



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Supervisión Educativa y Clima Institucional de los
colegios del Distrito de Vilcabamba– La Convención –
Cusco – 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÈMICO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Br. OLGA BEATRIZ CHOQUE JAQUEHUA

ASESOR:

Dra. Marmanillo Manga Rosa Elvira

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN E INNOVACIONES EDUCATIVAS

PERU-2019

PAGINA DEL JURADO

**DRA. GIL AQUINO LILIAM DEL ROCIO
PRESIDENTE**

**DR. ZEGARRA SALAS WILBER
SECRETARIO**

**DRA. MARMANILLO MANGA ROSA ELVIRA
VOCAL**

DEDICATORIA

A mi esposo que en todo momento me apoyo moral y economicamente.

Br. OLGA BEATRIZ CHOQUE JAQUEHUA

AGRADECIMIENTO

A toda la plana docente de nuestra Universidad que nos apoyo todo el proceso
de avance de nuestra tesis.

Br. OLGA BEATRIZ CHOQUE JAQUEHUA

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Olga Beatriz Choque Jaquehua estudiante del Programa Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 40775913 con la tesis titulada "Supervisión Educativa y Clima Institucional de los colegios del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco - 2018 "

Declaro Bajo Juramento

La tesis es de mi autoría (compartida con.... / si la tesis es de dos o más autores).

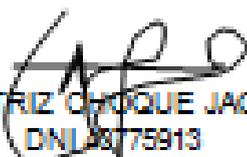
He respetado las normas Internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido autoplagada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

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), autoplagio (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 César Vallejo.

Trujillo Marzo 2019.


OLGA BEATRIZ CHOQUE JAQUEHUA
DNI 40775913

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis “Supervisión Educativa y Clima Institucional de los colegios del Distrito de Vilcabamba– La Convención – Cusco – 2018” con la finalidad de determinar la relación de la Supervisión Educativa en el Clima Institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Administración de la Eeducación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Br. Olga Beatriz Choque Jaquehua

iv. Índice

	Página
Carátula	01
Página del Jurado	02
Dedicatoria	03
Agradecimiento	04
Declaratoria de autenticidad	05
Presentación	06
Índice	07
Resumen	08
Abstract	09
Capítulo I	
Introducción	10
Capítulo II	
Marco Metodológico	
2.1 Operacionalización de variables	31
2.2 Metodología	34
2.3 Tipos de estudio	34
2.4 Diseño	34
2.5 Población, muestra y muestreo	35
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
2.7 Métodos de análisis de datos	41
3. Resultados	42
4. Discusión	89
5. Conclusiones	95
6. Recomendaciones	96
7. Referencias Bibliográficas.	97
ANEXOS	

v. RESUMEN

La Supervisión Educativa se relaciona de manera directa y significativa con el Clima Institucional en el Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco - 2018 y el tipo de Investigación es Sustantivo Básico con una Población de cincuenta docentes y cinco directores se usó la técnica de las encuestas y el instrumento es el cuestionario, la estadística descriptiva, siendo los resultados breves de 4 o 5 de la primera variable y la segunda variable y la relación es tanto, **La Supervisión Educativa se relaciona de manera directa y significativa con el Clima Institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018**, de los resultados obtenidos en el cuadro N° 16, sobre la relación de las variables Supervisión educativa y clima institucional, el 23,6% de docentes consideran que la supervisión educativa favorece que exista un buen clima institucional, el 14,5% que considera que es poco favorable la supervisión educativa también considera que existe un buen clima institucional, de ello se denota que existe una regular relación entre ambas variables.

Asimismo de la prueba de hipótesis se concluye que el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 41,6% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las variables de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión educativa y el clima institucional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

finalmente se arriba a la primera conclusión que Supervisión Educativa y Clima Institucional de los colegios de Alternancia del distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018. Sobre la Supervisión Educativa si se relaciona de manera directa y significativa con el Clima Institucional, de los resultados obtenidos en el cuadro N° 16, el 23,6% de docentes consideran que la supervisión educativa favorece que exista un buen clima institucional, el 14,5% que considera que es poco favorable la supervisión educativa también considera que existe un buen clima institucional, de ello se denota que existe una regular relación entre ambas variables. Asimismo de la prueba de hipótesis se concluye que el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 41,6% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las variables de estudio, concluyéndose que existe

una asociación directa entre la supervisión educativa y el clima institucional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

PALABRAS CLAVE: Supervisión Educativa, Clima Institucional

ABSTRACT

The Educational Supervision is directly and significantly related to the Institutional Climate in the Rural Training Center in Alternation of the District of Vilcabamba - La Convención - 2018 - Cusco and the type of Research is Noun Basic with a Population of fifty teachers and five directors the technique of the surveys was used and the instrument is the questionnaire, the descriptive statistics, the results being short of 4 or 5 of the first variable and the second variable and the relationship is so much, the Educational Supervision is related in a direct and significant way with the Institutional Climate in the Rural Center of Training in Alternation of the District of Vilcabamba - La Convención - Cusco - 2018, of the results obtained in table N ° 16, on the relation of the variables Educational supervision and institutional climate, 23.6 % of teachers consider that educational supervision favors a good institutional climate, and 14.5% who consider that educational supervision is not very favorable also considers that there is a good institutional climate, which indicates that there is a regular relationship between both variables.

**KEY WORDS: Educational Supervision,
Institutional Climate**

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Las reformas escolares y el cambio educativo han sido tratados mucho y desde aspectos muy diferentes por la historia de la educación en los últimos años. Hoy en día parece haber un acuerdo muy generalizado sobre el fracaso de las reformas escolares puestas en marcha por las administraciones educativas y sobre la dificultad de conseguir que las instituciones escolares hagan suyos proyectos de innovación o mejora educativa. Se afirma que, a pesar de las numerosas y sucesivas reformas puestas en marcha por todos los países en los últimos años, las prácticas escolares han permanecido invariables, no se ha modificado sustancialmente lo que pasa realmente en las aulas y el funcionamiento de las instituciones escolares no ha mejorado. Una cosa es la legalidad y otra la realidad. Los centros escolares no se cambian por decreto.

Cuando las reformas e innovaciones, impuestas o iniciadas por los centros, se convierten en trámites burocráticos, el valor del cambio y de la mejora desaparece y todo se reduce al cumplimiento de los documentos lo que aumenta el trabajo del profesorado y genera desmotivación y descontento; trabajo que no es remunerado.

Se planteaban estrategias que tenían su origen fuera de los centros, tenían pues una orientación de “arriba hacia abajo” y el foco del cambio se situaba en el currículo o en la organización formal de la escuela.

En la década de los ochenta surgió un nuevo modelo basado en las iniciativas de cambio generadas de “abajo hacia arriba”, es decir desde los propios centros. Esta

nueva orientación postulaba que el cambio y la mejora en educación deben ser una consecuencia del conocimiento generado por los propios profesores a través de su práctica, a los que se otorga el papel fundamental en los procesos de cambio ya que se les consideraba investigadores en la acción. Hacía hincapié, además, en la importancia del trabajo en equipo en los centros y en que los participantes en los procesos de cambio comprendan y encuentren su significado.

El liderazgo debe ser concebido como una función que puede ser desempeñada por diferentes personas que, con una función de servicio a los demás, deciden trabajar para que los centros escolares alcancen más altos niveles de satisfacción y de desarrollo.

Los estudios realizados sobre los supervisores "influyentes" señalan tres posibles formas de liderazgo: el liderazgo educativo, énfasis en la pedagogía y en el aprendizaje; el liderazgo político, asegura los recursos y el consenso y el liderazgo directivo que genera estructuras de participación, planificación, supervisión y apoyo. Los supervisores deben ser maestros en los tres ámbitos, construyendo y desarrollando la capacidad de los directores, de los responsables docentes, de los miembros del consejo escolar y de las comunidades educativas.

Este liderazgo debe ejercerse de forma que incida positivamente en los supervisados, abandonando postulados coercitivos, ejemplificadores y poniendo en práctica, según lo requiera cada situación, un estilo afiliativo que crea armonía y vínculos emocionales, democrático que ayuda a forjar consenso mediante la participación o directivo que moviliza a las personas en la dirección marcada con el fin de obtener los mejores resultados.

En donde se presenta los antecedentes de la investigación.

Lau (1999) Presenta el trabajo de investigación denominado " Enfoques y modalidades de la Supervisión Educativa en el Departamento de Santa Rosa". Para la Universidad San Carlos de Guatemala Tesis para obtener el grado de licenciado en pedagogía y ciencias de la educación concluye:

Las finalidades de la supervisión Educativa es el mejoramiento de la calidad educación, mediante capacitaciones y talleres e innovaciones educativas.

Los objetivos son promover la eficacia y funcionalidad de los bienes y servicios que ofrece el Ministerio de Educación a través de metodología activa y participativa, promover la cordial relación de la comunidad educativa.

Ejecutar funciones adecuadas de supervisión de investigación, asesoría y docencia, dirección y control.

La tecnología ayuda a Directores y Docentes a utilizar técnicas adecuadas y realistas conforme al avance de la ciencia; se incluye dentro del currículo, ejes formativos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, formar círculos de calidad docente donde se unifican criterios.

Conclusión general se determinó en este informe que los enfoques y modalidades que da y aplica la Supervisión Educativa no son de lo mejor, según porcentaje de respuestas negativas y no adecuadas de propios supervisores Educativos y Capacitadores Técnico-pedagógicos, al igual que la opinión de Directores y Docentes sale la respuesta de algunas veces lo que refleja duda y desconocimiento del trabajo de la supervisión educativa.

Mogollón (2004) en su trabajo de investigación denominado "Modelo para la Supervisión educativa en Venezuela" concluye:

En la elaboración del modelo de supervisión educativa se consideró, la categorización de las funciones de supervisión escolar denominadas: técnicas, administrativas, sociales, de asistencia y mediación, los ámbitos de la supervisión educativa y la acción supervisora según se muestra en el modelo y las conclusiones obtenidas fueron las siguientes:

Con relación a las funciones técnicas (currículo, actualización docente planes y programas, recursos de aprendizaje y procesos de organización administrativa), se encuentran debilitadas a consecuencia de la falta de aplicación de los procesos de planificación, orientación, asesoramiento y

coordinación correspondiente al hecho supervisorio y ejecución de la acción supervisora.

Las funciones administrativas están conformadas por los ámbitos: gestión Distrital (Supervisor, director, docente, toma de decisiones y liderazgo) y Evaluación de la supervisión. El estudio en conjunto reveló que existe ausencia en la aplicación de la acción supervisora ya que los procesos de orientación, asesoramiento, planificación, supervisión y evaluación, se cumplen en forma deficiente y algunos casos no existen.

En cuanto a las funciones sociales, les corresponden los ámbitos: comunidad educativa y comunicación, las cuales se encuentran desistidas por la ausencia y falta de asesoramiento que debe suministrar el supervisor en las instituciones. En el mismo orden de ideas, las funciones de asistencia comprenden: asesoramiento pedagógico, relaciones humanas e instituciones, presentan la existencia de debilidades y discrepancias en el asesoramiento que reciben los directores de planteles por parte del supervisor.

Las funciones de mediación integradas por: normativa y reglamentación jurídica ameritan un mayor control y revisión del Ministerio de educación, cultura y deportes, sustentado en un proceso de evaluación constante, donde se retroalimiente la pertinencia, congruencia y control de los resultados obtenidos integrados a los ámbitos y desarrollo de la función supervisora a nivel regional y nacional.

Tenorio, Severo y Porfirio (2010) Presentan la investigación denominada "El sistema de Supervisión Educativa y su influencia en el desempeño profesional, de los docentes de los Institutos superiores Tecnológicos públicos de las provincias de Ica, año 2006"

Tesis para la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle "Alma Mater del Magisterio Nacional" para obtener el grado Académico de Magister en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Institucional concluye:

El proceso de supervisión educativa, como práctica pedagógica-administrativa en los Institutos Superiores Tecnológicos de la provincia de Ica se realiza "siempre" en el 66% de los casos y solo "algunas veces" en el 34% de la muestra.

De acuerdo a los datos procesados en el estudio, que se desprenden de los instrumentos aplicados a los docentes de los institutos, se concluye que el proceso de supervisión educativa tiene una relación alta y directa (0.8222 del valor r de Pearson), debido a que se aprecia que los procesos de monitoreo y evaluación ejercen influencia en los procesos técnico-pedagógicos y desempeños sociales de los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos de la provincia de Ica.

El proceso de monitoreo, como parte de la supervisión educativa se correlaciona positivamente en el desempeño técnico- pedagógico de los docentes de institutos superiores públicos de educación superior tecnológica de la provincia de Ica, logrando mejorarlos ostensiblemente, especialmente en los procedimientos de programación curricular y los procedimientos de enseñanza aprendizaje que aplican los docentes de los Institutos superiores de Educación Tecnológica de la provincia de Ica. Esta correlación, se sustenta, para el caso del estudio realizado a los docentes en los resultados obtenidos que registra un valor de Pearson de 0.630, entre las dimensiones monitoreo y la programación curricular (indicador de desempeño Técnico -Pedagógico), mientras que para el caso de las dimensiones monitoreo y despliegue didáctico (indicador de desempeño Técnico -Pedagógico registra una valor r de 0.787 de Pearson), esto indica relación directa y alta.

Toda investigación, para ser tal, requiere de una fundamentación científica, donde al hablar de supervisión educativa encontramos en ella la supervisión opinada, la inopinada, la general y la específica; que aportan a la buena planificación dentro del contexto educativo. Por otro lado, para una buena marcha debe existir un clima institucional adecuado que permite el desarrollo personal e institucional.

Luis Arturo Lemus: "Supervisión quiere decir coordinar, estimular y dirigir el desenvolvimiento de los profesores, para que por medio de ellos, se estimule a cada individuo a través del ejercicio de su talento hacia la más completa y más inteligente participación en la sociedad a la cual pertenece".

Imódeo Nérici: “La supervisión escolar puede sintetizarse como asistencia a las actividades docentes, de manera de darles coordinación, unidad y continuidad, para que la escuela alcance con mayor eficiencia sus objetivos”.

La supervisión deberá entenderse como los esfuerzos llevados a cabo por la escuela con el objeto de llevar a los maestros y demás personas que tienen a su cargo el desarrollo y la conducción del proceso educativo a ejercer un liderazgo que tienda al perfeccionamiento del mismo. La supervisión escolar es la expresión máxima del liderazgo educacional en acción. La Supervisión Escolar apunta al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual tiene que tomar en cuenta toda la estructura teórica, material y humana de la escuela”. Y también el artículo 2º del DS N° 50-82-ED señala que: “El servicio de Supervisión Educativa está destinado al mejoramiento de la calidad y eficiencia de la educación mediante el asesoramiento, la promoción y la evaluación del proceso educativo y de su administración. Se ofrece en forma permanente y organizada conformando un sistema”. por consiguiente se puede afirmar, como la ciencia normativa que estudia los deberes y derechos de los profesionales. Aplicada al ejercicio de las profesiones la ética recibe el nombre de deontología, podemos concluir que la ética tiene una plena configuración moral y no jurídica.

El presente estudio basa su fundamento legal en el ARTÍCULO 13º. La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El Estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza. Los padres de familia tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo.

ARTÍCULO 14º.-La educación promueve el conocimiento el aprendizaje y la práctica de las humanidades la ciencia la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo, fomenta la solidaridad.

Es deber del estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país. La formación ética y cívica y la enseñanza de la constitución y de los derechos humanos son obligatorias en todo el proceso educativo civil o militar la educación religiosa se imparte con respecto a la libertad de las conciencias. La enseñanza

se imparte en todos sus niveles, con sujeción a los principios constitucionales y los fines de la correspondiente institución educativa. Los medios de comunicación social deben colaborar con el estado en la educación y en la formación moral y cultural.

La Ley general de Educación en el Artículo 9º hace mención a los fines de la educación peruana:

Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento.

La educación es una relación social entre individuos de determinadas agrupaciones humanas. Educación implica comunicación, transmisión de ideas, de conceptos, de conocimientos, técnicas, valores, formas de comportamiento, etc. La educación, espontánea o sistematizada, es una actividad relacionada con la tarea de preservar del olvido o la destrucción la riqueza de ciencia y experiencia acumuladas por las generaciones precedentes. Riqueza destinada a servir de base a ulteriores avances del conocimiento, de la producción, de la técnica, de la ciencia, del arte. “Una de las funciones esenciales de la sociedad humana es almacenar los conocimientos adquiridos por el hombre. El lenguaje, los útiles, la ciencia y la técnica, el arte, la religión, son conservados y transmitidos no por la herencia, sino por tradición visual, oral o escrita”.

ARTÍCULO 29.-“La educación básica está destinada a favorecer el desarrollo integral del estudiante, el despliegue de sus potencialidades y el desarrollo de capacidades conocimientos, actitudes y valores fundamentales que la persona debe poseer para actuar adecuadamente y eficazmente en los diversos ámbitos de la sociedad”.

La Supervisión Educativa, esta tarea supervisora constituye un proceso que

implica, en principio, un examen, un análisis, una valoración cuidadosa y objetiva de la prestación del servicio que se oferta para que con base en sus resultados se promuevan las actividades de aprendizaje y enseñanza necesarias para cumplir con éxito la tarea escolar.

Existen innumerables definiciones y opiniones sobre supervisión educativa, pero todas coinciden en considerarla como el eje que impulsa las acciones de mejoramiento y perfeccionismo del currículo; su papel fundamental es el de determinar situaciones, descubrirlas y emitir juicios sobre cómo debe procederse en cada caso, mejor dicho es el mejoramiento de la instrucción, la evaluación del docente, el liderazgo del currículum y la administración escolar. Aquí algunos autores sobre supervisión educativa.

