigado .p81

La población está conformada por 90 docente de la U.E. Seis de Octubre de Ventanas, incluidos los Directivos, tal como se aprecia en la tabla 1

TABLA N° 1

NOMINA DE PERSONAL	NUMERO DE PERSONAL
DIRECTIVOS	3
P.ADMINISTRATIVOS	7
P.ORIENTADOR VOCACIONAL	4
DOCENTES BASICA SUPERIOR	26
DOCENTES B.G.U	50
TOTAL	90

2.3.2 Muestra

En este estudio el proceso de selección de la muestra fue un muestreo a conveniencia o accesibilidad del investigador, es decir la muestra que está disponible en el tiempo o período de investigación.

Aquí la unidad o elemento de muestreo fue seleccionado con base a su fácil disponibilidad y de acuerdo con el juicio y criterio del investigador (Tamayo, 2000, p.2) La muestra se constituyó por 40 personas, 26 docentes de la básica, 3 directivos, 7 personal administrativo y 4 orientadores de U.E Seis de Octubre de Ventanas.

TABLA N° 2

NOMINA DE PERSONAL	NUMERO DE PERSONAL
DIRECTIVOS	3
P.ADMINISTRATIVOS	7
P.ORIENTADOR VOCACIONAL	4
DOCENTES BASICA SUPERIOR	26
TOTAL	40

Muestreo

Se empleó el muestreo no probabilístico.

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

2.4.1 Técnicas

Para (BERNAL, 2007) Según el método y tipo que se empleará en la investigación a ejecutarse, se manipulan variadas técnicas (p. 175). Aquí las estas conciben una gama de instrumentos para recoger la respectiva información.

Para el estudio de la variable Clima Institucional y la Gestión Académica se aplicó la técnica de la encuesta que según (Hernandez, 2006), lo definen como “un conjunto de preguntas o afirmaciones” (p. 27). La encuesta nos permitirá el recojo de información a una población de consideración (docentes, personal directivo y administrativo) de la Unidad Educativa. Esta encuesta nos ayudara a examinar la correlación del clima institucional con el de la gestión directiva de la U.E en estudio.

2.4.2. Instrumentos

Estos son “todo recurso, mecanismo o conformación, empleado para la obtención, registrado o almacenamiento de información”.(G.ARIAS, 2006)

Para recoger los antecedentes se empleó el herramienta pregunta a profesores, según (G.ARIAS, 2006). Es un modo de encuesta que se lleva a cabo de manera escrita a través de un instrumento en formato que contiene items. Se le llama cuestionario autoadministrado debido a que lo contesta solo el encuestado.

2.4.3 Validez

La validación según (Hernandez, 2006), plantean que es el grado real de medición de una variable que se pretende medir por parte del instrumento (p. 277). En esta investigación todo instrumento se validará a través del criterio de expertos, acorde a la matriz de validez que establece la Facultad a través del pedagógico guía.

2.4.4 Confiabilidad

(Hernandez, 2006) “Grado en que un instrumento aplicado repetidas veces generalmente al propio individuo genera un resultado equivalente, consistente y coherente”

Para la confiabilidad del cuestionario utilizado en de la presente investigación se aplicó la prueba de confiabilidad que arrojó un resultado de 0,73.para la variable Clima Institucional y un 0.80 para Gestión académica.

2.5. Métodos de análisis de datos

Por ser una valoración de naturaleza cuantitativa se procesó una base de datos, para ello se empleó el programa de hoja de calculo Excel y SPSS. A través de la estadística descriptiva, se investigaron y se logró describir todo resultado obtenido a partir de la muestra, estos se mostraron en tablonces de frecuencias y porcentajes, que se acompañaron con la figura e interpretación respectivas. Para valorar las correlaciones, se recurrió a la descrita en la “Guía de Técnicas Estadísticos”. En el que se menciona que: si r es positivo, hay una relación directa entre las variables; y si r es negativo, la relación es inversa. (Yengle, 2014, pág. 68).

TABLA N° 3
Valoración de las correlaciones

r	Interpretación
1	Correlación Perfecta
0.80 a 0.99	Muy alta
0.60 a 0.79	Alta
0.40 a 0.59	Moderada
0.20 a 0.39	Baja
0.01 a 0.19	Muy baja

2.6. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta el consentimiento notificado de la unidades de análisis, de igual manera se tuvo en cuenta el anonimato de los participantes que desarrollaron los items del instrumento, y respetando el derecho del literato.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

3.1.1. Análisis descriptivo

1. Variable: Clima Institucional

Se conocieron las dimensiones de la variable Clima Institucional (Interpersonales, Organización de la Institución, Desempeño laboral) de los Docentes de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas”, 2018.

Se determinaron tres niveles que describieron las dimensiones que se investigaron: alta, media y baja. Se consideró el procedimiento de valoración del examen, así como mínimo 1 y máximo fue de 3 puntos, la encuesta estuvo conformada por 18 ítems.

Para ello, empleando estos puntajes (mínimo y máximo) se logró establecer puntajes interválicos para cada nivel propuesto:

TABLA N° 4
ESTIMACIÓN DE INTERVALOS DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

NIVEL	PUNTAJE	PORCENTAJE
Alta	13 – 18	67% – 100%
Media	7 – 12	34% – 66%
Baja	1 – 6	De 33% a menos

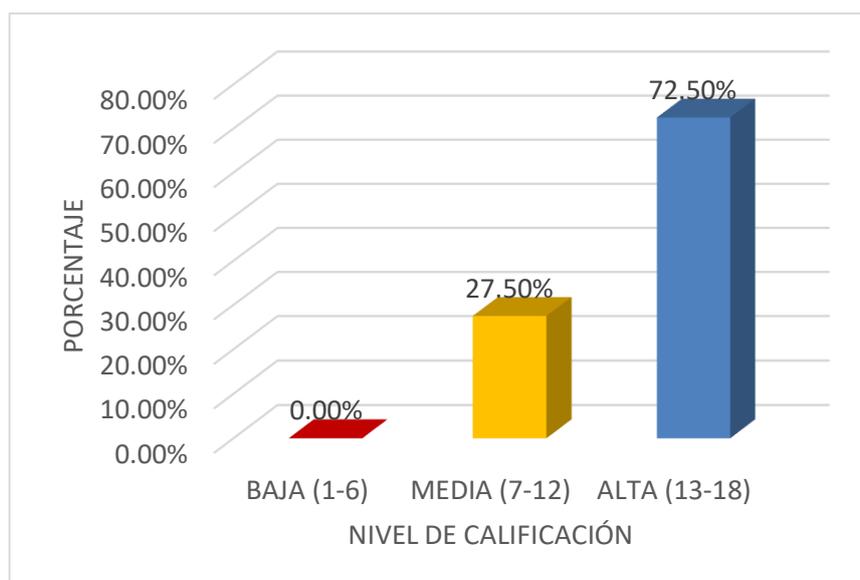
En la siguiente información se puede apreciar los niveles de calificación que predominan en el clima institucional, según la tabulación efectuada a docentes.

TABLA N° 5
NIVEL DEL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD
EDUCATIVA “SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS”, 2018

NIVEL	CLIMA INSTITUCIONAL	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
ALTA	29	72.50
MEDIA	11	27.50
BAJA	0	0.00
TOTAL	40	100.00

Fuente: Cuestionario –Clima Institucional.

FIGURA N° 1
NIVEL DEL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD
EDUCATIVA “SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS”, 2018



Interpretación:

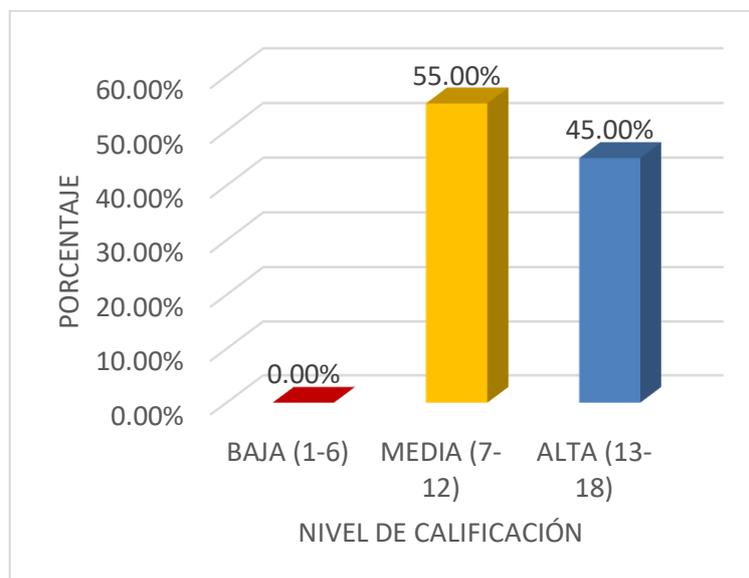
En la tabla N° 5, el 72.50% de los docentes tienen grado elevado de Clima Institucional, y el 27.50% (medio).

TABLA N° 6
NIVEL DE RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LA
UNIDAD EDUCATIVA “SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS”, 2018

NIVEL	RELACIONES INTERPERSONALES	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
ALTA	18	45.00
MEDIA	22	55.00
BAJA	0	0.00
TOTAL	40	100.00

Fuente: Cuestionario –Clima Institucional.

FIGURA N° 2
NIVEL DE R.INTERPERSONALES DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS”, 2018



Interpretación:

En la tabla N° 6, el 55.00% de los docentes presentaron nivel mediano de Relaciones Interpersonales, y el 45.00% mostraron nivel alto.

TABLA N° 7

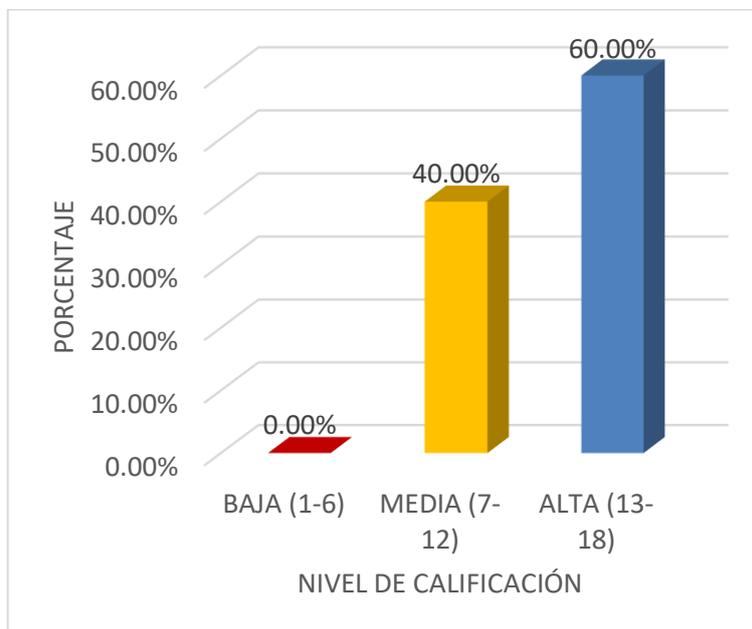
NIVEL DE ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS”, 2018

NIVEL	ORGANIZACION INSTITUCIONAL	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
ALTA	24	57.50
MEDIA	17	42.50
BAJA	0	00.00
TOTAL	40	100.00

Fuente: Cuestionario - Clima Institucional.

FIGURA N° 3

NIVEL DE ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DE DOCENTES DE LA U.E “SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS”, 2018



Interpretación:

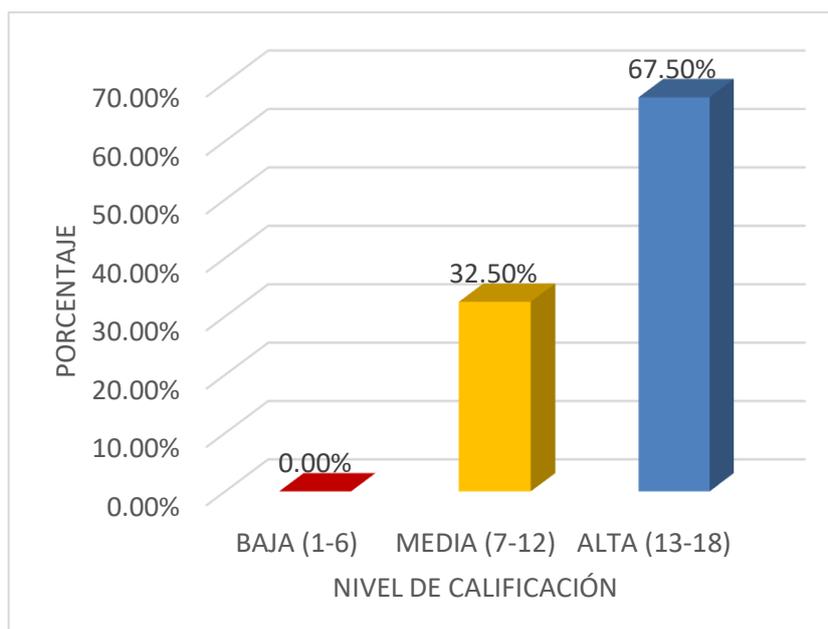
En la tabla N° 7, el 60.00% de los docentes presentaron nivel alto de Organización Institucional, el otro 40.00% mostraron nivel medio.

