



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

“Clima Institucional y la Gestión educativa en la Institución Educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi-Región Ancash - 2018”.

PRESENTADO POR:

Fulgencio Jorge CHAVEZ SANDOVAL

Segundo LOPEZ CUEVA

**“Trabajo de investigación presentado como requisito Para
Obtener el Grado de Bachiller en Educación en la
Especialidad de Ciencias Naturales”**

ASESOR:

Beder Bocanegra Vilcamango

HUARAZ - ANCASH

2018

ÍNDICE

I. ASPECTOS INFORMATIVOS.....	1
1.1. Título del Proyecto de Investigación	1
1.2. Personal Investigador	1
1.3. Tipo de Investigación	1
1.4. Mención	1
1.5. Localidad e institución donde se desarrollará el proyecto.....	1
1.6. Duración del proyecto	2
1.7. Fecha de inicio y termino	2
1.8. Presentado por	2
1.9. Aprobado por	2
II. DIAGNOSTICO O DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
2.1. Realidad problemática	2
III. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Problema general.....	3
1.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objeto de estudio.....	3
1.4. Justificación e importancia	3
II. PROPUESTA DE OBJETIVOS	4
2.1. Objetivo General:	4
2.2. Objetivos Específicos:.....	4
III. CAMPO DE ACCIÓN	5
IV. MARCO TEÓRICO	5
4.1. Antecedentes nacionales	5
4.2. Antecedentes internacionales	6
4.3. Base teórica.....	7
4.4. Definición de términos.....	10

4.7.	Hipótesis	14
4.7.1.	Hipótesis general.....	14
4.7.2.	Hipótesis específicas.....	14
4.8.	Variables	14
4.8.1.	Variable X.....	14
4.8.2.	Variable Y.....	14
V.	MARCO METODOLÓGICO.....	18
5.1.	Nivel de investigación	18
7.2.	Tipo de investigación	18
7.3.	Diseño de la investigación	18
7.4.	Método.....	19
7.5.	Población y muestra	19
7.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	20
7.7.	Tratamiento estadístico de los datos.	26
VI.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	27
8.1.	Cronograma de actividades.....	27
8.2.	Recursos.....	27
8.3.	Presupuesto.....	28

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

I. ASPECTOS INFORMATIVOS

1.1. TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“Clima institucional y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 86713 José María Arguedas-provincia de Bolognesi, región Ancash-2018”.

1.2. PERSONAL INVESTIGADOR

1.2.1. Autores : Fulgencio Jorge Chávez Sandoval
Segundo López Cueva

1.2.2. Asesor : Mg. Beder Bocanegra Vilcamango

1.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Descriptivo correlacional

1.4. MENCIÓN

Para optar el grado de bachiller en educación en la especialidad de Ciencias Naturales.

1.5. LOCALIDAD E INSTITUCIÓN DONDE SE DESARROLLARÁ EL PROYECTO

Provincia : Bolognesi

Institución : Institución Educativa N° 86713 José María Arguedas EBR.

1.6. DURACIÓN DEL PROYECTO

6 meses

1.7. FECHA DE INICIO Y TERMINO

Setiembre-febrero 2017-2018

1.8. PRESENTADO POR

Prof. Fulgencio Jorge Chávez Sandoval

Prof. Segundo López Cueva

1.9. APROBADO POR

Mg. Beder Bocanegra Vilcamango

II. DIAGNOSTICO O DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

2.1. Realidad problemática

Como docentes que trabajamos más de 5 años en la Institución Educativa N° 86713 José María Arguedas-provincia de Bolognesi, región Ancash, venimos observado un problema relacionado a: que existe debilidades con respecto al clima institucional de las autoridades, los docentes y los estudiantes la cual está influyendo en una gestión educativa deficiente.

Las causas posibles de esta problemática son los siguientes:

- El autoritarismo de la dirección
- Escasa cultura de relaciones interpersonales
- Los celos profesionales
- Escaso liderazgo de los docentes y las autoridades
- Poca cultura social de los estudiantes

En los últimos años, se espera que las instituciones educativas públicas logren una educación de calidad y una permanente reflexión de la práctica pedagógica con el fin de intervenirla,

reorientarla y mejorarla. Tanto el gobierno central como algunos gobiernos locales han incorporado en su agenda propuestas en mejora de éstas y para que esto ocurra, es necesario ejecutar acciones evaluativas concebidas como procesos actualizados y permanentes de formación e investigación que generen información que permita reflexionar sobre el hecho educativo y en consecuencia, actuar sobre él.

III. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

En tal sentido nuestra pregunta para la investigación queda formulada de la siguiente manera:

1.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre clima institucional y la gestión educativa en la institución educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash?

1.2. Problemas específicos

PE1 ¿Qué relación existe entre comunicación y la gestión educativa en la institución educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash?

PE2 ¿Cuál es la relación que existe entre participación y la gestión educativa en la institución educativa José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash?

1.3. Objeto de estudio

Clima institucional y la gestión educativa

1.4. Justificación e importancia

El presente trabajo de investigación tiene como objeto fortalecer las buenas relaciones interpersonales entre el director, docentes, personal administrativo, autoridades y estudiantes.

- Para mejorar las relaciones humanas entre los actores de la Institución Educativa.