Como se ha podido observar, son variados los conceptos que en cuanto a supervisión educativa se han emitido, que las acepciones varían en atención a la dinámica del hecho educativo y las corrientes pedagógicas en boga, pero en lo que todos coinciden es en considerar a la supervisión como una actividad dinámica, que está por encima del proceso, que con la participación de los distintos elementos y actores que en él intervienen, la utilización racional de los factores que hacen posible su realización, nos conduzcan a determinar las bondades o los defectos de un contenido curricular, a descubrir las irregularidades, a demandar el cambio necesario para rectificar en aras de una educación de mejor calidad. Que su acción no se limite únicamente a verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, calendario cívico - escolar, comportamiento y asistencia de los docentes, sino que al mismo tiempo esté al servicio del individuo para ayudarlo a superarse. Que se entienda que todos cuantos participen en el proceso educativo: estudiantes, docentes, supervisores, administradores... en una u otra forma son personas de valía, con capacidades y talentos singulares y que corresponde a la supervisión reconocer el valor intrínseco de cada persona a objeto de que se realice al máximo el potencial de todos dentro de los campos de la Supervisión Educativa es Cuando nos preguntamos sobre los campos de la supervisión educativa, la respuesta inmediata es: el proceso de aprendizaje y enseñanza; sin embargo, no es así. La supervisión, tiene que comprender todo el hecho educativo, desde su

planificación hasta su evaluación; así como a todos los componentes y actores educativos, incluida la escuela y la comunidad.

Si entendemos la gestión educativa como el proceso de hilvanar y entretelar el quehacer en la escuela, los campos de la supervisión son tres: Pedagógico, Institucional y Administrativo.

Y si el que hacer de la escuela, lo circunscribimos en el proceso educativo, los campos son cuatro: Alumno, Profesor, Escuela y Comunidad.

Los Objetivos de la supervisión Educativa son:

- a. Conocer en qué medida se está aplicando el modelo de aprendizaje que la Escuela se ha propuesto ofrecer a los alumnos.
- b. Desarrollar las capacidades de los docentes para la práctica de la educación, centrada en los aprendizajes.

Y los Principios de la Supervisión Educativa son las siguientes:

La supervisión para garantizar su eficacia y eficiencia cuenta con un cuerpo de normas y principios que la regulan; estas normas y principios ayudan al supervisor en su acción supervisora.

Estos principios y normas son importantes por cuanto además de ser el fundamento filosófico del sistema de supervisión, orienta la aplicación u operabilidad de las técnicas de supervisión. Significa entonces que los principios de la supervisión educativa, además de constituir la columna vertebral de su doctrina, están orientados también hacia la práctica en las tareas diarias de la educación.

El buen supervisor es aquel que además de conocer las técnicas de trabajo, basa esas técnicas en principios. Los problemas de la supervisión de hoy, al extremo burocratizada, lo constituyen: la tecnificación sin principios que la sustenten, el predominio de la inspección tradicional como consecuencia de la ausencia de técnicas de trabajo y en muchos casos la inexistencia de técnicas y principios.

Cuando emplean técnicas personales se desconocen los principios, la supervisión convierte al docente en un repetidor de mecanismos de acción que no valora los "por qué" y los "para qué" del producto educativo.

Las técnicas de supervisión servirán para evaluar los principios de cada una; los métodos y procedimientos ajustados a esos principios se traducen en mejoramiento del trabajo.

El supervisor es considerado como un individuo cuya función se justifica en la medida que ejerza influencia dentro del grupo a través del dominio de hechos, técnicas, habilidad consultiva, persuasión y capacidad para exhortar, en otras palabras, muestra "eficiencia profesional". Siendo así debe cimentar su labor en principios para evitar la superficialidad de las técnicas. El supervisor no resuelve los problemas mediante recetas, sino que guía hacia un trabajo tecnificado y con principios básicos para eliminar las posibles causas que lo originan.

La fijación de principios evita la improvisación y la rutina, con las correspondientes ventajas para cumplir con los objetivos de la educación y acentuar la tecnificación de sus tareas.

Para concluir los principios de la supervisión se destaca el más importante de ellos; éste es uno de los objetivos de la supervisión es el mejoramiento del proceso aprendizaje - enseñanza y, desde luego, el de todos los componentes - elementos y actores educativos - que contribuyen a lograr tal fin. En consecuencia si se define siquiera un objetivo de la supervisión de la educación, surge la necesidad de ordenar pasos y establecer medios para alcanzarlo, y esto, justamente, es lo que hace la.

Estilos de supervisión son los siguientes

De acuerdo al ambiente donde se mueve la autoridad, así será su estilo. Si el ambiente es de libertad y respeto mutuo adquirirá formas diferentes, cuando el ambiente es de temor y coacción. Esta situación da origen a tres formas de ejercicio de autoridad.

Hay Autoridad que se impone.

Es la autoridad que "da órdenes". Se basa en el cumplimiento de las normas legales que regulan las actividades de supervisión (autoridad de status) y de la voluntad del supervisor para acatarlas fielmente.

Hay Autoridad que se comparte.

La autoridad de nombramiento cede, sin desaparecer ante la autoridad del conocimiento. En su ejercicio el supervisor adquiere el papel de líder de grupos democráticos para analizar situaciones, resolver problemas y al mismo tiempo estimular a otros líderes.

Las Funciones de la Supervisión Educativa.

Las funciones de la supervisión Educativa las encontramos diseñadas en los artículos 17°, 20°, 28° y 31° del Reglamento según los niveles de ejecución.

Del análisis de los artículos señalados y del aporte de investigadores educativos se puede establecer que la supervisión Educativa debe cumplir tres funciones técnicas esenciales interrelacionadas.

Función de verificación y evaluación: Implica el desarrollo de acciones de diagnóstico que permitan decidir sobre el fenómeno educativo.

Función de Información: Es el intercambio de mensajes significativos entre supervisor y supervisado y/o con información a los órganos intermedios o instancias superiores del Sector, para facilitar la toma de decisiones y retroalimentar el proceso educativo o actualizar el archivo pertinente.

Función de asistencia técnica: Referida a los servicios de orientación, asesoramiento, apoyo, ayuda o mejoramiento en base a los resultados de la verificación y evaluación:

La Orientación permite establecer y mantener la direccionalidad de un proceso, en función de fines, objetivos y metas.

El Asesoramiento es un servicio de esclarecimiento dirigido a posibilitar la toma de decisiones.

- El Apoyo implica favorecer el mejoramiento del servicio.

El Clima Organizacional, por otro lado demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral (Gonçalves, 1997).

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima organizacional que refleje la interacción entre características personales y organizacionales.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima.

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en este entorno.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores:

- Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa.). Tiene las siguientes características del clima organizacional

Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional.

Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Mario Martín Briss postula la existencia de siete dimensiones que explicarían el clima organizacional existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como: participación, motivación, creatividad, planificación, liderazgo, comunicación y confianza.

El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través

de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

Existen diferencias entre clima y cultura organizacional

El debate sobre cultura y clima organizacional radica en las diferencias metodológicas y epistemológicas. La discusión no se refiere tanto al qué estudiar sino al cómo estudiarla.

Clima organizacional.- El clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia, participación o como lo dice.

Cultura organizacional.- La cultura organizacional, atmósfera o ambiente organizacional, como se quiera llamar, es un conjunto de suposiciones, creencias, valores u normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento.

El presente estudio es importante en cuanto permitirá conocer cómo se correlaciona la supervisión educativa con el clima organizacional de los colegios de alternancia del distrito de Vilcabamba – La Convención; la supervisión educativas frecuente escuchar a los docentes con quejas como "En mi escuela no hay supervisión", "No me gusta que me supervisen", "La supervisión es puro papeleo", "Cuando me supervisan sólo se resaltan los aspectos negativos no se me orienta"... Estas y otras expresiones revelan en cierto modo la ignorancia, los prejuicios, la confusión ocasionada por el desconocimiento del propósito primordial de la supervisión educativa.

A partir de la Ley General de Educación N° 28044, no existe ninguna norma general ni específica sobre Supervisión Educativa; tampoco, un artículo dentro de las normas educativas y legales que deje sin efecto el DS N° 50-82-ED – Reglamento del Sistema de Supervisión.

La supervisión educativa es un subsistema regulador y retroalimentador del Sistema Educativo y un servicio de ayuda y asistencia técnica al educador, destinado a lograr el mejoramiento de los resultados del proceso aprendizaje-enseñanza, que comprende a todas las actividades y a todos los actores que concurren en el proceso educativo y que se realiza mediante un trabajo cooperativo. En donde laboran los agentes educativos deben asumir un ambiente de amicalidad y de compromisos, con la Institución y con cada uno de las personas que laboran en ella.

Científicamente se justifica en:

- Luis Arturo Lemus: "Supervisión quiere decir coordinar, estimular y dirigir el desenvolvimiento de los profesores, para que por medio de ellos, se estimule a cada individuo a través del ejercicio de su talento hacia la más completa y más inteligente participación en la sociedad a la cual pertenece".

Imódeo Nérici: "La supervisión escolar puede sintetizarse como asistencia a las actividades docentes, de manera de darles coordinación, unidad y continuidad, para que la escuela alcance con mayor eficiencia sus objetivos".

"...la supervisión deberá entenderse como los esfuerzos llevados a cabo por la escuela con el objeto de llevar a los maestros y demás personas que tienen a su cargo el desarrollo y la conducción del proceso educativo a ejercer un liderazgo que tienda al perfeccionamiento del mismo".

"La supervisión escolar es la expresión máxima del liderazgo educacional en acción. La Supervisión Escolar apunta al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual tiene que tomar en cuenta toda la estructura teórica, material y humana de la escuela".

El artículo 2º del DS N° 50-82-ED señala que: "El servicio de Supervisión Educativa está destinado al mejoramiento de la calidad y eficiencia de la educación mediante el asesoramiento, la promoción y la evaluación del proceso educativo y de su administración. Se ofrece en forma permanente y organizada conformando un sistema".

Puede definirse como la ciencia normativa que estudia los deberes y derechos de los profesionales. Aplicada al ejercicio de las profesiones la ética recibe el nombre de deontología, podemos concluir que la ética tiene una plena configuración moral y no jurídica.

JUSTIFICACIÓN LEGAL

El presente estudio basa su fundamento legal en la:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

CAPÍTULO II ARTÍCULO 13°. La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El Estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza. Los padres de familia tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo.

ARTÍCULO 14°. -La educación promueve el conocimiento el aprendizaje y la práctica de las humanidades la ciencia la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo, fomenta la solidaridad.

Es deber del estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país. la formación ética y cívica y la enseñanza de la constitución y de los derechos humanos son obligatorias en todo el proceso educativo civil o militar la educación religiosa se imparte con respecto a la libertad de las conciencias . la enseñanza se imparte en todos sus niveles, con sujeción a los principios constitucionales y los fines de la correspondiente institución educativa .los medios de comunicación social deben colaborar con el estado en la educación y en la formación moral y cultural.

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN.

Artículo 9°. - Fines de la educación peruana

Son fines de la educación peruana:

a) Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento.

b) La educación es una relación social entre individuos de determinadas agrupaciones humanas. Educación implica comunicación, transmisión de ideas, de conceptos, de conocimientos, técnicas, valores, formas de comportamiento, etc. La educación, espontánea o sistematizada, es una actividad relacionada con la tarea de preservar del olvido o la destrucción la riqueza de ciencia y experiencia acumuladas por las generaciones precedentes. Riqueza destinada a servir de base a ulteriores avances del conocimiento, de la producción, de la técnica, de la ciencia, del arte. “Una de las funciones esenciales de la sociedad humana es almacenar los conocimientos adquiridos por el hombre. El lenguaje, los útiles, la ciencia y la técnica, el arte, la religión, son conservados y transmitidos no por la herencia, sino por tradición visual, oral o escrita”.

ARTÍCULO 29.-“La educación básica está destinada a favorecer el desarrollo integral del estudiante, el despliegue de sus potencialidades y el desarrollo de capacidades conocimientos, actitudes y valores fundamentales que la persona debe poseer para actuar adecuadamente y eficazmente en los diversos ámbitos de la sociedad”.

El presente estudio se justifica y basa su estudio en el modelo pedagógico del cognitivismo, humanista, sociocultural enmarcado dentro de los Lineamientos políticos, los cuales apoyan los agentes educativos para una mejora en Supervisión educativa y también con relación a Clima Institucional para que de esta manera marche como un engranaje, que este concatenado para la buena marcha de los educandos.

A partir de ello la Realidad problemática, permite visualizar que las reformas

escolares y el cambio educativo han sido tratados mucho y desde aspectos muy diferentes por la historia de la educación en los últimos años. Hoy día parece haber un acuerdo muy generalizado sobre el fracaso de las reformas escolares puestas en marcha por las administraciones educativas y sobre la dificultad de conseguir que las instituciones escolares hagan suyos proyectos de innovación o mejora educativa. Se afirma que, a pesar de las numerosas y sucesivas reformas puestas en marcha por todos los países en los últimos años, las prácticas escolares han permanecido invariables, no se ha modificado sustancialmente lo que pasa realmente en las aulas y el funcionamiento de las instituciones escolares no ha mejorado. Una cosa es la legalidad y otra la realidad. Los centros escolares no se cambian por decreto.

El interés por las reformas educativas y el desencanto por sus resultados son fenómenos de alcance mundial. Hoy en día se ha convertido en algo habitual que los centros escolares de todos los países reciban numerosas reformas o innovaciones no deseadas y muchas veces mal coordinadas que proceden de las jerarquías administrativas o académicas y que plantean al profesorado nuevas demandas y exigencias profesionales. Los centros abordan su implementación “por obligación”, muchas veces sin encontrarles sentido lo que les produce incomodidad, inquietud y confusión. En la mayoría de los casos, las reacciones más frecuentes son cerrarse ante ellas y acomodarse a las mínimas exigencias burocráticas sin realizar ningún cambio significativo de concepción o de actitud.

Cuando las reformas e innovaciones, impuestas o iniciadas por los centros, se convierten en trámites burocráticos, el valor del cambio y de la mejora desaparece y todo se reduce al cumplimiento de los documentos lo que aumenta el trabajo del profesorado y genera desmotivación y descontento.

Los esfuerzos e intentos por conseguir que los centros escolares funcionen mejor, tienen ya una larga historia. A partir de los años sesenta se inició un importante movimiento que intentaba determinar cuáles son las estrategias de cambio más adecuadas para conseguir que los centros alcancen sus objetivos. En aquel momento, se planteaban estrategias que tenían su origen fuera de los centros, tenían pues una orientación de “arriba hacia abajo” y el foco del cambio se situaba

en el currículo o en la organización formal de la escuela. Estas propuestas fracasaron porque estaban planificadas de forma demasiado teórica, no tenían en cuenta el contexto particular de cada centro, ni su cultura escolar específica y estaban diseñadas para ser aplicadas en todos o en gran parte de los centros del sistema. Además, los profesores y centros no participaban en la elaboración, planificación de los cambios.

En la década de los ochenta surgió un nuevo modelo basado en las iniciativas de cambio generadas de “abajo hacia arriba”, es decir desde los propios centros. Esta nueva orientación postulaba que el cambio y la mejora en educación deben ser una consecuencia del conocimiento generado por los propios profesores a través de su práctica, a los que se otorga el papel fundamental en los procesos de cambio ya que se les consideraba investigadores en la acción, tal como los definió John Elliot. Hacía hincapié, además, en la importancia del trabajo en equipo en los centros y en que los participantes en los procesos de cambio comprendan y encuentren su significado.

El liderazgo debe ser concebido como una función que puede ser desempeñada por diferentes personas que, con una función de servicio a los demás, deciden trabajar para que los centros escolares alcancen más altos niveles de satisfacción y de desarrollo.

Los estudios realizados sobre los supervisores “influyentes” señalan tres posibles formas de liderazgo: el liderazgo educativo, énfasis en la pedagogía y en el aprendizaje; el liderazgo político, asegura los recursos y el consenso y el liderazgo directivo que genera estructuras de participación, planificación, supervisión y apoyo. Los supervisores deben ser maestros en los tres ámbitos, construyendo y desarrollando la capacidad de los directores, de los responsables docentes, de los miembros del consejo escolar y de las comunidades educativas.

Este liderazgo debe ejercerse de forma que incida positivamente en los supervisados, abandonando postulados coercitivos, ejemplificadores y poniendo en práctica, según lo requiera cada situación, un estilo afiliativo que crea armonía y vínculos emocionales, democrático que ayuda a forjar consenso mediante la

participación o directivo que moviliza a las personas en la dirección marcada con el fin de obtener los mejores resultados.

En base a ello, fue necesario formular el Problema general que orientó el estudio en términos:

¿De qué manera la Supervisión Educativa se relaciona con el Clima Institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco - 2018?

Y los Problemas específicos:

- a) ¿Cuál es el nivel de Supervisión Educativa en la Institución Educativa en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco - 2018?
- b) ¿Cuál es el nivel del Clima Institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco - 2018?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación de las dimensiones de supervisión educativa con las dimensiones del clima institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco - 2018?