TABLA N° 8
NIVEL DE SERVICIO LABORAL DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS”, 2018

NIVEL	DESEMPEÑO LABORAL	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
ALTA	29	72,50
MEDIA	11	27.50
BAJA	0	0.00
TOTAL	40	100.00

Fuente: Cuestionario –Clima Institucional.

FIGURA N° 4
NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE DOCENTES DE LA UNIDAD
EDUCATIVA “SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS”, 2018



Interpretación:

En la tabla N° 8, el 67.50% de los docentes presentaron nivel alto de Organización Institucional, el otro 32.50% mostraron nivel medio

2. Variable: Gestión Académica

Las dimensiones de la variable Gestión Académica (Planificación del PEI, Organización para el desarrollo de la Gestión y Control e innovación de la Gestión) de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre de Ventanas”, 2018

Se constituyeron tres niveles que describieron las dimensiones que se investigaron: alta, media y baja. Se consideró como el puntaje mínimo 1 y el máximo que fue de 3 puntos, la encuesta estuvo conformada por 18 ítems.

Para ello, empleando estos puntajes (mínimo y máximo) se establecieron intervalos para cada nivel propuesto:

TABLA N° 9
VALORACIÓN DE INTERVALOS DE LA VARIABLE GESTION ACADEMICA DE DOCENTES

NIVEL	PUNTAJE	PORCENTAJE
Baja	13 – 18	67% – 100%
Media	7 – 12	34% – 66%
Alta	1 – 6	De 33% a menos

Podemos observar los niveles preponderantes de la Gestión Académica de estudiantes, como la evaluación llevada a cabo a la misma muestra.

TABLA N° 10

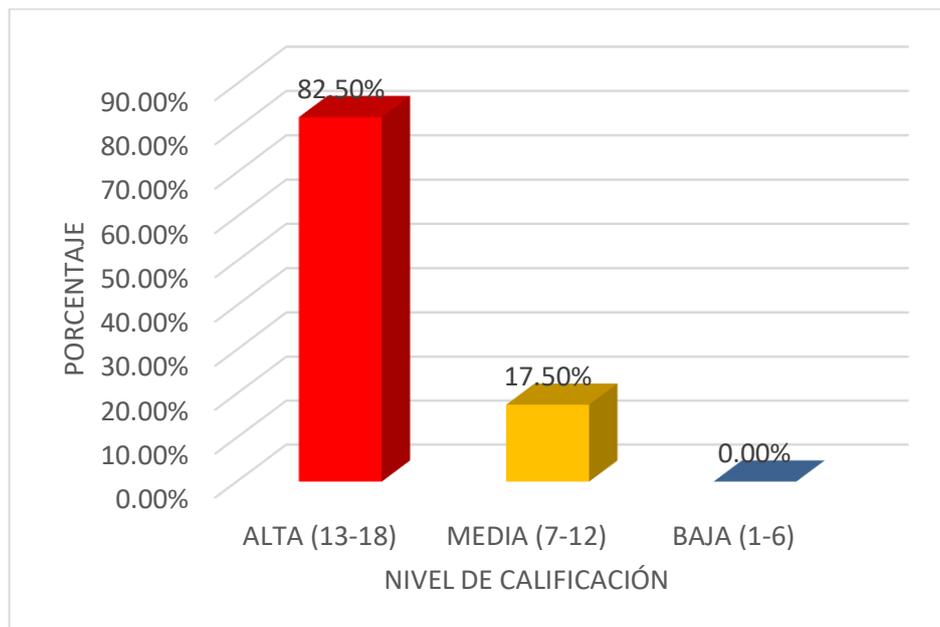
**NIVEL DE GESTION ACADEMICA DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS”, 2018**

NIVEL	GESTION ACADEMICA	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJA	0	0.00
MEDIA	7	17.50
ALTA	33	82.50
TOTAL	40	100.00

Fuente: Cuestionario – Gestión Académica.

FIGURA N° 5

**NIVEL DE GESTION ACADEMICA DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
“SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS”, 2018**



Interpretación:

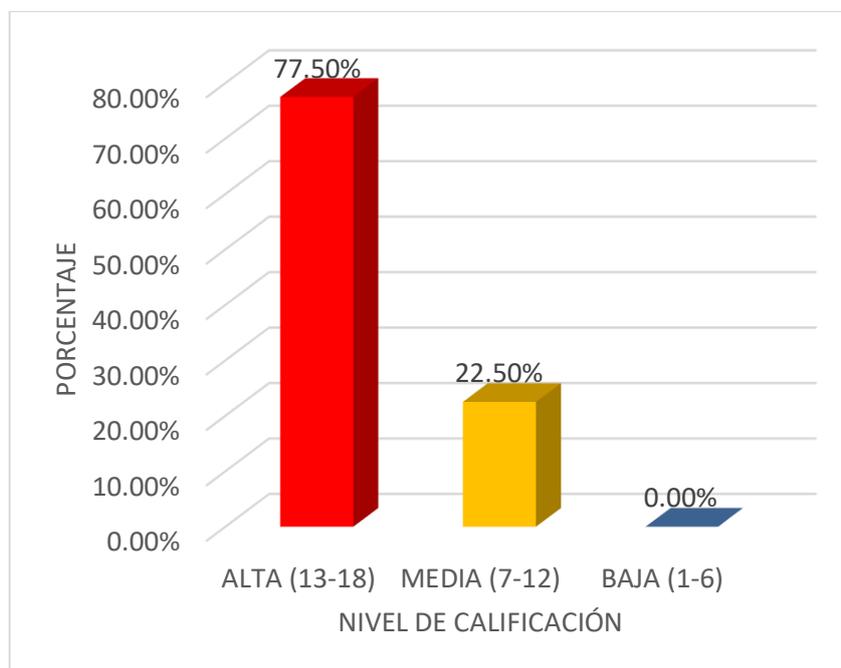
En la tabla N° 10, el 82.50% de los docentes se hallaron en el nivel alto de Gestión Académica, y el 17.50% en nivel medio.

TABLA N° 11
NIVEL DE PLANIFICACION DEL PEI DE DOCENTES DE LA UNIDAD
EDUCATIVA “SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS”,2018

NIVEL	FUNCION ADMINISTRATIVA	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJA	0	0.00
MEDIA	9	22.00
ALTA	31	77.50
TOTAL	40	100.00

Fuente: Cuestionario – Gestión Académica.

FIGURA N° 6
NIVEL DE PLANIFICACION DEL PEI DE DOCENTES DE LA UNIDAD
EDUCATIVA “SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS”, 2018



Interpretación:

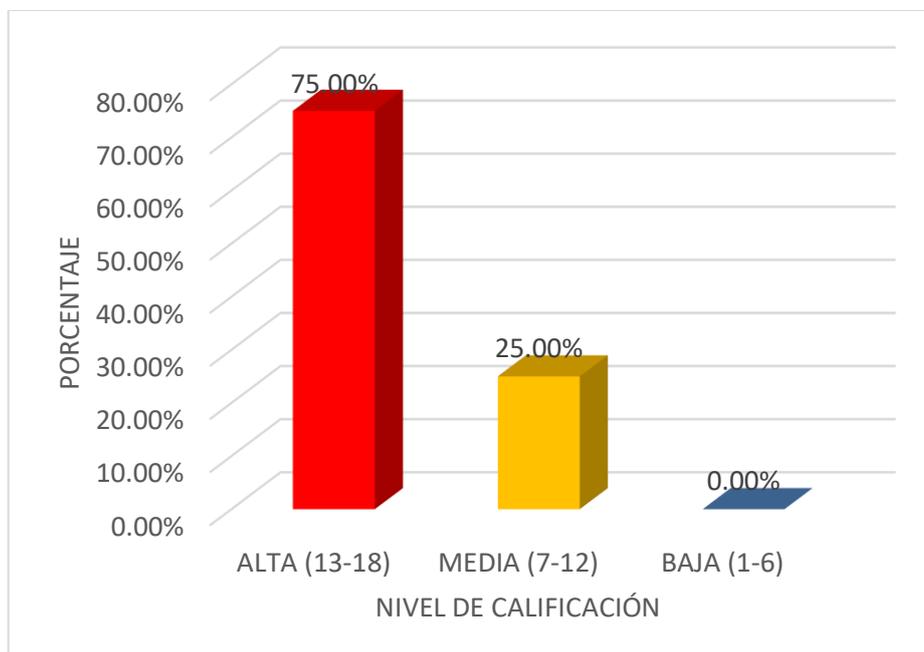
En la figura N° 11, el 77.50% de los docentes se hallan en el nivel alto de Planificación del PEI, y el 22.50% es medio.

TABLA N° 12
NIVEL DE ORGANIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA GESTION DE LA
UNIDAD EDUCATIVA “SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS”, 2018

NIVEL	RELACIONES INTERPERSONALES	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJA	0	0.00
MEDIA	10	25.00
ALTA	30	75.00
TOTAL	40	100.00

Fuente: Cuestionario – Gestión Académica.

FIGURA N° 7
NIVEL DE ORGANIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA GESTION DE LA
UNIDAD EDUCATIVA “SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS”,2018



Interpretación:

En la tabla 12 el 75.00% de los alumnos se hallan en el nivel alto de organización para el desarrollo de la gestión, el 25.00 en el nivel medio.

TABLA N° 13

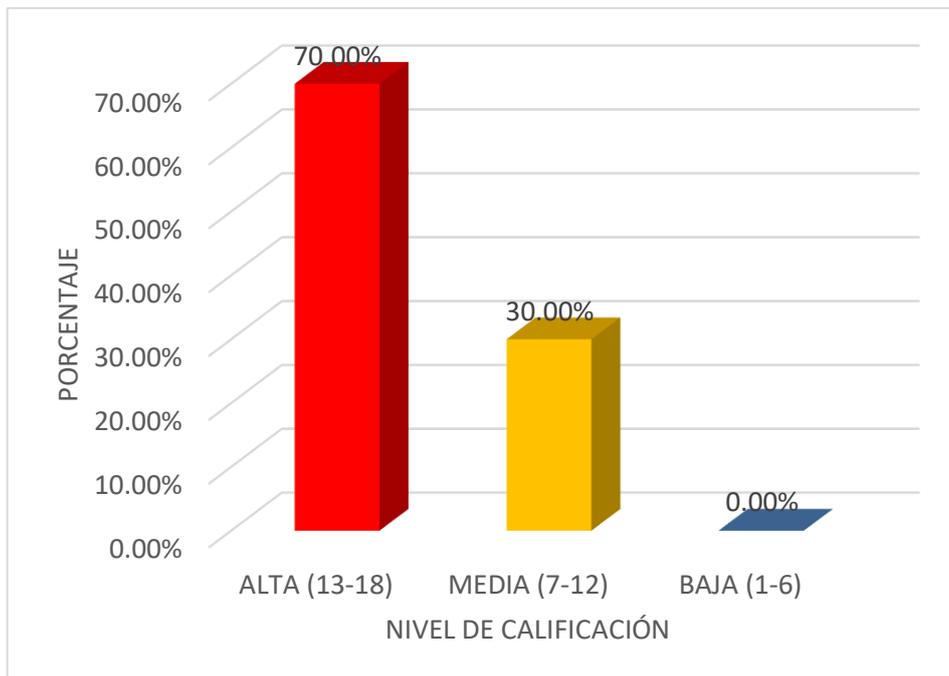
NIVEL DE CONTROL E INNOVACION DE LA GESTION DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS”, 2018

NIVEL	CULTURA ORGANIZACIONAL	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
BAJA	0	0.00
MEDIA	12	30.00
ALTA	28	70.00
TOTAL	40	100.00

Fuente: Cuestionario – Gestión Académica.

FIGURA N° 8

NIVEL DE CONTROL E INNOVACION DE LA GESTION DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS”,2018



Interpretación:

En la tabla N° 13, el 70,00% de los estudiantes se hallan en el nivel alto de control e innovación de la gestión, el 30,00% en el nivel medio.

3.1.2. Análisis inferencial:

Determinación de la relación entre Clima Institucional y Gestión Académica.