- Satisfacer el bien común entre los actores educativos
- Fortalecer la formación más humana, con mayor comunicación, mas consiente en sus relaciones.
- Conllevar una gestión educativa eficiente
- Formar estudiantes y docentes sociales relacionales, y comunicativas.

El análisis de la relación entre el clima institucional y la gestión educativa. El clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización.

La Gestión Educativa como disciplina independiente se nutre de los diversos modelos de gestión, cada uno de los cuales responde a las necesidades de la sociedad en un momento histórico determinado y expresan, tanto una comprensión de la realidad y de sus procesos sociales, como el papel que en ellos desempeñan los sujetos y directivos.

II. PROPUESTA DE OBJETIVOS

2.1. Objetivo General:

Determinar el nivel de relación que existe entre clima institucional y la gestión educativa en la institución educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash.

2.2. Objetivos Específicos:

OE1 Determinar la relación que existe entre comunicación y la gestión educativa en la institución educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash.

OE2 Conocer la relación que existe entre la participación y la gestión educativa en la institución educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash.

III. CAMPO DE ACCIÓN

3.1. Capacitación, actualización, talleres de sensibilización en clima institucional y gestión educativa.

IV. MARCO TEÓRICO

4.1. Antecedentes nacionales

Entre los estudios más destacados se puede citar a **Milla (2008)** realizó una investigación que tuvo como propósito establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento académico. La metodología empleada fue descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por alumnos de 4º de secundaria. Se concluye que existe una correlación moderada inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima organizacional y el promedio de la prueba de conocimiento. De igual forma existe correlación débil inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de secundaria de la Institución Educativa No 7096 “Príncipe de Asturias” de Villa el Salvador.

Asimismo, Asencio (2007), realizó una investigación cuyo propósito fue establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. La metodología empleada es descriptivo correlacional, utilizando como muestra de estudio a los docentes y alumnos. La principal conclusión a la que arribó el estudio es que si existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente. Se ha encontrado que las variables están significativamente relacionadas, por cuanto los diferentes grados de las relaciones entre personas permiten mejor desempeño docente en esta institución de educación superior, demostrando que en un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, él personal se sentirá frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja.

Núñez (2006), realiza una investigación que tuvo como objetivo conocer cómo se relacionan el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas bolivarianas de las regiones de Puno y Cusco. La metodología empleada fue de tipo descriptivo correlacional. Se aplicó el instrumento de clima institucional elaborado por Palma (2004) a una muestra de docentes de dichas instituciones. Las conclusiones muestran 3 regiones de comportamientos de sus trabajadores; un grupo, de 40% promedio identificados y comprometidos con la mejora continua de su institución, otro 27% promedio de indiferentes y 23 % de opositores, este panorama es un indicador que debe llamar la atención de los directivos y trabajadores de base, para realizar reajustes y contar con un plan de mejora del clima institucional.

En la Ley General de Educación (Ministerio de Educación, 2004, art. 56°) manifiesta que “el profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes” (p.3).

4.2. Antecedentes internacionales

Silva (2011) realizó una investigación que tuvo como propósito examinar las características del clima institucional, a partir del rol de los docentes y de las experiencias de aprendizajes de los estudiantes como un factor determinante en la educación. La muestra fueron los miembros del colegio Sara Serrano del cantón Huaquillas de la Provincia de el Oro. Se utilizó una encuesta de diez preguntas, distribuidas específicamente bajo tres parámetros: el ámbito de la gerencia, el ámbito curricular y el ámbito de liderazgo dentro del clima institucional. El estudio concluye que como característica del Colegio Sara Serrano de Maridueña se ha podido constatar a través del estudio de las encuestas realizadas a los diferentes actores y la

observación directa, que cada quien trabaja aisladamente y fuera del contexto real.

Caligiore (2005), realizó una investigación con el propósito de diagnosticar el clima organizacional y el desempeño docente. La investigación se enmarca en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de campo. A la muestra de 86 docentes, obtenida por muestreo estratificado simple, se le aplicó una encuesta. Los resultados reflejan que el puntaje de la valoración global del clima fue de 2.96 en un rango del 1 al 5, ubicándose esto en la categoría en desacuerdo, en cuanto al funcionamiento organizacional de la facultad por ser mecánica e ineficiente. No hubo diferencias significativas entre Medicina y Enfermería referente al variable desempeño docente, aunque sí con Nutrición, lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales. El estudio concluye sobre la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones.

4.3. Base teórica

4.3.1. Tipos de clima institucional

Diversos autores definen al clima institucional como el ambiente generado en una institución educativa a partir de sus vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Estas percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores, motivaciones que cada uno tiene y se expresan en las relaciones personales y profesionales. De un modo general, Likert (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales.

4.3.1.1. Autoritarismo explotador

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la

organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigo, de amenazas, ocasionalmente de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

4.3.1.2. Autoritarismo paternalista.

En este la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

4.3.1.3. Participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral.

4.3.1.4. Clima de tipo autoritario

Autoritarismo explotador, en el cual la dirección no tiene confianza en sus docentes. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos es tomada por la dirección. Autoritarismo paternalista, es aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los docentes, la mayor parte de las decisiones la toma la dirección, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

4.3.2. Tipos de gestión educativa

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (iipe) de la UNESCO (2000) señala que la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación. Así, se entienden como gestión educativa, las acciones desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y a la explotación de todas las posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático.