Esta problemática permitió llegar a la siguiente Hipótesis general

La Supervisión Educativa se relaciona de manera directa y significativa con el Clima Institucional en la Institución Educativa en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Y las hipótesis específicas fueron:

- a. El nivel de la Supervisión Educativa es alta y significativo en la Institución Educativa en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.
- b. El nivel del Clima Institucional es alta y adecuada en la Institución Educativa en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018

- c. Existe relación directa entre las dimensiones de supervisión educativa con las dimensiones del clima institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Toda investigación requiere un Objetivo General en términos de determinar la influencia de la Supervisión Educativa con el Clima Institucional de la Institución Educativa en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Y los Objetivos específicos fueron:

- a) Identificar el nivel de la Supervisión Educativa en la Institución Educativa en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.
- b) Identificar el nivel del Clima Institucional de la Institución Educativa en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.
- c) Establecer el nivel de relación de las dimensiones de supervisión educativa con las dimensiones del clima institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

CAPITULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Operacionalizacion de Variables.

VARIABLE	Definicion conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	variables
V1 SUPERVISION EDUCATIVA	La supervisión educativa es el conjunto de operaciones orientadas a conseguir el funcionamiento de todos aquellos que intervengan en el proceso de enseñanza aprendizaje (profesores, alumnos, padres de familia, personal administrativo), otorgando orientación profesional, asistencia y apoyo; debiendo ser de una forma permanente, objetiva, cooperativa y constructora.	La tarea supervisora constituye un proceso que implica, en principio, un examen, un análisis, una valoración cuidadosa y objetiva de la prestación del servicio que se oferta para con base en sus resultados se promueven las actividades de aprendizaje – enseñanza necesarios para cumplir con éxito la tarea escolar	A. opinada	<ul style="list-style-type: none"> - Se elabora un plan de supervisión. - La supervisión es objetiva. - La supervisión educativa obedece a un plan de investigación. - La supervisión es de modo directo y presencial. - La supervisión educativa como coadyuva a mejorar el resultado. - El supervisor comunica con claridad. Los objetivos de la supervisión. -Demuestra concordancia entre objetivos, contenidos y métodos. 	Malo Regular Bueno Muy bueno
			B. Inopinada	<ul style="list-style-type: none"> - La supervisión pedagógica es más efectiva en sus objetivos. - El supervisor hace 	

				<p>un diagnóstico de los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El supervisor de la educación básica regular conoce las normas educativas. - Existen aulas de innovación. - Cuenta con fichas de supervisión.
			C. general	<ul style="list-style-type: none"> - <i>La supervisión educativa se realiza de manera permanente.</i> - <i>El supervisor investiga previamente.</i> - <i>La supervisión educativa es planificada.</i> - <i>La supervisión educativa hace mejora en la enseñanza – aprendizaje.</i> - <i>Asesora y acompaña a los docentes en aula.</i> - <i>La supervisión educativa es consensuado con el supervisado.</i>
			D. especializada	<ul style="list-style-type: none"> -- Se prepara una sesión modelo para una supervisión. - El supervisor precisa los temas a tratar. - La unidad didáctica contiene aprendizajes esperados coherentes con las estrategias esperadas. - El especialista

				asesora de acuerdo a la realidad educativa.
V2 CLIMA INSTITUCIONAL	Sinónimo de imagen corporativa, es un conjunto de características relacionadas a su historia, ética, su filosofía de trabajo, normas, valores, creencias, estrategias y héroes de organización que se auto identifica y se auto diferencia de otras organizaciones. El término identidad institucional, implica todo lo que una institución representa; su desarrollo, su comunicación, sus inmuebles, etc.	El Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización productiva, satisfacción, rotación.	A.Relaciones Interpersonales.	<ul style="list-style-type: none"> - Permite la divergencia de opiniones. - Genera un vínculo positivo. - Dificultad para explicar. - Demuestra cortesía y amabilidad. - Tiene control emocional. - Relacione sociales. - Valora el trabajo de cada uno de los miembros de su institución.
			B.Etica profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - Conducta humana. - Maneja las normas adecuadamente. - Propicia la convivencia pacífica. - Tiene naturaleza moral. - Tiene liderazgo. - Coherencia entre lo que dice y hace. - Practica equidad
			C. Identidad institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia y eficiencia. - Demuestra competencia en su trabajo- - Estrategias de trabajo. - Normas Institucionales. - Valores institucionales. - Conoce su medio. - Estimula a sus trabajadores.

2.2 Metodología

El método de estudio estuvo basada en una investigación de tipo **cuantitativo**, debido a que variables Supervisión educativa y Clima Institucional son objetivas y existen en forma independiente del sujeto, de acuerdo a las dimensiones que se investigó y luego en función a las variables se concluyó en conjunto.

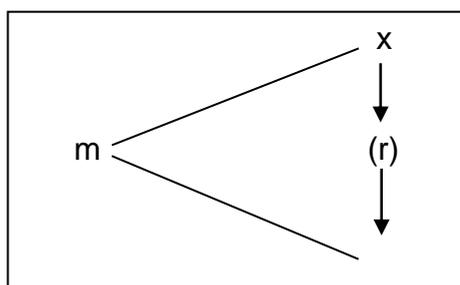
En cuanto a los datos recogidos se establece que son de tipo categorial, los cuales se describieron y fueron susceptibles de interpretación. Asimismo se describió las relaciones entre Supervisión educativa y Clima Institucional, al final las conclusiones obtenidas fueron categóricas, capaces de generar leyes de acuerdo a lo estudiado.

2.3. Tipo de estudio

La presente investigación corresponde al tipo de investigación sustantivo básica, esta investigación permite recoger información básica para ver la relación entre las variables Supervisión educativa y Clima Institucional, además es Descriptiva porque se describirá los resultados de las variables Supervisión educativa y Clima Institucional, en todos sus componentes principales en una realidad concreta y se realizó una investigación correlacional porque el estudio planteado tiene como objetivo medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables. Para determinar el tipo de estudio se tomó como referente a Zorrilla (1993)

2.4. Diseño

Esquemáticamente el tipo de investigación corresponde al diseño no experimental de corte transversal, correlacional mediante el siguiente esquema:



y

Dónde:

m = Tamaño de la población estudiada.

X = Medición de la Supervisión Educativa

Y = Medición del Clima Institucional

r = Grado de relación entre las variables Supervisión educativa y Clima Institucional.

2.5. Población, muestra y muestreo

Según Hernández (2010, p. 23): “La población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”.

2.5.1. Población

La población en estudio, estuvo constituida por 55 docentes de la institución educativa en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención - Cusco.

2.5.2. Muestra

La Muestra está compuesta por:

Cuadro N° 02

Unidad de Estudio	Sexo	N
Docentes	Varones	32
	Mujeres	23
TOTAL		55

Fuente: Nómina de matrícula 2014.

2.5.3. Muestreo

Se adoptó el muestreo no probabilístico, intencionado, asumiéndose a toda la población como la Muestra, según el criterio de la investigadora.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.6.1. Técnicas

Se utilizó la encuesta, porque es una técnica que permite recoger información a través del instrumento del cuestionario.

2.6.2. Instrumentos

Uso del Cuestionario el cual tuvo preguntas diversas, el Cuestionario permitió recoger información sobre las variables Supervisión Educativa y Clima Institucional, cada uno de ellos con 33 y 29 preguntas respectivamente, con respuestas de nunca=1, a veces=2, casi siempre=3 y siempre =4..

a. Confiabilidad del instrumento

Para efecto de esta investigación se aplicó a los instrumentos el Cuestionario sobre las variables Supervision Educativa y Clima Institucional.

De las Variables

Variable	Supervisión Educativa	Clima Institucional
TIPO	Cualitativa Ordinal	Cualitativa Ordinal
ESCALA DE MEDICIÓN	Ordinal: Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.	Ordinal: Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.

CATEGORÍAS	Desfavorable, Poco favorable, Favorable , muy Favorable.	Malo, Regular , Bueno y Muy bueno
------------	--	-----------------------------------

Cuadro N° 03
Rango de Puntuaciones y valoración para la Variable Supervisión Educativa

Variable	Rango	Valoración	Rango	Valoración	Rango	Valoración	Rango	Valoración
V1	33-58	Desfavorable	59-83	Poco favorable	83-106	Favorable	107-132	Muy favorable
D1	10-17	Desfavorable	17-25	Poco favorable	25-32	Favorable	33-40	Muy favorable
D2	7-12	Desfavorable	12-18	Poco favorable	19-23	Favorable	24-28	Muy favorable
D3	11-19	Desfavorable	19-26	Poco favorable	27-34	Favorable	35-44	Muy favorable
D4	5-9	Desfavorable	10-12	Poco favorable	13-16	Favorable	17-20	Muy favorable

Dónde:

D1: Opinada

D2: Inopinada

D3: General

D4: Especializada

V1: Supervisión Educativa

Cuadro N° 04
Rango de Puntuaciones y valoración para la Variable Clima Institucional

Variable	Rango	Valoración	Rango	Valoración	Rango	Valoración	Rango	Valoración
V2	30-53	Malo	54-75	Regular	76-96	Bueno	97-120	Muy bueno
D1	10-18	Malo	19-25	Regular	25-32	Bueno	33-40	Muy

								bueno
D2	9-15	Malo	16-23	Regular	24-29	Bueno	30-36	Muy bueno
D3	11-19	Malo	20-28	Regular	29-36	Bueno	37-44	Muy bueno

Dónde:

V2: Clima institucional

D1: Relaciones interpersonales

D2: Ética profesional

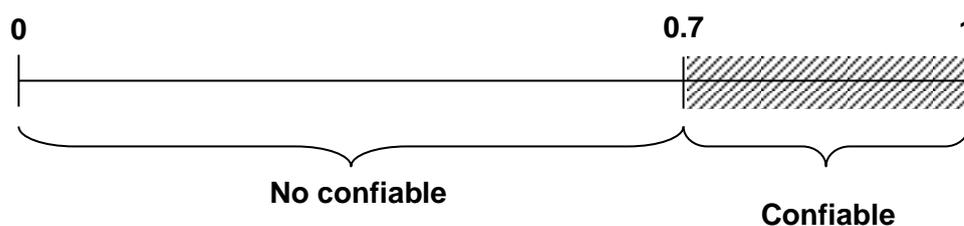
D3: Identidad Institucional

De la confiabilidad del instrumento

El instrumento realizado está en función a las dimensiones establecidas, sin embargo antes de la aplicación de los mismos, sobre su viabilidad se ha evaluado mediante juicio de expertos, asimismo se ha realizado el cálculo del índice de consistencia de Alpha de Cronbach.

Cálculo del Índice de consistencia interna: Alpha de Cronbach

Si su valor está por debajo de 0.7 el instrumento que se está evaluando presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems y por tanto nos llevará a conclusiones equivocadas.



Para calcular el valor de α , se utilizó la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde los valores son:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza total

A continuación se calculó la varianza de los ítems, para lo cual se utilizó el estadístico SPSS, v. 21; de acuerdo a los ítems del instrumento formulado, los rangos de confiabilidad establecidos son:

Cuadro N° 05
Rangos para Interpretación del Coeficiente Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

De acuerdo a los rangos establecidos, se analizó el índice Alpha de Cronbach obteniéndose los siguientes resultados del instrumento Supervisión Educativa y Clima Institucional.

Cuadro N° 06
Confiabilidad del instrumento para las variables:Supervisión Educativa y Clima Institucional mediante la prueba del Alpha de Cronbach

Supervisión Educativa			Clima Institucional		
ÍTEMS	N	VARIANZA	ÍTEMS	N	VARIANZA
01	55	1.365	01	55	.644
02	55	1.348	02	55	.714
03	55	1.110	03	55	.532
04	55	1.010	04	55	.698
05	55	.958	05	55	.699
06	55	1.365	06	55	.609
07	55	.806	07	55	.962
08	55	1.180	08	55	.556
09	55	.907	09	55	.810
10	55	1.409	10	55	.735

11	55	.991	11	55	.769
12	55	.973	12	55	.706
13	55	1.025	13	55	.991
14	55	.771	14	55	.537
15	55	1.221	15	55	.611
16	55	.867	16	55	.793
17	55	.847	17	55	.685
18	55	.759	18	55	.595
19	55	.744	19	55	.621
20	55	.869	20	55	.692
21	55	.719	21	55	.624
22	55	.854	22	55	.665
23	55	1.275	23	55	.695
24	55	.919	24	55	.695
25	55	.917	25	55	.459
26	55	.919	26	55	.706
27	55	.786	27	55	.608
28	55	.803	28	55	.485
29	55	1.156	29	55	.721
30	55	1.062	TOTAL	$\sum v_i$	19,616
31	55	.766		Vt	93,506
32	55	.584			
33	55	1.022			
TOTAL	$\sum v_i$	32,308			
	Vt	673,084			

Supervisión Educativa

K =	33
------------	-----------

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$\Sigma V_i =$	32,308
$V_t =$	673,084
$\alpha =$	0.9996

Clima Institucional

$K =$	30
$\Sigma V_i =$	12,418
$V_t =$	90,647
$\alpha =$	0,90615

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

El valor de Alpha calculado se encuentra en el intervalo de confianza $0.7 < \text{Alfa} < 1$, por tanto los instrumentos aplicados recogen datos confiables, debido a que se obtuvo después de la aplicación del programa estadístico IBM SPSS v 21, también se llega a esta conclusión que el valor obtenido en supervisión educativa es de 0,9996 y en clima institucional 0,90615 lo cual permite manifestar que el instrumento aplicado presenta la confiabilidad pertinente.

Se concluye así que el instrumento aplicado para las variables Supervisión Educativa y Clima Institucional es CONFIABLE, por tanto los datos recogidos tienen consistencia interna garantizando así un estudio válido.

2.7. Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección fueron organizados y presentados haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos, con ayuda del software IBM SPSS STATISTIC versión 21 y Excel.

Para hacer el análisis cuantitativo y cualitativo, se utilizó la prueba de correlación, dada la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo ordinal, se utilizó la prueba estadística de τ de Kendall, mediante el cual se indica si estas variables están asociadas y en qué medida, se usó los dos tipos de pruebas que existen para el τ de Kendall:

- **Tau-b y c de Kendall.** Medida no paramétrica de asociación para variables ordinales que ignora los empates. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de la relación. Los valores mayores indican que la relación es más estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas.

La fórmula usada para el cálculo de esta medida está dada por:

$$\tau_c = 2m(n_p - n_q) / [n^2(m - 1)]$$

Para la interpretación el valor de “Tau-b y c”:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- De 0.40 a 0.59 Moderada correlación
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

3. RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

Se aplicó los instrumentos de investigación elaborados en función a las variables: Supervisión Educativa y Clima Institucional, a la muestra de 55 docentes de los cuales se procesó todos los instrumentos debidamente llenados y los que no fueron excluidos, cuyos resultados se presenta a continuación.

3.2. Resultados para la variable Supervisión Educativa

3.2.1. Dimensión Supervisión opinada

Cuadro N° 07

Dimensión Supervisión Opinada

Categorías	Fi	%
Desfavorable	11	20.0
Poco favorable	13	23.6

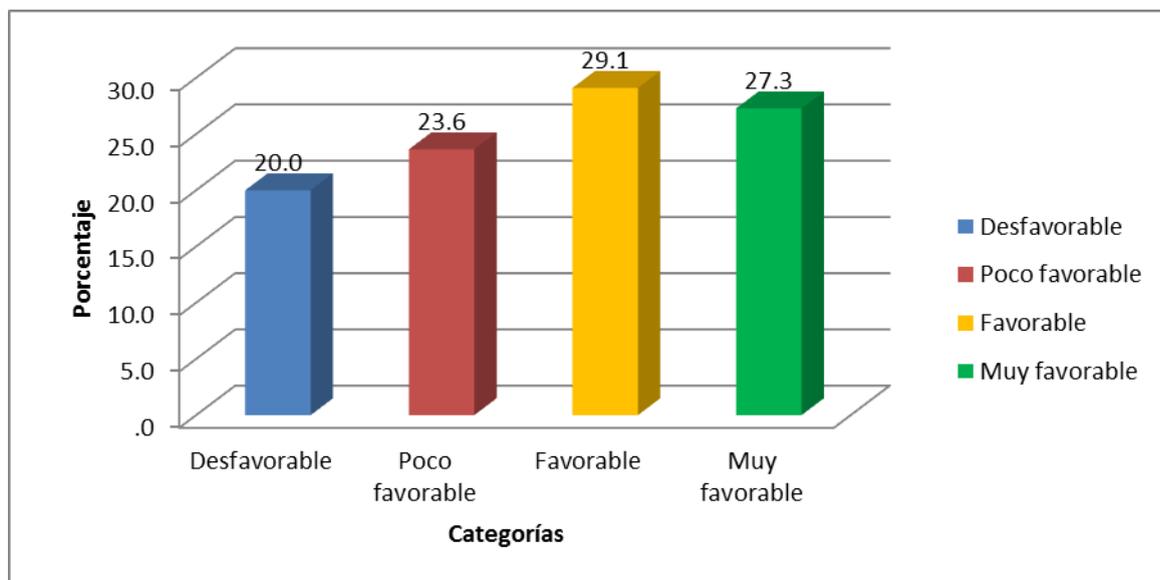
Favorable	16	29.1
Muy favorable	15	27.3
Total	55	100.0

Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Análisis

Del cuadro N° 07 se tiene al respecto de la supervisión opinada, de lo respondido se tiene que el 29,1% considera que este proceso es favorable, el 27,3% que es muy favorable, el 23,6% que es poco favorable. Del gran porcentaje se tiene que la supervisión opinada favorece a la institución educativa.