DOCENTES	Xi	X ²	Yi	ȳ	Y ²	X*Y	(Yi -	ȳ = a + bXi	(ȳ -
							ȳ) ²		ȳ) ²
1	48	2304	45		2025	2160	892,81	46,42	979,92
2	35	1225	38		1444	1330	523,49	37,28	491,08
3	36	1296	38		1444	1368	523,49	37,98	522,75
4	35	1225	38		1444	1330	523,49	37,28	491,08
5	31	961	37		1369	1147	478,73	34,47	374,31
6	45	2025	40		1600	1800	619,01	44,31	852,27
7	48	2304	41		1681	1968	669,77	46,42	979,92
8	39	1521	43		1849	1677	777,29	40,09	623,68
9	40	1600	48		2304	1920	1081,09	40,80	659,31
10	48	2304	49		2401	2352	1147,85	46,42	979,92
11	38	1444	40		1600	1520	619,01	39,39	589,05
12	42	1764	45		2025	1890	892,81	42,20	733,53
13	40	1600	40		1600	1600	619,01	40,80	659,31
14	36	1296	37		1369	1332	478,73	37,98	522,75
15	38	1444	38		1444	1444	523,49	39,39	589,05
16	34	1156	32		1024	1088	284,93	36,58	460,40
17	45	2025	50		2500	2250	1216,61	44,31	852,27
18	45	2025	33		1089	1485	319,69	44,31	852,27
19	40	1600	34		1156	1360	356,45	40,80	659,31
20	54	2916	54		2916	2916	1511,65	50,64	1261,93
21	37	1369	44		1936	1628	834,05	38,69	555,40
22	43	1849	48		2304	2064	1081,09	42,91	772,12
23	42	1764	39		1521	1638	570,25	42,20	733,53
24	44	1936	49		2401	2156	1147,85	43,61	811,70
25	33	1089	39		1521	1287	570,25	35,87	430,71
26	37	1369	37		1369	1369	478,73	38,69	555,40
27	40	1600	38		1444	1520	523,49	40,80	659,31
28	42	1764	42		1764	1764	722,53	42,20	733,53
29	39	1521	38		1444	1482	523,49	40,09	623,68
30	39	1521	40		1600	1560	619,01	40,09	623,68
31	38	1444	41		1681	1558	669,77	39,39	589,05
32	37	1369	40		1600	1480	619,01	38,69	555,40
33	41	1681	46		2116	1886	953,57	41,50	695,92
34	40	1600	42		1764	1680	722,53	40,80	659,31
35	40	1600	38		1444	1520	523,49	40,80	659,31
36	35	1225	37	15,12	1369	1295	478,73	37,28	491,08
37	38	1444	36		1296	1368	435,97	39,39	589,05
38	29	841	33		1089	957	319,69	33,06	321,86
39	31	961	32		1024	992	284,93	34,47	374,31
40	34	1156	36		1296	1224	435,97	36,58	460,40
SUMATORIA	1576	63138	1615		66267	64365	26573,98	1615,00	26028,85
	ΣXi	ΣX ²	ΣYi		ΣY ²	ΣX*Y	Σ(Yi -	ȳ = a + bXi	ȳ) ²
							ȳ) ²		ȳ) ²

A) CALCULO DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN “r”

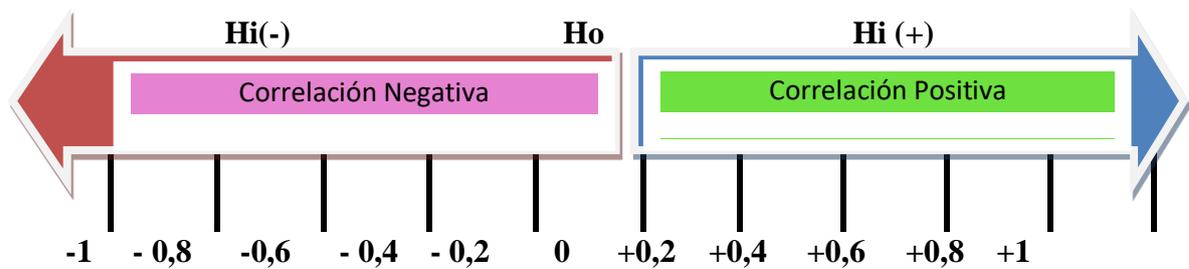
Aplicando el estadístico de correlación lineal se tiene:

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

$$r = \frac{40(64365) - 1576 * 1615}{\sqrt{(40 * 63138 - (1576)^2)(40 * 66267 - (1576)^2)}}$$

$$r = 0.70$$

Zona de correlación positiva y negativa



$r = 0.70$ se acerca a +1, lo que indica una correlación lineal positiva.

Interpretación:

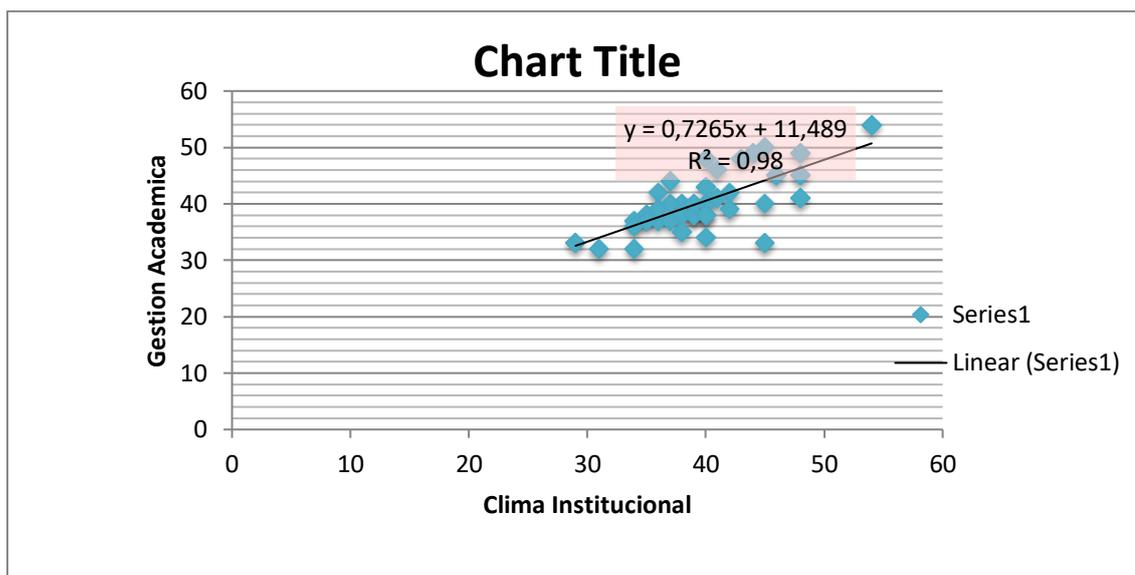
El resultado obtenido $r = 0.70$ que se acerca al +1, significa la existencia de una correlación alta entre el Clima Institucional y la Gestión Académica de didácticos de la U.Educativa de la “Seis de Octubre de Ventanas”, 2018.

B) CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN “ R^2 ”

$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$	
$R^2 =$	25993,09
	26533,22
$R^2 =$	0,98

Interpretación:

El resultado obtenido $R^2 = 0,98$, significa que el Clima Institucional se relaciona en un 98% en la generación de la Gestión Académica de los maestros de la I.E de la “Seis de Octubre de Ventanas”, 2018.



Correlación lineal entre Clima Institucional y Gestión Académica de Docentes

PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

Hi: Existe relación positiva y significativa entre el Clima Institucional y la Gestión Académica de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre de Ventanas”, 2018.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre el Clima Institucional y la Gestión Académica de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre de Ventanas”, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

Correlaciones

		V1 CLIMA INSTITUCI ONAL	V2 GESTION ACADEMIC A
CLIMA INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	1	,700**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
GESTION ACADEMICA	Correlación de Pearson	,700**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

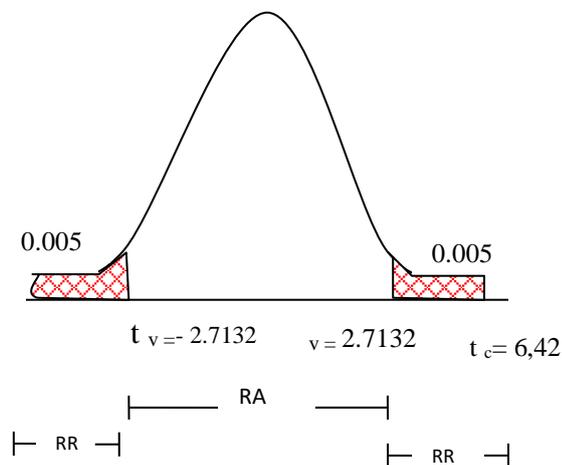
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,01$

Valor de t de student tabulado: $t_{0.995 (40-2)} = t_{0.995, 38} \quad \mathbf{2.7132}$

Valor de t de student calculado:

$$t_c = \frac{0.700 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.700^2}} = \mathbf{6,42}$$



Decisión:

Si la valoración de t_c obtenido es equivalente a 6,42 y la posibilidad agrupada $P < 0.01$, dicha valoración se encuentra en el área de rechazo; por ello, se rechazó H_0 y se aceptó la H_1 .

Conclusión:

La correlación fue relevante para el Clima Institucional y Gestión Académica de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre de Ventanas, 2018.

Correlación y prueba de hipótesis específicas

Relación entre Gestión Académica y Relaciones Interpersonales

a. Análisis de correlación

ESTADÍSTICOS	GESTION ACADEMICA	REL. INTERPERSONALES
PROMEDIO	40,55	12,80
DESV. ESTÁNDAR	5.19	1.95
COVARIANZA	4,933	
COEFICIENTE DE PEARSON	0.48697	

$$r = \frac{\sigma_{xy}}{\sigma_x \cdot \sigma_y}$$

$$r = \frac{5.00}{(5.22)(1.95)} = 0.48697$$

Interpretación:

La correlación entre Clima Institucional y la Relaciones Interpersonales de docente de la Unidad Educativa “Seis de Octubre de Ventanas“, es moderada y directa.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis específica

H1: Existe relación positiva y significativa entre la Gestión Académica y las Relaciones Interpersonales de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre de Ventanas”, 2018.

H0: No consta reciprocidad efectiva y reveladora entre la Gestión Académica y las Relaciones Interpersonales de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre de Ventanas”, 2018

Estadístico de prueba: t de student

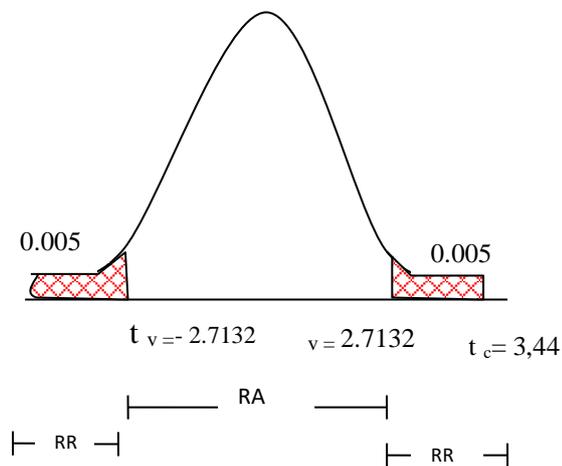
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,01$

Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (40-2)} = t_{0.995, 38} \mathbf{2.7132}$

Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.487\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0,487^2}} = \mathbf{3,44}$$



Decisión:

Si la valoración de t_c es equivalente a 3,44 y la probabilidad < 0.01 , dicha valoración se encuentra en el área de rechazo; por ello, se rechazó H_0 y se aceptó la H_1 .

Conclusión:

La correlación fue significativa para el Clima Institucional y Relaciones interpersonales de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre de Ventanas, 2018.

Relación entre Gestión Académica y Organización de la Institución

a. Análisis de correlación

ESTADÍSTICOS	GESTION ACADEMICA	ORGANIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN
PROMEDIO	40,55	13,08
DESV. ESTÁNDAR	5.19	2,27
COVARIANZA	7.3679	
COEFICIENTE DE PEARSON	0.625	

$$r = \frac{\sigma_{xy}}{\sigma_x \cdot \sigma_y}$$

$$r = \frac{7.2987}{(5.23)(2.20)} = 0.625$$

Interpretación:

La relación entre la Gestión Académica y la Organización Institucional de docente de la Unidad Educativa “Seis de Octubre de Ventanas“, es alta y directa.

Hipótesis específica

H₂: Existe relación positiva y significativa entre la Gestión Académica y la Organización Institucional de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre de Ventanas”, 2018.