4.3.2.1. Gestión Directiva

Actualmente se está viviendo una era de cambios en las diferentes áreas del quehacer humano, en lo económico, social, político y en general en todos los espacios de la vida cotidiana, a tal efecto, la educación no escapa de esta transformación y dentro de ésta, la Educación Básica tiene un papel preponderante en la sociedad actual; en tal sentido la figura del director, como gerente debe observar un perfil de capacidad, habilidad, destreza, imagen agradable, responsable, estudioso, amable, respetuoso, debe estar actualizado de los estudios pedagógicos y filosóficos de una política educacional de avanzada para que el proceso sea cónsono con la realidad universal.

4.3.2.2. Gestión Administrativa

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua explica que la administración es la acción de administrar (del Latín Administrativo- onis) Acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar. Es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles. Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos.

4.3.2.3. Gestión Académica

La gestión es un elemento determinante de la calidad del desempeño de las organizaciones; ella incide en el clima organizacional, en las formas de liderazgo y conducción institucional (Gobierno), en el aprovechamiento óptimo de los talentos, en la planificación de las tareas y la distribución del trabajo y su productividad, en la eficiencia de la administración y el rendimiento de los recursos materiales y, por cada uno de esos conceptos, para el caso de las instituciones educativas, en la calidad de los procesos educacionales, razón por la cual, la calidad del desempeño ha sido una preocupación permanente de los directivos, conscientes como están de la relación que guarda ésta con otras variables de gestión como la productividad y la competitividad, claros indicadores de la salud organizacional.

4.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

4.4.1. Clima

Conjunto de circunstancias que rodean a una persona que caracteriza o condiciona una situación.

4.4.2. Clima laboral

Es el conjunto de propiedades del ambiente organizacional percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado. (SUARÉZ, 2000)21.

4.4.3. Clima emocional

Se refiere a la relación afectiva, el trato que se produce en la institución, expresiones de afecto, comportamiento de apoyo, las modalidades de comunicación de afecto sean positivos o negativos entre los profesores y los estudiantes, lo más importante es crear el sentimiento cierto, verdadero con el que se traten a las personas.

4.4.4. Clima social

Considera las relaciones interpersonales, incluyendo los aspectos formales normativos vigentes así como los informales o conductas y relaciones espontaneas que surgen como efecto de las relaciones sociales entre las personas.

4.4.5. Clima institucional

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

4.4.6. Gestión

Es el conjunto de acciones articulada entre sí, que posibilitan la consecución de la intencionalidad de la institución (DRUCKER, P 2003)25.

4.4.7. La gestión educativa

La Gestión Educativa como disciplina independiente **se** nutre de los diversos modelos de gestión, cada uno de los cuales responde a las necesidades de la sociedad en un momento histórico determinado y expresan, tanto una comprensión de la realidad y de sus procesos sociales, como el papel que en ellos

desempeñan los sujetos y directivos. En este sentido, Cassasus (2000) clasifica siete modelos o visiones de la gestión así: Normativo, Prospectivo, Estratégico, Estratégico Situacional, Calidad Total, Reingeniería y Comunicacional.

4.4.8. Gestión pedagógica

La gestión pedagógica está ligada a la calidad de la enseñanza y su responsabilidad reside principalmente en los docentes frente al grupo, para Zubiría (2006) el concepto que cada maestro tiene sobre la enseñanza es el que determina sus formas o estilos para enseñar, así como las alternativas que ofrece al alumno para aprender.

4.5. Dimensiones del clima institucional.

El clima institucional presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan el clima en la institución educativa. Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomado por Martín (1999), que plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en los centros educativos, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones:

4.5.1. La comunicación

Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones. Por lo tanto, para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, sabemos que no existen grupos sin comunicación pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización Martín (1999).

Según Fischman (2000) menciona que la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, a su vez la comunicación es un arma de doble filo “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización” (p. 110). La comunicación en las instituciones cumple diversas funciones, actúa para controlar el comportamiento individual a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben alinearse los trabajadores. La comunicación informal también controla el comportamiento de los trabajadores como medio de información según el grado de confianza de los miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna (p. 186).

4.5.2. La participación

Grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro. (Martín, 1999).

4.6. Dimensiones de la gestión educativa

4.6.1. Gestión Pedagógica

Este enfoque de calidad se adscribe a un análisis pedagógico del sistema escolar. Tomando dos categorías centrales: profesor–alumno y el proceso educativo, el aula es el eje central de la educación.

Rodríguez (2009) menciona que para Batista la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y de

recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. Entonces, la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje.

6.4.6. La gestión educativa

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

4.7. Hipótesis

4.7.1. Hipótesis general

Existe un nivel de relación significativa entre clima institucional y gestión educativa en la Institución Educativa N° 86713 José María Arguedas-provincia de Bolognesi, región ancash-2018.

4.7.2. Hipótesis específicas

HE1 Existe relación significativa entre clima institucional y la gestión educativa en sus dimensiones comunicación y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash.

HE3 Existe relación significativa entre clima institucional y la gestión educativa en sus dimensiones participación y gestión directiva en la Institución Educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, Región Ancash.

4.8. VARIABLES

4.8.1. Variable X

Clima institucional

4.8.2. Variable Y

La gestión educativa

4.9. OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.2.1. Clima institucional

- **Definición Conceptual**

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

- **Definición Operativa**

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

VARIABLE (X). CLIMA INSTITUCIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
CLIMA INSTITUCIONAL	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Interpersonales <ul style="list-style-type: none"> ➤ La presencia de conflictos personales entre el director, docentes, estudiantes y personal administrativo, obedece a la escasa comunicación. ➤ Existe una comunicación espontanea, abierta, asertiva y respetuosa entre la comunidad educativa. • Aceptación <ul style="list-style-type: none"> ➤ La plana jerárquica de la institución educativa, acepta la diversidad cultural de los estudiantes. ➤ La plana docencia de la institución educativa son reacios a los cambios e innovaciones en la EBR. 	4 Ítem
	PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos y reuniones de trabajo <ul style="list-style-type: none"> ➤ Existe buenas relaciones interpersonales entre docentes y plana directiva para consolidar el equipo de trabajo planificado. ➤ Se generan conflictos entre docentes y el director por la programación de reuniones de coordinación y planificación en horas extra pedagógicas. • Coordinación <ul style="list-style-type: none"> ➤ El director de la institución educativa coordina con la plana docencia para la toma de decisiones. ➤ Existe relación de coordinación entre director, docentes, estudiantes, APAFA y el consejo directivo para la convivencia armoniosa. 	4 Ítem

VARIABLE (Y) GESTIÓN EDUCATIVA

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
GESTIÓN EDUCATIVA	GESTIÓN PEDAGÓGICA	<ul style="list-style-type: none"> • Formación de estudiantes <ul style="list-style-type: none"> ➤ Existe una adecuada coordinación para la planificación curricular para que garantice el aprendizaje de los estudiantes. ➤ Los docentes emplean instrumentos de evaluación adecuados que determine el recojo de información de los aprendizajes de los estudiantes. • Implementar el currículo <ul style="list-style-type: none"> ➤ La I.E. incorpora el PER Y PEL en el currículo al momento de su planificación. ➤ La I.E. incorpora el PER Y PEL en el currículo al momento de su planificación. • Mejora los niveles de aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> ➤ Los docentes de la I.E. se actualizan permanentemente con el propósito de brindar un servicio educativo de calidad. ➤ Existe interés de superación de los estudiantes en sus aprendizajes. 	6 ítem.
	GESTIÓN DIRECTIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación permanente <ul style="list-style-type: none"> ➤ El Director de la I.E. gestiona con frecuencia con instituciones a fines para las capacitaciones y actualizaciones de sus docentes. ➤ El director de la I.E. planifica el monitoreo interno de sus docentes para recomendar algunas debilidades. • Hacer cumplir la reglamentación <ul style="list-style-type: none"> ➤ El Director de la I.E. hace cumplir los estatutos de la R.I. en caso que produzca problemas dentro de la I.E. • Mejoramiento de la calidad educativa <ul style="list-style-type: none"> ➤ El Director de la I.E. propicia acciones favorables con los docentes para desarrollar reforzamientos de los estudiantes en horas de la tarde. ➤ El Director de la I.E. gestiona y coordina con el municipio de su localidad para desarrollar talleres a favor de los estudiantes. 	5 ítem.

V. MARCO METODOLÓGICO

5.1. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es descriptivo, debido a que describe fenómenos sociales como clima institucional en una circunstancia temporal y geográfica determinada. Su finalidad es describir y estimar parámetros.

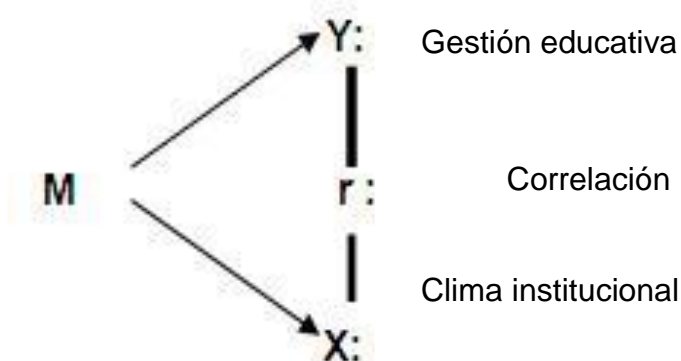
7.2. Tipo de investigación

La investigación que se pretende desarrollar es de tipo descriptivo- correlacional. Trata de describir el comportamiento de las variables en su interrelación, comparando los datos y explicando su significado.

Es descriptiva porque permite presentar características de las variables. Su diseño es de corte transversal porque la recolección de los datos se realiza en un solo momento y en un tiempo único.

7.3. Diseño de la investigación

El diseño que se va utilizar será: Descriptivo-Correlacional, de acuerdo a la clasificación de Danhke (1986). La investigación tenía como propósito evaluar la relación directa que existe entre las variables, luego describirlo explicando los resultados y representarlos esquemáticamente como:



7.4. Método

El método es de medición ya que la observación fija la presencia de una determinada propiedad del objeto observado o una relación entre las variables.

También es de observación científica ya que consiste en la percepción directa del objeto de investigación. La observación investigativa es el instrumento. El enfoque es cuantitativo.

7.5. Población y muestra

La población está constituida por los trabajadores: directivos, docentes, administrativos, estudiantes y asociados de la Institución Educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash.

Trabajadores	N°
La institución educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región	75
Total	75

Para nuestra investigación se considerará un muestreo probabilístico utilizando la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot q}$$

Donde:

n = Muestra deseada

N = Tamaño de la población=75

Z= Nivel de confianza al 95% z=1,96

p=Probabilidad de acierto, se sume el 50%. p=0,5

q= Probabilidad de no acierto se asume el 50%. q=0,5

E= Error máximo permitido, que será del 5% e igual a 0.05

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 500}{(0.05)^2 (499) + (1,96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$
$$n = 75$$

7.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Se aplicará la técnica de la encuesta, donde el instrumento (cuestionario) tendrá respuestas tipo Likert.

Variables	ítems	Frecuencias
Clima institucional	1, 2, 3, 4, 5,6,7,8	1. Nunca 2. Casi nunca 1 A veces 2 Casi siempre 3 Siempre
Gestión educativa	9, 10, 11, 12, 13, 14,15,16,17,18,19	4 Nunca 5 Casi nunca 6 A veces 7 Casi siempre 8 Siempre

CUADRO N° 01

Relaciones entre la comunidad educativa

Relaciones Interpersonales	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL %
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1. La presencia de conflictos personales entre el director, docentes, estudiantes y personal administrativo, obedece a la escasa comunicación.	6	8	10	13	11	15	13	17	35	47	100
2. Existe una comunicación espontánea, abierta, asertiva y respetuosa entre la comunidad educativa.	45	60	18	24	7	9	3	4	2	3	100
TOTAL	25	34	14	18	9	12	8	11	19	25	100

Fuente: base de datos de los autores

CUADRO N° 02

Aceptación de la diversidad cultural y los cambios en innovación entre Director, docentes y estudiantes.

Aceptación	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL %
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1. La plana jerárquica de la institución educativa, acepta la diversidad cultural de los estudiantes.	30	40	25	33	9	12	7	9	4	5	100
2. La plana docencia de la institución educativa son reacios a los cambios e innovaciones en la EBR.	40	53	18	24	8	11	5	7	4	5	100
TOTAL	35	46	21	28	9	12	6	8	4	5	100

Fuente: base de datos de los autores

CUADRO N° 03

Las relaciones para la conformación de equipos de trabajo entre el Director y la plana docente

Equipo y reuniones de trabajo	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL %
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1. Existe buenas relaciones interpersonales entre docentes y plana directiva para consolidar el equipo de trabajo planificado.	35	46	18	24	10	13	7	9	5	6	100
2. Se generan conflictos entre docentes y el director por la programación de reuniones de coordinación y planificación en horas extra pedagógicas.	4	5	6	8	11	14	19	25	35	47	100
TOTAL	19	26	12	16	11	13	13	17	20	27	100

Fuente: base de datos de los autores

CUADRO N° 04

Coordinación entre la plana jerárquica, docentes, estudiantes, APAFA y consejo directivo, para la toma de decisiones y la convivencia armoniosa.

Coordinación	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL %
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1. El director de la institución educativa coordina con la plana docente para la toma de decisiones.	33	44	20	26	12	16	6	8	4	5	100
2. Existe relación de coordinación entre director, docentes, estudiantes, APAFA y el consejo directivo para la convivencia armoniosa.	35	46	18	24	12	16	6	8	4	5	100
TOTAL	34	45	19	25	12	16	6	8	4	5	100

Fuente: base de datos de los autores

CUADRO N° 05

Coordinación y planificación para el logro de aprendizajes de los estudiantes.

Formación de estudiantes	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL %
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1. Existe una adecuada coordinación para la planificación curricular para que garantice el aprendizaje de los estudiantes.	44	59	16	21	7	9	5	7	3	4	100
2. Los docentes emplean instrumentos de evaluación adecuados que determine el recojo de información de los aprendizajes de los estudiantes.	46	47	16	31	6	13	4	7	3	2	100
TOTAL	45	53	16	26	6	11	5	7	3	3	100

Fuente: base de datos de los autores

CUADRO N° 06

La incorporación del PER y PEL en la planificación curricular de los docentes,

Implementar el currículo	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL %
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1. La I.E. incorpora el PER Y PEL en el currículo al momento de su planificación.	45	60	20	26	5	7	3	4	2	3	100
2. Los docentes al planificar sus programaciones curriculares insertan el calendario comunal para contextualizar los aprendizajes,	39	52	22	29	8	10	3	4	3	4	100
TOTAL	42	56	21	27	6	8	3	4	3	4	100

Fuente: base de datos de los autores

CUADRO N° 07

Mejora de los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

Mejora los niveles de aprendizaje	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL %
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1. Los docentes de la I.E. se actualizan permanentemente con el propósito de brindar un servicio educativo de calidad.	35	47	23	30	10	13	5	7	2	3	100
2. Existe interés de superación de los estudiantes en sus aprendizajes.	28	37	25	33	8	11	8	11	6	8	100
TOTAL	32	42	24	31	9	12	6	9	4	5	100

Fuente: base de datos de los autores

CUADRO N° 08

Evaluación permanente y monitoreo interno de la plana docente.

Evaluación permanente	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL %
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1. El Director de la I.E. gestiona con frecuencia con instituciones a fines para las capacitaciones y actualizaciones de sus docentes.	23	31	30	40	12	16	6	8	4	5	100
2. El director de la I.E. planifica el monitoreo interno de sus docentes para recomendar algunas debilidades.	15	20	36	48	14	19	7	9	3	4	100
TOTAL	19	26	33	44	13	18	6	8	3	5	100

Fuente: base de datos de los autores

CUADRO N° 09

Cumplimiento de los documentos de gestión de la Institución Educativa.

Hacer cumplir la reglamentación	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL %
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1. El Director de la I.E. hace cumplir los estatutos de la R.I. en caso que produzca problemas dentro de la I.E.	45	60	21	28	2	3	4	5	3	4	100
TOTAL	45	60	21	28	2	3	4	5	3	4	100

Fuente: base de datos de los autores

CUADRO N° 10

Mejoramiento de la calidad educativa para el óptimo aprendizaje de los estudiantes.

Mejoramiento de la calidad educativa.	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		TOTAL %
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1. El Director de la I.E. propicia acciones favorables con los docentes para desarrollar reforzamientos de los estudiantes en horas de la tarde.	25	33	30	40	12	16	4	5	4	5	100
2. El Director de la I.E. gestiona y coordina con el municipio de su localidad para desarrollar talleres a favor de los estudiantes.	33	44	35	46	3	4	2	3	2	3	100
TOTAL	29	38	33	43	7	10	3	4	3	4	100

Fuente: base de datos de los autores

7.7. Tratamiento estadístico de los datos.

En primera instancia en el presente trabajo de investigación se realizará la codificación y se creará una base de datos con el programa de estadístico SPSS 22 última versión, las técnicas del análisis estadístico para realizar la confiabilidad

Se validarán los instrumentos con este paquete estadístico. Para la prueba de hipótesis, la relación entre la variable x e y se aplicará la prueba de hipótesis de chi _cuadrado o T _Pearson, dependiendo de la distribución de los datos obtenidos, Para la confiabilidad del instrumento la técnica estadística de consistencia interna alfa de cronbach.

- Chi_ cuadrado de Pearson

$$\chi^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

- Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

VI. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

8.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MESES					
	S	O	N	D	E	F
Elaboración de proyecto	X					
Presentación y aprobación del proyecto	X	X				
Selección y sistematización de la información		X				
Elaboración de instrumentos de investigación		X				
Selección y sistematización de información		X				
Aplicación de instrumentos de investigación			X			
Procesamiento de datos estadísticos			X			
Redacción del informe final				X		
Revisión y reajuste de información					X	
Presentación y sustentación de informe						X

8.2. RECURSOS

8.2.1. Recursos humanos

Los recursos humanos con que cuenta el proyecto están conformados por un profesor asesor del proyecto, un personal de apoyo administrativo y docentes de la Institución Educativa N° 86713 José María Arguedas Provincia de Bolognesi, Región Ancash.

8.2.2. Recursos materiales

Los recursos materiales con que cuenta el proyecto están conformados por una Capacidad 11 computadoras, herramientas, materiales (afiches, manuales, videos, separatas syllabus, pizarra, plumones, etc.)

8.2.3. Recursos financieros

Los recursos financieros con que cuenta el proyecto están sujetos al salario mensual que percibo.

8.3. PRESUPUESTO

A) PERSONAL	COSTO
➤ Apoyo especializado	1200.00
➤ Apoyo Secretarial	300.00
➤ Otros	400.00
B) BIENES	
➤ Material de Escritorio	600.00
➤ Material de Impresión	800.00
➤ Otros CD-Rom-USB	60.00
C) SERVICIOS	
➤ Movilidad y viáticos	500.00
➤ Servicios de impresión	200.00
➤ Servicios de Computación	50.00
➤ Servicios de Internet	250.00
➤ Otros	370.00
TOTAL	S/. 4.730.00

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, J. (2000). Liderazgo y Clima organizacional. Revista de Psicología del deporte. 1-2 (9). PP. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenas tareas. Com//clima-organizacional. 113112. html>.

ASENCIOS, A. (2007). Clima Institucional y desempeño docente en el Instituto superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. Tesis de Maestría no publicada. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle “. Lima, Perú.

CALIGIORE, C.I. (2005). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudios de un caso. Recuperado de. WWW.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf centro de investigaciones y servicios educativos (2007) relaciones interpersonales en la I.E. lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

CASASSÚS, J. (1998). Acerca de la práctica y la teoría de la gestión: Marcos Conceptuales para el análisis de los Cambios en la Gestión de los Sistemas Educativos.

DANKHE, G. 1986, citado en Hernández, R, Fernández, C., Baptista P. (1998). Metodología de investigación. (Segunda edición). México, D, F: MC.

DRUCKER, P. (2003) Gestión educativa, 5ta, Edición, Editorial, Antorcha, Perú, p. 58.

HERNÁNDEZ Y FERNÁNDEZ, (1997) Metodología de la investigación, México. Editorial. McGraw-Hill, Pág. 338.

MENARGUEZ, J. (2004). Descripción del clima institucional organizacional en equipo de atención primaria de una comunidad autónoma. Madrid – España: Fundación Índex pg. 204.

MILLA, I.A. (2008) el clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4° grado de educación secundaria de la I.E. N° 7096 príncipe de Asturias. Tesis no publicada.

NÚÑEZ R. F. (2007) Clima Institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las Regiones de Puno y Cuzco – 2006, Tesis de Maestría en Educación no publicada. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN (Ministerio de Educación, 2004 Art. 56° Pg. 3. Manifiesta que “el profesor es agente fundamental del proceso Educativo y tiene como misión de contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano.

RODRÍGUEZ, C. L. (2009). Gestión pedagógica de instituciones. México: Astra Ediciones.

SUAREZ, C. (2000) Cultura y Clima Organizacional, s/e. el Perú, p 143.

SILVA Z. (2011) El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro Recuperado de WWW.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868.

UNESCO, (2000). Marco de acción Dakar. Educación para todos: cumplir nuestros compromisos comunes. Adoptado en el Foro Mundial sobre la Educación Dakar (Senegal), 26-28 de abril de 2000 con los seis Marcos de Acción Regionales. Francia: Unesco.

ZUBIRÍA, J. (2006). Los modelos pedagógicos. Hacia una pedagogía dialogante. Bogotá: 2ª Ed.

ANEXOS

ANEXO N 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DEL PROYECTO: CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 86713 JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, PROVINCIA DE BOLOGNESI, REGIÓN ANCASH 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO Y DISEÑO	UNIVERSO Y MUESTRA	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		INDICADORES			
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre clima institucional y la gestión educativa en la institución educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash?	Determinar el nivel de relación que existe entre clima institucional y la gestión educativa en la institución educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash.	Existe un nivel de relación significativa entre clima institucional y gestión educativa en la Institución Educativa N° 86713 José María Arguedas-provincia de Bolognesi, región Ancash.	VX. CLIMA INSTITUCIONAL	<u>Comunicación</u> <ul style="list-style-type: none"> Traslado de información Aceptación <u>Participación.</u> <ul style="list-style-type: none"> Equipos y reuniones de trabajo Coordinación <u>Gestión pedagógica</u> <ul style="list-style-type: none"> Formación de estudiantes Implementar el currículo Mejora los niveles de aprendizaje 	Método Descriptivo o no experimental Diseño Descriptivo correlacional	Población La Institución Educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash está conformada por 75 estudiantes Muestra 75	Técnicas de Recolección de Datos En primera instancia en el presente trabajo de investigación se realizará la codificación y se creará una base de datos con el programa de estadístico SPSS 22 última versión, las técnicas del análisis estadístico para realizar la confiabilidad y contraste de hipótesis. Se validarán los instrumentos con este paquete estadístico. Para la prueba de hipótesis, la relación entre la variable (x) y la variable (y) así como la confiabilidad del instrumento mediante la fórmula alfa de cronbach Formulas:
PROBLEMAS SECUNDARIOS 1. PE1 ¿Qué relación existe entre comunicación y la gestión educativa en la institución educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1 Determinar la relación que existe entre comunicación y la gestión educativa en la institución educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS HE1 Existe relación significativa entre clima institucional y la gestión educativa en sus dimensiones comunicación y la gestión pedagógica en la Institución Educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash		VY.	GESTIÓN EDUCATIVA <ul style="list-style-type: none"> Evaluación permanente Hacer cumplir la reglamentación Mejoramiento de la calidad educativa 		
1. PE2 ¿Cuál es la relación que existe entre participación y la gestión educativa en la institución educativa José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash?	OE2 Conocer la relación que existe entre la participación y la gestión educativa en la institución educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash.	HE2 Existe relación significativa entre clima institucional y la gestión educativa en sus dimensiones participación y gestión directiva en la Institución Educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, Región Ancash.					

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

ANEXO N 02

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

TITULO DEL PROYECTO: Clima institucional y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi-región Áncash 2018.

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÉCNICA : Encuesta

INSTRUMENTO: Cuadernillo de preguntas

OBJETIVO: Identificar la relación que existe entre el clima institucional y la gestión educativa en la I.E. N° 86713 José María Arguedas en la muestra de investigación.

Cuadro 01: Investigación sobre clima institucional.

Ítems	Indicadores	FRECUENCIAS				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Relaciones Interpersonales						
1.1.	La presencia de conflictos personales entre el director, docentes, estudiantes y personal administrativo, obedece a la escasa comunicación.					
1.2.	Existe una comunicación espontanea, abierta, asertiva y respetuosa entre la comunidad educativa.					
2. Aceptación						
1.1.	La plana jerárquica de la institución educativa, acepta la diversidad cultural de los estudiantes.					
1.2.	La plana docencia de la institución educativa son reacios a los cambios e innovaciones en la EBR.					
3. Equipo y reuniones de trabajo						
3.1.	Existe buenas relaciones interpersonales entre docentes y plana directiva para consolidar el equipo de trabajo planificado.					
3.2.	Se generan conflictos entre docentes y el director por la programación de reuniones de coordinación y planificación en horas extra pedagógicas.					
4. Coordinación						
4.1.	El director de la institución educativa coordina con la plana docencia para la toma de decisiones.					
4.2.	Existe relación de coordinación entre director, docentes, estudiantes, APAFA y el consejo directivo para la convivencia armoniosa.					

Cuadro 02: Investigación sobre Gestión Educativa.

Ítems Indicadores	FRECUENCIAS				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Formación de estudiantes					
1.1. Existe una adecuada coordinación para la planificación curricular para que garantice el aprendizaje de los estudiantes.					
1.2. Los docentes emplean instrumentos de evaluación adecuados que determine el recojo de información de los aprendizajes de los estudiantes.					
2. Implementar el currículo					
2.1. La I.E. incorpora el PER Y PEL en el currículo al momento de su planificación.					
2.2. Los docentes al planificar sus programaciones curriculares insertan el calendario comunal para contextualizar los aprendizajes.					
3. Mejora los niveles de aprendizaje					
3.1. Los docentes de la I.E. se actualizan permanentemente con el propósito de brindar un servicio educativo de calidad.					
3.2. Existe interés de superación de los estudiantes en sus aprendizajes.					
4. Evaluación permanente					
4.1. El Director de la I.E. gestiona con frecuencia con instituciones a fines para las capacitaciones y actualizaciones de sus docentes.					
4.2. El director de la I.E. planifica el monitoreo interno de sus docentes para recomendar algunas debilidades.					
5. Hacer cumplir la reglamentación					
5.1. Hacer cumplir la reglamentación					
6. Mejoramiento de la calidad educativa.					
6.1. El Director de la I.E. propicia acciones favorables con los docentes para desarrollar reforzamientos de los estudiantes en horas de la tarde.					
6.2. El Director de la I.E. gestiona y coordina con el municipio de su localidad para desarrollar talleres a favor de los estudiantes.					

RESUMEN DE PROYECTO DE INVESTIGACION

TITULO: LA RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA.

FINALIDAD DEL PROYECTO:

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad de determinar el nivel de relación significativa que existe entre las variables de clima institucional y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi-región-Ancash. En dicha Institución Educativa se observa ambientes hostiles que conlleva al rompimiento de relaciones interpersonales entre la comunidad educativa, que conlleve a una gestión educativa eficiente para formar estudiantes críticos, reflexivos, comunicativos, mas humanos y consientes en sus relaciones. Ya que se visualizan en dicha Institución Educativa problemas relacionados a: la existencia de debilidades con respecto al clima institucional de las autoridades, docentes y estudiantes, la cual está influenciando en una gestión educativa deficiente, las causas posibles podrían ser los siguientes: el autoritarismo de la director, escasa cultura de relaciones interpersonales, celos profesionales, escaso liderazgo de docentes y poca cultura social de los estudiantes.

De acuerdo al análisis de la relación entre el clima institucional y la gestión educativa será la resultante de la percepción de que los docentes piden y sienten de la organización en dicha Institución Educativa.

PROPUESTA DE OBJETIVOS

1.1. Objetivo General:

Determinar el nivel de relación que existe entre clima institucional y la gestión educativa en la institución educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash.

1.2. Objetivos Específicos:

OE1 Determinar la relación que existe entre comunicación y la gestión educativa en la institución educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash.

OE2 Conocer la relación que existe entre la participación y la gestión educativa en la institución educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi, región Ancash

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

6.1. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es descriptivo, debido a que describe fenómenos sociales como clima institucional en una circunstancia temporal y geográfica determinada. Su finalidad es describir y estimar parámetros.

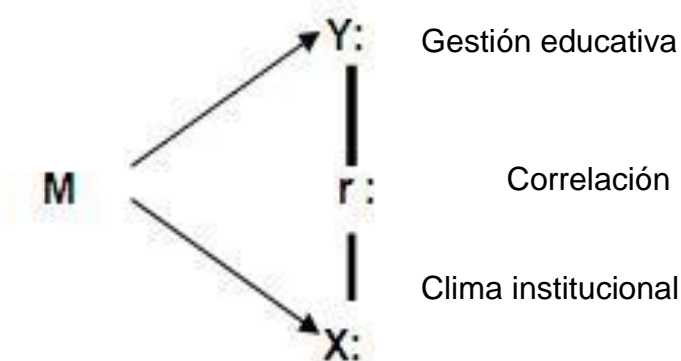
7.4. Tipo de investigación

La investigación que se pretende desarrollar es de tipo descriptivo-correlacional. Trata de describir el comportamiento de las variables en su interrelación, comparando los datos y explicando su significado.

Es descriptiva porque permite presentar características de las variables. Su diseño es de corte transversal porque la recolección de los datos se realiza en un solo momento y en un tiempo único.

7.5. Diseño de la investigación

El diseño que se va utilizar será: Descriptivo-Correlacional, de acuerdo a la clasificación de Danhke (1986). La investigación tenía como propósito evaluar la relación directa que existe entre las variables, luego describirlo explicando los resultados y representarlos esquemáticamente como:



CONCLUSIONES

De los 75 encuestados, 50 son estudiantes, 10 son docentes, 1 es administrativo, 1 es directivo y 13 son asociados. Donde se logró demostrar mediante la encuesta realizada la existencia significativa entre clima institucional y la gestión educativa. Dónde: En los docentes se llega a la conclusión que no existe relaciones interpersonales favorables entre los actores de la educación, que motive el buen desempeño docente y para el óptimo aprendizaje de los estudiantes. En la encuesta dirigida a los estudiantes, y el personal administrativo se llega a la conclusión que existe la indiferencia y la identidad negativa con la institución entre los actores educativos. En la encuesta dirigida a los asociados se llega a la con conclusión que existen celos profesionales, conformación de grupos con la pretensión de liderazgo por la administración de la dirección. En la encuesta dirigida al director se llega a la conclusión que no existe iniciativa de cambios en actitudes tradicionalistas de los docentes frente a innovaciones.

AUTORES:

- Fulgencio Jorge Chávez Sandoval
- Segundo López Cueva