Gráfico N° 01
Supervisión opinada en la muestra estudiada



Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Interpretación

Del grafico N° 01, se tiene que en la dimensión supervisión opinada el gran porcentaje considera que es favorable, es decir como práctica permanente en todos sus niveles para identificar los problemas y determinar indicadores que muestren información relevante sobre el mejoramiento de la calidad del aprendizaje, para cuyo efecto se elaborará una guía contextualizada de autoevaluación pedagógica.

3.2.2. Dimensión Supervisión Inopinada

Cuadro N° 08

Dimensión Supervisión Inopinada

Categorías	Fi	%
Desfavorable	6	10.9
Poco favorable	21	38.2
Favorable	15	27.3
Muy favorable	13	23.6
Total	55	100.0

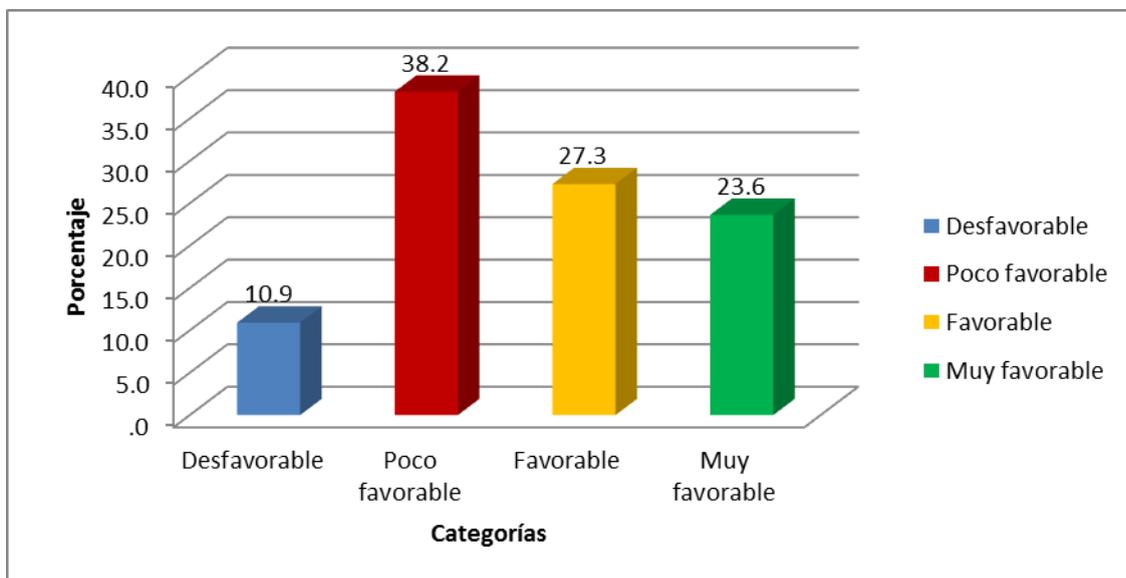
Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Análisis

Del cuadro N° 08 se tiene al respecto de la supervisión inopinada, de lo respondido se tiene que el 38,2% considera que este proceso es poco favorable, el 27,3% que es favorable, el 23,6% que es muy favorable. Del gran porcentaje se tiene que la supervisión opinada es poco favorable a la institución educativa.

Gráfico N° 02

Supervisión inopinada en la muestra estudiada



Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Interpretación

Del gráfico N° 02, se tiene que en la dimensión supervisión inopinada el gran porcentaje considera que es favorable, es decir al no tener un plan no expuesto y prestarán asesoría y apoyo permanente al personal docente en el diseño de

estrategias, metodologías y técnicas de enseñanza y en uso y diseño de recursos y materiales didácticos y fomentarán el análisis y estudio de las formas de evaluación del aprendizajes en la institución educativa estudiada.

3.2.3. Dimensión Supervisión General

Cuadro N° 09

Dimensión Supervisión General

Categorías	Fi	%
Desfavorable	5	9.1
Poco favorable	16	29.1
Favorable	25	45.5
Muy favorable	9	16.4
Total	55	100.0

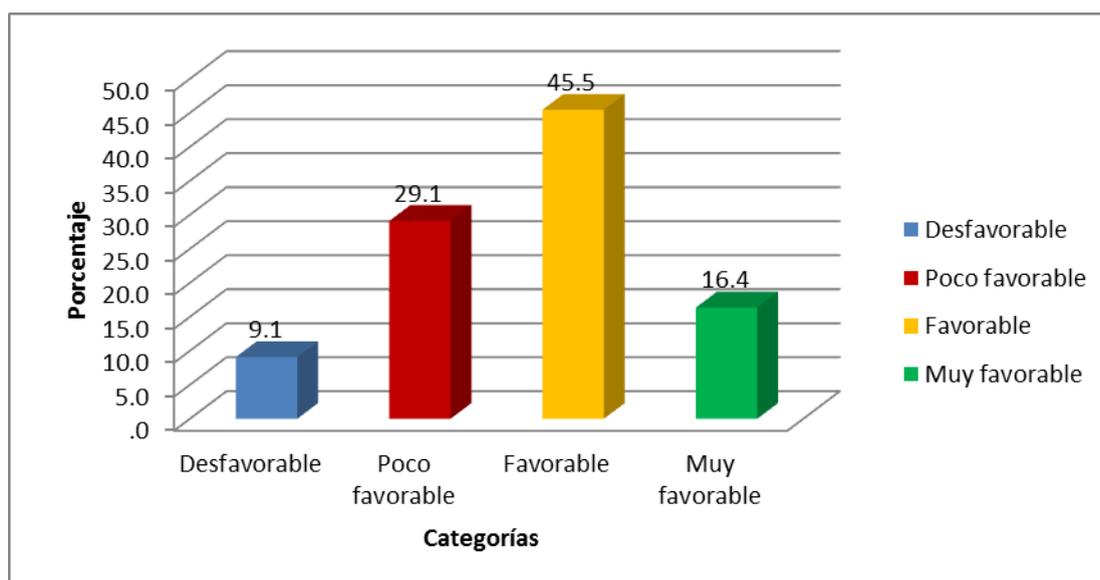
Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Análisis

Del cuadro N° 09 se tiene al respecto de la supervisión general, de lo respondido se tiene que el 45,4% considera que este proceso es favorable, el 29,1% que es poco favorable, el 16,4% que es muy favorable. Del gran porcentaje se tiene que la supervisión opinada es favorable a la institución educativa.

Gráfico N° 03

Supervisión general en la muestra estudiada



Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Interpretación

Del gráfico N° 03, se tiene que en la dimensión supervisión general el gran porcentaje considera que es favorable, es decir el proceso técnico de orientación y asesoramiento instituido para optimizar las actividades pedagógicas en las instancias de gestión educativa descentralizada, está centrada en el mejoramiento continuo de los procesos de aprendizaje, el desempeño profesional de los docentes, y el ofrecimiento de la oportuna y consistente información para una acertada toma de decisiones favoreciendo el proceso educativo en la institución educativa.

3.2.4. Dimensión Supervisión Especializada

Cuadro N° 10

Dimensión Supervisión Especializada

Categorías	fi	%
Desfavorable	15	27.3
Poco favorable	18	32.7
Favorable	14	25.5
Muy favorable	8	14.5
Total	55	100.0

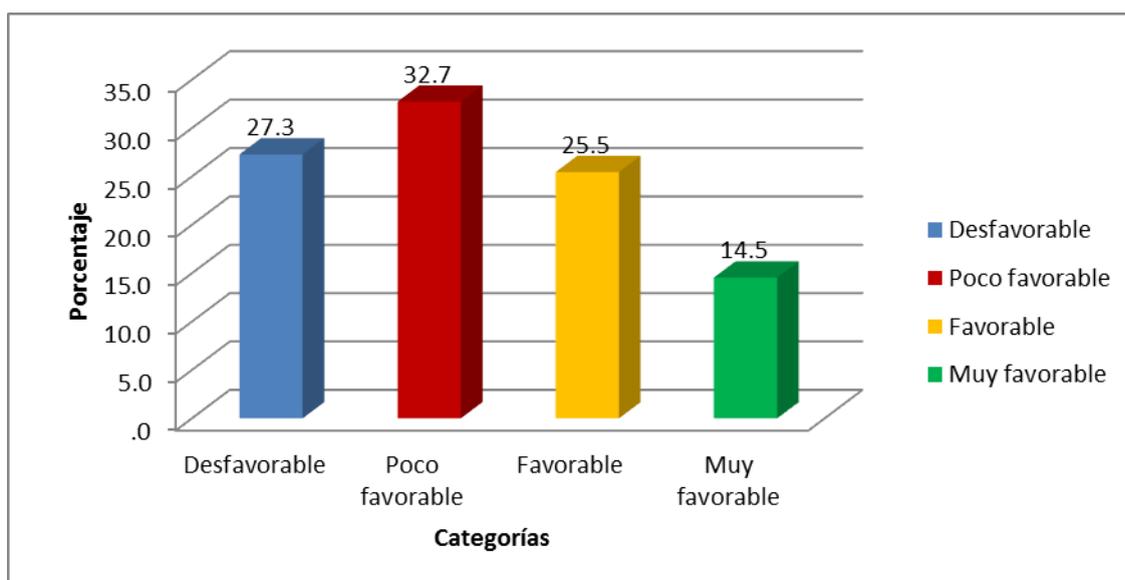
Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Análisis

Del cuadro N° 10 se tiene al respecto de la supervisión especializada, de lo respondido se tiene que el 32,7% considera que este proceso es poco favorable, el 27,3% que es desfavorable, el 25,5% que es favorable. Del gran porcentaje se tiene que la supervisión especializada es poco favorable a la institución educativa.

Gráfico N° 04

Supervisión especializada en la muestra estudiada



Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Interpretación

Del grafico N° 04 se tiene que en la dimensión supervisión especializada el gran porcentaje considera que es poco favorable, es decir el conviene recordar que las calificaciones de la supervisión, en este caso, denotan la trayectoria histórica de la misma como práctica educativa especializada y servicio externo a las propias instituciones escolares, favoreciendo el proceso educativo en la institución educativa

3.2.5. Variable Supervisión Educativa

Cuadro N° 11

Variable Supervisión Educativa

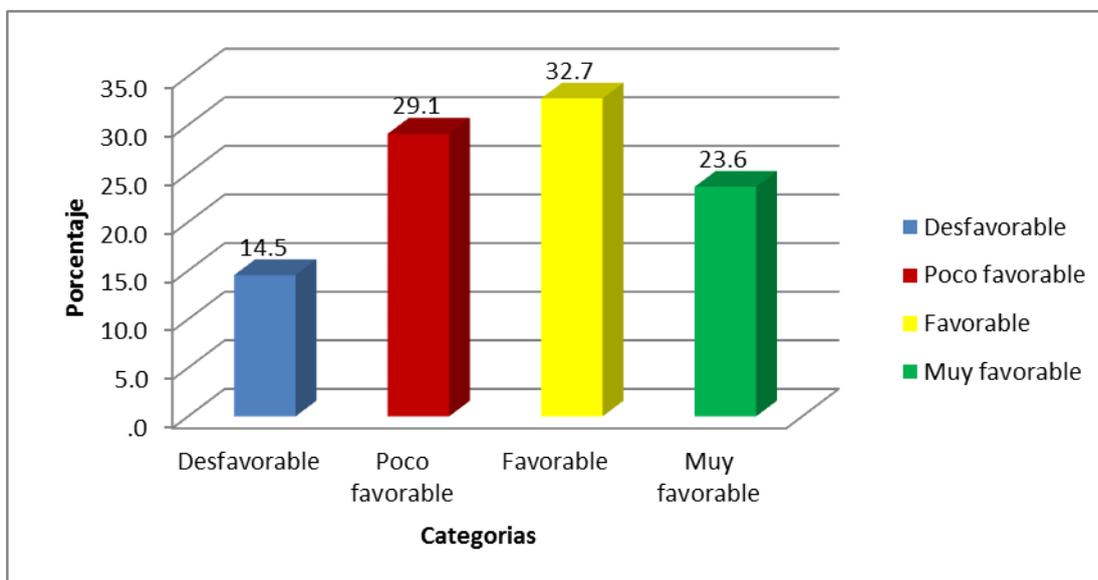
Categorías	Fi	%
Desfavorable	8	14.5
Poco favorable	16	29.1
Favorable	18	32.7
Muy favorable	13	23.6
Total	55	100.0

Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Análisis

Del cuadro N° 11 se tiene al respecto de la supervisión educativa, de lo respondido se tiene que el 32,7% considera que este proceso es favorable, el 29,1% que es poco favorable, el 23,6% que es muy favorable. Del gran porcentaje se tiene que la supervisión educativa es favorable en la institución educativa.

Gráfico N° 05
Supervisión Educativa en la muestra estudiada



Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Interpretación

Del gráfico N° 05, se tiene que en la variable supervisión educativa el gran porcentaje considera que es favorable, es decir es el conjunto de operaciones orientadas a conseguir el funcionamiento de todos aquellos que intervengan en el proceso de enseñanza aprendizaje (profesores, alumnos, padres de familia, personal administrativo), otorgando orientación profesional, asistencia y apoyo; debiendo ser de una forma permanente, objetiva, cooperativa y constructora, lo que favorece al proceso educativo en la institución educativa.

3.3.1. Dimensión Relaciones interpersonales

Cuadro N° 12
Dimensión Relaciones Interpersonales en la muestra estudiada

Categorías	Fi	%
Malo	2	3.6
Regular	14	25.5
Bueno	25	45.5
Muy bueno	14	25.5
Total	55	100.0

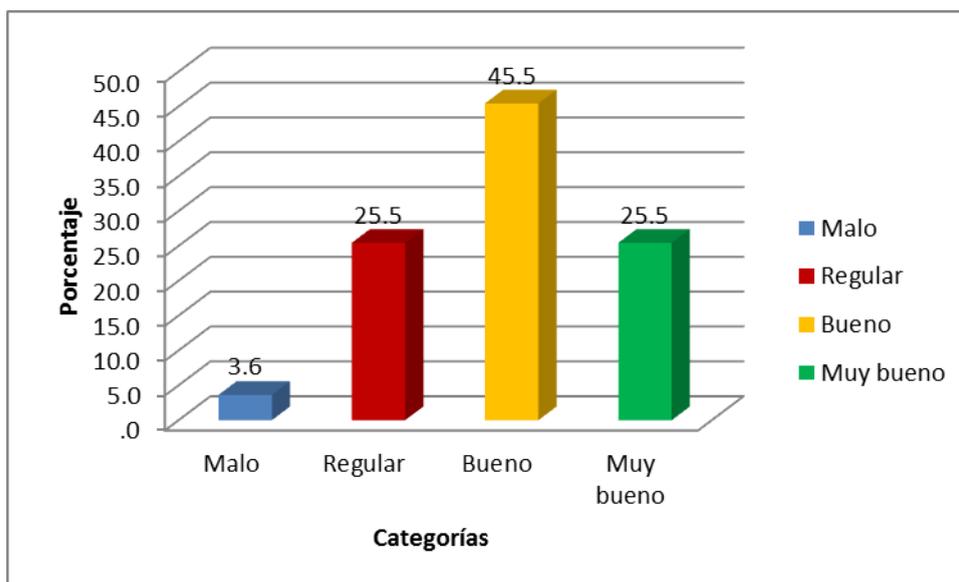
Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Análisis

Del cuadro N° 12 se tiene al respecto de las relaciones interpersonales, de lo respondido se tiene que el 45,5% considera que este proceso existen buenas relaciones interpersonales, el 25,5% que son regulares y el 25,5% que son muy buenas. Del gran porcentaje se tiene que las relaciones interpersonales son buenas en la institución educativa.

Gráfico N° 06

Dimensión Relaciones Interpersonales en la muestra estudiada



Fuente: Instrumento Aplicado (2014)

Interpretación

Del gráfico N° 06, se tiene que en la dimensión relaciones interpersonales, el gran porcentaje considera que es bueno, es decir es indispensable para nuestra supervivencia y para nuestro bienestar emocional. Las personas que viven aisladas y se presentan una baja competencia social son más propensas a experimentar sentimientos negativos; tristeza o depresión que pueden acarrear consecuencias físicas o deterioro mental, por ello es importante que existan adecuadas relaciones interpersonales.

3.3.2. Dimensión ética Profesional

Cuadro N° 13

Dimensión ética Profesional en la muestra estudiada

Categorías	Fi	%
Malo	3	5.5
Regular	18	32.7
Bueno	24	43.6
Muy bueno	10	18.2
Total	55	100.0

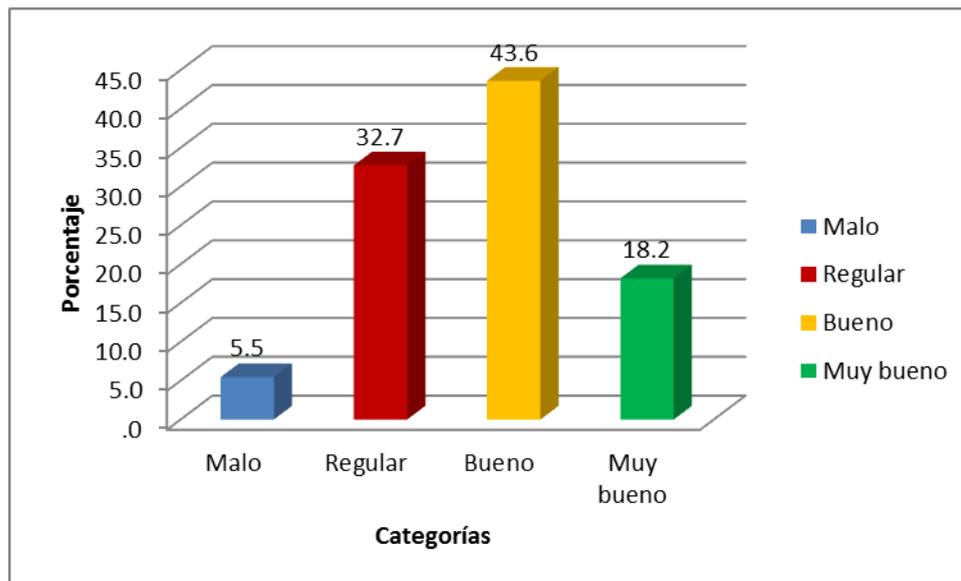
Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Análisis

Del cuadro N° 13 se tiene al respecto de la ética profesional, de lo respondido se tiene que el 43,6% considera que este proceso existen buen sentido de ética, el 32,7% que es regular y el 18,2% que son muy buenas. Del gran porcentaje se tiene que la ética profesional es buena en la institución educativa.

Gráfico N° 07

Dimensión Ética Profesional en la muestra estudiada



Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Interpretación

Del grafico N° 07, se tiene que en la dimensión ética profesional, el gran porcentaje considera que el conjunto de los mejores criterios y conceptos que debe guiar a la conducta de un sujeto por razón de los más elevados fines que pueden atribuirse a la profesión que ejerce, por ello es importante que exista una buena ética profesional.

3.3.3. Dimensión identidad institucional

Cuadro N° 14

Dimensión Identidad Institucional en la muestra estudiada

Categorías	Fi	%
Malo	0	0.0
Regular	14	25.5
Bueno	24	43.6
Muy bueno	17	30.9
Total	55	100.0

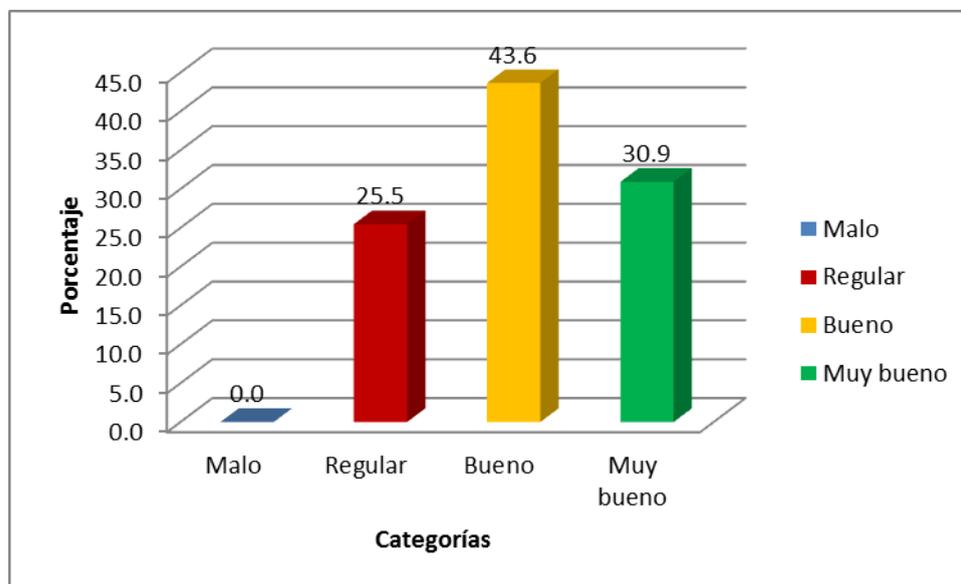
Fuente: Instrumento Aplicado (2014)

Análisis

Del cuadro N° 14, se tiene al respecto de la identidad institucional, de lo respondido se tiene que el 43,6% considera que este proceso existen buena identidad institucional, el 30,9% que es muy bueno y el 25,5% que es regular. Del gran porcentaje se tiene que la identidad institucional es buena en la institución educativa estudiada

Gráfico N° 08

Dimensión de Identidad Institucional en la muestra estudiada



Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Interpretación

Del grafico N° 08, se tiene que en la dimensión identidad institucional, el gran porcentaje considera que es un conjunto de características relacionada a su historia, ética, su filosofía de trabajo, normas, valores, creencias, estrategias y héroes de organización que se auto identifica y se auto diferencia de otras organizaciones, por ello se considera importante la identidad en la institución.

3.3.4. Variable Clima Institucional

Cuadro N° 15

Variable Clima Institucional en la muestra estudiada

Categorías	Fi	%
Malo	0	0.0
Regular	18	32.7
Bueno	27	49.1
Muy bueno	10	18.2
Total	55	100.0

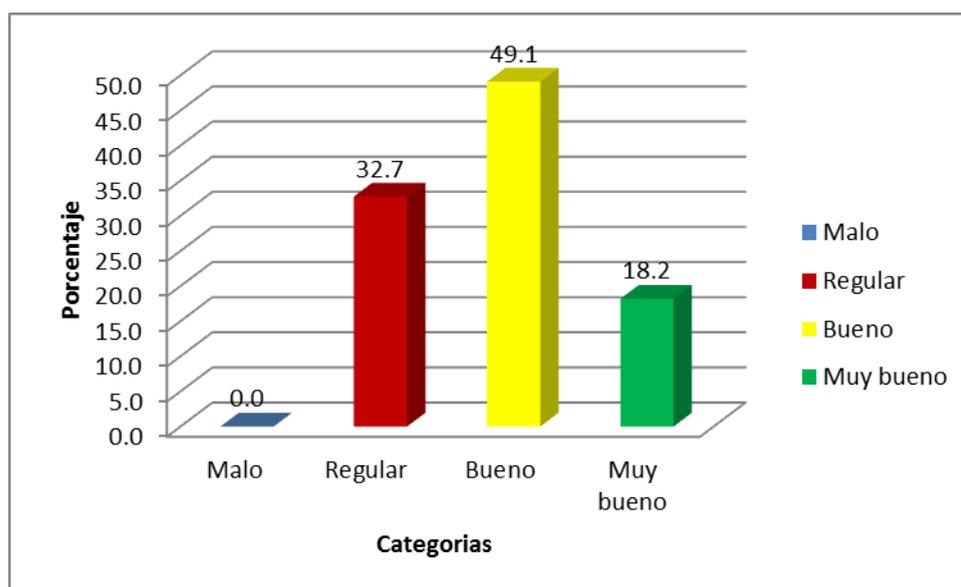
Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Análisis

Del cuadro N° 15, se tiene al respecto de la variable clima institucional, de lo respondido se tiene que el 49,1% considera que el clima es bueno, 32,7% que es regular y el 18,2% que es muy bueno. Del gran porcentaje se tiene que el clima institucional es bueno en la institución educativa estudiada

Gráfico N° 09

Variable Clima Institucional en la muestra estudiada



Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Interpretación

Del gráfico N° 09, se tiene que en la variable clima institucional, el gran porcentaje considera que el ambiente generado en una Institución Educativa a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias valores, y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales.

3.4. Prueba de Hipótesis

3.4.1. Hipótesis General

a) Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0)

La Supervisión Educativa no se relaciona de manera directa y significativa con el Clima Institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Hipótesis alternativa (H_1)

La Supervisión Educativa se relaciona de manera directa y significativa con el Clima Institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

a) Nivel de significancia (alfa):

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Para todo valor de probabilidad mayor a 0,05, se acepta H_0 y para todo valor menor o igual a 0,05 se rechaza H_0 .

b) Prueba Estadística

Como las escalas de las variables son ordinales y del mismo tamaño, se escoge la prueba Tau-b de Kendall:

Como las escalas de las variables son ordinales y del mismo tamaño, se escoge la prueba Tau-b de Kendall:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y $n_{E(X)}$, $n_{E(Y)}$ indican el número de empates.

Cuadro N° 16
Relación de la variable supervisión educativa y clima institucional en la muestra estudiada

Variables			CLIMA INSTITUCIONAL				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
SUPERVISIÓN EDUCATIVA	Desfavorable	f	0	6	1	1	8
		%	0.0%	10.9%	1.8%	1.8%	14.5%
	Poco favorable	f	0	7	8	1	16
		%	0.0%	12.7%	14.5%	1.8%	29.1%
	Favorable	f	0	3	13	2	18
		%	0.0%	5.5%	23.6%	3.6%	32.7%
	Muy favorable	f	0	2	5	6	13
		%	0.0%	3.6%	9.1%	10.9%	23.6%
Total		f	0	18	27	10	55
		%	0.0%	32.7%	49.1%	18.2%	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2014).

Análisis

De los resultados obtenidos en el cuadro N° 16, sobre la relación de las variables Supervisión educativa y clima institucional, el 23,6% de docentes consideran que

la supervisión educativa favorece que exista un buen clima institucional, el 14,5% que considera que es poco favorable la supervisión educativa también considera que existe un buen clima institucional, de ello se denota que existe una regular relación entre ambas variables.

De los valores obtenidos del estadístico tau-c de kendall

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.416	.117	3.489	.000
	Tau-c de Kendall	.420	.120	3.489	.000
N de casos válidos		55			

Valores calculados:

Valor de "Tau-b" = 0,416= 41,6%

Valor de P= 0,000 = 0,0%

c) Lectura de valores

- **P-valor = 0,000 = 00%** : Como valor p-valor = 0,00 < α = 0,05 entonces se acepta la hipótesis con un margen de error del 5%.
- **Tau - b = 0,416= 41,6%** : Existe una correlación positiva moderada entre las variables Supervisión Educativa y Clima Institucional.

Para interpretar:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- **De 0.40 a 0.59 Moderada correlación**
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

d) Elección de la hipótesis

Luego de observar e interpretar los valores de “ α ” y “Tau-b”, podemos elegir la hipótesis: ***La Supervisión Educativa se relaciona de manera directa y significativa con el Clima Institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.***

e) Conclusión

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 41,6% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las variables de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión educativa y el clima institucional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

3.4.2. Hipótesis Específicas

a) Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0)

La supervisión opinada no tiene relación directa con las relaciones interpersonales en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Hipótesis alternativa (H_1)

La supervisión opinada tiene relación directa con las relaciones interpersonales en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

b) Nivel de significancia (alfa):

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Para todo valor de probabilidad mayor a 0,05, se acepta H_0 y para todo valor menor o igual a 0,05 se rechaza H_0 .

c) Prueba Estadística

Como las escalas de las variables son ordinales y del mismo tamaño, se escoge la prueba Tau-b de Kendall:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y $n_{E(X)}$, $n_{E(Y)}$ indican el número de empates.

Cuadro N° 17
Relación de la dimensión supervisión opinada y las relaciones interpersonales en la muestra estudiada

Variables			RELACIONES INTERPERSONALES				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
SUPERVISIÓN OPINADA	Desfavorable	f	2	6	3	0	11
		%	3.6%	10.9%	5.5%	0.0%	20.0%
	Poco favorable	f	0	3	8	2	13
		%	0.0%	5.5%	14.5%	3.6%	23.6%
	Favorable	f	0	3	8	5	16
		%	0.0%	5.5%	14.5%	9.1%	29.1%
	Muy favorable	f	0	2	6	7	15
		%	0.0%	3.6%	10.9%	12.7%	27.3%
Total		f	2	14	25	14	55
		%	3.6%	25.5%	45.5%	25.5%	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2014).

Análisis

De los resultados obtenidos en el cuadro N° 18, sobre la relación de las dimensiones supervisión opinada y las relaciones interpersonales, se tiene que 14,5% que considera que es favorable la supervisión opinada considera que son buenas las relaciones interpersonales, el 12,7% que considera que es muy

favorable la supervisión opinada, consideran que es muy bueno las relaciones interpersonales, de ello se denota que existe una relación directa entre ambas dimensiones.

De los valores obtenidos del estadístico tau-c de kendall

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximadab	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.430	.099	4.172	.000
	Tau-c de Kendall	.403	.097	4.172	.000
N de casos válidos		55			

Valores calculados:

Valor de "Tau-b" = 0,430= 43%

Valor de P= 0,000 = 0,0%

d) Lectura de valores

- **P-valor = 0,000 = 00%** : Como valor p-valor = 0,00 < α = 0,05 entonces se acepta la hipótesis con un margen de error del 5%.
- **Tau – b = 0,430= 43%** : Existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones supervisión opinada y las relaciones interpersonales.

Para interpretar:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- **De 0.40 a 0.59 Moderada correlación**
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

e) Elección de la hipótesis

Luego de observar e interpretar los valores de “ α ” y “Tau-b”, podemos elegir la hipótesis: ***La supervisión opinada tiene relación directa con las relaciones interpersonales en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.***

f) Conclusión

Considerando que, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 43% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión opinada y las relaciones interpersonales, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

3.4.3. Hipótesis Específicas

a) Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0)

La supervisión opinada no tiene relación directa con la ética profesional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Hipótesis alternativa (H_1)

La supervisión opinada tiene relación directa con la ética profesional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

b) Nivel de significancia (alfa):

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Para todo valor de probabilidad mayor a 0,05, se acepta H_0 y para todo valor menor o igual a 0,05 se rechaza H_0 .

c) Prueba Estadística

Como las escalas de las variables son ordinales y del mismo tamaño, se escoge la prueba Tau-b de Kendall:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y $n_{E(X)}$, $n_{E(Y)}$ indican el número de empates.

Cuadro N° 18
Relación de la dimensión supervisión opinada y las relaciones
interpersonales en la muestra estudiada

Variables			ÉTICA PROFESIONAL				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
SUPERVISIÓN OPINADA	Desfavorable	f	3	6	2	0	11
		%	5.5%	10.9%	3.6%	0.0%	20.0%
	Poco favorable	f	0	4	8	1	13
		%	0.0%	7.3%	14.5%	1.8%	23.6%
	Favorable	f	0	6	9	1	16
		%	0.0%	10.9%	16.4%	1.8%	29.1%
	Muy favorable	f	0	2	5	8	15
		%	0.0%	3.6%	9.1%	14.5%	27.3%
Total		f	3	18	24	10	55
		%	5.5%	32.7%	43.6%	18.2%	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2014).

Análisis

De los resultados obtenidos en el cuadro N° 18, sobre la relación de las dimensiones supervisión opinada y la ética profesional, se tiene que 14,5% que

considera que es poco favorable la supervisión opinada considera que es bueno el sentido de la ética profesional, el 16,4% que considera que es favorable la supervisión opinada, menciona que es buena la ética institucional, de ello se denota que existe una relación directa entre ambas dimensiones.

De los valores obtenidos del estadístico tau-b de kendall

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.491	.097	4.724	.000
	Tau-c de Kendall	.461	.098	4.724	.000
N de casos válidos		55			

Valores calculados:

Valor de "Tau-b" = 0,491= 49,1%

Valor de P= 0,000 = 0,0%

d) Lectura de valores

- **P-valor = 0,000 = 00%** : Como valor p-valor = 0,00 < α = 0,05 entonces se acepta la hipótesis con un margen de error del 5%.
- **Tau – b = 0,491= 49,1%** : Existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones supervisión opinada y la ética profesional.

Para interpretar:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- **De 0.40 a 0.59 Moderada correlación**
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

e) Elección de la hipótesis

Luego de observar e interpretar los valores de “ α ” y “Tau-b”, podemos elegir la hipótesis: ***La supervisión opinada tiene relación directa con la ética profesional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.***

f) Conclusión

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 49,1% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión opinada y la ética profesional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

3.4.4. Hipótesis Específicas

a) Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0)

La supervisión opinada no tiene relación directa con la identidad institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Hipótesis alternativa (H_1)

La supervisión opinada tiene relación directa con la identidad institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

b) Nivel de significancia (alfa):

$\alpha = 5\% = 0,05$

Para todo valor de probabilidad mayor a 0,05, se acepta H_0 y para todo valor menor o igual a 0,05 se rechaza H_0 .

c) Prueba Estadística

Como las escalas de las variables son ordinales y del mismo tamaño, se escoge la prueba Tau-b de Kendall:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y $n_{E(X)}$, $n_{E(Y)}$ indican el número de empates.

Cuadro N° 19
Relación de la dimensión supervisión opinada y la identidad institucional en la muestra estudiada

Variables			IDENTIDAD INSTITUCIONAL				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
SUPERVISIÓN OPINADA	Desfavorable	f	0	7	2	2	11
		%	0.0%	12.7%	3.6%	3.6%	20.0%
	Poco favorable	f	0	3	8	2	13
		%	0.0%	5.5%	14.5%	3.6%	23.6%
	Favorable	f	0	3	10	3	16
		%	0.0%	5.5%	18.2%	5.5%	29.1%
	Muy favorable	f	0	1	4	10	15
		%	0.0%	1.8%	7.3%	18.2%	27.3%
Total		f	0	14	24	17	55
		%	0.0%	25.5%	43.6%	30.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2014).

Análisis

De los resultados obtenidos en el cuadro N° 19, sobre la relación de las dimensiones supervisión opinada y la identidad institucional, se tiene que 14,5% que considera que es poco favorable la supervisión opinada considera que es buena la identidad institucional, el 18,2% que considera que es favorable la supervisión opinada, menciona que es muy bueno la identidad institucional, de ello se denota que existe una relación directa entre ambas dimensiones.