H₀: No existe relación positiva y significativa entre la Gestión Académica y la Organización Institucional de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre de Ventanas”, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

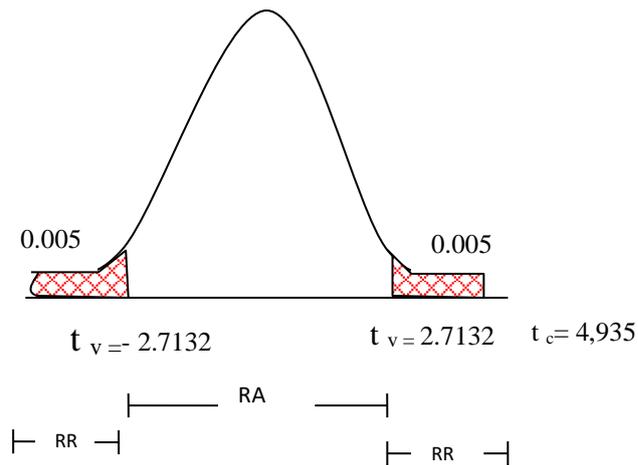
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,01$

Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (40-2)} = t_{0.995, 382.7132}$

Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.625\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.625^2}} = 4,935$$



Decisión:

Si la valoración de t_c obtenido es equivalente a 4,935 y la probabilidad asociada $P < 0.01$, dicha valoración se encuentra en el área de rechazo; por ello, se rechazó H_0 y se aceptó la H_1 .

Conclusión:

La correlación fue significativa para la Gestión Académica y la Organización de la Institución de la Unidad Educativa “Seis de Octubre de Ventanas, 2018.

Relación entre la Gestión Académica y el Desempeño laboral.

a. Análisis de correlación

ESTADÍSTICOS	GESTION ACADEMICA	DEEMPEÑO LABORAL
PROMEDIO	40,55	13.68
DESV. ESTÁNDAR	5.19	2.44
COVARIANZA	6,4654	
COEFICIENTE DE PEARSON	0.5097	

$$r = \frac{\sigma_{xy}}{\sigma_x \cdot \sigma_y}$$

$$r = \frac{6,24}{(5.22)(2.47)} = 0.5097$$

Interpretación:

La correlación entre la Gestión Académica y el Desempeño laboral de docente de la Unidad Educativa “Seis de Octubre de Ventanas“, es moderada y directa.

Hipótesis específica

H3: Existe relación positiva y significativa entre la Gestión Académica y el Desempeño laboral de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre de Ventanas”, 2018.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la Gestión Académica y el Desempeño laboral de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre de Ventanas”, 2018.

.Estadístico de prueba: t de student

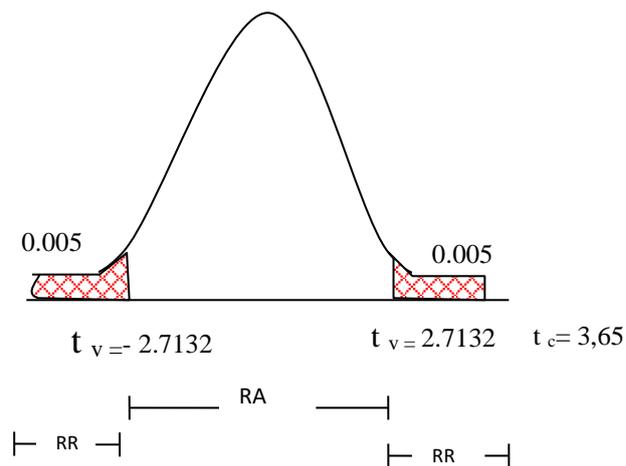
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ Grados de libertad}$$

Nivel de significancia: $\alpha = 0,01$

Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (40-2)} = t_{0.995, 38} = 2.7132$

Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.509\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.509^2}} = 3.65$$



Decisión:

Si la valoración de t_c obtenido es equivalente a 3,65 y la probabilidad asociada $P < 0.01$, dicha valoración se encuentra en el área de rechazo; por ello, se rechazó H_0 y se aceptó la H_1 .

Conclusión:

La correlación fue significativa para la Gestión Académica y el Desempeño laboral de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre de Ventanas, 2018.

IV. DISCUSIÓN

En este estudio se examinaron los propósitos programados, cuyo fin fue establecer la relación entre las variables clima institucional y la gestión académica.

Las valoraciones alcanzadas como variable independiente Clima institucional se ubican en un alto nivel en 72,50%, aspecto que nos permite evidenciar que se logró un nivel óptimo de relaciones sociales para los sujetos que viabilicen un contexto satisfactorio de-trabajo, asimismo; se logró un nivel de consecución de las normas, reglamentos y deberes determinados, lo que resulta de un buen aspecto coordinante entre el personal, hecho que se refleja en la percepción del desempeño docente en un alto nivel, aspecto que queda demostrado en los docentes encuestados (Tabla 5,6,7,8). Sin embargo, no coincide con lo hallado por Güillín (2016) en su tesis “Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica - 2015.” El cual concluye que los colaboradores aprecian un regular clima institucional que equivale al 63% de la muestra de estudio. Así mismo difiere con la investigación realizada por Jorge Eliecer Cardona Pulgarín Sandra Milena López Arias Edgar De Jesús Montoya Restrepo María Enelia Varela Jaramillo (2011) en su tesis Propuesta estratégica para el mejoramiento del clima institucional en la organización educativa Juan Hurtado de Belén de Umbría.

La tesis titulada “El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la Escuela Fiscal “OBANDO PACHECO” de la ciudad de Guayaquil. 2007”. Por (Narea & Paez, 2014), también difiere ya que concluye, El 71% de los profesores de escuela, manifestó que a veces esto influye en el ejercicio de directivos y educadores, debido de que ante una actividad no se comparte la idea de realizarla. DE ello se deduce la ausencia del elemento comunicativo, y del trabajo en equipo. 2. No es cómodo para los pedagogos por la ausencia del sentimiento compañeril y grupos que expresan bisbiseos estableciendo un inapropiado ambiente. 3. Ausencia de un programa que ermita la mejora del clima organizacional y de la adecuada practica laboral.

Las valoraciones obtenidas en la dimensión Relaciones Interpersonales en profesores de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, 2018, se lograron ubicar preferentemente en el nivel medio en un 55.00%, lo que se confirma a nivel de los docentes investigados (Tabla N° 6). Este aspecto indica que existen pocas barreras en la comunicación entre el personal de la institución, en tanto; se observa poco intercambio de opiniones que coadyuven a la solución de los problemas, asimismo, no -existe apoyo -entre el personal docentes

Hecho que coincide en una investigación realizada por (Andrés A. Rodríguez, 2011), donde se demostró que hay analogía directa y significativa para clima, satisfacción y desempeño, siendo este último el que se comportó mejor frente a las variables. De igual manera solo el clima logra la predicción significativa: del comportamiento funcional y la condición personal. Sin embargo la satisfacción predice el rendimiento.

Las valoraciones alcanzadas a nivel de la dimensión Organización Institucional en docentes, se ubicaron de manera predominante en un nivel alto constituido por el 60.00% de los profesores, seguidos muy de cerca del 40.00% que se situaron en el nivel medio, esto se confirmó a nivel de los docentes investigados (Tabla N° 7). En el resultado se observa que casi la mitad de los docentes piensan que hay buena organización Institucional por parte de los directivos

Las calificaciones conseguidas a nivel de la dimensión desempeño en docentes de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, 2018, de la variable Clima Institucional se ubicó de manera predominante en un alto nivel representado por el 72.50%, lo que se confirma mediante los docentes investigados (Tabla N° 4). Aspecto que demuestra que gran parte de los docentes revelan un apropiado desempeño académico en la Unidad Educativa.

Las puntuaciones que se lograron a nivel de la variable Gestión académica en docentes de la Unidad Educativa, se ubicaron en un nivel alto en un 82.50%, lo que comprobó a nivel de los docentes evaluados (Tabla N° 10). Aspecto que muestra que gran parte de los profesores muestra alto índice de Gestión Académica con respecto a la planificación del proyecto educativo, Organización para el desarrollo de la gestión de 'la institución y Control e innovación de la gestión. Aspectos que difiere con las investigaciones realizadas.(Oliva, 2007) En su tesis titulada "La comunicación interna en una organización escolar y sus- implicancias- en el proceso de gestión"

Las calificaciones alcanzadas a nivel de la Planificación del PEI de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, 2018, se situaron en un nivel alto con el 77.50%, lo que se comprobó desde los docentes evaluados (Tabla N° 11). Aspecto que revela que existe muy poca deficiencia en cuanto a la planificación del proyecto educativo así mismo existe participación activa en reuniones pedagógicas programadas.

Las calificaciones obtenidas a nivel de la dimensión Organización para el desarrollo de la gestión por parte de los profesores de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, 2018, se situaron con preferencia en un alto nivel que estuvo que obtuvo el 75.00%, lo que se comprobó desde los docentes que se evaluaron (Tabla N° 12). Aspecto que revela que gran parte de los docentes muestran que existe una organización buena para lograr una buena gestión.

Aspectos que difieren con la investigaciones realizadas por.(Oliva, 2007) En su tesis titulada "La comunicación interna en una organización escalara y sus- implicancias- en el proceso de gestión

Las calificaciones que se obtuvieron en la dimensión control e innovación de la gestión de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, 2018, (Tabla N° 13), se se situaron de preferencia en un alto nivel cuyo valor fue 70.00% de los docentes y el 30.00% se ubicó en un nivel medio.

Referente a la estadística inferencial como la correlación entre Clima Institucional y Gestión Académica docente se logró un factor r de 0,70%, lo cual muestra una relación alta, directa y significativa al nivel 0,01 en los docentes de la institución. El coeficiente de determinación R^2 tuvo una relación de 0,98% en la generación de Gestión Académica de los docente de la institución. Respecto al resultado alcanzado en la prueba de hipótesis determinó a través de la prueba t de stu que $t_{cal} = 6,042$ es $>$ que el $t_{tab} = 2.7132$ y la probabilidad $P < 0,01$, el valor se situó en la región de rechazo, se concluye la existencia de relación significativa entre Clima Institucional y Gestión Académica docente de institución. Referente a la correlación entre Gestión académica y las Relaciones Interpersonales se obtuvo un valor r de Pearson de 0,478, que muestra una relación moderada y directa. Por el resultado obtenido se determinó mediante la prueba t de student que el $t.c = 3,437$ es $>$ que el $t_t = 2,7132$ y la probabilidad asociada a $P < 0,01$, el valor estuvo en la región de rechazo, se concluye la existencia de relación significativa entre las variables

Respecto al análisis inferencial de la correlación entre Gestión Académica y Organización de la Institución se alcanzó un valor r de Pearson de 0,625. Esta relación es alta, directa al nivel 0,01. En la prueba t de student, se muestra que el t calculado = 4,935 fue mayor que el t tabulado= 2,7132 y la probabilidad asociada a $P < 0,01$, el valor le correspondió al área de rechazo, se concluye la existencia de correlación significativa para la Gestión Académica y Organización Institucional de docentes de la institución.

En cuanto al análisis inferencial de la relación entre Gestión académica y Desempeño laboral se alcanzó un valor r de 0,510, lo que revela que la relación alcanzada es alta, directa al nivel 0,01. En lo concerniente a los resultados alcanzados en la prueba de hipótesis se determinó a través de la prueba t de student en la que el t calculado = 3,651 es mayor que el t tabulado = 2,7132 y la probabilidad asociada a $P < 0,01$, dicha valoración se situó en el área de rechazo, por lo que se concluye la existencia relación significativa entre Gestión Académica y el desempeño laboral docente de la institución.

V. CONCLUSIONES

1. Se halló relación directa y significativa entre el Clima Institucional y la Gestión académica de docentes de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, 2018, El valor r de Pearson para este caso fue de 0,70. La prueba de hipótesis comprobó la ubicación de la t calculada= 6,92 en el área de rechazo, por lo que se refuta la H_0 y se admite H_1 . El coeficiente R^2 demostró que el Clima Institucional tiene una influencia del 98% en la Gestión Académica.
2. Se determinó la existencia de correlación directa y reveladora entre la Gestión académica y las Relaciones Interpersonales de docentes de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, 2018, lo cual se comprobó que el r de Pearson fue de 0.48, la hipótesis con el estadístico t de student de la t calculada fue 3,44 ($p > 0.01$), ubicándose la valoración en el área de admisión; por lo tanto, se rechazó H_0 y se aceptó la H_1 .
3. Se determinó la existencia de correlación directa y significativa entre la Gestión académica y la Organización Institucional de docentes de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, 2018, lo cual se comprobó que el r de Pearson fue de 0.625, la prueba de hipótesis con el estadístico t de student de la t calculada fue 4.935 ($p > 0.01$), ubicándose la valoración en el área de aprobación; por lo tanto, se rechazó H_0 y se aceptó la H_2 .
4. Se evaluó la medida que existe entre la Gestión académica y el Desempeño docente de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, 2018, lo cual se comprobó que el r de Pearson fue de 0.5097, la prueba de hipótesis con el estadístico t de student de la t calculada fue 3.65 ($p > 0.01$), ubicándose la valoración en el área de aceptación; por lo tanto, se rechazó H_0 y se aceptó la H_3 .

Al desarrollar la relación entre clima institucional y gestión académica, se demostró la existencia de una relación alta, tal como se muestra en el cuadro donde se evidenció que esta relación fue de un 70%.

VI. RECOMENDACIONES

Ante las conclusiones halladas es necesario considerar recomendable lo siguiente; promoviendo que de su análisis se logre la mejora de los climas institucionales y lograr la identificación plena del personal, permitiendo de esta manera mejorar los procesos que llevan la Gestión Académica.

1) Se recomienda compartir espacios de convivencia, tales como: Asistencia a asesorías planificadas, fortalecer el conocimiento de la habilidad social, para lograr un basamento significativo que permita el reflexionar y la sensibilización que oriente las adecuadas relaciones interpersonales. Se hace indispensable el desarrollo del vínculo interpersonal entre los docentes que laboran en la institución, de igual manera optimizar el ámbito personal que conlleve hacia una eficiente gestión docente, Así mismo lograr la adquisición de habilidades que permitan una gestión para tolerar, comprender y respetar recíprocamente.

2) Tener en consideración las normas de convivencia, las normas reglamentarias, así como los deberes establecidos que, determinen las capacidades de debatir, y la organización de eventos; de tal forma que en su ejercicio se establezcan los lineamientos educativos institucionales, metas y objetivos que se pretenden alcanzar como organización.

3) Se sugiere fortalecer los procesos que conforman la gestión académica a través de la participación de todo el personal trazando las líneas generales.

VII. REFERENCIAS

- &Stringer, I. (1968). *motivation and organizational climate University Administracion Harvar. division of ResearchGraduatte Scholl of bussines.*
- 1, G. M., 2, E. A., 3, O. E., & NINA, V. D. (2017). *La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador. Espacios, p23.*
- Aguero, G. G. (2014). *El Clima Organizacional y su relacion con el desempeño docente en la Institucion Educativas del Distrito ce Cajay- 2013. Huari.*
- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional. . Revista de Psicología del Deporte. .*
- Andrés A. Rodríguez, M. P. (2011). *-Clima y satisfacción ·laboral en una organización estatal chilena. CHILE.*
- Angulo, J. (2016). *El Liderazgo Directivo y su incidencia en el Clima Institucional -Pontifica Universidad Catolica del Ecuador sede Esmeraldas -2016. Tesis de Maestria-Pontifica Universidad Catolica del Ecuador sede Esmeraldas , Esmeraldas -Ecuador.*
- Bach Hernandez, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desemeño laboral en el area de cirugia del hospital i naylamp-chiclayo 2016. Pimentel-Peru.*
- BERNAL, C. (2007). *Metodologia de la investigacion. mexico: prentice hall mexico.*
- Bolaños.J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos- universidad rafael landivar. quetzatenango.*
- Chavez, N. (2007). *Introduccion a la investigacion educativa- tercera edicion en español. maracaibo-venezuela: la columna.*
- Chiavenato, I. (2002). *Gestion de talento humano. Bogota: Mc. Graw Hill.*
- Chiavenato, I. (2002). *Gestion de Talento Humano. Bogota: Mc. Graw Hill.*
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. mexico: Mc-Graw Hill.*
- Combita, A. M. (2016). *El control interno como elemento importante dentro del sistema de gestión de la innovación: Una propuesta desde la cibernética. Revista Espacios, 15.*
- Educacion, M. d. (2002). *RM 168-2002-ED.*
- Educacion, M. d. (2002). *RM 168-2002-ED.*
- Educacion, M. d. (2010). *Educación e Innovación: Encuentro internacional. QuitoEcuador.*
- Educacion, M. d. (2010). *Educación e Innovación: Encuentro internacional. . Quito-Ecuador.*
- Erazo, M. (2009). *Reflective practice as professional development strategy:presence and structure in teacher meetings. Rev. Magazine Education and Educators, Vol.12 (2),* Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/834834122/9004>

- Edmonds, R. (1983). *Search for effective school: the identification and analysis of city school that are instructionally effective for poor children*. Michigan : Esat Lansing.
- Fischman, D. (2002). *El espejo de un buen lider. El Comercio-Universidad Peruana de ciencias aplicadas*.
- Francisco, G. D.-U.-2. (2007). *Quintero, M. Tesis de Maestria -Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo*.
- G.ARIAS. (2006). *el proyecto de investigacion-introduccion a la metodologia cientifica (vol. 6ta edicion). caracas -venezuela: editorial episteme*.
- Gairin, J. (1996). *La Organizacion Escolar: contexto y texto de actuacion (Vol. 2da edicion). Madrid: Editorial La Muralla, S.A. 1999*.
- Guillen, C. (2016). *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica - 2015. Tesis de Magister -Universidad Cesar Vallejo, Peru -Lima*.
- Gutiérrez, D. E. (2016). *Gestión, Organización Escolar y Liderazgo Pedagógico.Módulo 1: Introducción a la Organización*.
- Hellriegel, D. J. (2005). *Administración. Un enfoque basado en competencias (10 Ed.). Mexico: McGraw-Hill de México*.
- Hernandez, F. y. (2006). *Metodologia de la Investigacionta Edicion. Mexico: Editorial: McGraw-Hill*.
- Hrnandez, R. F. (2010). *Metodologia de la Investigacion. Mexico: McGraw-HILL / Interamericana Editores, S.A.*
- Huberman, M. (1993). *The lives of teachers*. London: Cassell
- Korthagen, F. (2004). *In search of the essence of a good teacher: towards a more holistic approach in teacher education. Teaching and Teacher Education , 20 (1), 77-97. University, Amsterdam*.
- Lamoyi, C. (2007). *Clima Organizacional en escuelas secundarias tecnicas y generales del estado de tabaco. Mexico*.
- Leitwood, K., & Jantzi, D. (2000). *Principal and teacher leadership effects: A replication. School leadership and Management , 4, 415-434.Chile*.
- Luengo, Y. (2013). *clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial. maracaibo*.
- Martin, B. M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento. Madrid Universidad de Alcalá-MEC*.

- Matheus, E., Alvarez, O., & Garcia, J. (2011). *La Transformacion de la Gestion Directiva en una Institucion Educativa de Basica y Media : Un estudio de caso- Potifica Universidad Javeriana-2011. Tesis de Maestria- Potifica Universidad Javeriana, Bogota - Colombia.*
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente-Universidad Andina Simon Bolivar sede Ecuador-. Tesis de Maestria-Universidad Andina Simon Bolivar sede Ecuador, Quito- Ecuador.*
- Melinkoff, & R.: (1990). *Los procesos administrativos. Caracas: Editorial Panapo.*
- MINEDUC. (2010). *Educación e Innovación: Encuentro internacional. Educación e Innovación: Encuentro internacional. . Quito-, Ecuador.*
- Narea, N., & Paez, N. (2014). "El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente" de la Escuela Fiscal "OBANDO PACHECO" de la ciudad de Guayaquil- Universidad Laica Vicente Rocafuerte -2014. Tesis de Licenciado - Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil- Ecuador.
- Oliva, G. B. (2007). *La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa . peru.*
- Ortega.L. (2014). *Propuesta de diseño de instrumento para el diagnostico de clima y cultura de las organizaciones y empresas universidad politecnica selesiana. quito-ecuador.*
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos . Lima- Peru.*
- Quispe.G, Rodriguez, E., Arellano, O., & Ayaviri, V. (2017). *La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador. Revista Espacios, 38, 23.*
- Ramos, J. R. (2013). *El clima Institucional y sus relacion con la gestion academica en la IE N_ 20402 "VIRGEN FATIMA" nivel educacion primaria Huaral año 2013. La Cantuca-Chosica.*
- Ramirez, V., Del Socorro, M., & De la Herrán, A. (2012). *Personal maturity in the professional development of teachers. Reice. Iberoamerican Journal on Quality, Efficiency and Change in Education , Vol. 10 (3), Recuperado de <http://www.redalib.org/pdf/551/55124665003>.*
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.*
- Robbins, S. y. (1996). *Administracion sexta edicion. mexico: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.*
- Rodríguez m., a. a., Paz Retamal, m., Lizana, j. n., & Cornejo. (2011). *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. Salud & Sociedad, 219-234.*

- Sabino Carlos, A. (1986). *El proceso de la investigación . venezuela: editorial panapo.*
- Southworth, G. (2002). *Instructional Leadership in Schools: Reflections and empirical evidence. School Leadership and Management*, 22 (1), 73-91.
- STONER, J., & FREEMAN, R. y. (1996). *Administración. Sexta Edición. . MEXICO.*
- Stoner, T., Freeman, E., & Gilbert, D. (2000). *Administración. Brasil: Pretice-Hall.*
- Torres, E. Z. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad puno -2014 – Perú. Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, vol. 6, núm., 14.
- U-MalagaEspaña. (2007). *La Calidad Académica y su relación con la Gestión Académica en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca. Tesis de MAagister La Calidad Académica y su relación con la Gestión Académica, Lima-Peru.*
- Valcarcel, M. (2007). *Desarrollo y desarrollo rural: Enfoque y relaciones . Peru.*
- Vargas, G. (2016). *desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. Revista Educacion Universidad de Costa Rica.*
- Yabar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado 2013. Lima-Perú.*
- Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos . Trujillo: Universidad César Vallejo.*
- Tagiuri, R. (. (1968). «*The concept of Organizacional climate*», en R. Tagiuri y O. H. Litwin (Eds.):. Boston, pp. 11-35.: *Organizational Climate: Explotations 9/’ a Concept.* Harvard Universiíy Division of Research, Graduate School of Husiness Administration.

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1:

TITULO: Clima Institucional y su relación con la Gestión Académica de Docentes de la U.E. Seis de Octubre, Ventanas 2018.

AUTOR(A): Ing. Mariuxi Goyes Velasco.

ASESOR: Dr. Antonio Freddy Cherres Peña

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>Problema general:</p> <p>¿En qué medida el clima institucional se relaciona con la Gestión Académica de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre, Ventanas 2018?”</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿En qué medida las Relaciones se relacionan con la Gestión Académica de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre, Ventanas 2018?”</p> <p>¿En qué medida se relaciona la Organización de la Institución con la Gestión Académica de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre, Ventanas 2018?”</p> <p>¿De qué manera existe relación entre el Desempeño laboral con la Gestión Académica de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre, Ventanas 2018?”</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la Gestión Académica de docentes de la Unidad Educativa Seis de Octubre, Ventanas 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer la relación entre las Relaciones se relacionan con la Gestión Académica de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre, Ventanas 2018 2. Establecer la relación entre la Organización de la Institución con la Gestión Académica de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre, Ventanas 2018 3. Identificar la relación entre el Desempeño laboral con la Gestión Académica de docentes de la Unidad Educativa “Seis de Octubre, Ventanas 2018 	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe relación positiva y significativa entre el clima Institucional y la Gestión Académica de docentes la U.E Seis de Octubre, Ventanas 2018.</p> <p>Ho: No Existe relación positiva y significativa entre el clima Institucional y la Gestión Académica de docentes la U.E Seis de Octubre, Ventanas 2018.</p> <p>Hipótesis específicos:</p> <p>H1: Existe correlación directa entre las Relaciones Humanas y la Gestión Académica de docentes de la U.E Seis de Octubre, Ventanas 2018.</p> <p>H2: Existe correlación directa entre la Organización de la Institución y la Gestión Académica de docentes de la U.E Seis de Octubre, Ventanas 2018.</p> <p>H3: Existe correlación directa entre el Desempeño Laboral y la Gestión Académica de docentes de la U.E Seis de Octubre, Ventanas 2018.</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Correlacional</p> <p>DISEÑO: Descriptiva/ correlacional</p> <p>Esquema:</p>  <p>Dónde: M= Muestra de estudio Ox= Observación de la variable(x) Clima Institucional Oy= Observación de la variable (y) Gestión Académica r= Coeficiente de Correlación entre las variables</p>	<p>Población</p> <p>90 docentes</p> <p>Muestra</p> <p>40 Docente</p> <p>Muestreo</p> <p>No Probabilístico</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado Docente:

A continuación se te presenta un conjunto de ítems orientados a investigar tu apreciación sobre la gestión administrativa en tu institución educativa. Te solicitamos por favor contestar con mucha sinceridad, recuerda que no hay preguntas buenas o malas. El resultado de este cuestionario permitirá lograr los objetivos de la investigación.