De los valores obtenidos del estadístico tau-b de kendall

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximadab	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.429	.113	3.732	.000
	Tau-c de Kendall	.447	.120	3.732	.000
N de casos válidos		55			

Valores calculados:

Valor de "Tau-b" = 0,429= 42,9%

Valor de P= 0,000 = 0,0%

d) Lectura de valores

- **P-valor = 0,000 = 00%** : Como valor p-valor = 0,00 < α = 0,05 entonces se acepta la hipótesis con un margen de error del 5%.
- **Tau - b = 0,429= 42,9%** : Existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones supervisión opinada y la identidad institucional.

Para interpretar:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- **De 0.40 a 0.59 Moderada correlación**
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación

➤ De 0.80 a 1.00 Alta correlación

e) Elección de la hipótesis

Luego de observar e interpretar los valores de “ α ” y “Tau-b”, podemos elegir la hipótesis: ***La supervisión opinada tiene relación directa con la identidad institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.***

f) Conclusión

Considerando que, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 42,9% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión opinada y la identidad institucional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

3.4.5. Hipótesis Específicas

a) Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0)

La supervisión inopinada no tiene relación directa con las relaciones interpersonales en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Hipótesis alternativa (H_1)

La supervisión inopinada tiene relación directa con las relaciones interpersonales en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

b) Nivel de significancia (alfa):

$\alpha = 5\% = 0,05$

Para todo valor de probabilidad mayor a 0,05, se acepta H_0 y para todo valor menor o igual a 0,05 se rechaza H_0 .

c) Prueba Estadística

Como las escalas de las variables son ordinales y del mismo tamaño, se escoge la prueba Tau-b de Kendall:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y $n_{E(X)}$, $n_{E(Y)}$ indican el número de empates.

Cuadro N° 20
Relación de la dimensión supervisión inopinada y las relaciones interpersonales en la muestra estudiada

Variables			RELACIONES INTERPERSONALES				Total	
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
SUPERVISIÓN INOPINADA	Desfavorable	F	0	5	1	0	6	
		%	0.0%	9.1%	1.8%	0.0%	10.9%	
	Poco favorable	F	2	3	14	2	21	
		%	3.6%	5.5%	25.5%	3.6%	38.2%	
	Favorable	F	0	5	5	5	15	
		%	0.0%	9.1%	9.1%	9.1%	27.3%	
	Muy favorable	F	0	1	5	7	13	
		%	0.0%	1.8%	9.1%	12.7%	23.6%	
	Total		F	2	14	25	14	55
			%	3.6%	25.5%	45.5%	25.5%	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2014)

Análisis

De los resultados obtenidos en el cuadro N° 20, sobre la relación de las dimensiones supervisión inopinada y las relaciones interpersonales, se tiene que

25,5% que considera que es poco favorable la supervisión inopinada considera que son buenas las relaciones interpersonales, el 12,7% que considera que es muy favorable la supervisión inopinada, mencionan que es muy bueno las relaciones interpersonales, de ello se denota que existe una relación directa entre ambas dimensiones.

De los valores obtenidos del estadístico tau-b de kendall

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximadab	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.401	.093	4.093	.000
	Tau-c de Kendall	.368	.090	4.093	.000
N de casos válidos		55			

Valores calculados:

Valor de "Tau-b" = 0,401= 40,1%

Valor de P= 0,000 = 0,0%

d) Lectura de valores

- **P-valor = 0,000 = 00%** : Como valor p-valor = 0,00 < α = 0,05 entonces se acepta la hipótesis con un margen de error del 5%.
- **Tau - b = 0,401= 40,1%** : Existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones supervisión inopinada y las relaciones interpersonales.

Para interpretar:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- **De 0.40 a 0.59 Moderada correlación**
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

e) Elección de la hipótesis

Luego de observar e interpretar los valores de “ α ” y “Tau-b”, podemos elegir la hipótesis: ***La supervisión inopinada tiene relación directa con las relaciones interpersonales en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.***

f) Conclusión

Considerando que, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 40,1% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión inopinada y las relaciones interpersonales, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

3.4.6. Hipótesis Específicas

b) Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0)

La supervisión inopinada no tiene relación directa con la ética profesional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Hipótesis alternativa (H_1)

La supervisión inopinada tiene relación directa con la ética profesional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

b) Nivel de significancia (alfa):

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Para todo valor de probabilidad mayor a 0,05, se acepta H_0 y para todo valor menor o igual a 0,05 se rechaza H_0 .

c) Prueba Estadística

Como las escalas de las variables son ordinales y del mismo tamaño, se escoge la prueba Tau-b de Kendall:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y $n_{E(X)}$, $n_{E(Y)}$ indican el número de empates.

Cuadro N° 21
Relación de la dimensión supervisión inopinada y la ética profesional en la muestra estudiada

Variables			ÉTICA PROFESIONAL				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
SUPERVISIÓN INOPINADA	Desfavorable	F	3	2	1	0	6
		%	5.5%	3.6%	1.8%	0.0%	10.9%
	Poco favorable	F	0	8	10	3	21
		%	0.0%	14.5%	18.2%	5.5%	38.2%
	Favorable	F	0	6	5	4	15
		%	0.0%	10.9%	9.1%	7.3%	27.3%
	Muy favorable	F	0	2	8	3	13
		%	0.0%	3.6%	14.5%	5.5%	23.6%
Total		F	3	18	24	10	55
		%	5.5%	32.7%	43.6%	18.2%	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2014).

Análisis

De los resultados obtenidos en el cuadro N° 21, sobre la relación de las dimensiones supervisión Inopinada y la ética profesional, se tiene que 18,2% que considera que es poco favorable la supervisión inopinada considera que es bueno el sentido de la ética profesional, el 14,5% que considera que es muy favorable la supervisión inopinada, menciona que es buena la ética institucional, de ello se denota que existe una relación directa entre ambas dimensiones.

De los valores obtenidos del estadístico tau-b de Kendall

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximadab	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.312	.107	2.801	.005
	Tau-c de Kendall	.287	.102	2.801	.005
N de casos válidos		55			

Valores calculados:

Valor de "Tau-b" = 0,312= 31,2%

Valor de P= 0,005 = 0,5%

d) Lectura de valores

- **P-valor = 0,000 = 00%** : Como valor p-valor = 0,00 < α = 0,05 entonces se acepta la hipótesis con un margen de error del 5%.
- **Tau – b = 0,312= 31,2%** : Existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones supervisión inopinada y la ética profesional.

Para interpretar:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- **De 0.20 a 0.39 Baja correlación**
- De 0.40 a 0.59 Moderada correlación
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

e) Elección de la hipótesis

Luego de observar e interpretar los valores de "α" y "Tau-b", podemos elegir la hipótesis: ***La supervisión inopinada tiene relación directa con la ética profesional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.***

f) Conclusión

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 31,2% el cual indica la existencia de nivel bajo de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión inopinada y la ética profesional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

3.4.7 Hipótesis Específicas

b) Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0)

La supervisión inopinada no tiene relación directa con la identidad institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Hipótesis alternativa (H_1)

La supervisión inopinada tiene relación directa con la identidad institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

b) Nivel de significancia (alfa):

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Para todo valor de probabilidad mayor a 0,05, se acepta H_0 y para todo valor menor o igual a 0,05 se rechaza H_0 .

c) Prueba Estadística

Como las escalas de las variables son ordinales y del mismo tamaño, se escoge la prueba Tau-b de Kendall:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y $n_{E(X)}$, $n_{E(Y)}$ indican el número de empates.

Cuadro N° 22
Relación de la dimensión supervisión inopinada y la identidad institucional en la muestra estudiada

Variables			IDENTIDAD INSTITUCIONAL				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
SUPERVISIÓN INOPINADA	Desfavorable	F	0	3	2	1	6
		%	0.0%	5.5%	3.6%	1.8%	10.9%
	Poco favorable	F	0	6	10	5	21
		%	0.0%	10.9%	18.2%	9.1%	38.2%
	Favorable	F	0	3	8	4	15
		%	0.0%	5.5%	14.5%	7.3%	27.3%
	Muy favorable	F	0	2	4	7	13
		%	0.0%	3.6%	7.3%	12.7%	23.6%
Total		F	0	14	24	17	55
		%	0.0%	25.5%	43.6%	30.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2014)

Análisis

De los resultados obtenidos en el cuadro N° 22, sobre la relación de las dimensiones supervisión inopinada y la identidad institucional, se tiene que 14,5% que considera que es favorable la supervisión inopinada considera que es buena la identidad institucional, el 18,2% que considera que es poco favorable la supervisión inopinada, menciona que es buena la identidad institucional, de ello se denota que existe una relación directa entre ambas dimensiones.

De los valores obtenidos del estadístico tau-b de kendall

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.246	.119	2.058	.040
	Tau-c de Kendall	.251	.122	2.058	.040
N de casos válidos		55			

Valores calculados:

Valor de "Tau-b" = 0,246= 24,6%

Valor de P= 0,040 = 4%

d) Lectura de valores

- **P-valor = 0,000 = 00%** : Como valor p-valor = 0,00 < α = 0,05 entonces se acepta la hipótesis con un margen de error del 5%.
- **Tau – b = 0,246= 24,6%** : Existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones supervisión inopinada y la identidad institucional.

Para interpretar:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- **De 0.20 a 0.39 Baja correlación**
- De 0.40 a 0.59 Moderada correlación
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

e) Elección de la hipótesis

Luego de observar e interpretar los valores de "α" y "Tau-b", podemos elegir la hipótesis: ***La supervisión inopinada tiene relación directa con la identidad institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.***

f) Conclusión

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 24,6% el cual indica la existencia de nivel bajo de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión inopinada y la identidad institucional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

3.4.8. Hipótesis Específicas

a) Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H₀)

La supervisión general no tiene relación directa con las relaciones interpersonales en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Hipótesis alternativa (H₁)

La supervisión general tiene relación directa con las relaciones interpersonales en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

b) Nivel de significancia (alfa):

$\alpha = 5\% = 0,05$

Para todo valor de probabilidad mayor a 0,05, se acepta H₀ y para todo valor menor o igual a 0,05 se rechaza H₀.

c) Prueba Estadística

Como las escalas de las variables son ordinales y del mismo tamaño, se escoge la prueba Tau-b de Kendall:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y n_{E(X)}, n_{E(Y)} indican el número de empates.

Cuadro N° 23
Relación de la dimensión supervisión general y las relaciones interpersonales en la muestra estudiada

Variables			RELACIONES INTERPERSONALES				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
SUPERVISIÓN GENERAL	Desfavorable	F	1	3	0	1	5
		%	1.8%	5.5%	0.0%	1.8%	9.1%

Poco favorable	F	1	4	9	2	16	
	%	1.8%	7.3%	16.4%	3.6%	29.1%	
Favorable	F	0	5	14	6	25	
	%	0.0%	9.1%	25.5%	10.9%	45.5%	
Muy favorable	F	0	2	2	5	9	
	%	0.0%	3.6%	3.6%	9.1%	16.4%	
Total		F	2	14	25	14	55
		%	3.6%	25.5%	45.5%	25.5%	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2014)

Análisis

De los resultados obtenidos en el cuadro N° 23, sobre la relación de las dimensiones supervisión general y las relaciones interpersonales, se tiene que 25,5% que considera que es favorable la supervisión general considera que son buenas las relaciones interpersonales, el 16,4% que considera que es poco favorable la supervisión general, mencionan que es bueno las relaciones interpersonales, de ello se denota que existe una relación directa entre ambas dimensiones.

De los valores obtenidos del estadístico tau-b de kendall

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.305	.126	2.362	.018
	Tau-c de Kendall	.272	.115	2.362	.018
N de casos válidos		55			

Valores calculados:

Valor de "Tau-b" = 0,305= 30,5%

Valor de P= 0,018 = 1,8%

d) Lectura de valores

- **P-valor = 0,000 = 00%** : Como valor p-valor = 0,00 < α = 0,05 entonces se acepta la hipótesis con un margen de error del 5%.

- **Tau – b = 0,305= 30,5%** : Existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones supervisión general y las relaciones interpersonales.

Para interpretar:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- **De 0.20 a 0.39 Baja correlación**
- De 0.40 a 0.59 Moderada correlación
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

e) Elección de la hipótesis

Luego de observar e interpretar los valores de “ α ” y “Tau-b”, podemos elegir la hipótesis: ***La supervisión general tiene relación directa con las relaciones interpersonales en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.***

f) Conclusión

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 30,5% el cual indica la existencia de nivel bajo de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión general y las relaciones interpersonales, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

3.4.3. Hipótesis Específicas

c) Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0)

La supervisión general no tiene relación directa con la ética profesional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Hipótesis alternativa (H₁)

La supervisión general tiene relación directa con la ética profesional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

b) Nivel de significancia (alfa):

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Para todo valor de probabilidad mayor a 0,05, se acepta H₀ y para todo valor menor o igual a 0,05 se rechaza H₀.

c) Prueba Estadística

Como las escalas de las variables son ordinales y del mismo tamaño, se escoge la prueba Tau-b de Kendall:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y n_{E(X)}, n_{E(Y)} indican el número de empates.

Cuadro N° 24
Relación de la dimensión supervisión general y la ética profesional en la muestra estudiada

Variables			ÉTICA PROFESIONAL				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
SUPERVISIÓN GENERAL	Desfavorable	f	3	1	0	1	5
		%	5.5%	1.8%	0.0%	1.8%	9.1%
	Poco favorable	f	0	10	5	1	16
		%	0.0%	18.2%	9.1%	1.8%	29.1%
	Favorable	f	0	5	16	4	25
		%	0.0%	9.1%	29.1%	7.3%	45.5%
	Muy favorable	f	0	2	3	4	9
		%	0.0%	3.6%	5.5%	7.3%	16.4%
Total		f	3	18	24	10	55
		%	5.5%	32.7%	43.6%	18.2%	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2014).

Análisis

De los resultados obtenidos en el cuadro N° 24, sobre la relación de las dimensiones supervisión Inopinada y la ética profesional, se tiene que 29,1% que considera que es favorable la supervisión general considera que es bueno el sentido de la ética profesional, el 18,2% que considera que es poco favorable la supervisión general, menciona que es regular la ética institucional, de ello se denota que existe una relación directa entre ambas dimensiones.

De los valores obtenidos del estadístico tau-b de kendall

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.432	.125	3.329	.001
	Tau-c de Kendall	.386	.116	3.329	.001
N de casos válidos		55			

Valores calculados:

Valor de "Tau-b" = 0,432= 43,2%

Valor de P= 0,001 = 0,1%

d) Lectura de valores

- **P-valor = 0,000 = 00%** : Como valor p-valor = 0,00 < α = 0,05 entonces se acepta la hipótesis con un margen de error del 5%.
- **Tau – b = 0,432= 43,2%** : Existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones supervisión general y la ética profesional.

Para interpretar:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- **De 0.40 a 0.59 Moderada correlación**
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

e) Elección de la hipótesis

Luego de observar e interpretar los valores de “ α ” y “Tau-b”, podemos elegir la hipótesis: ***La supervisión general tiene relación directa con la ética profesional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.***

f) Conclusión

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 43,2% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión general y la ética profesional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

3.4.5 Hipótesis Específicas

a) Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0)

La supervisión general no tiene relación directa con la identidad institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Hipótesis alternativa (H_1)

La supervisión general tiene relación directa con la identidad institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

b) Nivel de significancia (alfa):

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Para todo valor de probabilidad mayor a 0,05, se acepta H_0 y para todo valor menor o igual a 0,05 se rechaza H_0 .

c) Prueba Estadística

Como las escalas de las variables son ordinales y del mismo tamaño, se escoge la prueba Tau-b de Kendall:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y $n_{E(X)}$, $n_{E(Y)}$ indican el número de empates.

Cuadro N° 25
Relación de la dimensión supervisión general y la identidad institucional en la muestra estudiada

Variables			IDENTIDAD INSTITUCIONAL				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
SUPERVISIÓN GENERAL	Desfavorable	F	0	4	0	1	5
		%	0.0%	7.3%	0.0%	1.8%	9.1%
	Poco favorable	F	0	7	7	2	16
		%	0.0%	12.7%	12.7%	3.6%	29.1%
	Favorable	F	0	3	15	7	25
		%	0.0%	5.5%	27.3%	12.7%	45.5%
	Muy favorable	F	0	0	2	7	9
		%	0.0%	0.0%	3.6%	12.7%	16.4%
Total		f	0	14	24	17	55
		%	0.0%	25.5%	43.6%	30.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2014).

Análisis

De los resultados obtenidos en el cuadro N° 25, sobre la relación de las dimensiones supervisión general y la identidad institucional, se tiene que 27,3% que considera que es favorable la supervisión general considera que es buena la identidad institucional, el 12,7% que considera que es muy favorable la supervisión general, menciona que es buena la identidad institucional, de ello se denota que existe una relación directa entre ambas dimensiones.

De los valores obtenidos del estadístico tau-b de Kendall

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.498	.103	4.550	.000
	Tau-c de Kendall	.494	.109	4.550	.000
N de casos válidos		55			

Valores calculados:

Valor de "Tau-b" = 0,498= 49,8%

Valor de P= 0,00 = 0%

d) Lectura de valores

- **P-valor = 0,000 = 00%** : Como valor p-valor = 0,00 < α = 0,05 entonces se acepta la hipótesis con un margen de error del 5%.
- **Tau – b = 0,498= 49,8%** : Existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones supervisión general y la identidad institucional.

Para interpretar:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- **De 0.40 a 0.59 Moderada correlación**
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

e) Elección de la hipótesis

Luego de observar e interpretar los valores de "α" y "Tau-b", podemos elegir la hipótesis: ***La supervisión general tiene relación directa con la identidad institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.***

f) Conclusión

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 49,8% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre

la supervisión general y la identidad institucional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

3.4.6. Hipótesis Específicas

a) Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H₀)

La supervisión especializada no tiene relación directa con las relaciones interpersonales en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Hipótesis alternativa (H₁)

La supervisión especializada tiene relación directa con las relaciones interpersonales en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

b) Nivel de significancia (alfa):

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Para todo valor de probabilidad mayor a 0,05, se acepta H₀ y para todo valor menor o igual a 0,05 se rechaza H₀.

c) Prueba Estadística

Como las escalas de las variables son ordinales y del mismo tamaño, se escoge la prueba Tau-b de Kendall:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y n_{E(X)}, n_{E(Y)} indican el número de empates.

Cuadro N° 26
Relación de la dimensión supervisión especializada y las relaciones interpersonales en la muestra estudiada

Variables	RELACIONES INTERPERSONALES	Total
-----------	----------------------------	-------

			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
SUPERVISIÓN ESPECIALIZADA	Desfavorable	F	1	6	4	4	15
		%	1.8%	10.9%	7.3%	7.3%	27.3%
	Poco favorable	F	1	4	10	3	18
		%	1.8%	7.3%	18.2%	5.5%	32.7%
	Favorable	F	0	3	8	3	14
		%	0.0%	5.5%	14.5%	5.5%	25.5%
	Muy favorable	F	0	1	3	4	8
		%	0.0%	1.8%	5.5%	7.3%	14.5%
Total		F	2	14	25	14	55
		%	3.6%	25.5%	45.5%	25.5%	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2014).

Análisis

De los resultados obtenidos en el cuadro N° 26, sobre la relación de las dimensiones supervisión especializada y las relaciones interpersonales, se tiene que 18,2% que considera que es poco favorable la supervisión especializada considera que son buenas las relaciones interpersonales, el 7,4% que considera que es muy favorable la supervisión especializada, mencionan que es muy bueno las relaciones interpersonales, de ello se denota que existe una relación directa entre ambas dimensiones.

De los valores obtenidos del estadístico tau-b de kendall

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximadab	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.204	.123	1.651	.049
	Tau-c de Kendall	.190	.115	1.651	.049
N de casos válidos		55			

Valores calculados:

Valor de "Tau-b" = 0,204 = 20,4%

Valor de P = 0,049 = 4,9%

d) Lectura de valores

- **P-valor = 0,000 = 00%** : Como valor p-valor = 0,00 < α = 0,05

entonces se acepta la hipótesis con un margen de error del 5%.

- **Tau – b = 0,204= 20,4%** : Existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones supervisión especializada y las relaciones interpersonales.

Para interpretar:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- **De 0.20 a 0.39 Baja correlación**
- De 0.40 a 0.59 Moderada correlación
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

e) Elección de la hipótesis

Luego de observar e interpretar los valores de “ α ” y “Tau-b”, podemos elegir la hipótesis: ***La supervisión especializada tiene relación directa con las relaciones interpersonales en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.***

f) Conclusión

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 20,4% el cual indica la existencia de nivel bajo de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión especializada y las relaciones interpersonales, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

3.4.9. Hipótesis Específicas

a) Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0)

La supervisión especializada no tiene relación directa con la ética profesional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Hipótesis alternativa (H₁)

La supervisión especializada tiene relación directa con la ética profesional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

b) Nivel de significancia (alfa):

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Para todo valor de probabilidad mayor a 0,05, se acepta H₀ y para todo valor menor o igual a 0,05 se rechaza H₀.

c) Prueba Estadística

Como las escalas de las variables son ordinales y del mismo tamaño, se escoge la prueba Tau-b de Kendall:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y n_{E(X)}, n_{E(Y)} indican el número de empates.

Cuadro N° 27

Relación de la dimensión supervisión especializada y la ética profesional en la muestra estudiada

Variables			ÉTICA PROFESIONAL				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
SUPERVISIÓN ESPECIALIZADA	Desfavorable	f	3	5	5	2	15
		%	5.5%	9.1%	9.1%	3.6%	27.3%
	Poco favorable	f	0	11	5	2	18
		%	0.0%	20.0%	9.1%	3.6%	32.7%
	Favorable	f	0	0	12	2	14
		%	0.0%	0.0%	21.8%	3.6%	25.5%
	Muy favorable	f	0	2	2	4	8
		%	0.0%	3.6%	3.6%	7.3%	14.5%
Total		f	3	18	24	10	55
		%	5.5%	32.7%	43.6%	18.2%	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2014).

Análisis

De los resultados obtenidos en el cuadro N° 26, sobre la relación de las dimensiones supervisión especializada y la ética profesional, se tiene que 21,8% que considera que es favorable la supervisión especializada considera que es bueno el sentido de la ética profesional, el 7,3% que considera que es muy favorable la supervisión especializada, menciona que es buena la ética institucional, de ello se denota que existe una relación directa entre ambas dimensiones.

De los valores obtenidos del estadístico tau-b de kendall

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.369	.117	3.091	.002
	Tau-c de Kendall	.344	.111	3.091	.002
N de casos válidos		55			

Valores calculados:

Valor de "Tau-b" = 0,369= 36,9%

Valor de P= 0,002 = 0,2%

d) Lectura de valores

- **P-valor = 0,002 = 0,2%** : Como valor p-valor = 0,02 < α = 0,05 entonces se acepta la hipótesis con un margen de error del 5%.
- **Tau - b = 0,369= 36,9%** : Existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones supervisión inopinada y la ética profesional.

Para interpretar:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación

- **De 0.20 a 0.39 Baja correlación**
- De 0.40 a 0.59 Moderada correlación
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

e) Elección de la hipótesis

Luego de observar e interpretar los valores de “ α ” y “Tau-b”, podemos elegir la hipótesis: ***La supervisión especializada tiene relación directa con la ética profesional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.***

f) Conclusión

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 36,9% el cual indica la existencia de nivel bajo de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión inopinada y la ética profesional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

3.4.5 Hipótesis Específicas

b) Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0)

La supervisión especializada no tiene relación directa con la identidad institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Hipótesis alternativa (H_1)

La supervisión especializada tiene relación directa con la identidad institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

b) Nivel de significancia (alfa):

$\alpha = 5\% = 0,05$

Para todo valor de probabilidad mayor a 0,05, se acepta H_0 y para todo valor menor o igual a 0,05 se rechaza H_0 .

c) Prueba Estadística

Como las escalas de las variables son ordinales y del mismo tamaño, se escoge la prueba Tau-b de Kendall:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y $n_{E(X)}$, $n_{E(Y)}$ indican el número de empates.

Cuadro N° 28
Relación de la dimensión supervisión especializada y la identidad institucional en la muestra estudiada

Variables			IDENTIDAD INSTITUCIONAL				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
SUPERVISIÓN ESPECIALIZADA	Desfavorable	f	0	6	6	3	15
		%	0.0%	10.9%	10.9%	5.5%	27.3%
	Poco favorable	f	0	6	10	2	18
		%	0.0%	10.9%	18.2%	3.6%	32.7%
	Favorable	f	0	1	6	7	14
		%	0.0%	1.8%	10.9%	12.7%	25.5%
	Muy favorable	f	0	1	2	5	8
		%	0.0%	1.8%	3.6%	9.1%	14.5%
Total		f	0	14	24	17	55
		%	0.0%	25.5%	43.6%	30.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2014).

Análisis

De los resultados obtenidos en el cuadro N° 28, sobre la relación de las dimensiones supervisión especializada y la identidad institucional, se tiene que 18,2% que considera que es poco favorable la supervisión especializada considera que es buena la identidad institucional, el 9,1% que considera que es muy favorable la supervisión especializada, menciona que es buena la identidad

institucional, de ello se denota que existe una relación directa entre ambas dimensiones.

De los valores obtenidos del estadístico tau-b de kendall

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.345	.112	3.046	.002
	Tau-c de Kendall	.357	.117	3.046	.002
N de casos válidos		55			

Valores calculados:

Valor de "Tau-b" = 0,345= 34,5%

Valor de P= 0,002 = 0,2%

d) Lectura de valores

- **P-valor = 0,002 = 0,2%** : Como valor p-valor = 0,002 < α = 0,05 entonces se acepta la hipótesis con un margen de error del 5%.
- **Tau - b = 0,345= 34,5%** : Existe una correlación positiva moderada entre las dimensiones supervisión especializada y la identidad institucional.

Para interpretar:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- **De 0.20 a 0.39 Baja correlación**
- De 0.40 a 0.59 Moderada correlación
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

e) Elección de la hipótesis

Luego de observar e interpretar los valores de “ α ” y “Tau-b”, podemos elegir la hipótesis: ***La supervisión especializada tiene relación directa con la identidad institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.***

f) Conclusión

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 34,5% el cual indica la existencia de nivel bajo de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión especializada y la identidad institucional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

4. DISCUSIÓN

4.1. Discusión de Resultados

Las reformas escolares y el cambio educativo han sido tratados mucho y desde aspectos muy diferentes por la historia de la educación en los últimos años. Hoy en día parece haber un acuerdo muy generalizado sobre el fracaso de las reformas escolares puestas en marcha por las administraciones educativas y sobre la dificultad de conseguir que las instituciones escolares hagan suyos proyectos de innovación o mejora educativa.

Luego de haber hecho los hallazgos se encuentra que la variable habilidades sociales y el desempeño docente se obtuvo los siguientes resultados:

Hipótesis general: **La Supervisión Educativa se relaciona de manera directa y significativa con el Clima Institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018**, de los resultados obtenidos en el cuadro N° 16, sobre la relación de las variables Supervisión educativa y clima institucional, el 23,6% de docentes consideran que la supervisión educativa favorece que exista un buen clima institucional, el 14,5% que considera que es poco favorable la supervisión educativa también considera que existe un buen clima institucional, de ello se denota que existe una regular relación entre ambas variables.

Asimismo de la prueba de hipótesis se concluye que el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 41,6% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las variables de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión educativa y el clima institucional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

Esta información coincide con lo antecedido Tenorio y Porfirio (2010) quien considera que el proceso de supervisión educativa, como práctica pedagógica-administrativa en los Institutos Superiores Tecnológicos de la provincia de Ica se realiza "siempre" en el 66% de los casos y solo "algunas veces" en el 34% de la muestra.

De acuerdo a los datos procesados en el estudio, que se desprenden de los instrumentos aplicados a los docentes de los institutos, se concluye que el proceso de supervisión educativa tiene una relación alta y directa (0.8222 del valor r de Pearson), debido a que se aprecia que los procesos de monitoreo y evaluación ejercen influencia en los procesos técnico-pedagógicos y desempeños sociales de los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos de la provincia de Ica. Esta información coincide con lo hallado.

Para la H₁: El nivel de la Supervisión Educativa es alta y significativo en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018, de los resultados del cuadro N° 10 se tiene al respecto de la supervisión educativa, de lo respondido se tiene que el 32,7% considera que este

proceso es favorable, el 29,1% que es poco favorable, el 23,6% que es muy favorable. Del gran porcentaje se tiene que la supervisión educativa es favorable en la institución educativa.

Del grafico N° 05, se tiene que en la variable supervisión educativa el gran porcentaje considera que es favorable, es decir es el conjunto de operaciones orientadas a conseguir el funcionamiento de todos aquellos que intervengan en el proceso de enseñanza aprendizaje (profesores, alumnos, padres de familia, personal administrativo), otorgando orientación profesional, asistencia y apoyo; debiendo ser de una forma permanente, objetiva, cooperativa y constructora, lo que favorece al proceso educativo en la institución educativa. De lo enunciado se establece que al ser favorable el proceso de supervisión educativa, este permite que sea significativo para los docentes por lo que se acepta la hipótesis planteada.

Esta información coincide con lo hallado en artículo 2º del DS N° 50-82-ED, donde se considera que la supervisión deberá entenderse como los esfuerzos llevados a cabo por la escuela con el objeto de llevar a los maestros y demás personas que tienen a su cargo el desarrollo y la conducción del proceso educativo a ejercer un liderazgo que tienda al perfeccionamiento del mismo. La supervisión escolar es la expresión máxima del liderazgo educacional en acción. La Supervisión Escolar apunta al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual tiene que tomar en cuenta toda la estructura teórica, material y humana de la escuela. Se ofrece en forma permanente y organizada conformando un sistema". por consiguiente se puede afirmar, como la ciencia normativa que estudia los deberes y derechos de los profesionales. Aplicada al ejercicio de las profesiones la ética recibe el nombre de deontología, podemos concluir que la ética tiene una plena configuración moral y no jurídica.

Para la H₂: El nivel del Clima Institucional es alta y adecuada en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018, de los resultados del cuadro N° 15, se tiene al respecto de la variable clima institucional, de lo respondido se tiene que el 49,1% considera que el clima es bueno, 32,7% que es regular y el 18,2% que es muy bueno. Del gran porcentaje

se tiene que el clima institucional es bueno en la institución educativa estudiada, asimismo del gráfico N° 09, se tiene que en la variable clima institucional, el gran porcentaje considera que el ambiente generado en una Institución Educativa a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias valores, y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales, del gran porcentaje se concluye que es bueno, por lo se considera adecuado el clima institucional, por lo se acepta la hipótesis planteada.

Ello coincide con lo antecedido por Briss(2001) quien considera que el conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros. Conociendo el clima se podrá establecer planes para mejorarlo.

Para la H₃: Existe relación directa entre las dimensiones de supervisión educativa con las dimensiones del clima institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018, se presentan los cuadros 17, 18,19,20,21,22,23,24,25,26,,27,28 con los siguientes resultados:

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 43% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión opinada y las relaciones interpersonales, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 49,1% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión opinada y la ética profesional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 42,9% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión opinada y la identidad institucional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 40,1% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión inopinada y las relaciones interpersonales, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 31,2% el cual indica la existencia de nivel bajo de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión inopinada y la ética profesional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 24,6% el cual indica la existencia de nivel bajo de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión inopinada y la identidad institucional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 30,5% el cual indica la existencia de nivel bajo de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión general y las relaciones interpersonales, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

Considerando qué, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 49,8% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las dimensiones de

estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión general y la identidad institucional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

Considerando que, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 20,4% el cual indica la existencia de nivel bajo de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión especializada y las relaciones interpersonales, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

Considerando que, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 36,9% el cual indica la existencia de nivel bajo de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión inopinada y la ética profesional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

Considerando que, el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 34,5% el cual indica la existencia de nivel bajo de correlación entre las dimensiones de estudio, se concluye que existe una asociación directa entre la supervisión especializada y la identidad institucional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

De acuerdo a Lau (1999) se determinó en este informe que los enfoques y modalidades que da y aplica la Supervisión Educativa no son de lo mejor, según porcentaje de respuestas negativas y no adecuadas de propios supervisores Educativos y Capacitadores Técnico-pedagógicos, al igual que la opinión de Directores y Docentes sale la respuesta de algunas veces lo que refleja duda y desconocimiento del trabajo de la supervisión educativa. Lo cual apoya a lo hallado en la presente investigación.

5. CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones de la investigación

Primero: Sobre la Supervisión Educativa si se relaciona de manera directa y significativa con el Clima Institucional, de los resultados obtenidos en el cuadro N°

16, el 23,6% de docentes consideran que la supervisión educativa favorece que exista un buen clima institucional, el 14,5% que considera que es poco favorable la supervisión educativa también considera que existe un buen clima institucional, de ello se denota que existe una regular relación entre ambas variables. Asimismo de la prueba de hipótesis se concluye que el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 41,6% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las variables de estudio, concluyéndose que existe una asociación directa entre la supervisión educativa y el clima institucional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

Segundo: El nivel de la Supervisión Educativa es alta y significativa, de los resultados del cuadro N° 11 se tiene que el 32,7% considera que este proceso es favorable, el 29,1% que es poco favorable, el 23,6% que es muy favorable. Del gran porcentaje se tiene que la supervisión educativa es favorable en la institución educativa, por lo que resulta siendo significativo, por ello se acepta la hipótesis.

Tercero: El nivel del Clima Institucional es alta y adecuada en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba, de los resultados del cuadro N° 15, se tiene que el 49,1% considera que el clima es bueno, 32,7% que es regular y el 18,2% que es muy bueno. Del gran porcentaje se tiene que el clima institucional es bueno en la institución educativa estudiada, por lo se acepta la hipótesis planteada.

Cuarto: Sobre si existe relación directa entre las dimensiones de supervisión educativa con las dimensiones del clima institucional en la institución educativa estudiada, se presentan los cuadros 18,19,20,21,22,23,24,25,26,,27,28,29 de donde se ha probado que del uso del estadístico tau b de Kendall que el gran porcentaje obtuvo correlación positiva moderada, por lo que se acepta la hipótesis de que si existe relación directa entre las dimensiones estudiadas.

6. RECOMENDACIONES

6.1. Recomendaciones de la investigación

- Al respecto de la relación de la Supervisión Educativa y Clima Institucional se sugiere realizar talleres de capacitación a la UGEL La Convención

tomando en consideración los resultados obtenidos en la presente investigación, para que este pueda ser mejorado.

- A los especialistas de la UGEL La Convención se debe recomendar que realicen acciones y actividades que permitan reforzar las diferentes dimensiones de la Supervisión Educativa de los docentes en las instituciones educativas estudiadas.
- Al director y docentes en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba, estudiada se sugiere implementar actividades para reforzar el Clima Institucional, mediante el trabajo en equipo, método de análisis de problemas y otros que apoyen al logro de las metas educativas.
- A los docentes en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba, que contribuyan al desarrollo de un clima ético, democrático y constructivo para el buen desenvolvimiento de las actividades institucionales.

- **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

- ALVARADO O. (2000) "Gestión Educativa. Enfoques y Procesos" 1º edición Editorial UDEGRAF S.A. Lima-Perú.
- ALVARADO O. (2000) "Elementos de Administración General" 1º edición. Editorial UDEFRAF S.A. Lima-Perú.
-
- ARTEAGA, V. (2006) "Grado de Relación entre Liderazgo, Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa "Víctor Andrés Belaunde" de Trujillo".
-
- BECKHARD, R. HARRIS, R. (1980) "Transiciones Organizacionales" Bogotá Fondo Educativo Interamericano.
- CHATMAN, J.(1999)"La influencia de la compasión demográfica y del clima organizacional en procesos y resultados del trabajo"
- DESSLER, G. (1991) "Administración de Personal" México D.F. Prentice May Hispanoamericana.
- FLORES J. (2000) "Aplicación de los estímulos organizacionales para

- mejoramiento del Clima Organizacional UNMSM”. Lima – Perú
- MASLOW, A. (1962) Psicología Educativa. México D.F.
- PONCE, M. (2003).Relación entre Clima Social Familiar e Inteligencia Emocional Para obtener el título de Lic. En Psicología UPCV-Trujillo.
- RODRIGUEZ, N.(2004). El Clima Escolar .Perú disponible en: www.huascarán.Edu.pe/comunidad/xtras/p.d.f/clima.pdf.•Cantillo López Laura Marcela Algo Brilla en la Boquilla <http://iidentidad24.blogspot.com/2012/11/la-lectura-y-la-escritura-mas-Alla-de.html>(recuperado el viernes 2 de noviembre 2012)
- Cassany, Daniel. "Reparar la escritura didáctica de la corrección de lo Escrito" Editorial Graó, Barcelona. Septiembre 2000
- Castillejo C. José y López Bustos Carlos Materiales para el aula de lengua en esquemas y mapas conceptuales. Ciudad Real España Recuperado el 29 de septiembre 2009Castillejo C. José y López Bustos Carlos images.sofista21.multiply.multiplycontent.com/.../U1_...(recuperado el 14 de julio 2012)
- Condemarin, Mabel "La escritura creativa" Edit. Andrés Bello 1995,
- Constitución política del Perú
- Diseño Curricular Nacional De La Educación Básica Regular (Ministerio de Educación 2008)
- Empezando a leer y escribir. Estrategias de alfabetización inicial con grupos multigrado. Guía de actualización docente para el trabajo en aulas multigrado 2009 Ministerio de educación.
 - 2005)http://edu.edomex.gob.mx/leer/docs/formacion/estrategiasleer/cuaderno_de_trabajo.pdf (Recuperado el 5 de octubre 2012)
 - Flores René"ÑAUPAS PAITAN, Humberto 1995.
 - Gonzalo Retamal Montoya Club de leones Santiago- los Guindos Chile)
 - 2012 <http://www.leonismoargentino.com.ar/INST229.htm>(recuperado el 15 de setiembre del 2012)
 - * Guía Metodológica 5to Grado de educación Primaria Ministerio de Educación IMPRESO EN QuebecorWorld Perú S.A 2000
 - •HERNANDEZ SAMPEIRE, ROBERTO FERNANDEZ 1999
 - •Hernández, Roberto y otros. Metodología de la Investigación. <http://redpeia.minam.gob.pe/files/registro/noticias/4fe0ffe594198> Proyec

1. TÍTULO.

Supervisión Educativa y Clima Institucional de los colegios del Distrito de Vilcabamba– La Convención – Cusco – 2018.

2. AUTOR

Br. Olga Beatriz Choque Jaquehua

olga21111@hotmail.com

Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La hipótesis de estudio fue La supervisión educativa se relaciona de manera directa y significativamente con el clima institucional en la institución educativa en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención - Cusco - 2018. Siendo una investigación que se enmarca en el método cuantitativo, la muestra de estudio es de tipo no probabilístico intencional. El instrumento utilizado es el cuestionario pre-categorizado para acceder a la información.

El estudio, corresponde a una investigación sustantiva y básica de tipo correlacional, en un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional de corte transversal porque los datos fueron obtenidos en un solo momento y tiempo único, en una muestra de 50 docentes y 5 directores seleccionados de manera no probabilística e intencionada. Para lo cual se diseñó y elaboró un instrumento denominado encuesta de escala valorativa con 33 ítems, sobre la supervisión educativa y otros de 29 ítems sobre clima institucional, la cual fue sometida a prueba de confiabilidad y validación por juicio de expertos. Para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos se utilizó el Ms Excel y el SPSS v21, que consistió en el tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis a través de la prueba asociación Tau de Kendall.

Se llegó a la siguiente conclusión Sobre la Supervisión Educativa si se relaciona de manera directa y significativa con el Clima Institucional, de los resultados obtenidos en el cuadro N° 17, el 23,6% de docentes consideran que la supervisión educativa favorece que exista un buen clima institucional, el 14,5% que considera que es poco favorable la supervisión educativa también considera que existe un buen clima institucional, de ello se denota que existe una regular relación entre ambas variables. Asimismo de la prueba de hipótesis se

concluye que el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 41,6% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las variables de estudio, concluyéndose que existe una asociación directa entre la supervisión educativa y el clima institucional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

4. PALABRAS CLAVE:

Supervisión educativa y clima institucional

5. ABSTRACT

The study hypothesis was Educational supervision is directly and significantly related to the institutional climate in the educational institution in the Rural Center for Training in Alternation of the Vilcabamba District - La Convención - 2018 - 2018. Being an investigation that is part of the quantitative method, the study sample is intentional non-probabilistic type. The instrument used is the pre-categorized questionnaire to access information.

The study corresponds to a substantive and basic correlational research, in a non-experimental descriptive cross-sectional correlational design because the data was obtained in a single moment and only time, in a sample of 50 teachers and 5 selected directors of non-probabilistic and intentional way. To this end, an instrument called a valuation scale survey with 33 items, on educational supervision and others of 29 items on institutional climate, was designed and developed, which was tested for reliability and validation by expert judgment. For the processing and analysis of the data obtained, the Ms Excel and the SPSS v21 were used, which consisted of the statistical treatment and the hypothesis test through the Kendall Tau association test.

The following conclusion was reached Regarding Educational Supervision if it is directly and significantly related to the Institutional Climate, of the results obtained in table N ° 17, 23.6% of teachers consider that educational supervision favors the existence of a good institutional climate, 14.5% who consider that educational supervision is unfavorable also considers that there is a good institutional climate, which indicates that there is a regular relationship between both variables. Likewise, the hypothesis test concludes that the Tau b statistic of Kendall obtained that it was 41.6% which indicates the existence of a moderate level of

correlation between the study variables, concluding that there is a direct association between educational supervision and the institutional climate, therefore the hypothesis is tested.

6. KEYWORDS

Educational supervision and institutional environment

7. INTRODUCCIÓN

El presente está referido Supervisión educativa y clima institucional de los colegios de alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco - 2018 Las reformas escolares y el cambio educativo han sido tratados mucho y desde aspectos muy diferentes por la historia de la educación en los últimos años. Hoy en día parece haber un acuerdo muy generalizado sobre el fracaso de las reformas escolares puestas en marcha por las administraciones educativas y sobre la dificultad de conseguir que las instituciones escolares hagan suyos proyectos de innovación o mejora educativa. Se afirma que, a pesar de las numerosas y sucesivas reformas puestas en marcha por todos los países en los últimos años, las prácticas escolares han permanecido invariables, no se ha modificado sustancialmente lo que pasa realmente en las aulas y el funcionamiento de las instituciones escolares no ha mejorado. Una cosa es la legalidad y otra la realidad. Los centros escolares no se cambian por decreto.

Este liderazgo debe ejercerse de forma que incida positivamente en los supervisados, abandonando postulados coercitivos, ejemplificadores y poniendo en práctica, según lo requiera cada situación, un estilo afiliativo que crea armonía y vínculos emocionales, democrático que ayuda a forjar consenso mediante la participación o directivo que moviliza a las personas en la dirección marcada con el fin de obtener los mejores resultados.

En la cual presentamos los antecedentes de la investigación.

Lau (1999) Presenta el trabajo de investigación denominado " Enfoques y modalidades de la Supervisión Educativa en el Departamento de Santa Rosa". Para la Universidad San Carlos de Guatemala Tesis para obtener el grado de licenciado en pedagogía y ciencias de la educación concluye:

Las finalidades de la supervisión Educativa es el mejoramiento de la calidad educación, mediante capacitaciones y talleres e innovaciones educativas.

Los objetivos son promover la eficacia y funcionalidad de los bienes y servicios que ofrece el Ministerio de Educación a través de metodología activa y participativa, promover la cordial relación de la comunidad educativa.

Ejecutar funciones adecuadas de supervisión de investigación, asesoría y docencia, dirección y control.

La tecnología ayuda a Directores y Docentes a utilizar técnicas adecuadas y realistas conforme al avance de la ciencia; se incluye dentro del currículo, ejes formativos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, formar círculos de calidad docente donde se unifican criterios.

Conclusión general se determinó en este informe que los enfoques y modalidades que da y aplica la Supervisión Educativa no son de lo mejor, según porcentaje de respuestas negativas y no adecuadas de propios supervisores Educativos y Capacitadores Técnico-pedagógicos, al igual que la opinión de Directores y Docentes sale la respuesta de algunas veces lo que refleja duda y desconocimiento del trabajo de la supervisión educativa.

Toda investigación, para ser tal, requiere de una fundamentación científica, donde al hablar de supervisión educativa encontramos en ella la supervisión opinada, la inopinada, la general y la específica; que aportan a la buena planificación dentro del contexto educativo. Por otro lado, para una buena marcha debe existir un clima institucional adecuado que permite el desarrollo personal e institucional.

El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores:

Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.). Tiene las siguientes características del clima organizacional

Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional.

Mario Martín Briss postula la existencia de siete dimensiones que explicarían el clima organizacional existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como: participación, motivación, creatividad, planificación, liderazgo, comunicación y confianza.

Existen diferencias entre clima y cultura organizacional

El debate sobre cultura y clima organizacional radica en las diferencias metodológicas y epistemológicas. La discusión no se refiere tanto al qué estudiar sino al cómo estudiarla.

Clima organizacional.- El clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia, participación o como lo dice.

Cultura organizacional.- La cultura organizacional, atmósfera o ambiente organizacional, como se quiera llamar, es un conjunto de suposiciones, creencias, valores u normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento.

El presente estudio es importante en cuanto permitirá conocer cómo se correlaciona la supervisión educativa con el clima organizacional de los colegios de alternancia del distrito de Vilcabamba – La Convención; la supervisión educativa frecuente escuchar a los docentes con quejas como "En mi escuela no hay supervisión", "No me gusta que me supervisen",

En base a ello, fue necesario formular el Problema general que orientó el estudio en términos: ¿De qué manera la Supervisión Educativa se relaciona con el Clima Institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco - 2018?

Y los Problemas específicos:

- d) ¿Cuál es el nivel de Supervisión Educativa en la Institución Educativa en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco - 2018?
- e) ¿Cuál es el nivel del Clima Institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco - 2018?

- f) ¿Cuál es el nivel de relación de las dimensiones de supervisión educativa con las dimensiones del clima institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco - 2018?

Esta problemática permitió llegar a la siguiente Hipótesis general

La Supervisión Educativa se relaciona de manera directa y significativa con el Clima Institucional en la Institución Educativa en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Y las hipótesis específicas fueron:

- d. El nivel de la Supervisión Educativa es alta y significativo en la Institución Educativa en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.
- e. El nivel del Clima Institucional es alta y adecuada en la Institución Educativa en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018
- f. Existe relación directa entre las dimensiones de supervisión educativa con las dimensiones del clima institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Toda investigación tiene el Objetivo General en términos de determinar la influencia de la Supervisión Educativa con el Clima Institucional de la Institución Educativa en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.

Y los Objetivos específicos fueron:

- d) Identificar el nivel de la Supervisión Educativa en la Institución Educativa en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.
- e) Identificar el nivel del Clima Institucional de la Institución Educativa en Centro Rural de Formación en Alternancia del Distrito de Vilcabamba – La Convención – Cusco – 2018.
- f) Establecer el nivel de relación de las dimensiones de supervisión educativa con las dimensiones del clima institucional en Centro Rural de Formación en Alternancia del

8. RESULTADOS.-

Variable Supervisión Educativa

Categorías	Fi	%
Desfavorable	8	14.5
Poco favorable	16	29.1
Favorable	18	32.7
Muy favorable	13	23.6
Total	55	100.0

Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Análisis

Del cuadro N° 12 se tiene al respecto de la supervisión educativa, de lo respondido se tiene que el 32,7% considera que este proceso es favorable, el 29,1% que es poco favorable, el 23,6% que es muy favorable. Del gran porcentaje se tiene que la supervisión educativa es favorable en la institución educativa.

Variable Clima Institucional en la muestra estudiada

Categorías	fi	%
Malo	0	0.0
Regular	18	32.7
Bueno	27	49.1
Muy bueno	10	18.2
Total	55	100.0

Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Análisis

Del cuadro N° 16, se tiene al respecto de la variable clima institucional, de lo respondido se tiene que el 49,1% considera que el clima es bueno, 32,7% que es regular y el 18,2% que es muy bueno. Del gran porcentaje se tiene que el clima institucional es bueno en la institución educativa estudiada.

Relación de la variable supervisión educativa y clima institucional en la muestra estudiada

Variables			CLIMA INSTITUCIONAL				Total	
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
SUPERVISIÓN EDUCATIVA	Desfavorable	F	0	6	1	1	8	
		%	0.0%	10.9%	1.8%	1.8%	14.5%	
	Poco favorable	F	0	7	8	1	16	
		%	0.0%	12.7%	14.5%	1.8%	29.1%	
	Favorable	F	0	3	13	2	18	
		%	0.0%	5.5%	23.6%	3.6%	32.7%	
	Muy favorable	F	0	2	5	6	13	
		%	0.0%	3.6%	9.1%	10.9%	23.6%	
	Total		F	0	18	27	10	55
			%	0.0%	32.7%	49.1%	18.2%	100.0%

Fuente: Instrumento Aplicado (2014).

Análisis

De los resultados obtenidos en el cuadro N° 16, sobre la relación de las variables Supervisión educativa y clima institucional, el 23,6% de docentes consideran que la supervisión educativa favorece que exista un buen clima institucional, el 14,5% que considera que es poco favorable la supervisión educativa también considera que existe un buen clima institucional, de ello se denota que existe una regular relación entre ambas variables.

9. CONCLUSIONES

Primero: Sobre la Supervisión Educativa si se relaciona de manera directa y significativa con el Clima Institucional, de los resultados obtenidos en el cuadro N° 17, el 23,6% de docentes consideran que la supervisión educativa favorece que exista un buen clima institucional, el 14,5% que considera que es poco favorable la supervisión educativa también considera que existe un buen clima institucional, de ello se denota que existe una regular relación entre ambas variables. Asimismo de la prueba de hipótesis se concluye que el estadístico Tau b de Kendall obtenido que fue de 41,6% el cual indica la existencia de nivel moderado de correlación entre las variables de estudio, concluyéndose que existe una asociación directa entre la supervisión educativa y el clima institucional, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada.

10. REFERENCIAS

- ALVARADO O. (2000) “Elementos de Administración General” 1º edición. Editorial UDEFRAG S.A. Lima-Perú.
- Diseño Curricular Nacional De La Educación Básica Regular (Ministerio de Educación 2008)

Anexos

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD.
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

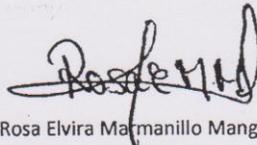
Yo, Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga Docente de la experiencia curricular de desarrollo del trabajo de investigación 2019 I; y revisor del trabajo académico titulado

SUPERVISION EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS COLEGIOS DEL DISTRITO DE VILCABAMBA - LA CONVENCION - CUSCO - 2018

Del estudiante CHOQUE JAQUEHUA OLGA B. he constado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad Cesar Vallejo.

TRUJILLO 15 de febrero del 2019.



Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

DNI 23924721

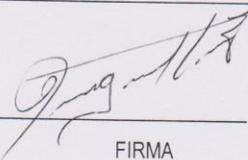


ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Yo Olga Beatriz Choque Jaqquehua, identificado con DNI N° 40775913
egresado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela
de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , no autorizo () la divulgación y comunicación
pública de mi trabajo de investigación titulado
"Supervisión Educativa y clima institucional de los colegios de
los distritos de Utcabamba - la inversión - 2018
"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:


FIRMA

DNI: 40775913



Trujillo 12 de Marzo del 2019



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Supervisión Educativa y Clima Institucional de los colegios del Distrito de Vilcabamba- La Convención - Cusco - 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Br. OLGA BEATRIZ CHOQUE JAQUEHUA

ASESOR:

Dra. Mammillio Manga Rosa Elvira

SECCIÓN:

Educación a Distancia

Todas las fuentes

Fuente de internet	Porcentaje
ampsmanuelmorenobl...	1 %
biogcued.blogspot.co.uk	1 %
biogcued.blogspot.pe	1 %
istpalpa.edu.pe	1 %
www.istpalpa.edu.pe	1 %
docslide.com.br	1 %
destp.minedu.gob.pe	1 %
cobaind.com	1 %

Excluir fuentes