Siempre (S) A veces (AV) Nunca (N)

Ítems	Escala de valoración		
	Siempre	A Veces	Nunca
VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL			
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES			
Indicador: Toma de decisiones			
1. ¿Mis directivos fijan reglas cuando toman decisiones??			
2. ¿Te sientes participe de los cambios y /o toma de decisiones de la Institución?			
Indicador: Influencia en la conducta de los otros			
3. ¿El dialogo con tus compañeros es bueno?			
4. ¿Recibes apoyo del director para el desarrollo de la programación anual?			
Indicador: Respeto			
5. ¿El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición?			
6. ¿Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución?			
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL	S	AV	N
Indicador: Promueve la cohesión grupal			

7. ¿El director promueve el trabajo en equipo?			
8. ¿Trabaja con sus directivos y compañeros en un auténtico equipo?			
Indicador: Satisfacción laboral y desempeño laboral			
9. ¿Con qué frecuencia se reúnen con el rector para evaluar el nivel de satisfacción del personal que labora en el plantel analizando la manera en que se están haciendo las cosas?			
10. ¿Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución?			
Indicador: Recursos humanos y Materiales			
11. ¿La distribución de recursos en la institución responde a tareas prioritarias?			
12. ¿ Los servicios básicos de aseos son suficientes			
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO LABORAL	S	AV	N
Indicador: Logro de resultados			
13. ¿Considera que el personal que labora en la institución está Comprometido con el cumplimiento de objetivos?			
14. ¿Siente que su trabajo aporta al cumplimiento de los objetivos de la institución educativas?			
Indicador: Auto percepción			
15. ¿Te consideras Ud. como persona calificada para ocupar un mejor nivel o puesto de trabajo?			
16. ¿Hablan sobre mi rendimiento cuando cometo errores?			
Indicador: Compromiso laboral			
17. ¿El director fomenta compromiso de la colaboración y participación de los docentes en actividades académicas, sociales, culturales y deportivas?			
18. ¿Ud. cree que cumple con todos los compromisos que se ha establecidos?			

Anexo 3

CUESTIONARIO GESTION ACADEMICA

Estimado Docente:

A continuación se te presenta un conjunto de ítems orientados a investigar tu apreciación sobre la gestión administrativa en tu institución educativa. Te solicitamos por favor contestar con mucha sinceridad, recuerda que no hay preguntas buenas o malas. El resultado de este cuestionario permitirá lograr los objetivos de la investigación.

Siempre (S)

A veces (AV)

Nunca (N)

Ítems	Escala de valoración		
	Siempre	A Veces	Nunca
VARIABLE: GESTION ACADEMICA			
DIMENSIÓN: PLANIFICACION DEL PEI			
Indicador: Planificación			
1. ¿La dirección planifica anticipadamente para realizar el PCA, PEI, PCI documentos, de gestión?			
2. ¿Planifica sus unidades de aprendizaje de acuerdo al contexto?			
Indicador: Implementación			
3. ¿Existe un plan de trabajo de la institución como escuelas de padres, tarteres, etc.?			
4. ¿Recibes apoyo del director para el desarrollo de la programación anual?			
Indicador: Lineamientos pedagógicos de la U.E			
5. ¿Los documentos de gestión institucional adecuados a la realidad de la institución?			
6. ¿-la calendarización de la institución educativa es adecuada			
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA GESTION	S	AV	N
Indicador: Liderazgo			
7. ¿Cómo califica el liderazgo del director frente al trabajo cooperativo?			

8. El estilo de dirección de su jefe le influye positivamente			
Indicador: Organización Institucional			
9. ¿Con qué frecuencia se reúnen con el rector para evaluar el nivel de satisfacción del personal que labora en el plantel analizando la manera en que se están haciendo las cosas?			
10. ¿Cree Ud., que los docentes de la Institución, son organizados al momento de realizar sus tareas?			
Indicador: Organización Curricular			
11. ¿La dirección cuenta con PCA, PEI, PCI, documentos de gestión?			
12. ¿Usted cree que existe un sistema coherente y transparente para organizar el trabajo de los docentes.			
DIMENSIÓN: CONTROL E INNOVACION DE GESTION	S	AV	N
Indicador: Compromiso			
13. ¿Considera que el personal que labora en la institución está Comprometido con el cumplimiento de objetivos?			
14. ¿Ud. cree que cumple con todos los compromisos que se ha establecidos?			
Indicador: Dirección Curricular			
15. ¿La dirección ayuda a propiciar un ambiente agradable?			
16. ¿Aplica las nuevas innovaciones tecnológicas?			
Indicador: Ejecución Curricular			
17. 3. ¿Se le comunican las actividades que se van a ejecutar durante el año?			
18. 2. ¿Es constante que se le recuerde cuales son los objetivos quiere lograr la institución?			

Anexo 4: Base de datos de prueba piloto del Clima Institucional

		CLIMA INSTITUCIONAL																					
		R.INTERPERSONALES					ORG DE LA INSTITUCION						DESEMPEÑO LABORAL										
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Σ	PEARSON		
MUESTRA	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	48	0,37	VALIDO	
	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	35	0,48	VALIDO	
	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	39	0,25	VALIDO	
	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	35	0,25	VALIDO	
	5	3	1	3	3	2	3	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	3	34	0,54	VALIDO	
	6	3	3	2	2	2	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	45	0,25	VALIDO	
	7	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	48	0,72	VALIDO	
	8	2	2	3	2	3	1	2	1	3	2	1	3	2	3	1	3	3	3	40	0,67	VALIDO	
	9	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	40	0,59	VALIDO	
	10	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	48	0,32	VALIDO	
	11	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	38	0,67	VALIDO	
	12	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	46	0,36	VALIDO	
	13	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	40	0,32	VALIDO	
	14	2	2	3	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	36	0,55	VALIDO	
	15	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	38	0,66	VALIDO	
	16	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	34	0,46	VALIDO	
	17	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	45	0,43	VALIDO	
	18	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	45	0,22	VALIDO	
	19	2	2	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	40			
	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54			
	21	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	37			
	22	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	43			
	23	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	42			
	24	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	44			
	25	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	36			
	26	3	3	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2				

ANEXO Nº 5

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del Clima Institucional

OBJETIVO: Conocer la opinión del personal docente y administrativo sobre el Clima Institucional

DIRIGIDO A: Docentes y personal administrativo de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cherres Peña Antonio Freddy

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACION:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, Agosto del 2018



Dr. Antonio Freddy Cherres Peña
DOCENTE

Cherres Peña Antonio Freddy
Evaluador

ANEXO N° 6
BASE DE DATOS DE CLIMA INSTITUCIONAL

		CLIMA INSTITUCIONAL																												
ITEMS	R.INTERPERSONALES						D1	%	Nivel	ORG DE LA INSTITUCION						D2	%	Nivel	DESEMPEÑO LABORAL						D3	%	Nivel	V1	%	Nivel
	1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18						
1	2	2	3	3	3	2	15	83,33	ALTA	3	2	3	2	3	3	16	88,89	ALTA	2	3	3	3	3	3	17	94,44	ALTA	48	88,89	ALTA
2	2	2	2	1	1	2	10	55,56	MEDIA	1	2	2	1	2	2	10	55,56	MEDIA	2	3	2	3	3	2	15	83,33	ALTA	35	64,81	MEDIA
3	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	2	2	1	2	1	3	11	61,11	MEDIA	3	3	2	2	3	3	16	88,89	ALTA	39	72,22	ALTA
4	2	2	2	2	2	1	11	61,11	MEDIA	1	2	2	2	1	1	9	50	MEDIA	2	2	2	3	3	3	15	83,33	ALTA	35	64,81	MEDIA
5	1	1	2	3	2	3	12	66,67	MEDIA	1	1	1	1	2	3	9	50	MEDIA	3	1	1	1	1	3	10	55,56	MEDIA	31	57,41	MEDIA
6	3	3	2	2	2	1	13	72,22	ALTA	2	2	3	1	3	3	14	77,78	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	45	83,33	ALTA
7	3	3	3	2	3	2	16	88,89	ALTA	3	3	3	2	3	2	16	88,89	ALTA	2	2	3	3	3	3	16	88,89	ALTA	48	88,89	ALTA
8	2	2	2	2	3	1	12	66,67	MEDIA	2	1	3	2	1	3	12	66,67	MEDIA	2	3	1	3	3	3	15	83,33	ALTA	39	72,22	ALTA
9	2	2	2	2	1	3	12	66,67	MEDIA	2	2	2	2	2	3	13	72,22	ALTA	2	2	2	3	3	3	15	83,33	ALTA	40	74,07	ALTA
10	3	3	2	3	2	3	16	88,89	ALTA	2	3	3	3	2	3	16	88,89	ALTA	2	3	3	3	3	2	16	88,89	ALTA	48	88,89	ALTA
11	2	1	2	3	1	1	10	55,56	MEDIA	2	1	2	2	3	3	13	72,22	ALTA	3	2	3	2	2	3	15	83,33	ALTA	38	70,37	ALTA
12	1	2	2	2	2	2	11	61,11	MEDIA	3	2	3	2	3	2	15	83,33	ALTA	2	3	2	3	3	3	16	88,89	ALTA	42	77,78	ALTA
13	2	2	2	3	2	2	13	72,22	ALTA	2	2	2	3	2	1	12	66,67	MEDIA	2	2	2	3	3	3	15	83,33	ALTA	40	74,07	ALTA
14	2	2	3	2	1	2	12	66,67	MEDIA	1	1	3	1	2	2	10	55,56	MEDIA	2	2	2	3	3	2	14	77,78	ALTA	36	66,67	MEDIA
15	3	3	2	2	2	2	14	77,78	ALTA	2	2	2	2	2	1	11	61,11	MEDIA	1	2	2	2	3	3	13	72,22	ALTA	38	70,37	ALTA
16	2	2	2	2	1	2	11	61,11	MEDIA	2	2	3	2	1	2	12	66,67	MEDIA	1	2	1	2	3	2	11	61,11	MEDIA	34	62,96	MEDIA
17	3	2	3	3	2	3	16	88,89	ALTA	3	2	3	1	3	2	14	77,78	ALTA	2	2	3	3	3	2	15	83,33	ALTA	45	83,33	ALTA
18	3	2	2	3	2	3	15	83,33	ALTA	2	3	3	2	2	2	14	77,78	ALTA	3	2	2	3	3	3	16	88,89	ALTA	45	83,33	ALTA
19	2	2	1	2	3	3	13	72,22	ALTA	1	2	3	1	2	3	12	66,67	MEDIA	2	2	3	3	3	2	15	83,33	ALTA	40	74,07	ALTA
20	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	54	100	ALTA
21	3	2	2	2	2	3	14	77,78	ALTA	2	1	3	3	1	2	12	66,67	MEDIA	1	2	2	2	2	2	11	61,11	MEDIA	37	68,52	ALTA
22	2	2	1	1	3	3	12	66,67	MEDIA	3	3	3	3	2	3	17	94,44	ALTA	1	3	3	2	3	2	14	77,78	ALTA	43	79,63	ALTA
23	3	2	1	1	2	2	11	61,11	MEDIA	3	3	3	3	2	2	16	88,89	ALTA	2	3	2	3	3	2	15	83,33	ALTA	42	77,78	ALTA
24	2	1	2	2	3	2	12	66,67	MEDIA	3	3	3	2	2	3	16	88,89	ALTA	3	2	3	2	3	3	16	88,89	ALTA	44	81,48	ALTA
25	3	1	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	2	1	2	2	1	2	10	55,56	MEDIA	2	1	2	2	2	2	11	61,11	MEDIA	33	61,11	MEDIA
26	3	3	1	2	1	2	12	66,67	MEDIA	2	3	2	1	1	2	11	61,11	MEDIA	1	2	2	3	3	2	13	72,22	ALTA	36	66,67	MEDIA
27	3	2	1	1	3	2	12	66,67	MEDIA	1	1	2	3	3	3	13	72,22	ALTA	2	2	2	3	3	3	15	83,33	ALTA	40	74,07	ALTA
28	3	3	3	2	3	2	16	88,89	ALTA	2	2	3	2	3	2	14	77,78	ALTA	2	2	3	2	1	2	12	66,67	MEDIA	42	77,78	ALTA
29	3	1	2	2	3	2	13	72,22	ALTA	2	2	1	2	3	2	12	66,67	MEDIA	2	2	2	2	3	3	14	77,78	ALTA	39	72,22	ALTA
30	2	2	2	1	3	2	12	66,67	MEDIA	3	2	2	2	3	3	15	83,33	ALTA	2	1	2	2	2	1	10	55,56	MEDIA	37	68,52	ALTA
31	3	3	2	1	2	2	13	72,22	ALTA	2	3	2	2	2	3	14	77,78	ALTA	2	3	3	2	2	2	14	77,78	ALTA	41	75,93	ALTA
32	2	1	2	2	2	3	12	66,67	MEDIA	2	1	3	3	3	3	15	83,33	ALTA	2	3	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	40	74,07	ALTA
33	3	3	2	1	2	3	14	77,78	ALTA	2	2	2	2	3	3	14	77,78	ALTA	2	3	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	41	75,93	ALTA
34	3	3	2	1	2	3	14	77,78	ALTA	2	1	3	1	3	3	13	72,22	ALTA	2	3	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	40	74,07	ALTA
35	3	3	2	1	2	3	14	77,78	ALTA	2	1	2	2	3	3	13	72,22	ALTA	2	3	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	40	74,07	ALTA
36	2	2	2	1	3	1	11	61,11	MEDIA	2	2	2	3	2	3	14	77,78	ALTA	1	1	2	2	2	2	10	55,56	MEDIA	35	64,81	MEDIA
37	3	2	3	1	3	3	15	83,33	ALTA	3	3	1	2	1	3	13	72,22	ALTA	2	3	2	1	1	1	10	55,56	MEDIA	38	70,37	ALTA
38	2	2	2	1	3	1	11	61,11	MEDIA	2	2	1	1	1	3	10	55,56	MEDIA	1	3	1	1	1	1	8	44,44	MEDIA	29	53,7	MEDIA
39	2	2	2	1	2	1	10	55,56	MEDIA	2	2	1	2	2	1	10	55,56	MEDIA	2	1	2	2	2	2	11	61,11	MEDIA	31	57,41	MEDIA
40	2	2	2	1	2	1	10	55,56	MEDIA	2	2	2	3	2	3	14	77,78	ALTA	2	1	1	2	2	2	10	55,56	MEDIA	34	62,96	MEDIA
TOTAL	97	85	82	74	88	86	512			84	80	93	81	86	99	523			80	91	87	95	100	94	547			1582		
PROMD.	2,43	2,13	2,05	1,85	2,20	2,15	12,80			2,10	2,00	2,33	2,03	2,15	2,48	13,08			2,00	2,28	2,18	2,38	2,50	2,35	13,68			39,55		
VARIAN.	0,35	0,42	0,31	0,54	0,47	0,54	3,81			0,40	0,51	0,53	0,49	0,59	0,46	5,15			0,36	0,51	0,40	0,39	0,46	0,39	5,97			26,61		
DS	0,59	0,65	0,55	0,74	0,69	0,74	1,95			0,63	0,72	0,73	0,70	0,77	0,68	2,27			0,60	0,72	0,64	0,63	0,68	0,62	2,44			5,16		
CV	24,51	30,49	26,95	39,76	31,22	34,21	15,24			30,12	35,81	31,39	34,45	35,80	27,43	17,35			29,96	31,46	29,24	26,44	27,17	26,48	17,87			13,04		

Anexo 7: Confiabilidad de la Variable Clima Institucional

		CLIMA INSTITUCIONAL																	
		R.INTERPERSONALES						ORG DE LA INSTITUCION						DESEMPEÑO LABORAL					
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
MUESTRA	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2
	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3
	5	3	1	3	3	2	3	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	3
	6	3	3	2	2	2	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
	7	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
	8	2	2	3	2	3	1	2	1	3	2	1	3	2	3	1	3	3	3
	9	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3
	10	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
	11	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3
	12	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
	13	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3
	14	2	2	3	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2
	15	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3
	16	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2
	17	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2
	18	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3
	19	2	2	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2
	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	21	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2
	22	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2
	23	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2
	24	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3
	25	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
	26	3	3	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2
	27	3	2	1	1	3	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
	28	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2
	29	3	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3
	30	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	1
	31	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2
	32	3	3	2	1	2	3	2	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2
	33	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
	34	3	3	2	1	2	3	2	1	3	1	2	3	2	1	1	2	2	2
	35	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
	36	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2
	37	3	2	3	1	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	2	1	1	1
	38	2	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1
	39	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
	40	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2
TOTAL		88	85	74	90	86	84	80	93	80	86	98	79	90	85	94	101	94	
PROMD.		2,20	2,13	1,85	2,25	2,15	2,10	2,00	2,33	2,00	2,15	2,45	1,98	2,25	2,13	2,35	2,53	2,35	
VARIAN.		0,37	0,37	0,59	0,50	0,54	0,40	0,51	0,53	0,46	0,54	0,46	0,33	0,50	0,42	0,44	0,46	0,39	
DS		0,61	0,61	0,77	0,71	0,74	0,63	0,72	0,73	0,68	0,74	0,68	0,58	0,71	0,65	0,66	0,68	0,62	
CV		27,62	28,57	41,60	31,43	34,21	30,12	35,81	31,39	33,97	34,21	27,65	29,20	31,43	30,49	28,18	26,89	26,48	

(Varianza de la Población)

$$\Sigma Si^2 : 8,07$$

$$\alpha = \frac{18}{18-1} \left[1 - \frac{2,35}{4,9} \right]$$

K: El número de ítems

18

ΣSi^2 : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems

8,07

Sr^2 : La Varianza de la suma de los Ítems

25,8

$$\frac{18}{17} [1 - 0,31]$$

$$1,06 [0,69]$$

$$\alpha = 0,73$$

α : Coeficiente de Alfa de Corbacho

ANEXO Nº 8

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión Académica de docentes de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, 2018

OBJETIVO: Conocer la opinión del personal docente y administrativo sobre la Gestión Académica

DIRIGIDO A: docentes y administrativos de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cherres Peña Antonio Freddy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACION:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, Agosto del 2018.



Dr. Antonio Freddy Cherres Peña
DOCENTE

Cherres Peña Antonio Freddy
Evaluador

Anexo 9: Ficha técnica del instrumento cuestionario Clima Institucional

FICHA TECNICA

1. **INSTRUMENTO : CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL**
2. **AUTORA** : Goyes Velasco Mariuxi Sulay
3. **LUGAR** : Ventanas – Ecuador
4. **AÑO** : 2018
5. **LUGAR DONDE FUE PILOTEADO:** Parroquia Ventanas, Cantón Ventanas – Ecuador
6. **DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO:** El contenido del instrumento se ha elaborado para los docentes de la Unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, se ha tenido en cuenta la Variable: Clima Institucional con sus dimensiones: Relaciones Interpersonales, Organización de la Institución y Desempeño Laboral cada una de ellas con sus respectivos indicadores.
El instrumento de recojo de información: cuestionario de Clima Institucional se estructura en un total de 18 ítems, divididos como a continuación se detalla, para la dimensión Relaciones Interpersonales: ítem 1 hasta el 6, dimensión Organización Institucional: ítem 7 hasta el 12, dimensión Desempeño laboral: desde el ítem 13 hasta el 18, la escala planteada de valoración para las respuestas es 1= Nunca, 2= A veces, 3= Siempre.
7. **SUJETOS** : Personal docente y administrativo
8. **MODO DE APLICACIÓN:** Administración personal.
9. **DURACION** : Aproximadamente 35 minutos
10. **USOS:** Para la investigación de la variable Clima Institucional.
11. **MATERIALES:** Hojas de Cuestionario, lápiz.
12. **PRUEBA DE CONFIABILIDAD:** Alfa de Cronbach

a. Variable Clima Institucional.

Se suman los calificativos de los 18 items, así se obtiene un puntaje previo parcial

Se obtuvo mediante la suma de los 18 items, el puntaje parcial para esta variable.

Teniendo como valor máximo ideal 18 y como mínimo 1

Alto (13-18)

Medio (7-12)

Bajo (1-6)

En cuanto a las dimensiones de la variable tuvieron el mismo criterio de cálculo que para la variable el cálculo del nivel ideal de calificación.

Dimensión Relaciones Interpersonales

Alto (13-18)

Medio (7-12)

Bajo (1-6)

Dimensión Organización de la Institución

Alto (13-18)

Medio (7-12)

Bajo (1-6)

Dimensión Desempeño laboral

Alto (13-18)

Medio (7-12)

Bajo (1-6)

ANEXO 10

FICHA TECNICA

1. **INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO GESTION ACADEMICA.
2. **AUTORA** : Goyes Velasco Mariuxi Sulay
3. **LUGAR** : Ventanas - Ecuador
4. **AÑO** : 2018
5. **LUGAR DE PILOTEO:** Ventanas
6. **DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO:** El instrumento se ha elaborado por la autora para aplicarse al personal docente y administrativo de la unidad Educativa Seis de Octubre de Ventanas, para ello se ha considerado un tratamiento especial para la variable Gestión Académica la que se ha conocido mediante un cuestionario. Para poder conocer la variable se ha operacionalizado en sus dimensiones e indicadores.

El instrumento de recojo de información se compone de 18 ítems, los que se estructuran en tres dimensiones: Planificación del PEI, Organización para el desarrollo de la Gestión. Control e innovación de la Gestión.

Los ítems del cuestionario se dividen de la siguiente manera:
Planificación del PEI del ítem 1 al 6, Organización para el desarrollo de la Gestión del ítem 7 al 12 y Control e innovación de la Gestión del ítem 13 al 18.
Se empleó para la escala de calificación de respuestas la siguiente escala. 1= Nunca, 2 = A veces y 3= Siempre.
7. **SUJETOS** : personal docentes y administrativo
8. **MODO DE APLICACIÓN:** Administración individual.
9. **DURACION** : aproximadamente 35 minutos
10. **USOS:** Para la investigación de la variable gestión Académica.
11. **MATERIALES** : Hojas de Cuestionario, lápiz.
12. **EVALUACIÓN**

a. Variable Gestion Académica.

Se suman los calificativos de los 18 ítems, así se obtiene un puntaje previo parcial

Se obtuvo mediante la suma de los 18 ítems, el puntaje parcial para esta variable.

Teniendo como valor máximo ideal 18 y como mínimo 1

Alto (13-18)

Medio (7-12)

Bajo (1-6)

En cuanto a las dimensiones de la variable tuvieron el mismo criterio de cálculo que para la variable el cálculo del nivel ideal de calificación.

Dimensión Planificación del PEI

Alto (13-18)

Medio (7-12)

Bajo (1-6)

Dimensión Organización para el desarrollo de la Gestion

Alto (13-18)

Medio (7-12)

Bajo (1-6)

Dimensión Control e Innovación de la gestión

Alto (13-18)

Medio (7-12)

Bajo (1-6)

ANEXO N° 11

BASE DE DATOS GESTION ACADEMICA DE DOCENTES

GESTION ACADEMICA																													
PLANIFICACION DEL PEI						D4	%	Nivel	DRG. PARA EL DESARROLLO DE GESTION						D5	%	Nivel	CONTROL E INNOVACION DE LA GESTION						D6	%	Nivel	V2	%	Nivel
1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18						
2	3	2	3	2	3	15	83,33	ALTA	3	2	2	3	2	3	15	83,33	ALTA	3	3	2	3	2	2	15	83,33	ALTA	45	83,33	ALTA
2	3	2	3	3	2	15	83,33	ALTA	2	3	2	3	2	2	14	77,78	ALTA	2	1	2	1	2	1	9	50	MEDIA	38	70,37	ALTA
2	1	2	3	2	2	12	66,67	MEDIA	2	3	2	3	2	3	15	83,33	ALTA	2	1	2	2	2	2	11	61,11	MEDIA	38	70,37	ALTA
2	3	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	2	2	2	3	2	2	13	72,22	ALTA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	38	70,37	ALTA
2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	2	3	2	3	2	2	14	77,78	ALTA	2	2	2	1	2	2	11	61,11	MEDIA	37	68,52	ALTA
3	2	2	2	2	3	14	77,78	ALTA	2	1	2	3	2	2	12	66,67	MEDIA	3	2	3	2	2	2	14	77,78	ALTA	40	74,07	ALTA
2	2	3	2	2	3	14	77,78	ALTA	2	2	2	3	2	3	14	77,78	ALTA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	41	75,93	ALTA
3	2	2	2	3	3	15	83,33	ALTA	2	2	2	3	2	2	13	72,22	ALTA	3	3	2	1	3	3	15	83,33	ALTA	43	79,63	ALTA
2	3	3	3	2	3	16	88,89	ALTA	3	3	2	3	2	3	16	88,89	ALTA	3	2	3	3	3	2	16	88,89	ALTA	48	88,89	ALTA
3	3	3	3	2	2	16	88,89	ALTA	2	3	3	2	3	3	16	88,89	ALTA	3	3	3	3	3	2	17	94,44	ALTA	49	90,74	ALTA
2	3	2	3	3	2	15	83,33	ALTA	3	2	3	2	2	3	15	83,33	ALTA	3	1	2	2	1	1	10	55,56	MEDIA	40	74,07	ALTA
3	3	3	1	2	3	15	83,33	ALTA	2	2	3	2	3	3	15	83,33	ALTA	2	3	2	3	2	3	15	83,33	ALTA	45	83,33	ALTA
2	3	2	3	2	2	14	77,78	ALTA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	2	2	2	1	3	3	13	72,22	ALTA	40	74,07	ALTA
1	3	2	1	2	2	11	61,11	MEDIA	3	2	2	2	2	3	14	77,78	ALTA	3	2	1	2	2	2	12	66,67	MEDIA	37	68,52	ALTA
2	2	3	3	1	2	13	72,22	ALTA	3	2	1	2	1	2	11	61,11	MEDIA	3	2	2	3	2	2	14	77,78	ALTA	38	70,37	ALTA
2	2	2	3	3	2	14	77,78	ALTA	2	3	2	1	1	1	10	55,56	MEDIA	1	1	1	2	2	1	8	44,44	MEDIA	32	59,26	MEDIA
2	2	3	3	3	3	16	88,89	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	1	3	3	3	3	3	16	88,89	ALTA	50	92,59	ALTA
3	2	1	3	2	2	13	72,22	ALTA	2	2	2	2	1	1	10	55,56	MEDIA	1	2	2	2	2	1	10	55,56	MEDIA	33	61,11	MEDIA
2	1	2	3	2	2	12	66,67	MEDIA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	3	1	2	1	1	1	9	50	MEDIA	34	62,96	MEDIA
3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	54	100	ALTA
3	3	2	2	1	2	13	72,22	ALTA	3	3	3	3	2	2	16	88,89	ALTA	3	2	2	2	3	3	15	83,33	ALTA	44	81,48	ALTA
2	2	3	3	1	3	14	77,78	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	2	3	3	3	3	2	16	88,89	ALTA	48	88,89	ALTA
2	3	3	2	1	2	13	72,22	ALTA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	39	72,22	ALTA
2	2	3	3	2	3	15	83,33	ALTA	3	3	3	3	3	3	18	100	ALTA	2	3	3	3	3	2	16	88,89	ALTA	49	90,74	ALTA
2	3	3	2	1	2	13	72,22	ALTA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	39	72,22	ALTA
1	3	3	3	2	1	13	72,22	ALTA	3	2	1	3	1	1	11	61,11	MEDIA	3	1	1	3	3	2	13	72,22	ALTA	37	68,52	ALTA
2	2	2	3	2	3	14	77,78	ALTA	3	2	2	3	3	3	16	88,89	ALTA	2	2	2	3	1	2	12	66,67	MEDIA	42	77,78	ALTA
3	3	2	2	2	2	14	77,78	ALTA	2	2	3	3	3	2	15	83,33	ALTA	2	2	3	2	2	2	13	72,22	ALTA	42	77,78	ALTA
3	3	2	2	2	2	14	77,78	ALTA	2	3	2	3	2	2	14	77,78	ALTA	2	2	3	2	2	2	13	72,22	ALTA	41	75,93	ALTA
3	3	2	2	2	2	14	77,78	ALTA	2	2	2	3	2	2	13	72,22	ALTA	2	3	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	40	74,07	ALTA
3	3	2	2	2	2	14	77,78	ALTA	2	2	2	3	3	2	14	77,78	ALTA	2	2	2	3	2	2	13	72,22	ALTA	41	75,93	ALTA
3	3	2	2	2	2	14	77,78	ALTA	2	2	2	2	2	3	13	72,22	ALTA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	40	74,07	ALTA
3	3	2	3	2	2	15	83,33	ALTA	2	3	2	3	3	3	16	88,89	ALTA	3	3	2	3	2	2	15	83,33	ALTA	46	85,19	ALTA
3	3	2	2	2	2	14	77,78	ALTA	2	3	2	3	2	2	14	77,78	ALTA	3	2	2	2	3	2	14	77,78	ALTA	42	77,78	ALTA
2	2	2	2	3	2	13	72,22	ALTA	2	2	1	2	2	3	12	66,67	MEDIA	3	1	3	2	2	2	13	72,22	ALTA	38	70,37	ALTA
2	2	2	2	3	1	12	66,67	MEDIA	2	2	2	2	2	2	12	66,67	MEDIA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	37	68,52	ALTA
2	2	2	2	1	1	10	55,56	MEDIA	2	2	2	1	2	3	12	66,67	MEDIA	1	2	2	3	3	3	14	77,78	ALTA	36	66,67	MEDIA
2	2	1	2	3	1	11	61,11	MEDIA	2	2	1	1	1	2	9	50	MEDIA	3	2	2	2	2	2	13	72,22	ALTA	33	61,11	MEDIA
2	2	2	2	3	1	12	66,67	MEDIA	2	2	1	1	2	1	9	50	MEDIA	3	1	2	1	2	2	11	61,11	MEDIA	32	59,26	MEDIA
2	2	2	2	3	1	12	66,67	MEDIA	2	2	2	2	2	3	13	72,22	ALTA	3	1	2	2	1	2	11	61,11	MEDIA	36	66,67	MEDIA
92	99	90	96	85	85	547			96	93	84	98	85	94	550			99	81	87	88	88	82	525			1622		
2,30	2,48	2,25	2,40	2,13	2,13	13,68			2,40	2,33	2,10	2,45	2,13	2,35	13,75			2,48	2,03	2,18	2,20	2,20	2,05	13,13			40,55		
0,32	0,36	0,29	0,35	0,42	0,42	2,48			0,25	0,28	0,35	0,46	0,37	0,44	5,42			0,46	0,49	0,30	0,47	0,37	0,31	4,98			26,97		
0,56	0,60	0,54	0,59	0,65	0,65	1,58			0,50	0,53	0,59	0,68	0,61	0,66	2,33			0,68	0,70	0,55	0,69	0,61	0,55	2,23			5,19		
24,52	24,19	24,13	24,61	30,49	30,49	11,52			20,67	22,61	28,12	27,65	28,57	28,18	16,94			27,43	34,45	25,26	31,22	27,62	26,95	17,01			12,81		

Anexo 12 Confiabilidad de la Variable Gestión Académica

		GESTION ACADEMICA																	
		PLANIFICACION DEL PEI						ORG. PARA EL DESARROLLO DE GESTION						CONTROL E INNOVACION DE LA GESTION					
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
MUESTRA	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2
	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1
	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2
	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2
	6	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
	7	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
	8	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3
	9	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
	10	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
	11	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	1	1
	12	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
	13	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3
	14	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2
	15	2	2	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2
	16	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1
	17	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
	18	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1
	19	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1
	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	21	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3
	22	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
	23	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
	24	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
	25	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
TOTAL	68	191,8	190,7	190,81	193,9	196,64	199,2	198,03	201	201,109	195,6	214,2	193,1	200,9	196,69	203,6	213,6	200,84	
PROMD.	2,19	5,33	5,30	5,30	5,39	5,46	5,53	5,50	5,58	5,59	5,43	5,95	5,36	5,58	5,46	5,66	5,93	5,58	
VARIAN.	0,29	219,24	206,35	182,56	234,98	219,91	203,12	195,38	249,93	192,26	221,85	269,58	183,05	237,56	212,95	253,84	288,75	253,59	
DS	0,54	14,81	14,37	13,51	15,33	14,83	14,25	13,98	15,81	13,87	14,89	16,42	13,53	15,41	14,59	15,93	16,99	15,92	
CV	24,74	277,92	271,22	254,92	284,63	271,49	257,50	254,10	283,18	248,21	274,08	275,90	252,25	276,21	267,10	281,67	286,46	285,45	

(Varianza de la Población)

$$\Sigma Si^2 : \boxed{6,69}$$

K: El número de ítems $\boxed{18}$
 Sumatoria de las ΣSi^2 : Varianzas de los Ítems $\boxed{6,69}$
 La Varianza de la suma de los Ítems $\boxed{27,0}$

α : Coeficiente de Alfa de Corbacho

$$\alpha = \frac{18}{18 - 1} \left[1 - \frac{2,19}{3,1} \right]$$

$$\alpha = \frac{18}{18 - 1} \left[1 - \frac{2,19}{3,1} \right]$$

ANEXO 13. SOLICITUD DE AUTORIZACION

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

SEÑOR RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS"

LIC. MIRIAN BORJA CASTAÑEDA, reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permitame exponerle lo siguiente:

Yo, MARIUXI SULAY GOYES VELASCO, estudiante del Programa de **MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE TUMBES**, con cedula de identidad N° 1204578635, actualmente me encuentro en el diseño de mi proyecto de investigación titulado: **El clima Institucional y su relación con la gestión académica de la unidad educativa seis de octubre ecuador, 2018.**

El cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría.

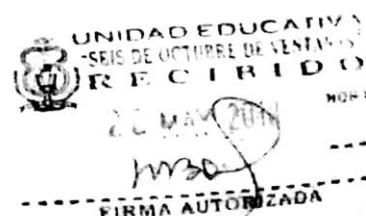
Por tal motivo, mi persona ha seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar los instrumentos (cuestionarios) validos de su Prueba Piloto a los docentes de la institución, para la elaboración de la investigación antes mencionada.

La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el día 29 de mayo, desde las 10:30 am.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto a las autoridades y a los docentes como para la investigadora de este trabajo de investigación.

Ventanas, 23 de mayo del 2018


Lic. MARIUXI SULAY GOYES VELASCO
Autora de la investigación



ANEXO 14. AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIDAD EDUCATIVA "SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS"

VENTANAS – VENTANAS – LOS RIOS

AMIE: 12H01139

Ventanas, 23 de mayo del 2018

AUTORIZACION

EL RECTORADO DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SEIS DE OCTUBRE DE VENTANAS" DE LA PROVINCIA DE LOS RIOS CANTON VENTANAS, DISTRITO DE VENTANAS-QUINSALOMA, PROVINCIA DE LOS RIOS.

AUTORIZA

A la Ing. GOYES VELASCO MARIUXI SULAY, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validos de su Prueba Piloto a los docentes de la institución para la elaboración del trabajo de investigación titulado: **El clima Institucional y su relación con la gestión académica de la unidad educativa seis de octubre ecuador, 2018.**

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorgue las facilidades correspondientes.


Lic. Mirian Borja Castañeda

RECTORA DEL PLANTEL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"Cesar Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Goyes Velasco Mariuxi Sulay

D.N.I. : 1204578635

Domicilio : Cdra Manuel Muñoz Rubio, Babahoyo

Teléfono : Fijo: 052745618 Móvil: 0967990875

Email : mar_sulay@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad:

Escuela:

Carrera:

Título:

Tesis de Postgrado

Maestría

Doctorado

Grado Maestra en Administración de la Educación

Mención:

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Goyes Velasco Mariuxi Sulay

Título de la tesis:

Clima institucional y su relación con la gestión académica de docentes de la unidad educativa. "Seis de Octubre", Ventanas, 2018.

Año de publicación: 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

A través del presente documento.

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma

Fecha: 10 de Abril del 2019



Goyes Velasco Mariuxi Sulay

Yo, **Dr. Antonio Freddy Cherres Peña**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada.

"Clima institucional y su relación con la gestión académica de docentes de la unidad educativa. "Seis de Octubre", Ventanas, 2018. del (de la) estudiante Ing. **Mariuxi Sulay Goyes Velasco** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 03 Octubre del 2019



Firma



Dr. Antonio Freddy Cherres Peña

Docente DNI: 00255374



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

**Clima institucional y su relación con la gestión académica de
docentes de la unidad educativa. "Seis de Octubre", Ventanas,
2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestría en Administración de la Educación

AUTORA

Br. Goyes Velasco Mariuxi Salay (ORCID: 0000-0901-5566-5040)

ASESOR

Dr. Clemente Peña Antonio Freddy (ORCID: 0000-0002-3625-7196)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2019



tesis Mariuxi

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	10%	0%	17%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
2	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GOYES VELASCO MARIUXI SULAY

INFORME TITULADO:

"CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ACADÉMICA DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA. "SEIS DE OCTUBRE", VENTANAS, 2018".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL DEL 2019.

NOTA O MENCIÓN: *Aprobado por Unanimidad*



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA