



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**“CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO
ALVARADO - PILLCO MARCA – HUÁNUCO - 2016”.**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Mención Docencia y Gerencia Educativa**

AUTOR

Bach. Wilder Oscar, EUNOFRE COLCA

ASESORA

Dra. Laddy Dayana, PUMAYAURI DE LA TORRE

HUÁNUCO - PERÚ

2 018



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Escuela de Post Grado

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

En la ciudad universitaria de La Esperanza, siendo las 15:00 horas del día martes 24 del mes de julio del año dos mil dieciocho, en el auditorio Ermanno Artale Ciancio de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad de Huánuco, en cumplimiento a lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Dr. Froilan Escobedo Rivera	Presidente
Mg. Paola Elizabeth Pajuelo Garay	Secretaria
Mg. Joel Guido Aguirre Palacin	Vocal

Nombrados mediante Resolución N° 422-2018-D-EPG-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO – PILLCO MARCA – HUÁNUCO - 2016", presentado por el Bach. Wilder Oscar EUNOFRE COLCA para optar el Grado de Maestro en Ciencias de la Educación, mención Docencia y Gerencia Educativa.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo aprobado por mayoría con el calificativo cuantitativo de quince y cualitativo de bueno.

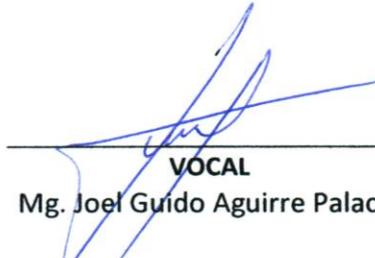
Siendo las 16:33 horas del día martes 24 del mes de julio del año dos mil dieciocho, los miembros del Jurado Calificador firman la presenta acta en señal de conformidad.


PRESIDENTE

Dr. Froilan Escobedo Rivera


SECRETARIA

Mg. Paola Elizabeth Pajuelo Garay


VOCAL

Mg. Joel Guido Aguirre Palacin

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, a mi madre por su amor y apoyo incondicional, a mi familia, y a mi hijo, que son por ellos que me superó en mi profesión.

Wilder Oscar.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitir forjarme en bien de la sociedad, permitiendo un lazo de vida en mi superación profesional en bienestar de nuestra sociedad huanuqueña.

De una manera especial dedico a la Universidad de Huánuco, en especial a la Escuela de Posgrado, de la misma forma al Rector y a la plana de destacados docentes, por sus valiosos conocimientos que han transmitido a la luz de la ciencia y tecnología.

A mi asesora de tesis Dra. Pumayauri De La Torre, Laddy Dayana, por sus sabias orientaciones que me ha inculcado, para poder cristalizar en realidad la presente tesis, por su apoyo y su amistad.

A los señores docentes que me apoyaron en la validación de los instrumentos y al personal de la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado - 2016 por su apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

Wilder Oscar.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	ix
Abstract	x

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema	11
1.2. Formulación del problema	14
1.3. Planteamiento del propósito o alternativa de solución	15
1.4. Relevancia	15
1.4.1. Teórica	15
1.4.2. Técnica	16
1.4.3. Académicamente	16
1.5. Antecedentes de la investigación	16
1.6. Objetivos	23

CAPÍTULO II REFERENCIA TEÓRICA SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

2. Base teórica	24
2.1 Teorías que sustentan la investigación.	24
2.2 Clima institucional	29
2.1. Clima organizacional	31
2.2. Clima laboral	32
2.2.1. Entendimiento	34
2.2.2. La amistad	35
2.2.3. Trabajo en equipo	36
2.2.4. Satisfacción	38
3. Conceptos básicos de gestión administrativa	39

3.1. Gestión administrativa	39
3.1.1. La planificación.	40
3.1.2. La organización.	43
3.1.3. La dirección.	44
3.1.4. El control.	46
3.1.5. La evaluación.	49
2.3. Definiciones de palabras claves	53

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método y nivel de investigación.	56
3.1.1. Método de investigación.	56
3.1.2. Nivel de investigación.	56
3.2. Sistema de Hipótesis	57
3.2.1. Hipótesis general.	57
3.2.2. Hipótesis específicos.	57
3.2.3. Sistema de Variables.	58
3.2.4. Esquema de diseño.	59
3.2.5. Operacionalización de variables.	61
3.3. Técnicas e instrumentos	64
3.4. Cubertura de la investigación.	68
3.4.1. Población	68
3.4.2. Muestra	69

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados (variables y objetivos)	71
4.2. Análisis y organización de datos desagregados.	77

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Verificación de la hipótesis, objetivos y problemas.	98
5.2. Nuevos planteamientos.	103

CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	106
6.2. Sugerencias	108

CAPÍTULO VII
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

a. Citas bibliográficas	110
b. Referencias documentales	115
c. Referencias electrónicas	116
ANEXOS	117

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 3: Resultado General de la lista de cotejo Clima Institucional	71
Cuadro 4: Resultado General del cuestionario Gestión Administrativa	74
Cuadro 5: Resultados de la lista de cotejo clima institucional en amistad	77
Cuadro 6: Resultados de la lista de cotejo clima institucional en entendimiento	79
Cuadro 7: Resultados de la lista de cotejo clima institucional en trabajo en equipo.	81
Cuadro 8: Resultados de la lista de cotejo clima institucional en satisfacción.	83
Cuadro 9: Resultados del cuestionario administración educativa en planificación.	85
Cuadro 10: Resultados del cuestionario administración educativa en organización.	87
Cuadro 11: Resultados del cuestionario administración educativa en dirección.	89
Cuadro 12: Resultados del cuestionario administración educativa en control.	91
Cuadro 13: Resultados del cuestionario administración educativa en evaluación.	93
Cuadro 14: Resultado Estadístico General de lista de cotejo Clima Institucional.	95
Cuadro 15: Resultado Estadístico General del cuestionario Gestión administrativa.	99
Cuadro 16: Resultados de la relación entre la amistad y la gestión administrativa.	100
Cuadro 17: Resultados de la relación entre el entendimiento y la gestión administrativa.	101
Cuadro 18: Resultados de la relación entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa.	102
Cuadro 19: Resultados de la relación entre la satisfacción y la gestión administrativo.	103

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Resultado General del Clima Institucional.	73
Gráfico 2: Resultado General de Gestión Administrativa.	76
Gráfico 3: Resultados de la lista de cotejo clima institucional en amistad.	78
Gráfico 4: Resultados de la lista de cotejo clima institucional en entendimiento.	80
Gráfico 5: Resultados de la lista de cotejo clima institucional en trabajo en equipo.	82
Gráfico 6: Resultados de la lista de cotejo clima institucional en satisfacción.	84
Gráfico 7: Resultados del cuestionario administración educativa en planificación.	86
Gráfico 8: Resultados del cuestionario administración educativa en organización.	88
Gráfico 9: Resultados del cuestionario administración educativa en dirección.	90
Gráfico 10: Resultados del cuestionario administración educativa en control.	92
Gráfico 11: Resultados del cuestionario administración educativa en evaluación.	94

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Institución Educativa “Juan Velasco Alvarado” del distrito de Pillco Marca, Huánuco, con la finalidad de ser una herramienta para la toma de decisiones, donde las actitudes y la calidad de servicio como docente, sea eficiente, reforzando los factores positivos y modificando los factores negativos.

La presente investigación fue no experimental, el método es cualitativo, con un nivel descriptivo correlacional, donde la población estuvo conformado por 39 profesores, aplicándose dos encuestas, con sus instrumentos, cuestionario y lista de cotejo a la muestra de 15 profesores. Además la consulta técnica a cinco profesionales expertos. Para el análisis de los resultados, utilizamos el paquete estadístico.

Se llegó a la conclusión, luego de la aplicación de las encuestas, y demostrado a través de la correlación de Pearson, se ha logrado determinar la relación que existe entre el clima institucional de los docentes y la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016. Siendo la relación correlativa positiva moderada, tal como se ha demostrado en la contrastación de la hipótesis con la correlación de Pearson, teniendo en cuenta los cuadros N° 14 y 15.

Palabras claves: Clima institucional (amistad, entendimiento, trabajo en equipo, satisfacción); Gestión administrativa (planificación, organización, dirección, control, evaluación).

ABSTRACT

This research had as objective to determine the relationship between the institutional atmosphere and the administrative management at “Juan Velasco Alvarado” high school in Pillco Marca district, Huanuco region, in order to be a tool for decision making where the attitude and the quality service as a teacher must be efficient, by strengthening positive factors.

The reseach was non experimental, qualitative method, where the population was made up of 39 teachers, applying two surveys with its instruments like questionnaire and checklist with 15 teachers of simple. Besides the technical consultation to four experts. To analyze the results was used the statistical parcel.

It was concluded after the application of the surveys, and demonstrated through the correlation of Pearson. It has been possible to determine the relationship between the institutional atmosphere and the administrative management at Juan Velasco Alvarado high school in Pillco Marca district, Huánuco región - 2016. The positive relationship has been demonstrated in the comparison of the hypothesis with the Pearson correlation, taking into account Tables 14 and 15.

Key words: Institutional atmosphere (friendship, understanding, teamwork, satisfaction); Administrative management (planning, organization, direction, control, evaluation).

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Clima institucional es el medio ambiente, tanto físico como espiritual, donde se desarrolla las diferentes labores que requiere un trabajo, tan importante es el vínculo con sus compañeros. Muchos profesores no enfrentan sus pensamientos defensivos y razonables porque están asociados con la depresión y la sumisión de ser contratados, algunos hasta se vuelven seguidores de los directores reportándole informaciones fidedignas de los que dicen y hacen otros profesores en su contra, esto genera, indudablemente, enfrentamientos, discusiones creando climas institucionales polarizados en el seno institucional.

Por otro lado en muchas Instituciones Educativas, de la región Huánuco, se observa pésimos climas institucionales, por tanto el hecho de pensar que tenemos que ir a laborar en un mal ambiente, se nos quitan las ganas de todo. Porque allí reina envidia, malas

miradas, rencores, trabas que te ponen tus propios compañeros de trabajo.

Haciendo un análisis minucioso en el interior de las entidades educativas, el clima laboral, no es más que las interrelaciones interpersonales y experiencias vividas de cada uno de los miembros, en este caso los docentes, pues cada persona constituye un micro mundo, que forma el gran todo que son las Instituciones Educativas.

Uno de los ejes fundamentales de la educación es “saber convivir” es decir tener la capacidad profundamente humano en relaciones con los demás, es así como se práctica un buen clima institucional, (**Pinto**, 1999, p. 12).

Por todo lo expuesto, en la entidad educativa Juan Velasco Alvarado, existe algunas falencias en la gestión educativa y el clima institucional, se observa un leve distanciamiento de algunos colegas docentes que no practican la comunicación asertiva, afectando las relaciones interpersonales con el director y en consecuencia existe un mal desenvolvimiento en la gestión educativa, en cuanto a la planificación, organización, dirección, control y evaluación, además la falta de identidad con la Institución Educativa de algunos docentes.

Por tanto, la investigación tiene carácter relevante, porque se abordó la relación entre el clima institucional (amistad, entendimiento, trabajo en equipo, satisfacción); Gestión administrativa (planificación, organización, dirección, control, evaluación), cuyas causas se encuentran en las actitudes, comportamientos individuales y grupos

de seres humanos, en las conductas y la comunicación, ya que esto afecta las relaciones interpersonales en el trabajo educativo laboral y administrativo que se da en los ambientes de nuestra Institución Educativa, a partir de las relaciones cotidianas entre sus miembros.

Todas estas realidades descritas, es parte concadenada de nuestra población de estudio a que se abordó estudiar, que es la Institución Educativa integrado denominado “Juan Velasco Alvarado”, ubicado en el área urbana del distrito de Pillco Marca. En la que cuenta con 39 personas entre directivos, administrativos, docentes de los tres niveles (inicial, primaria y secundaria) y personal de servicio. Como consecuencia de un clima institucional hostil, con un ambiente no adecuado para la práctica de las labores académicas y gestiones administrativas.

Es sabido que en el seno de una entidad educativa, el clima institucional viene a ser un factor determinante para el avance o retroceso de una organización, pues si la institución no lleva un buen clima se verá en desventaja, en comparación con otras instituciones que si llevan un buen clima institucional.

Observando el sistema de hipótesis donde el clima institucional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, pero lo que deseo es tratar de proponer alternativas de solución o trabajar con aquellos indicadores que manifiestan un comportamiento bajo según los instrumentos con el fin de mejorar el clima institucional.

El objetivo de la investigación estuvo orientado en determinar la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

Finalmente se consideró VII capítulos en la investigación donde el capítulo I trata sobre planteamiento del problema, capítulo II trata sobre referencias teóricas de clima institucional y gestión administrativa, capítulo III se refiere sobre la metodología de investigación, capítulo IV trata sobre resultados, capítulo V se refiere sobre discusión de resultados, capítulo VI trata sobre conclusiones y recomendaciones y el capítulo VII se refiere a las referencias bibliográficas utilizados en la investigación.

1.2 Formulación del problema.

Problema general

¿De qué manera se relaciona el clima institucional con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016?

Problemas específicos

a. ¿De qué manera la amistad se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016?

b. ¿De qué manera el entendimiento se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016?

c. ¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016?

d. ¿De qué manera la satisfacción se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016?

1.3 Planteamiento del propósito o alternativa de solución.

El propósito del presente trabajo de investigación es determinar la relación que tiene el clima institucional entre los docentes, influye en la gestión administrativa; para lo cual se tuvo en cuenta las actitudes, comportamientos, conductas, hasta valores; sirvió para fortalecer el trabajo en equipo, optimizar la producción. El clima institucional determinó si existe avance o retroceso en la gestión administrativa, con sus componentes, permitiendo como alternativa de solución, tomar decisiones en mejorar los factores negativos y lograr cumplir nuestra visión y misión como Institución Educativa.

1.4 Relevancia.

1.4.1 Teórica.

Analizando teóricamente, si se habla de clima organizacional, es el medio ambiente donde los miembros de una entidad trabajan diariamente, observan los tratos que dan los jefes a los subordinados, las relaciones entre compañeros de trabajo, relación con los clientes y la comunidad circundante. Esta realidad denominado clima institucional, son bien trabajados o desarrollos para que una

organización se pueda conducir a un triunfo o fracaso, dependiendo de un buen o mal clima institucional. En este apartado realizamos la confrontación de lo encontrado en la tesis con la realidad y el conocimiento aceptado.

1.4.2 Técnica.

Técnicamente se observó cómo se relacionan las subvariables de cada variable como el clima institucional y la gestión administrativa, el presente proyecto de investigación está relacionada con la encuesta y su instrumento el cuestionario y finalmente la técnica de procesamiento de datos.

1.4.3 Académicamente.

Académicamente se observó el tipo de investigación que se realiza con su diseño, a través de la población y su muestra, donde sea aplicado los instrumentos para determinar la relación que tiene el clima institucional y la gestión administrativa.

1.5 Antecedentes de la investigación.

1.5.1 Antecedentes internacionales.

a) Pérez, L. (2006). Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional. Tesis desarrollada en la Universidad de Caracas (Venezuela). Donde en sus conclusiones nos dice lo siguiente:

- Lo importante que debe resultar para la alta gerencia de cualquier organización.

- Incluir como parte de su plan de gestión, una medición de clima organizacional, que proporcione una gran apreciación comparativa de la atmósfera en el cual se realiza el trabajo.
- Realizar una jornada de flexibilidad, con el firme propósito de lograr la mejora de la organización como sistema social.

b) Baños, P. (2011). Fundamentos de las competencias, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Tesis doctoral, desarrollada en la casa superior de estudios de la ciudad llamado Madrid - España. Donde en sus conclusiones nos ilustra:

- Aun cuando las diversas propuestas coinciden en muchos de los puntos claves, han agregado nuevos conceptos y enfoques diferentes, lo que dificulta el avance del conocimiento sobre este tema.
- Comentando sobre las anteriores aportaciones, la definición sintética de competencias esenciales sobre la que nos hemos basado es: un conjunto de destrezas cognitivas realizados por los miembros de la entidad empresarial organizada, dando sostenibilidad y competitividad.
- Los estudiosos de la administración separan también los recursos que, a su vez, se convertirán por medio de estrategias en competencias.
- El conjunto de éstas últimas permitirán desarrollar la competitividad de las empresas. Sin embargo, las

aportaciones de los distintos estudiosos se ciñen a las realidades del país donde viven.

- Escudriñando a los diversos eruditos, que han realizado estudios en los países latinoamericanos, está demostrado que no es posible estandarizar los mismos métodos para que los países salgan a la palestra.

c) Fernández, J. (2005) Clima organizacional entre México y Uruguay en 106 y 162 escuelas públicas urbanas y rurales respectivamente. Tesis doctoral, desarrollada en la Universidad de México. En sus conclusiones nos dice:

- Una de las características del ejercicio de la dirección es la multiplicidad de tareas a las que hay que atender y ello puede llevarse a cabo de diferentes formas.
- En la Institución Educativa el Director es un verdadero líder, no imita a nadie, por tanto es original y creativo, hace que sus colaboradores tengan plena confianza, por tanto se orienta con una visión al futuro proyectándose al éxito.
- Aclarando, el estudio ejecutado en la ciudad de Ceuta, sobre el actuar de los directores, en la que se ha pretendido conocer en sus detalles, el reflejo del liderazgo en los diversos ámbitos perimétricos, emprendiendo la mejora y calidad de las Instituciones Educativas.

d) Gómez, L. (2001). Estudio titulado el clima institucional y el liderazgo en la gestión. En donde sostiene, que la capacidad

para llevar en alto a una Institución Educativa, depende de los líderes o directores.

Dicho autor aplicó un cuestionario de liderazgo y un test de clima institucional en 56 participantes. Finalmente señala que existe relación importante entre liderazgo y la gestión en la Institución Educativa evaluada.

1.5.2 Antecedente nacional.

a) Franco, P. (2009). Investigación titulada, la relación en los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en los docentes del consorcio de los colegios parroquiales de la Región Piura, en sus conclusiones dice:

- Los docentes del sexo masculino tiene clima laboral favorable, en comparación a las mujeres que solo llegan a un clima laboral media.
- Existen diferencias en relación al tiempo de servicio tanto en el variable clima y desempeño laboral. Los docentes que se encuentran en el rango de 33 a 47 años de servicio; obtienen clima muy favorable y nivel excelente de desempeño. mientras que las personas cuyo tiempo de servicio se encuentran entre los rangos de 2 a 17 y de 18 a 32 años obtienen categoría media y favorable de clima respectivamente; y nivel de desempeño muy bueno.

b) Barrantes, A. (2010). Investigación titulada: Relación entre el clima social escolar y la asertividad en los estudiantes del nivel

secundaria de la Institución Educativa “Gustavo Reyes” - Trujillo.
En la que llegó a las siguientes conclusiones.

- Demuestra la existencia de una interrelación significativa entre el nivel de heteroasertividad (Al $P < 0,05$) y la sub escala organizacional del clima social escolar.
- En otra de las conclusiones el autor manifiesta, que de la misma forma se da una relación significativa entre el nivel de autoasertividad (al $P < 0,05$) y la sub escala del clima social escolar (Afiliación).

1.5.3 Antecedente local.

a) Espinoza, M. (2008) “Clima de Relaciones Afectivas en los alumnos del primer grado de la Institución Educativa N° 33079 de San Luis - Amarilis. I.S.P. MDM”. Arriba a las siguientes conclusiones:

- El nivel de clima de relaciones afectivas positivas en los alumnos del primer grado de la Institución Educativa N° 33079 - San Luis es baja.
- Si mantienen bien las relaciones afectivas, estos alumnos, tendrán otra iniciativa de ver la vida.

b) Castañeda, D. (2004). Clima Organizacional y su Influencia sobre el estrés laboral y el síndrome de Burnout, en el personal de Obstetricia de los establecimientos de salud Huánuco. UNHEVAL”. En sus conclusiones nos dice:

- En relación al cuadro número uno del clima organizacional se ha observado que la puntuación obtenido por el personal de obstetricia se encuentra entre débil a muy fuerte.
- En otra de sus conclusiones de su investigación, el autor manifiesta que el clima organizacional se encuentra en el nivel medianamente fuerte.

c) Silvia, C. (2002) “El tipo de Administración aplicada en el período 1995 - 2000 en los Institutos Superiores Pedagógicos en la ciudad de Huánuco y sus implicancias en el desarrollo institucional”. En sus conclusiones nos dice:

- El personal jerárquico de los diferentes Institutos Superiores Pedagógicos consideran mayoritariamente, que el tipo de administración prevalente en su institución es centralista y normativa, es decir de tipo tradicional. Esto se ve ratificado en la toma de decisiones que en la mayoría del personal jerárquico se hace en forma no participativa.
- El personal jerárquico de los institutos superiores pedagógicos en su mayoría considera que las medidas administrativas en su centro laboral no facilitan su trabajo, puesto que se les impone impidiendo el ejercicio libre de su iniciativa y ello conduce a obstaculizar el desempeño de su labor en la institución.

d) Valverde, J. (2002). Gestión institucional en el Colegio Nacional Integrado “Juan José Crespo y Castillo” de Ayancocha

- Ambo. Huánuco. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. En sus conclusiones dice:

- El estilo de gestión educativa en la entidad mencionada e investigada, es de una forma mixta, porque en ello se da la combinación entre el estilo democrático y autocrático.
- El autor de la investigación hace mención en otra de sus conclusiones, que el clima institucional en esa entidad educativa es regular en algunos, en otros malos, todo ello es generada en gran porcentaje por el Director y los docentes.

e) Cori, C. (2010). El Clima Institucional de los docentes y la Administración educativa en las Instituciones Educativas Integradas del distrito de Santa María del Valle. Huánuco-Universidad César Vallejo. Donde en sus conclusiones nos dice:

- En su primera conclusión manifiesta, que en la Institución Educativa estudiada, se da la relación positiva media, tal como se indica en la hipótesis formulada inicialmente.
- En la mayoría de las Instituciones Educativas del Valle mantienen una relación entre el clima institucional con la administración educativa.
- En el siguiente rubro el autor da conocer, que en la mayoría de las Instituciones Educativas del Valle, mantienen relaciones de clima institucional regular, determinado por la administración educativa.

1.6 Objetivos.

1.6.1 Objetivo general.

Determinar la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

1.6.2 Objetivos específicos.

- a. Comparar la relación de la amistad con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.
- b. Contrastar la relación del entendimiento con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.
- c. Conocer la relación del trabajo en equipo con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.
- d. Establecer la relación de la satisfacción con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

CAPÍTULO II

REFERENCIA TEÓRICA SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

2. BASE TEÓRICA.

2.2. TEORÍAS QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACIÓN.

En la teoría constructivista, la persona adquiere el conocimiento mediante un proceso de construcción individual y subjetiva por lo que sus expectativas y su desarrollo cognitivo determinan el conocimiento que tiene del mundo. En este enfoque se destaca la teoría psicogenética de Piaget, el aprendizaje significativo de Ausubel y la teoría del procesamiento de la información de Gagné.

Estas teorías se encuentran reflejados en la administración del Director, donde la construcción del conocimiento determina la idea que posee del mundo, ya que logró afianzar un aprendizaje significativo y se concretiza sobre los paradigmas de todo administrador educativo. La teoría sociocultural, donde se sustentan las ideas principales de Vygotski, (1836-1934).

Este nivel histórico-cultural justifica “en el transcurrir del tiempo se han dado organizaciones cada vez más sofisticados de acuerdo a los sistemas sociales de cada país, así lo afirma **De Pablos**, (1998, p. 462).

En esta teoría del ruso Vygotski, en el origen social y psicológico que mantienen los docentes para mantener un clima agradable, en la entidad que labora, además sostiene la capacidad de organizarse socialmente, manteniendo su cultura social. Pero explicaremos teoría por teoría.

2.2 Teoría Conductista.

La llamada teoría del Conductismo, toma como premisa la parte práctica del conocimiento, en seguida busca lograr un aprendizaje asociado mediante el condicionamiento (la secuencia básica es la de estímulo-respuesta) y, considera que ya no es necesario los procesos mentales más superiores para el comportamiento del hombre.

La teoría del conductismo se centra únicamente en llevar en práctica el método científico, centrandose en la atención en los aprendizajes observables y medibles objetivamente.

La clásica teoría de Watson, consistió en realizar la relación entre estímulo (E) y respuesta (R), posteriormente también sus seguidores sostienen que el aprendizaje es producto de un acondicionamiento notable, es decir, formar nuevas conexiones E-R todo ello llevando en práctica a través del mismo condicionamiento”, (**Silva y Ávila**, 1998, p. 26).

Esta teoría es una base para las variables de la tesis, ya que está centrado en el asociacionismo, en el condicionamiento, ya que se basa en una correlación entre el estímulo y una respuesta, donde una buena gestión administrativa estimula a una respuesta o consecuencia de esta, el clima institucional va ser buena, pero si el estímulo es negativo por el lado de la gestión administrativa, la respuesta será un pésimo clima institucional.

2.3 Teoría Cognitivista.

En la teoría denominada asociacionista, las diversas ideas llegan a relacionarse, con otras nuevas ideas y estas a su vez tienen la necesidad de combinar otras más nuevas, posteriormente hacer también la repetición. Todo este panorama ha ido variando cuantitativamente conforme iba pasando el tiempo, teniendo como soporte los nuevos conocimientos psicológicos, a ello da su aporte el sabio **Gagné**, (1979, p. 6), sosteniendo, que la forma más sencilla de las capacidades aprendidas, constituye el fundamento de otros tipos más complejos de esas mismas capacidades, pasó del vínculo entre ideas a enlaces entre estímulos y respuestas.

Según esta teoría no solo se vale en la respuesta de un estímulo sino que necesita de ideas para aprender una nueva, y esos conocimientos lo adquiere el administrador de la educación, representado por el director que plasma una calidad en gestión administrativa, siendo las impresiones sensoriales, para formar una nueva idea en favor a su gestión y de esa manera hacer que se logre un clima institucional

saludable, demostrando sus estrategias, sus capacidades aprendidas tal como lo sostiene Gagné.

2.4. Teoría Constructivista.

Por los distintos enfoque estudiadas hasta la fecha, estas dos teorías (organicista y estructuralista), como acota **De Pablos**, (1998, p. 460), Toman como principal fundamento indagar los cambios de los grandes saltos (cualitativos), dados con frecuencia la organización de las estructuras cognitivas como resultados de la correlación entre éstas y los objetos a los que se aplica.

Profundizando, a estas teorías también, es considerado estudios cognitivos, donde se analizan desde luego los procesos mentales internos, además tiene algunos otros aspectos en común con esta teoría, a pesar de las diferencias señaladas con las otras teorías, una de ellas se refiere a que el aprendizaje está enfocado en el estudiante y esto lo podemos apreciar en algunos de sus seguidores, como lo son Piaget, Vygotsky y el grupo de la corriente de Gestalt.

Como se señala anteriormente, el objetivo de dicha teoría es completar las demás teorías, en su aspecto de organización, donde el administrador analiza los cambios cualitativos propios, resultado de la interacción para poder gestionar su labor administrativa relacionado al clima institucional.

2.5. Teoría Sociocultural.

Haciendo una comparación entre la dualidad de estos dos paradigmas, siendo la primera cognitivo, respalda saber cómo aprende una persona

y en la segunda la llamada paradigma sociocultural, se centra para qué aprende la persona.

El constructivismo, similar a las demás teorías ya estudiadas, presenta distintas formas o clasificaciones, una de ellas considera: las teorías con orientación cognitiva o psicológica y las teorías con orientación social. La segunda de ellas es la que nos ocupa en este apartado.

En la conocida teoría Sociocultural, se enarbola a Vygotsky (1896-1934), donde da a conocer que el desarrollo de procesos psicológicos superiores (1931), Lectura de psicología escolar (1934) y pensamiento y lenguaje (1934). Donde posteriormente es considerado como el antecesor de la teoría constructivista social, de esta premisa se han desarrollados una gama de conceptos del constructivismo por otros autores, dando una amplitud y en cierta medida modificatorias, pero que en esencia se mantienen los postulados iniciales del autor.

Haciendo hincapié sobre constructivismo de todos los ángulos viene a ser una corriente del aprendizaje, donde los seres humanos construyen sus conocimientos contextualizados donde les toca vivir.

Según la teoría sociocultural se da respuesta para alcanzar conocimientos, justo para ser aplicados en nuestro alrededor, tanto el director, el administrador y los docentes, generando un buen clima institucional, con esta teoría se concretiza los conocimientos adquiridos con la trayectoria, basado a la experiencia, en bien de los agentes educativos.

Tal como se explicó, todas las teorías educativas sirvieron como base epistemológica, para que la tesis tenga relevancia con carácter educativo reflejado en el conocimiento adquirido y aplicado en la realidad próxima inmediata.

2. CLIMA INSTITUCIONAL.

Se entiende por clima institucional, a un conjunto de características psicológicas y sociales, en el seno de una institución, lo cual está determinado por sus colaboradores, así como los directores, jefes según el orden jerárquico conforme al organigrama estructural y las normas vigentes de una institución. Pues, influye bastante la colaboración activa de las relaciones interpersonales entre colegas, etc.

Este concepto, que da cuenta de los modos de relación, de distribución de roles, de promoción o límites de comportamientos, etc.

Beare, (1995, p. 46), citado en el trabajo del Proyecto ME.CA.E.P. Expresa que el clima institucional es un asunto que se refiere a la escolaridad, donde se dan las vivencias cotidianas entre estudiantes en los recintos culturales. Por otra parte el término clima institucional tiene un carácter ecuménico y polisémico por los agentes educativos de acuerdo al contexto real donde se encuentra cada Institución Educativa.

Con respecto al análisis del autor, tiene cierta relación con nuestro trabajo de tesis por lo que se ha podido observar que los colaboradores de la entidad educativa, agentes de la Institución Educativa de Juan

Velasco Alvarado poseen ciertos problemas de relaciones humanas y organización institucional.

Podríamos decir, señala **Alvarado**, (1999, p. 112), haciendo un parafraseo del autor, el clima institucional es la consecuencia de las relaciones entre personas de una entidad organizada, tanto interno como externo, cumpliendo una estructura previa una planificación institucional.

También se observó que la falta de las buenas relaciones y organización no solo se da con los agentes de la institución sino también con las personas que integran la comunidad.

Universidad Tecnológica del Perú, PLANCGET 2007. Es sabido que las consecuencias de un clima institucional ya sea bueno o malo, los sienten aquellos colaboradores que laboran en la determinada entidad educativa, pues, cuyos efectos son:

1. En una entidad educativa, es cuando se brinda bueno o mal servicio.
2. En el universo social donde se labora, los diversos obstáculos en las relaciones interpersonales.
3. Se tiene incompreensión o problemas entre los colaboradores para ejecutar el PEI.
4. Existen muchas virtudes adversas para lograr los objetivos propuestos en la Institución Educativa.
5. La formación de los estudiantes con un perfil real y contextual.
6. La existencia de colaboradores con calidad y eficiencia para desenvolverse en sus labores académicas.

7. La autoestima existente entre los colaboradores o docentes de la entidad educativa, etc.

Darío Rodríguez, (1995, p. 33), citado en el proyecto ME.CA.E.P. (1999), fundamenta que la variable clima institucional, se refiere a realidades de vivencia en las Instituciones Educativas, donde todos estos actores, tienen su forma de actuar, ya sea positiva o negativamente en su entorno.

Entendemos que es complicado ver de cerca un clima institucional, por tanto es determinante la forma de trato que llevan los colaboradores o miembros de la comunidad educativa, el liderazgo, las incomprendiones y las modalidades de enfrentarse a los mismos, el modo de establecerse las normas y su cumplimiento y la participación, entre otros.

2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.

Según **Hall**, (1996, p. 89). Dicho autor define el clima organizacional, de una manera clara, como una característica de un lugar donde se labora, por lo que es visionado de una manera directa o indirecta por los mismos colaboradores en su comportamiento.

Por lo tanto, podemos decir que para poder vivir en forma sostenida con un buen clima institucional debemos de contar que los miembros o docentes de la Institución Educativa ponguen su capacidad de escucha o capacidad de entendimiento con los demás.

Dessler, (1993, p. 99). Sostiene, que existen una gama de conceptos de diversos autores y que no existe un consenso en dichas definiciones, todo ello se van determinando fundamentalmente en las organizaciones, en las políticas, en las reglas dadas por ellos mismos.

En base a estas premisas, Dessler se da la tarea de ubicar en el enfoque estructuralista y a la vez destino dos investigadores:

Los estudiosos llamados: Forehand y Gilmer (citados por Dessler, 1993, p.181), el dueto de estudiosos, dan un concepto de clima organizacional como “viene a ser el conjunto de diversas características determinantes en una organización institucional, donde es categórico el comportamiento de los miembros de la entidad que lo conforman”.

Haciendo un análisis real y contextual, en la entidad educativa tomando como ámbito de estudio, no existe una buena organización, para llevar adelante las múltiples actividades emanadas del MED.

Visionando en los detalles del segundo enfoque, que es subjetivo, sustentado por los sabios Halpin y Crosfts (citado por Dessler, 1993, p. 182), conceptuaron el clima institucional: “como la opinión que el trabajador se forma de la organización”.

2.2. CLIMA LABORAL.

Es definido como el ambiente físico y social donde se desenvuelven diariamente los trabajadores de una entidad, en

este caso docentes, el clima institucional es determinante en el logro de los productos y voluntad de trabajo, se conecta directamente con el “saber hacer”, también se puede decir que en ello es determinante la interrelación personal, con la parte directiva, los colaboradores, el universo social que lo circunda y como de uno mismo.

El ambiente o el clima está determinado en una empresa, por la manera de la distribución física de sus colaboradores y más las relaciones interpersonales que laboran y otros circundantes o terceros. (**Taquiri y Litwin**, 1968, p. 199).

Katz y Khan, (1995, p. 59), En su entender da su concepto de que las organizaciones crean su cultura o clima, con sus propios tabúes, costumbres y estilos. Las culturas o climas se ven reflejados, en sus leyes, valores y del sistema que lo conforma la misma organización en ello está la autoridad y otros miembros.

En el sentido amplio de la palabra, el termino clima organizacional viene a ser el diario vivir de las personas que laboran en una determinada entidad, es influyente el comportamiento, la conducta, el trato de los jefes y las relaciones interpersonales en la empresa, incluso se tiene en cuenta los vínculos de los proveedores y clientes, ósea aquellas personas que se encuentran dentro o fuera de la entidad.

La organización dentro de una institución es favorable si hay una comunicación asertiva entre los agentes para un buen desarrollo

laboral, en nuestro ámbito poblacional tratamos de ensayar una comunicación en donde nos involucren para dar solución a los problemas que se nos presenta en nuestra comunidad educativa y dar una buena imagen.

2.2.1 ENTENDIMIENTO

Una de las tareas más difíciles en cualquier democracia emergente, como la nuestra, consiste en que las fuerzas representativas de toda índole y origen se pongan de acuerdo al avance hacia el futuro. Eso, que en términos sencillos podría caracterizarse como la estructuración consensuada de un plan nacional de desarrollo integral, es indispensable sobre todo cuando el proceso entra en la fase de la alternancia. Debemos tener presente todos que en la democracia las diferencias, aun las que parecen más profundas, tienen que acabar siendo matices, para que el proceso preserve su estabilidad fundamental. Es lo que vemos en todas las democracias maduras.

Hay un punto que nunca hay que perder de vista: todo abuso o distorsión de los mecanismos democráticos tiende cada vez más a generar efectos traumáticos, así como en Honduras. Respetar normas y mecanismos democráticos es absolutamente esencial para asegurar la estabilidad pacífica; y para eso se requiere que las actitudes de todos

los actores políticos, económicos y sociales sean desde su base inequívocamente democráticas.

2.2.2 LA AMISTAD

La amistad es definida como una buena interacción social y su estudio debería ser central. Sin embargo, este “cemento de la sociedad” no es considerado desde la filosofía práctica sea la ética, la filosofía política, aunque existen en las postremidades del tiempo varias aproximaciones a la cuestión, (**Adela Cortina, Madrid, Trotta, 2003, p. 43**)

Dado que el fenómeno de la amistad puede tener diferentes abordajes y enfoques complementarios, inabarcables en un trabajo de estas dimensiones, se realizará una aproximación que tenga en cuenta algunos antecedentes teóricos, pero que se detenga en el problema de la confianza institucional en nuestro país, de manera que la indagación cumpla con el requisito de pertenencia, para lo cual nos centraremos en el abordaje sistemático como uno de los enfoques para la construcción de la amistad en una realidad social que desconfía de sus instituciones.

Efectivamente, la falta de calidad de algunas instituciones fundamentales, se traduce en la falta de amistad en las mismas. La ausencia de eficiencia en una entidad, trae

como consecuencia muchas dificultades para la gobernabilidad. Estas realidades traen consigo brechas de desigualdad social, donde los más perjudicados son los sectores sociales vulnerables, (**Adela Cortina, Madrid, Trotta, 2003, p. 97**).

En consecuencia, el desafío para la teoría y para las prácticas sociales es buscar los modos de reconstruir o construir según sea la amistad en las instituciones, en ese sentido la información pública es indispensable, (**Cragnolini, M. & Maliandi R., 1998, p. 111**).

2.2.3 TRABAJO EN EQUIPO

Haciendo un resumen escueto del trabajo en equipo, se define como la actividad personal dirigida, que generalmente anhela lograr objetivos compartidos, el equipo de trabajo se ve fortalecido porque cada miembro da sus esfuerzos con miras al logro del objetivo común.

Esta realidad se puede percibir cuando los miembros del equipo ejecutan las acciones siguientes:

- Dar soluciones concretas en el equipo, teniendo en cuenta las nuevas ideas.
- Tener presente las ideas de las otras personas y llevarlas en práctica.
- Tener presente las informaciones importantes y comprobadas.

- Hacer coordinaciones con los miembros y tener presente sus actividades efectivas.
- Realizar evaluaciones pertinentes al equipo por resultados.

Si realmente en un equipo de trabajo existe una cohesión, cada miembro se siente con agrado, significa que hay menos conflictos o contradicciones y, si en algún momento surgen problemas se resuelven de una manera positiva, para todo ello la comunicación fluida es importante, haciendo que todos los integrantes tienen la oportunidad de participar en las decisiones tomadas en el equipo. Esta actitud confirma y refuerza la motivación.

Es sabido que los miembros del equipo cohesionado, se siente a gusto y valoran su puesto de trabajo y tienen esa voluntad de mantener las relaciones interpersonales en el equipo. En el grupo mantiene su autoestima, lealtad y satisfacción. Está comprobado que en los equipos cohesionados los colaboradores desarrollan actividades importantes para el sostenimiento de la misma.

Se ve que en el equipo al estilo de un sistema social, se controlan los conflictos emocionales, en dicho equipo, cada integrante lleva buenas relaciones interpersonales y aporta sus diferentes habilidades para laborar juntos. Así se tiene algunos ejemplos de actividades de equipo:

- Animar, aceptar y estar de acuerdo con las ideas de los demás mostrar en todo momento solidaridad.
- Contribuir a la armonización del equipo, reconciliando diferencias entre los miembros.
- Seguir adelante con el equipo valorando las ideas de los demás integrantes.
- Alentar la participación de todos y no sólo de unos pocos, (Olivera, 2008, p. 54).

2.2.4 SATISFACCIÓN

Dicho término es empleado dependiendo de las circunstancias y el contexto social donde te encuentras y por ende se refiere a múltiples cuestiones como:

La satisfacción es un término referido al experimento de un placer, gusto o regocijo, por algo o alguna persona, así por ejemplo ver como prospera su negocio, ver como se supera su familia en el diario vivir.

En términos generales la satisfacción es un estado de la mente humana, es dado por la optimización del cerebro, suscitado en las diferentes zonas cerebrales que repercuten con un potencial energético dando una plena sensación de satisfacción.

Si no se consigue la optimización mencionada vendrá la insatisfacción y el individuo de inmediato empezará a sentir inquietud e insatisfacción como consecuencia de ello.

Pues, en una realidad social si una persona no realiza la optimización, experimentará la insatisfacción en la que de inmediato tendrá la inquietud como consecuencia de ello.

Si por alguna circunstancia, la satisfacción llega a una persona acompañado de la seguridad nacional con cierto grado de éxito, dicha situación contribuirá a una relación armoniosa con el estado mental de la persona.

Otra metáfora de satisfacción, pues si en algún momento me hicieron pasar mal con una ofensa o algún daño, mi persona exige una satisfacción por la ofensa que me hicieron y no lo merecía.

También se puede afirmar, que la satisfacción involucra deseo de una pasión, cumplimiento de una necesidad. Podre satisfacer mi sed cuando me alcanzas una bebida, puedo tener satisfacción cuando logro mis objetivos en mi trabajo, etc.

3. CONCEPTOS BÁSICOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

3.1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

Escudriñando el Diccionario de la Real Academia Española, da una explicación somera, que la administración es la acción de administrar (del latín Administratio - ONIS).

Dicha definición es a un tanto restringida, con carácter idiomático, por tanto se requiere definiciones de autores de

renombres internacionales así como **Henri Fayol** un autor muy trascendente, definió operativamente la administración diciendo que la misma consiste en "prever, organizar, mandar, coordinar y controlar", además consideró que era el arte de manejar a los hombres.

En la gestión administrativa se reconoce la existencia de cuatro elementos imprecindibles, que sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa, los cuales son:

- Planeación.
- Organización.
- Ejecución.
- Control

3.1.1 LA PLANIFICACIÓN

Hablando del proceso educacional, la administración en la educación, trata del ordenamiento y coordinación de la enseñanza-aprendizaje, en ello se tuvo en cuenta la teoría general de sistemas, de esa manera llegar con la obtención de los objetivos trazados en la educación.

Desde nuestra óptica se puede conceptuar a la teoría de sistemas como el conjunto de interrelaciones de varios elementos, en los cuales existen coherencia para lograr el propósito o finalidad de una organización.

Se debe tener en cuenta la teoría de sistemas, es adecuado para la aplicación a cualquiera de los proyectos de carácter científico.

Con la explicación ya realizada se puede afirmar que la Administración Educativa, debe cumplir con los pasos necesarios de la planificación.

En cierta medida la planificación es el paso inicial de la administración, cuya acción inmediata es cumplir con precisión los objetivos trazados, en ello también es menester precisar el tiempo a cumplirse, los recursos a emplearse, en resumen podríamos decir con la buena administración se podrá lograr a cabalidad los distintos objetivos trazados.

Russell Ackoff, el mencionado autor, hace referencia con respecto a la planificación haciendo las propuestas concretas siguientes: "La planeación es hacer proyecciones, mirando al futuro y los medios efectivos para conseguirlo. Es un instrumento que usa el hombre sabio".

Es sabido también que la Planificación educativa, al estar relacionado dentro del marco social, debe abordar a lo menos dos problemas centrales de la comunidad:

1. Problema Político: Hace mención a las múltiples necesidades y la selección jerarquizada, para así de esa manera lograr los objetivos en el seno de la comunidad, con el fin de mejorar los niveles de vida.

2. Problema Económico: Hace mención de la escasez de los diversos recursos y la determinación de uso alternativo ante fines múltiples y jerarquizarle.

Tener presente que en muchos aspectos la planificación sirve como una guía u hoja de ruta al sistema educacional y, a la vez reporta informaciones a la comunidad educativa, haciendo que la educación se convierta en un instrumento de movilidad social ascendente.

Se puede afirmar que la planificación es indispensable en la organización, por tanto permite lo siguiente:

1. Hacer que todo sea seguro y nada esté en incertidumbre.
2. Se tiene presente siempre en el logro de los objetivos propuestos.
3. Hacer que las acciones propuestas sean con plena seguridad con menor costo y tiempo.
4. Facilitar el control, permite el saber lo que se desea hacer, permite encontrar la máxima eficiencia organizacional, (**Idalberto Chiavenato**, 1999, p. 112).

3.1.2 LA ORGANIZACIÓN

Similar a los otros elementos la organización está inmerso a la administración, en la cual se lleva a cabo el proceso de aprendizaje, por tanto la organización puede ser estudiada desde dos ópticas, primero como orgánica y como acción de organizar, lo que denomina función organizacional.

Así también la organización puede ser conceptuada como una estructura constituida por roles y organigramas, dándose ciertas coordinaciones detalladas y se da independientemente de los miembros de la organización.

De la misma forma, la organización desde la perspectiva de la función, puede ser conceptuada como la acción o acto de preparar las más adecuadas condiciones. Se crea un clima laboral adecuado con la plena intención de cumplir metas y mejorando poco a poco.

Abordando más sobre la organización nos da luces George Terry, ilustra, que la palabra organización se origina de organismo, por lo que con ello se crean estructuras formando diferentes partes, que se encuentra relacionado con la totalidad.

El trabajo de organización dentro del proceso de aprendizaje busca entre otros objetivos, lograr la **sinergia educativa**, que significa la efectividad del trabajo

organizado en base a la potencia, se podría llegar a una conclusión, de que el trabajo en equipo es más fructífero y próspero que los trabajos individuales.

También es menester emplear el concepto de una acción conjunta, orientadas a lograr un único efecto con pleno cuidado del uso de los recursos académicos y materiales.

La organización desde la óptica de las teorías de la Administración, para que pueda obtener sus logros debe estar basada en algunos principios que la dan coherencia a la organización, así la organización toma su característica de predictiva, según nos dice Bernardo Rojo, (**Robbins** 1996, p. 554)

Principios de la Organización

1. Propósito: Los Logros u objetivos a conseguir.
2. Causa: Área de mando.
3. Estructura: Autoridades y actividades.
4. Proceso: Efectividad, certidumbre y seriedad.

3.1.3 LA DIRECCIÓN

En esta realidad se tiene en cuenta la función de la dirección, que también va vinculado al trabajo administrativo, logrando con eficiencia el proceso de aprendizaje, además nos quiere decir que la dirección está determinado por el aspecto interpersonal, donde se subordina a los colaboradores para dar efectividad y

eficiencia al tener presente el logro de los objetivos de la organización.

Analizando desde otra óptica, la función de la dirección se basa en una naturaleza reiterativa, donde las acciones se vuelven a dar en otros niveles.

La dirección en cuanto a su ejecución adquiere su poder expansivo, desarrollo y eficiencia en los tres elementos:

- a. Poder
- b. Liderazgo
- c. Mando

La práctica del poder para el logro de las metas u objetivos, puede definirse de la siguiente forma:

Mirando la realidad institucional el poder con miras al logro de los objetivos, puede cristalizarse en realidad definiéndose de la siguiente forma:

1. Poder Coercitivo: Como su nombre indica dicho poder coaccionar y, tiene su fuente en el temor, subordinación y que lidera en base a la coerción del superior o jefe.

2. Poder de Recompensa: También, como su nombre indica, es activo en base a las recompensas, y de esa manera podrá cumplir órdenes superiores los subordinados.

3. Poder Legítimo: Esta realidad es cumplida con la obtención del cargo, es oficialmente delegado por la

autoridad superior.

4. Poder Experto: Es el caso de personas que llegan al poder o a la dirección de una entidad educativa, en base a sus conocimiento y/o habilidades adquiridas.

5. Poder Referente: Se origina en la identificación y estima del subalterno hacia el superior, (**Stoner** 1996, p. 233).

3.1.4 EL CONTROL

La gran mayoría de las personas, en el proceso de su vida cotidiana, pertenecen o son miembros de cualquier organización, formales o informales con la finalidad de alcanzar algún logro en común o personal. Para todas estas organizaciones nace el sentido de la Administración, en la que los miembros requieren pertenecer a una organización con el fin de lograr objetivos.

Siempre en una empresa requiere de Administración, en la que tiene cuatro funciones específicas que son: la planificación, organización, dirección y control; como proceso administrativo y se puede definir como funciones, para el logro de los objetivos y el empleo de los diversos recursos.

Estos procesos son de la siguiente manera: Como se puede observar estas cuatro funciones no son independientes una de la otra sino que interactúan, para que la organización llegue a sus metas.

Definición de control.

En una entidad si deseamos saber los rendimientos de algún colaborador, pues se realizará por medio de un control administrativo, por tanto el control puede definirse como un sistema que regula las actividades, para así asegurar el cumplimiento de las planificaciones, (**Melinkoff**, 1990, p. 654). En esta expectativa el “Control Administrativo viene a ser el proceso que garantiza el cumplimiento de las actividades reales con las actividades programadas”, (**Matus**, 1993, p. 610).

Haciendo referencia a **Henry Fayol**, citados por (Melinkoff,1990, p. 62), donde nos dice que el control consiste en saber si todas las actividades se ha cumplido tal como estuvo programado, cumpliendo los órdenes y principios de la administración, además tiene la potestad de indicar las distintas faltas y errores a fin de no dar oportunidad a repetirse.

Viendo desde un panorama general en dichas definiciones se han analizado ciertos elementos:

- Cumpliendo con lo programado, se debe realizar supervisión de las actividades realizadas.
- Seguidamente se debe elaborar estándares de evaluación para determinar las desviaciones de los resultados.
- En un tercer lugar, el control permite la corrección de

errores, de posibles desviaciones en los resultados o en las actividades realizadas.

- Ubicándonos en el tercer lugar, el control pertinente permite evitar errores de las posibles desviaciones en las acciones.
- Teniendo en cuenta la última definición de control, en la que se debe planificar las actividades y los objetivos a lograr, para posteriormente hacer las correcciones pertinentes.

Finalmente para culminar con la dimensión control, definimos en si el control como los detalles de monitoreo o supervisión permanente comprobándose si se llegó o no a los productos esperados originalmente, además viendo si fue establecido en el marco o límites de la organización.

1. Es necesario tener en cuenta, que la administración no debe restar importancia al control.
2. En todos los sectores el control se enfoca en evaluar y corregir el trabajo de los colaboradores subordinados, de esa manera lograr los objetivos en los planes de la organización.
3. De esta forma se puede saber la importancia del control, viendo todo ello se llegará a evitar errores, ver si todo lo planificado se cumple en su debido tiempo, así también se podrá identificar los responsable.
4. Es conveniente analizar de que no debe darse un control

solo después de lo sucedido, sino debe darse como una labor de prevención al futuro. Por lo tanto es necesario estudiar el pasado de esa manera saber que ha ocurrido, debido a que los estándares no fueron alcanzados, de esa forma evitar en el futuro los errores.

En esta ocasión, siendo considerado el control como la última función de la administración, donde cierra el ciclo del sistema de prevención pertinente a desviaciones significativas, es sabido que la retroalimentación podría afectar la planeación correspondiente, (**Melinkoff**, 1990, p. 345).

3.1.5. LA EVALUACIÓN.

Se tiene a la evaluación inmerso al procesos de enseñanza aprendizaje, para generalmente ser visto como el final del proceso de la educación, también de la misma forma la evaluación puede ser vista en el reinicio del proceso, pero con la mayor información posible y así llegar al logro de los objetivos trazados inicialmente.

En toda esta realidad, la evaluación tiene la tarea de corregir los errores en los momentos precisos, según los resultados de tomar nuevas y adecuadas estrategias, nuevas metodologías, tratando de mejorar y llegar hacia la excelencia educativa, por tanto la evaluación sea un paso fundamental para una educación de calidad, (**Chiavenato**,

1999, p. 33).

Existen por lo menos tres tipos de habilidades necesarias para que el administrador pueda ejecutar eficazmente el proceso administrativo: la habilidad técnica, humana y conceptual.

En este proceso se tiene en cuenta tres tipos de habilidades, que en base a ello el administrador pueda ejecutar, siendo la habilidad técnica, humana y conceptual.

Habilidad técnica:

En esta habilidad se tiene en cuenta los procesos de conocimiento, las técnicas y métodos, dicho trabajo se realiza en conjunto asignando roles específicos y teniendo en cuenta la experiencia y el nivel de educación.

Habilidad Humana:

Dicha habilidad tiene la finalidad de conocer el nivel de capacidad de las personas, para ejecutar un trabajo óptimo, tratando de comprender sus actitudes con un liderazgo eficaz en bien de la educación.

Habilidad conceptual:

Esta habilidad consiste en realizar las complejidades de la totalidad de la organización, así también el comportamiento de los miembros en el seno de la organización. Reiterando dicha habilidad hace que los integrantes en general se comporten de acuerdo a los objetivos globales y no tanto

en los objetivos específicos que son necesidades e intereses del grupo inmediato.

Haciendo la interrogante ¿Qué precisa y pertinente de definir un proceso tan complejo como la evaluación? De manera muy simplificada diremos que para el caso educativo, en esta realidad se da la máxima valoración de todos los conocimientos, actitudes y de la realización de estrategias en el campo educativo en general.

La doctora **Verónica Vicuña**, se dio la tarea de hacer la definición concreta de la evaluación tomando como proceso sistemático, para ejecutar con eficacia, eficiencia e impacto de todas las actividades que se puedan realizar.

Mirando desde su óptica, la Prof. **María Moscopolos**, da su concepto sobre la evaluación, por tanto nos dice que la evaluación viene a ser un proceso continuo e integral, permanente y sistemático, para saber si se pudo o no lograr los objetivos trazados, para de esa manera posteriormente tomar decisiones y/o retroalimentación. Así también otros autores así como **Tito Larrondo**, nos manifiesta que la evaluación será casi siempre un proceso subjetivo con los estudiantes del contexto.

Desde esa perspectiva el proceso de evaluación en el campo de la educación, es necesario ser visto en dos momentos: uno se dice que la evaluación debe ser

objetiva, calificativa y estadística. Como también debe ser valorativa teniendo en cuenta el campo axiológico, el plano social y cultural.

Es necesario que la evaluación debe apuntar a mejorar el proceso de la educación y como también debe corroborar en la toma de decisiones venideras para el bien de los educandos.

Es necesario saber que la evaluación es una información para más adelante hacer las correcciones de las acciones realizadas. Se debe tener en cuenta de no confundir con la calificación, que la calificación solo es parte de la evaluación, porque en sí, la evaluación es proceso de crecimiento aunque muchos no lo toman de esa manera.

Dando la oportunidad al ser valorado un determinado proceso del todo complejo, es absolutamente necesario poder contar con una determinada metodología al llegar al momento evaluativo, hablando de controles, pruebas, exámenes, participación, los test, la denominada autoevaluación, preguntas, análisis de actividades cumplidas, etc. Teniendo presente que lo único que no es permanente sin objetivos e instrumentos.

De qué se ocupa específicamente la evaluación

Podríamos decir que entre sus tareas centrales deberían estar las siguientes:

- a. Quién o qué grupo debe ser evaluado.
- b. En qué porcentaje debe ejecutarse la evaluación, una parte o en su totalidad.
- c. Cómo debe ser evaluado, que metodologías e instrumentos debe emplearse.
- d. Finalmente analizando, que lo más relevante sería saber que tanto para los docentes y estudiantes, el ¿por qué se debe evaluar?

En términos generales, la evaluación contribuye en forma concreta, en hacer que los estudiantes se involucre con la calidad y excelencia educativa, porque a través de ello se pueden realizar retroalimentaciones o correcciones cumpliendo el rol de ser quien indique cuando es necesario elevar los indicadores y objetivos, porque producto de las mejoras al PEA, ya está en disposición de hacerlo, (Fernández, 2005, p. 155)

2.3 DEFINICIÓN DE PALABRAS CLAVES

- **Clima Institucional:** Viene a ser las formas o niveles de interrelación entre las personas que laboran en una entidad pública o privada, es decir la forma como se llevan los colaboradores de una organización, pudiendo ser buena o mala, que generalmente gira en torno a un jefe.
- **Amistad:** Es tomar una actitud de esperanza firme en alguien o alguna persona responsable en este caso en la Institución

Educativa.

- **Entendimiento:** Es el buen acuerdo, relación amistosa entre los colaboradores de la Institución Educativa.
- **Trabajo en equipo:** Viene a ser la manera de llevar a cabo unas tareas en conjunto, previa una plena voluntad de los integrantes de la organización y, que al final del trabajo existe plena satisfacción y compañerismo con resultados óptimos.
- **Satisfacción:** Viene a ser el buen humor con una alta variación de un ánimo positivo, o el manejo de una emoción positiva cuando se ha logrado metas u objetivos.
- **Gestión administrativa:** Viene a ser la manera o la actitud de que los administrativos, realizan un conjunto de acciones en bien o para el desarrollo de la entidad, llevando en práctica los procesos de: Planear, coordinar, organizar, dirigir y controlar.
- **Evaluación:** Valoración de conocimientos, actitud y rendimiento de una persona o de un servicio educativo.
- **Control:** Es la regulación de actividades de conformidad con el plan.
- **Dirección:** Viene a ser tomar con responsabilidad la parte directriz de la organización desde un cargo determinado. (dirección, gerente, Jefe, etc.)
- **Organización:** Es un conjunto o equipo de personas, dichos integrantes interactúan en el trabajo respetando normas establecidas.

- **Planificación:** Son acciones que se emprenden empleando metodologías, organización para así cumplir los objetivos establecidos en la planificación.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Método y nivel de investigación.

3.1.1. Método de investigación.

En el presente estudio se ha empleado el método cualitativo, porque se busca determinar las particularidades de las relaciones entre variables, empleando algunas técnicas e instrumentos propios de la estadística, (**Hernández**, 1997, p. 54).

3.1.2. Nivel de investigación.

Este trabajo investigativo es inherente a la naturaleza del tema corresponde a un nivel descriptivo correlacional, porque se busca establecer y explicar el grado de asociación entre las variables, (**Hernández**, 1997, p. 37).

3.2. Sistema de Hipótesis.

3.2.1. Hipótesis general.

H_a El clima institucional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

H_0 El clima institucional no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

3.2.2. Hipótesis específicos.

H_a La amistad se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

H_0 La amistad no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

H_a El entendimiento se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

H_0 El entendimiento no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

H_a El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

H₀ El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

H_a La satisfacción se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

H₀ La satisfacción no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

3.2.3. Sistema de Variables.

a) Clima institucional. Variable 1

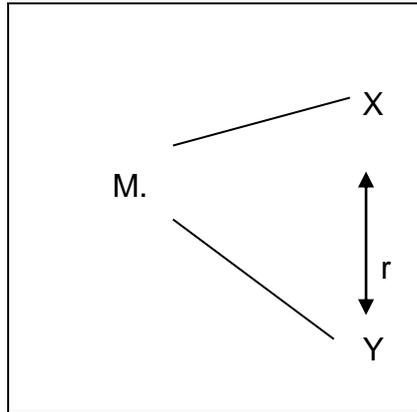
b) Gestión administrativa. Variable 2

De la Variable 1: El clima institucional de los integrantes activos de la Institución Educativa se realizó a través de las dimensiones: **Amistad**, cuyos indicadores son: demuestra, franqueza y accesibilidad. **Entendimiento**, cuyos indicadores son: comprensión e interés. **Trabajo en equipo**, cuyos indicadores son: cooperación, pro actividad, responsabilidad y relaciones humanas. **Satisfacción**, cuyos indicadores son: estímulo y organización. Para recolectar información aplicamos la encuesta con su técnica la lista de cotejo en escala de liker, cuyos índices de evaluación son: 1: Totalmente desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: No estoy seguro, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo.

De la Variable 2: Lo administrativo se realizó a través de las dimensiones: **Planificación**, cuyos indicadores son: diagnóstico, ejecución, cronograma, actividad administrativa, recurso y materiales. **Organización**, cuyos indicadores son: la gestión, la supresión y la orientación. **Dirección**, cuyos indicadores son: liderazgo, metas, disposición activa, logro y solución. **Control**, cuyos indicadores son: preliminar y concurrente. **Evaluación**, cuyos indicadores son: supervisión, criterios de evaluación y mérito. Para recolectar información se aplicó la encuesta con su técnica el cuestionario, cuyos índices de evaluación son: 1: Totalmente desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: No estoy seguro, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo.

3.2.4. Esquema de diseño.

El diseño es no experimental durante las labores de campo no hubo ninguna manipulación de las variables, es decir los docentes y director, que constituyen las unidades de análisis de la presente tesis, fueron observados y estudiados en su ambiente natural de trabajo y transversal porque se recolectará datos en un tiempo único. El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño. Este diseño está acorde al trabajo de investigación porque nos ayuda a relacionar las variables, (Hernández, 1997, p. 57)



Dónde:

M: Representa la muestra de estudio.

X: Representa al Clima Institucional.

Y: Representa a la Gestión Administrativa.

r: Representa el vínculo entre las variables.

3.2.5. Operacionalización de variables - Instrumentos.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ÍNDICES DE EVALUACIÓN
V. 1. Clima institucional (DOCENTES-DIRECTIVOS)	Amistad	- Demostración	- El director demuestra amistad con sus colaboradores administrativos.	1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: No estoy seguro, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo.
			- El director demuestra seguridad en sus colaboradores administrativos.	
			- El director demuestra amistad con los profesores de la institución.	
		- Franqueza	- Muestra franqueza a sus colaboradores administrativos.	
		- Accesibilidad	- Muestra accesibilidad a sus colaboradores administrativos.	
	Entendimiento	- Comprensión	- Existe comprensión entre docentes y director.	
			- Muestra comprensión entre los profesores.	
			- Muestra comprensión entre los profesores y administrativos.	
			- Muestra comprensión entre los docentes y padres de familia.	
		- Interés	- Las personas que laboran en la Institución Educativa tienen interés el uno por el otro.	
	Trabajo en equipo	- Cooperación	- El director demuestra actitud cooperativa hacia los profesores y estudiantes.	
		- Pro actividad	- Demuestra actitud proactiva generado en el trabajo en equipo.	
		- Responsabilidad	- El director comparte responsabilidades con sus colaboradores inmediatos.	
			- El director demuestra una responsabilidad compartida con los docentes.	
		- Relaciones humanas	- El trabajo en equipo fomenta las relaciones humanas.	
	Satisfacción.	- Estímulo	- Reconoce y valora a los docentes.	
			- Reconoce y estimula al personal administrativo.	
- Reconoce y valora a los educandos que destacan en diversas actividades curriculares				

			y extracurriculares.	
		- Optimización	- Los padres de familia muestran satisfacción con la plana directiva y docente. - Los estudiantes se encuentran óptimos ante el director y sus docentes.	
V.2. Gestión administrativa	Planificación	- Diagnóstico. - Ejecución - Cronograma. -Actividades administrativa -Recursos materiales.	- El director realiza un diagnóstico previo antes de planificar su gestión. - Los docentes apoyan en la ejecución del diagnóstico. - El trabajo administrativo planificado se cumple de acuerdo al cronograma. - La comunidad educativa participa en la planificación de actividades de Gestión Administrativa, considerando el dinero enviado por el MED. - La Institución Educativa mediante la dirección gestiona los recursos y materiales con el propósito mejorar la calidad educativa.	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
	Organización	- La gestión - La supervisión - La orientación	- El director organiza un abanico de acciones con los integrantes de la APAFA. - El director organiza diferentes actividades de gestión con los docentes. - El director organiza diversas actividades de gestión con los alumnos. - El director supervisa el plan de trabajo de los docentes. - El director orienta y organiza el trabajo entre sus docentes.	
	Dirección	- Liderazgo - Metas - Disposición activa - Logro - Solución	- El director demuestra liderazgo en la planificación administrativa. - El director organiza las diversas actividades considerando metas. - El director tiene una disposición activa en la ejecución de lo planeado administrativamente. - El director logra sus objetivos trazados en su gestión administrativa. - El director soluciona problemas existentes en su gestión administrativa.	
	Control	- Preliminar	- El director controla efectivamente las diferentes horas de clases.	

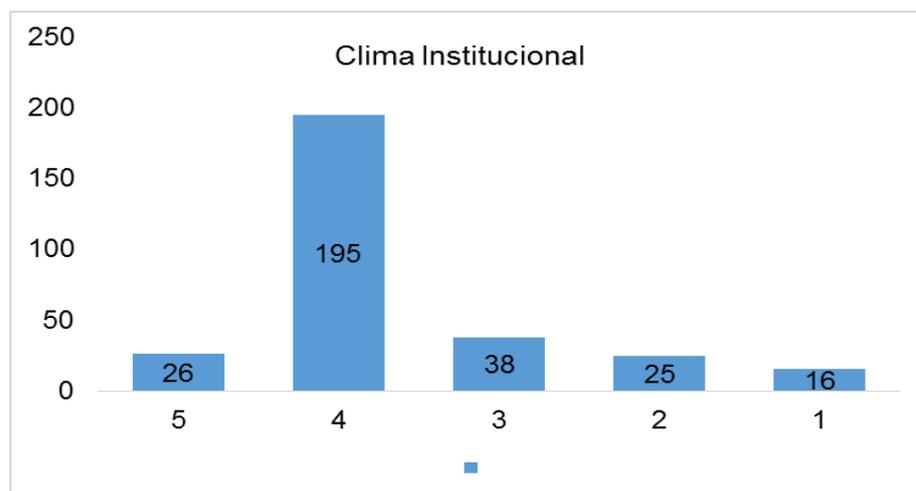
		- Concurrente	<ul style="list-style-type: none"> - El director favorece a sus allegados, en el registro de asistencia. - El director comprende a los docentes que por razones justificadas se hizo tarde. - El director acepta su inasistencia e informa a DREH. - El director expone sobre la importancia del control pedagógico. 	
	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión - Criterios de evaluación. - Mérito 	<ul style="list-style-type: none"> - El director supervisa según el cronograma establecido. - El director impone sus criterios en la evaluación docente. - El director incentiva a sus docentes y alumnos por razones de mérito. - El director evalúa su trabajo administrativo a fin de año. - El director expone sobre la importancia del control pedagógico. 	

3.3. Técnicas e instrumentos.

Las técnicas e instrumentos durante las acciones de campo del presente estudio de investigación se detallan a continuación:

- Técnica de encuesta y su instrumento el cuestionario, y lista de cotejo en escala de liker aplicado a los docentes de la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, consistió en un listado de preguntas con la finalidad de obtener información requerida. Se empleó a los docentes dos instrumentos:
 - Encuesta 1: Clima Institucional -----Lista de cotejo
 - Encuestas 2: Gestión Administrativa -----Cuestionario
- Técnica de procesamiento y análisis de la información.
 - Cuadro de distribución de frecuencias.
 - Gráficos estadísticos y cuadros estadísticos.

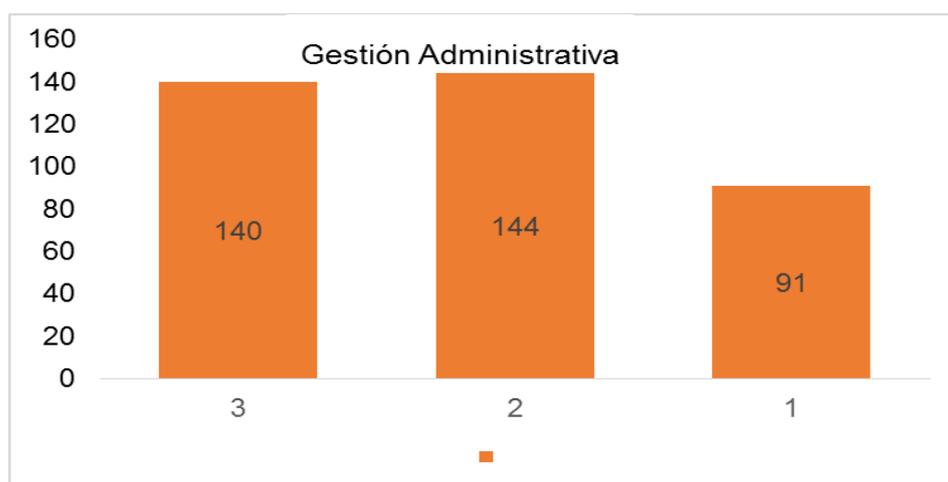
Cuadro N° 01- Clima Institucional



De acuerdo al cuadro N° 14, resultado estadístico general de la aplicación de la lista de cotejos con respecto al clima institucional para determinar la relación entre el clima

institucional y la gestión administrativa, la mayor cantidad de respuestas se encuentran en la escala “De acuerdo” (4), donde el 195 de los docentes concuerdan con las respuestas de los indicadores de la lista de cotejo, en la escala de “No estoy seguro” (3), el 38 de los docentes no se encuentran seguros con las respuestas de los indicadores de la lista de cotejo en escala de liker, en la escala “Muy de acuerdo” (5), el 26 de los docentes, están satisfechos con las respuestas de los indicadores de la lista de cotejo en escala de liker, en la escala “En desacuerdo” (2) el 25 de los docentes están en desacuerdo con las respuestas de los indicadores de la lista de cotejo en escala de liker, y en la escala de “Totalmente en desacuerdo” (1), el 16 de los docentes se encuentran totalmente en desacuerdo con las respuestas de los indicadores de la lista de cotejo en escala de liker.

Cuadro N° 02 – Gestión Administrativa



Según los resultados obtenidos del cuadro N° 15, sobre los resultados estadísticos generales logrados de la aplicación del

cuestionario con sus tres respuestas con respecto a la gestión administrativa para precisar la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa, la mayor cantidad de respuestas se hallan en la escala “A veces” (2), donde el 144 de los docentes concuerdan con las respuestas de los indicadores, en la escala “Siempre” (3), el 140 de los docentes concuerdan con las respuestas de los indicadores, y en la escala “Nunca” (1), el 91 de los docentes no concuerdan con las respuestas de los indicadores.

- Estadígrafos: Mediana, moda, media aritmética.

La interpretación del análisis del cuadro N° 14, sobre el resultado estadístico de clima institucional se halló primero la posición de la mediana siendo 150, luego se obtuvo como resultado de la mediana 4, también la moda es 4, siendo una distribución normal y la media aritmética es 3.64.

La interpretación del análisis del cuadro N° 15, sobre el resultado estadístico de gestión administrativa se halló primero la posición de la mediana siendo 187.5, luego se obtuvo como resultado de la mediana y moda 2 siendo una distribución normal y la media aritmética es 2.07.

- Análisis de la frecuencia y porcentual de los datos.

- Métodos de análisis de datos.

Los datos obtenidos durante la acción de campo fueron analizados e interpretados utilizando la técnica de frecuencia y porcentual respectivamente.

Los datos fueron procesados utilizando los métodos y técnicas de la estadística descriptiva e inferencial, tales como:

- Cuadros de distribución de frecuencias y/o cuadros estadísticos.
- Estadígrafos de tendencia central:
 1. La media.
 2. La mediana.
 3. La moda.
- Gráficos estadísticos:
 1. Gráficos de barras.

Y la relación será cuantificada mediante el Coeficiente de correlación de Pearson, el cual está dado por:

$$r = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

De dicha prueba estadística, a través del valor de “r” se determinó que la relación es correlativa positiva moderada, existe entre los datos del clima institucional y la gestión administrativa de la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

Fórmulas estadísticas.

N°	ESTADÍGRAFOS	FÓRMULAS ESTADÍSTICAS	SÍMBOLOS
1	MEDIA ARITMÉTICA DE DATOS AGRUPADOS	$\bar{X} = \frac{\sum f \cdot x}{n}$	\bar{X} = Media aritmética X = Valor central o punto medio de cada clase. f = Frecuencia en cada clase. $\sum f \cdot x$ = Sumatoria de los productos de las frecuencias en cada clase multiplicada por el punto medio de ésta. n = Número total de frecuencias.
2	VARIANZA PARA DATOS AGRUPADOS.	$s^2 = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2 \cdot f_i}{n - 1}$	s = Desviación estándar muestral. X = Punto medio de una clase. \bar{X} = Media aritmética. f_i = Frecuencia de clase. n = Número total de observaciones en la muestra.

Fuente: (Mason, 2001).

Elaboración: Tesista.

3.4. Cobertura de la investigación.

3.4.1. Población.

La población del presente estudio de investigación estuvo constituido por el personal de la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado del distrito de Pillco Marca - Huánuco. La misma que presentamos en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 01

POBLACIÓN DE ESTUDIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
JUAN VELASCO ALVARADO, DEL DISTRITO DE PILLCO
MARCA HUÁNUCO - 2016

PERSONALES	SEXO		CANTIDAD TOTAL
	VARÓN	MUJER	
DIRECTIVOS	01	01	02
ADMINISTRATIVOS	00	02	02
DOCENTES DE INICIAL, PRIMARIA Y SECUNDARIA	17	15	32
PERSONAL DE SERVICIO	01	02	03
TOTAL:	19	20	39

Fuente: Cuadro de asignación de personal 2016.

Elaboración: Tesista

3.4.2. Muestra.

La muestra en este caso fue No Probabilística, de selección intencional, (Torres, 1999, p. 45) donde la selección de un elemento de la población formará parte de nuestra muestra, la fidelidad de los resultados no se sujeta al análisis de probabilidades, siendo imposible estimar el error muestral. Usaremos como técnica de muestreo no probabilístico al muestreo por conveniencia también llamado muestra accesible, al respecto: Sánchez, (1987, p. 69), plantea:

“Se dice que el muestreo es circunstancial o sin normas, cuando los elementos de la muestra se toman de cualquier manera, generalmente atendiendo razones de comodidad, circunstancias, eventualidades etc.”

A continuación se presenta la muestra del presente estudio de investigación:

Cuadro N° 02

MUESTRA DE ESTUDIO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
JUAN VELASCO ALVARADO, DEL DISTRITO DE PILLCO
MARCA HUÁNUCO - 2016

INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO	SEXO		CANTIDAD
	VARÓN	MUJER	
Docentes de inicial, primaria y secundaria	02	13	15
TOTAL:	02	13	15

Fuente: Cuadro de asignación de personal 2016.

Elaboración: Tesista.

En esta muestra solo se considera a los docentes, porque son ellos quienes equilibran el clima institucional.

Factor de inclusión y exclusión.

Se incluye dentro de la muestra a los entes que generan conflictos, desacuerdos, siendo 13 mujeres y 2 varones, de los tres niveles. Se excluye a los 17 profesores que no generan conflicto, a los directivos, administrativos, personal de servicios, porque el trabajo se enfoca sólo en docentes.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados en concordancia a las variables y objetivo

Resultado General

CUADRO N° 03

RESULTADO GENERAL DE LA LISTA DE COTEJO EN ESCALA DE
LIKER SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL APLICADO A LOS DOCENTES
DE LA MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO
ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.

Amistad	Índices de evaluación					TOTAL
	1	2	3	4	5	
El director demuestra amistad con sus colaboradores administrativos.	-	1	1	11	2	15
El director demuestra seguridad con sus colaboradores administrativos.	-	-	1	10	4	15
El director demuestra amistad con los profesores de su institución.	-	1	1	12	1	15
Muestra franqueza a sus colaboradores administrativos.	-	1	1	11	2	15
Muestra accesibilidad a sus colaboradores administrativos.	-	-	-	13	2	15
Entendimiento						

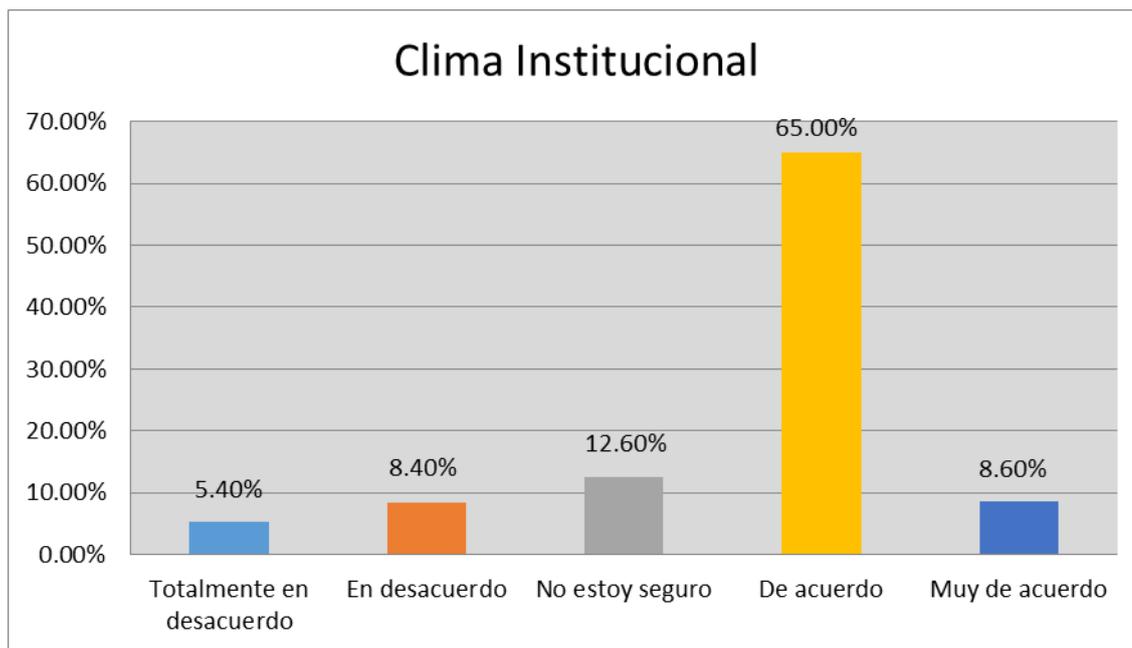
Existe comprensión entre docentes y director.	1	1	4	9	-	15
Muestra comprensión entre los profesores.	1	1	2	10	1	15
Muestra comprensión entre los profesores y administrativos.	2	2	1	10	-	15
Muestra comprensión entre los docentes y padres de familia.	-	2	3	9	1	15
Las personas que laboran en la Institución Educativa tienen interés el uno por el otro.	-	-	2	11	2	15
Trabajo en equipo						
El director demuestra actitud cooperativa hacia los profesores y estudiantes.	2	1	5	7	-	15
Demuestra actitud proactiva generado en el trabajo en equipo	1	2	2	10	-	15
El director comparte responsabilidades con sus colaboradores inmediatos.	2	2	1	9	1	15
El director demuestra una responsabilidad compartida con los docentes.	1	2	2	9	1	15
El trabajo en equipo fomenta las relaciones humanas.	-	1	2	10	2	15
Satisfacción						
Reconoce y valora a los docentes.	-	-	2	8	5	15
Reconoce y estimula al personal administrativo.	1	2	2	8	2	15
Reconoce y valora a los educandos que destacan en diversas actividades curriculares y extracurriculares.	4	2	1	8	-	15
Los padres de familia muestran satisfacción con la plana directiva y docente.	-	3	3	9	-	15
Los estudiantes se encuentran óptimos ante el director y sus docentes.	1	1	2	11	-	15
TOTAL	16	25	38	195	26	300
PORCENTAJE	5.4	8.4	12.6	65	8.6	100

Fuente: Lista de cotejo

Leyenda: Los índices numerales significa la frecuencia de las respuestas por profesor, teniendo un total de 15 profesores.

GRÁFICO Nº 01

RESULTADO GENERAL DE LA LISTA DE COTEJO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.



Fuente: Cuadro Nº 3

Descripción

En el cuadro 3 y gráfico 1, se puede observar:

- De acuerdo a los resultados alcanzados en la variable de clima institucional, la mayor cantidad de respuestas se encuentran en la escala “De acuerdo”, donde el 65% de los docentes concuerdan con las respuestas de los indicadores de la lista de cotejo, en la escala de “No estoy seguro” el 12,6% de los docentes no se encuentran seguros con las respuestas de los indicadores de la lista de cotejo en escala de liker, en la escala “Muy de acuerdo” el 8,6% de los docentes, están satisfechos con las respuestas de los indicadores de la lista de cotejo

en escala de liker, en la escala “En desacuerdo” el 8,4% de los docentes están en desacuerdo con las respuestas de los indicadores de la lista de cotejo en escala de liker, y en la escala de “Totalmente en desacuerdo” el 5,4% de los docentes se encuentran totalmente en desacuerdo con las respuestas de los indicadores de la lista de cotejo en escala de liker.

CUADRO N° 04

RESULTADO GENERAL DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.

N°	A. PLANIFICACIÓN	VALORACIÓN			TOTAL
		1	2	3	
1	El Director realiza un diagnóstico previo antes de planificar su gestión.	2	9	4	15
2	Los docentes apoyan en la ejecución del diagnóstico.	1	7	7	15
3	El trabajo administrativo planificado se cumple de acuerdo al cronograma.	3	8	4	15
4	La comunidad educativa participa en la planificación de actividades de Gestión Administrativa, considerando el dinero enviado por el MED.	4	7	4	15
5	La Institución Educativa mediante la dirección gestiona los recursos y materiales con el propósito mejorar la calidad educativa.	3	5	7	15
	B. ORGANIZACIÓN				
1	El director organiza un abanico de acciones con los integrantes de la APAFA.	1	8	6	15
2	El director organiza diferentes actividades de gestión con los docentes.	2	7	6	15
3	El Director organiza las diversas actividades de gestión con los alumnos.	6	5	4	15
4	El Director supervisa el plan de trabajo de los docentes.	5	4	6	15
5	El director orienta y organiza el trabajo entre sus docentes.	4	5	6	15

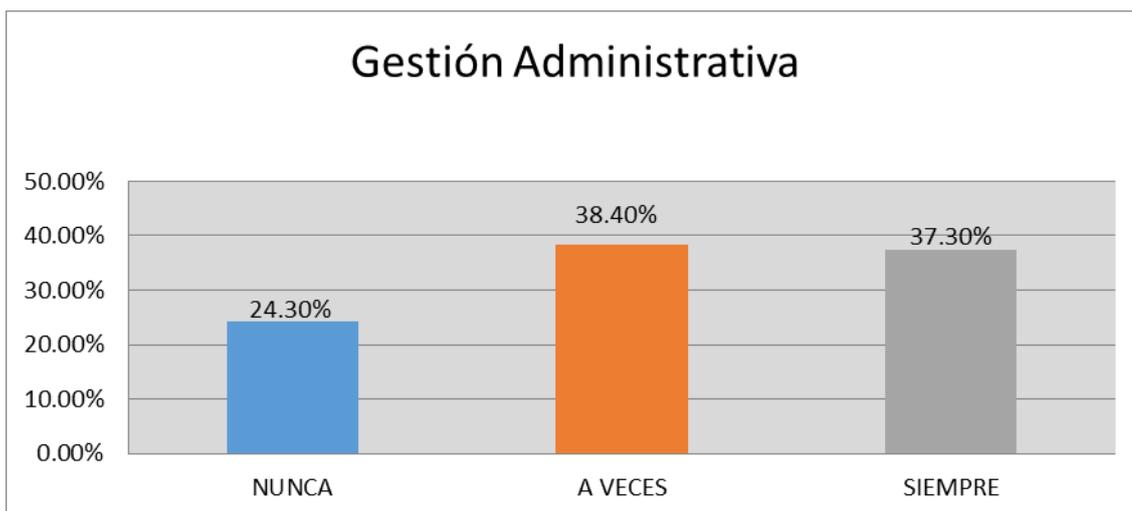
C. DIRECCIÓN					
1	El Director muestra liderazgo en la planificación administrativa.	3	6	6	15
2	El director organiza las diversas actividades considerando metas.	2	7	6	15
3	El Director tiene una disposición activa en la ejecución de lo planeado administrativamente.	4	4	7	15
4	El Director logra sus objetivos trazados en su gestión administrativa.	2	6	7	15
5	El Director soluciona problemas existentes en su gestión administrativa.	4	5	6	15
D. CONTROL					
1	El Director controla efectivamente las diferentes horas de clases.	3	9	3	15
2	El director favorece a sus allegados, en el registro de asistencia.	6	3	6	15
3	El director comprende a los docentes que por razones justificadas se hizo tarde.		4	11	15
4	El Director acepta su inasistencia e informa a DREH.	8	5	2	15
5	El director expone sobre la importancia del control pedagógico.	6	5	4	15
E. EVALUACIÓN					
1	El Director supervisa según el cronograma establecido.	4	5	6	15
2	El Director impone sus criterios en la evaluación docente.	10		5	15
3	El Director incentiva a sus docentes y alumnos por razones de mérito.	3	7	5	15
4	El Director evalúa su trabajo administrativo a fin de año.	3	6	6	15
5	El director expone sobre la importancia del control pedagógico.	2	7	6	15
TOTAL		91	144	140	375
PORCENTAJE		24. 3	38.4	37. 3	100

Fuente: Cuestionario

Leyenda: Los índices numerales significa la frecuencia de las respuestas por profesor, teniendo un total de 15 profesores.

GRÁFICO Nº 02

ANÁLISIS GENERAL DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.



Fuente: Cuadro Nº 4

Descripción

En el cuadro 4 y gráfico 2, se puede observar:

- A la luz de resultados obtenidos en la variable de gestión administrativa, la gran cantidad de respuestas se hallan en la escala “A veces”, donde el 38,4% de los docentes valoran la gestión administrativa, en la escala de “Siempre” el 37,3% de los docentes siempre se encuentran de acuerdo con la gestión administrativa, y en la escala “Nunca” el 24.3% de los docentes, nunca se encuentran de acuerdo con la gestión administrativa.

4.2. Análisis y organización de datos, divididos en contenidos

desagregados de acuerdo a variables e indicadores.

A. Resultados de la variable independiente:

Clima Institucional

CUADRO Nº 05

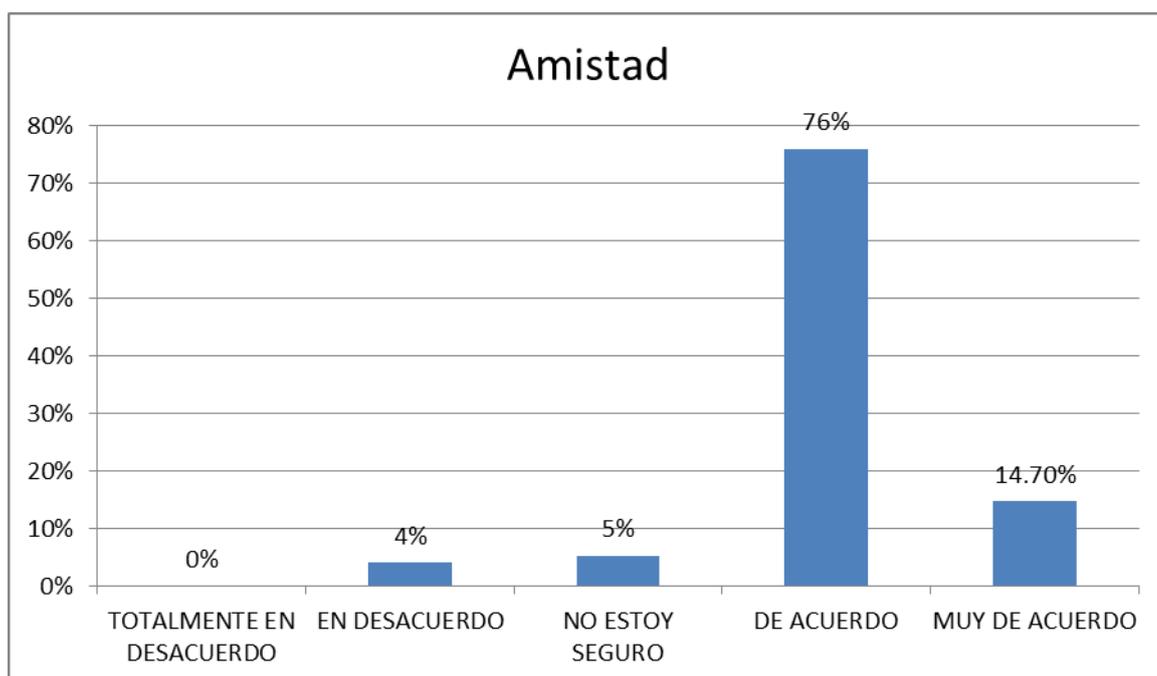
RESULTADOS DE LA LISTA DE COTEJO EN ESCALA DE LIKER
SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN:
AMISTAD, APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL
DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.

Nº	A. AMISTAD	VALORACIÓN					TOTAL
		1	2	3	4	5	
1	El director demuestra amistad con sus colaboradores administrativos.		1	1	11	2	15
2	El director demuestra seguridad en sus colaboradores administrativos.			1	10	4	15
3	El director demuestra amistad con los profesores de la institución		1	1	12	1	15
4	Muestra franqueza a sus colaboradores administrativos.		1	1	11	2	15
5	Muestra accesibilidad a sus colaboradores administrativos.				13	2	15
TOTAL			3	4	57	11	75
PORCENTAJE (%)			4	5.3	76	14.7	100

Fuente: Lista de cotejo.

GRÁFICO N° 03

RESULTADOS DE LA LISTA DE COTEJO EN ESCALA DE LIKER
SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN:
AMISTAD, APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL
DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.



Fuente: Cuadro 5

Interpretación:

De los resultados del cuadro 5 y el gráfico 3, encontramos que después de aplicado la lista de cotejo en escala de liker, observamos que un 0% se encuentra en totalmente en desacuerdo, 4% en desacuerdo, 5% no estoy seguro, un 76% de acuerdo y un 14.70% muy de acuerdo.

CUADRO Nº 06

RESULTADOS DE LA LISTA DE COTEJO EN ESCALA DE LIKER

SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN:

ENTENDIMIENTO, APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE

LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL

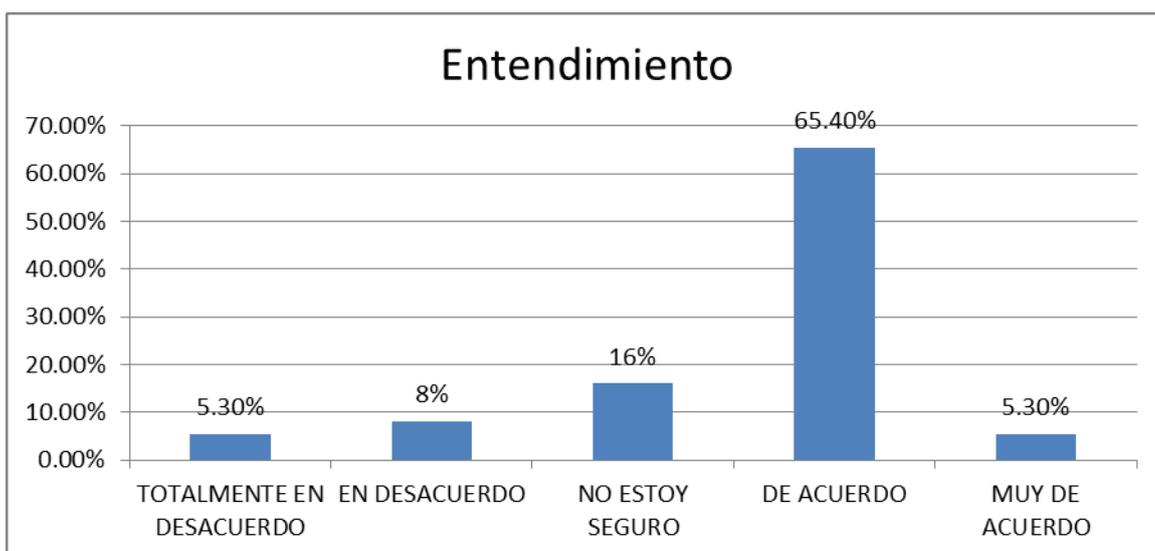
DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.

Nº	B. ENTENDIMIENTO	VALORACIÓN					TOTAL
		1	2	3	4	5	
1	Existe comprensión entre docentes y director.	1	1	4	9		15
2	Muestra comprensión entre los profesores.	1	1	2	10	1	15
3	Muestra comprensión entre los profesores y administrativos	2	2	1	10		15
4	Muestra comprensión entre los docentes y padres de familia.		2	3	9	1	15
5	Las personas que laboran en la Institución Educativa tienen interés el uno por el otro.			2	11	2	15
TOTAL		4	6	12	49	4	75
PORCENTAJE (%)		5.3	8	16	65.4	5.3	100

Fuente: Lista de cotejo.

GRÁFICO N° 04

RESULTADOS DE LA LISTA DE COTEJO EN ESCALA DE LIKER
SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN:
ENTENDIMIENTO, APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL
DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.



Fuente: Cuadro 6

Interpretación:

De los resultados del cuadro 6 y el gráfico 4, encontramos que después de aplicado la lista de cotejo en escala de liker observamos que un 5.3% se encuentra en totalmente en desacuerdo, 8% en desacuerdo, 16% no estoy seguro, un 65.4% de acuerdo y un 5,3% muy de acuerdo.

CUADRO N° 07

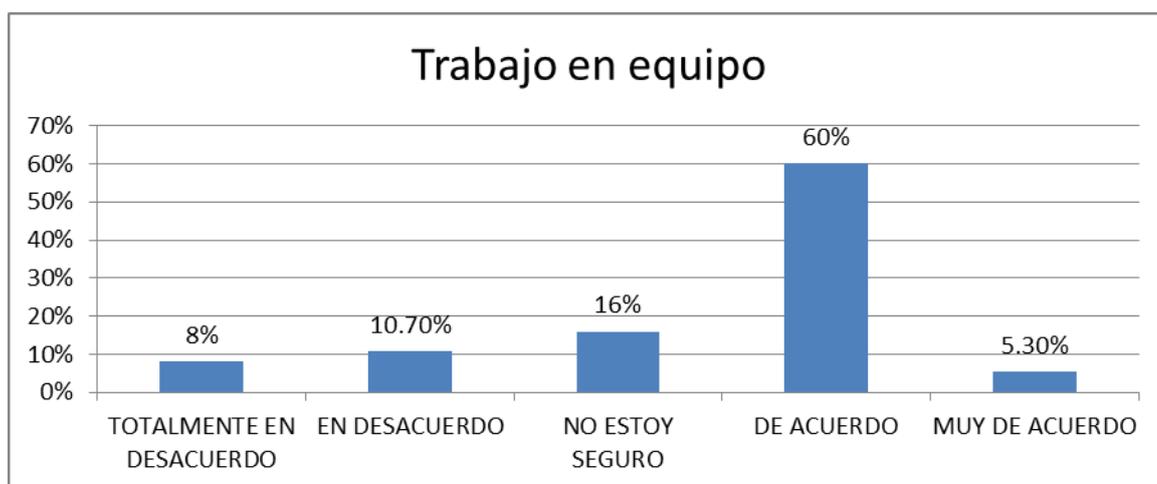
RESULTADOS DE LA LISTA DE COTEJO EN ESCALA DE LIKER
SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN:
TRABAJO EN EQUIPO, APLICADO A LOS DOCENTES DE LA
MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO
ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.

N°	C. TRABAJO EN EQUIPO	VALORACIÓN					TOTAL
		1	2	3	4	5	
1	El director demuestra actitud cooperativa hacia los profesores y estudiantes.	2	1	5	7		15
2	Demuestra actitud proactiva generado en el trabajo en equipo.	1	2	2	10		15
3	El director comparte responsabilidades con sus colaboradores inmediatos.	2	2	1	9	1	15
4	El director demuestra una responsabilidad compartida con los docentes.	1	2	2	9	1	15
5	El trabajo en equipo fomenta a las relaciones humanas.		1	2	10	2	15
TOTAL		6	8	12	45	4	75
PORCENTAJE (%)		8	10.7	16	60	5.3	100

Fuente: Lista de cotejo.

GRÁFICO N° 05

RESULTADOS DE LA LISTA DE COTEJO EN ESCALA DE LIKER
SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN:
TRABAJO EN EQUIPO, APLICADO A LOS DOCENTES DE LA
MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO
ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.



Fuente: Cuadro 7

Interpretación:

De los resultados del cuadro 7 y el gráfico 5, encontramos que después de aplicado la lista de cotejo en escala de liker, observamos que un 8% se encuentra en totalmente en desacuerdo, 10.7% en desacuerdo, 16% no estoy seguro, un 60% de acuerdo y un 5,3% muy de acuerdo.

CUADRO N° 08

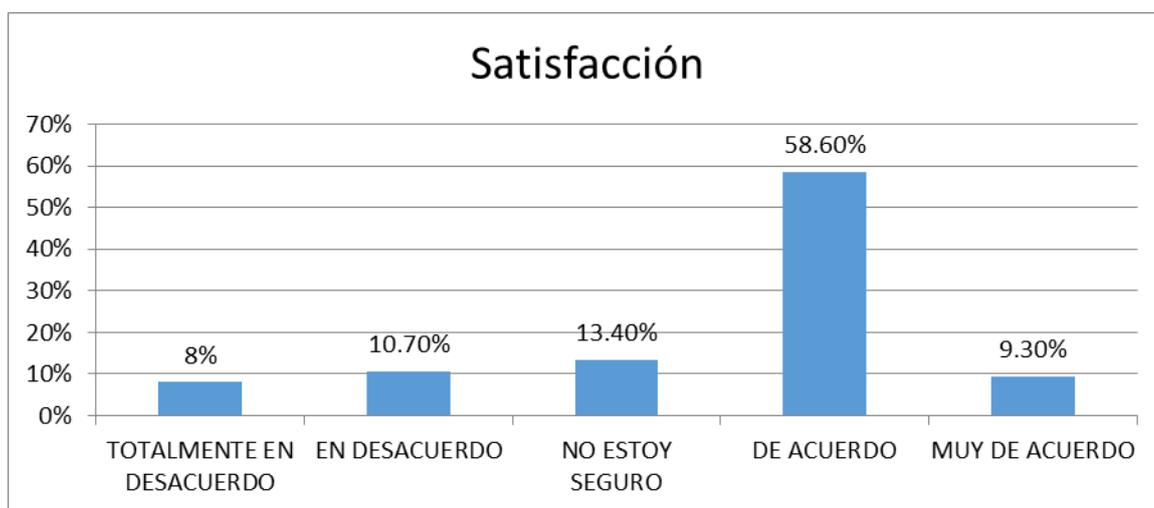
RESULTADOS DE LA LISTA DE COTEJO EN ESCALA DE LIKER
SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN:
SATISFACCIÓN, APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL
DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.

N°	D. SATISFACCIÓN	VALORACIÓN					TOTAL
		1	2	3	4	5	
1	Reconoce y valora a los docentes.			2	8	5	15
2	Reconoce y estimula al personal administrativo.	1	2	2	8	2	15
3	Reconoce y valora a los educandos que destacan en diversas actividades curriculares y extracurriculares.	4	2	1	8		15
4	Los padres de familia muestran satisfacción con la plana directiva y docente.		3	3	9		15
5	Los estudiantes se encuentran óptimos ante el director y sus docentes.	1	1	2	11		15
TOTAL		6	8	10	44	7	75
PORCENTAJE (%)		8	10.7	13.4	58.6	9.3	100

Fuente: Lista de cotejo.

GRÁFICO N° 06

RESULTADOS DE LA LISTA DE COTEJO EN ESCALA DE LIKER
SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN:
SATISFACCIÓN, APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL
DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.



Fuente: Cuadro 8

Interpretación:

De los resultados del cuadro 8 y el gráfico 6, encontramos que después de aplicado la lista de cotejo en escala de liker, observamos que un 8% se encuentra en totalmente en desacuerdo, 10.7% en desacuerdo, 13.4% no estoy seguro, un 58,6% de acuerdo y un 9,3% muy de acuerdo.

Conclusión: Clima institucional Bueno.

B. Resultados de la variable: Gestión Administrativa

CUADRO N° 09

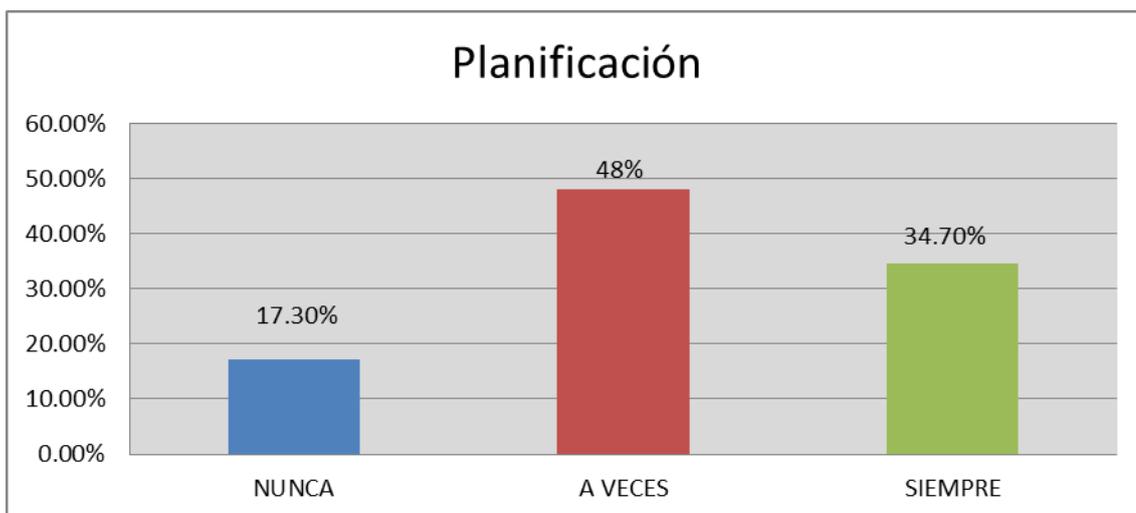
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN, APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.

N°	A. PLANIFICACIÓN	VALORACIÓN			TOTAL
		1	2	3	
1	El Director realiza un diagnóstico previo antes de planificar su gestión.	2	9	4	15
2	Los docentes apoyan en la ejecución del diagnóstico.	1	7	7	15
3	El trabajo administrativo planificado se cumple de acuerdo al cronograma.	3	8	4	15
4	La comunidad educativa participa en la planificación de actividades de Gestión Administrativa, considerando el dinero enviado por el MED.	4	7	4	15
5	La Institución Educativa mediante la dirección gestiona los recursos y materiales con el propósito de mejorar la calidad educativa.	3	5	7	15
TOTAL		13	36	26	75
PORCENTAJE (%)		17.3	48	34.7	100

Fuente: Cuestionario

GRÁFICO Nº 07

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN, APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.



Fuente: Cuadro Nº 9

Descripción:

En el cuadro 9 y gráfico 7, se puede observar:

- Según los resultados obtenidos en la dimensión: Planificación, la mayor cantidad de respuestas se hallan en la escala “A veces”, donde el 48% a veces planifican, en la escala “Siempre”, el 34% de los docentes siempre planifican, y en la escala “Nunca”, el 17.30% de los docentes nunca planifican.

CUADRO Nº 10

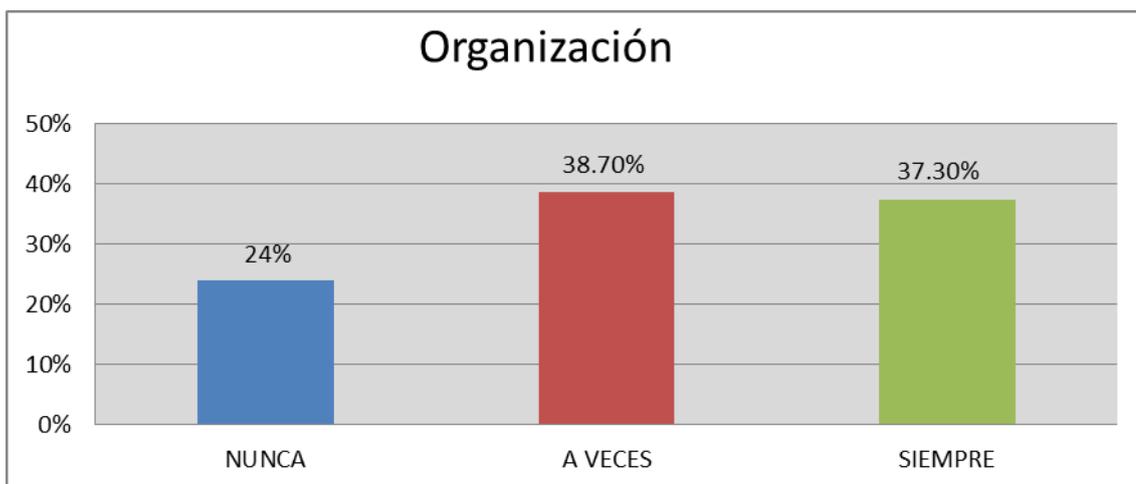
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN, APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.

Nº	B. ORGANIZACIÓN	VALORACIÓN			TOTAL
		1	2	3	
1	El director organiza un abanico de acciones con los integrantes de la APAFA.	1	8	6	15
2	El director organiza diferentes actividades de gestión con los docentes.	2	7	6	15
3	El Director organiza las diversas actividades de gestión con los alumnos.	6	5	4	15
4	El Director supervisa el plan de trabajo de los docentes.	5	4	6	15
5	El director orienta y organiza el trabajo entre sus docentes.	4	5	6	15
TOTAL		18	29	28	75
PORCENTAJE (%)		24	38.7	37.3	100

Fuente: Cuestionario

GRÁFICO Nº 08

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN, APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.



Fuente: Cuadro Nº 10

Descripción:

En el cuadro 10 y gráfico 8, se puede observar:

- Según los resultados obtenidos en la dimensión: Organización, la mayor cantidad de respuestas se encuentran en la escala “A veces”, donde el 38.7% sustenta que a veces la dirección organiza, en la escala “Siempre”, el 37,3% de los docentes opinan que la dirección siempre organizan, y en la escala “Nunca”, el 24% de los docentes manifiesta que la dirección nunca organiza.

CUADRO Nº 11

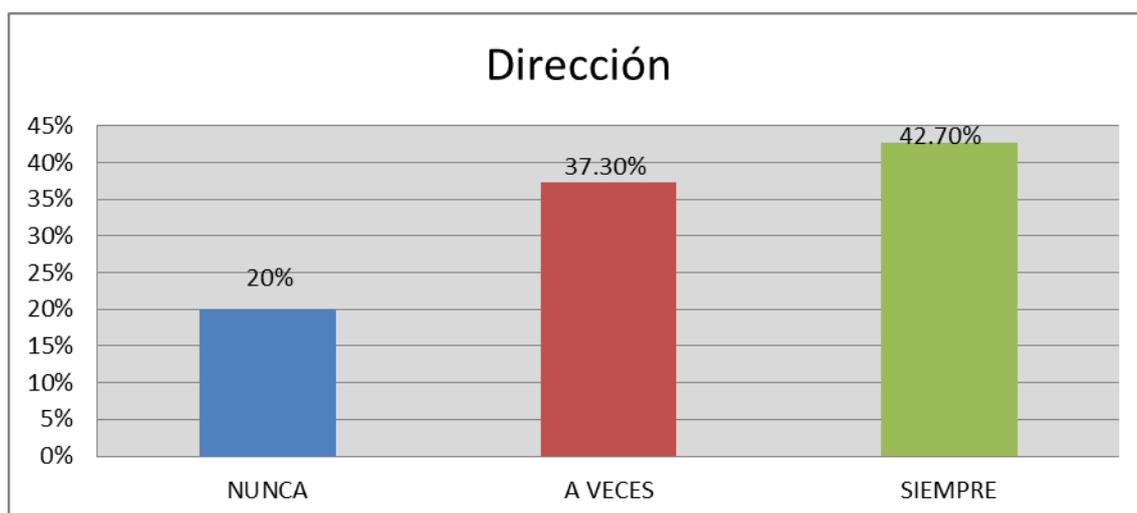
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN: DIRECCIÓN, APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.

Nº	C. DIRECCIÓN	VALORACIÓN			TOTAL
		1	2	3	
1	El Director muestra liderazgo en la planificación administrativa.	3	6	6	15
2	El director organiza las diversas actividades considerando metas.	2	7	6	15
3	El Director tiene una disposición activa en la ejecución de lo planeado administrativamente.	4	4	7	15
4	El Director logra sus objetivos trazados en su gestión administrativa.	2	6	7	15
5	El Director soluciona problemas existentes en su gestión administrativa.	4	5	6	15
TOTAL		15	28	32	75
PORCENTAJE (%)		20	37.3	42.7	100

Fuente: Cuestionario

GRÁFICO Nº 09

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN: DIRECCIÓN, APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.



Fuente: Cuadro Nº 11

Descripción:

En el cuadro 11 y gráfico 9, se puede observar:

- Según los resultados obtenidos en la dimensión: Dirección, la gran cantidad de respuestas se hallan en la escala "Siempre", donde el 42.7% sustenta que la dirección siempre direcciona, en la escala "A veces", el 37,3% de los docentes opinan que la dirección a veces direcciona, y en la escala "Nunca", el 24% de los educadores manifiesta que la dirección nunca direcciona.

CUADRO N° 12

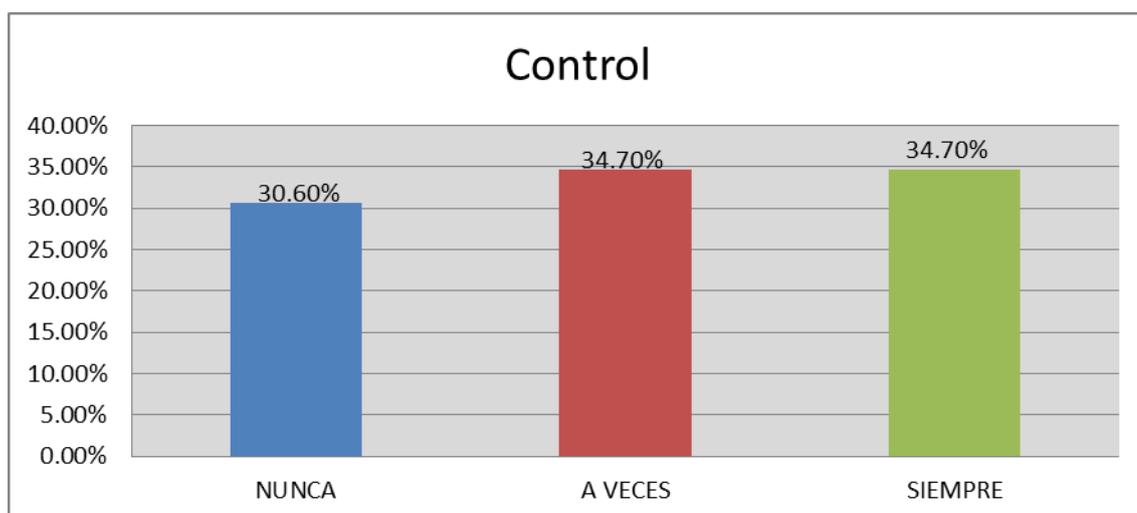
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE ADMINISTRACIÓN
EDUCATIVA DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN: CONTROL, APLICADO
A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
JUAN VELASCO ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA,
HUÁNUCO - 2016.

N°	D. CONTROL	VALORACIÓN			TOTAL
		1	2	3	
1	El Director controla efectivamente las diferentes horas de clases.	3	9	3	15
2	El director favorece a sus allegados, en el registro de asistencia.	6	3	6	15
3	El director comprende a los docentes que por razones justificadas se hizo tarde.	-	4	11	15
4	El Director acepta su inasistencia e informa a DREH.	8	5	2	15
5	El director expone sobre la importancia del control pedagógico.	6	5	4	15
TOTAL		23	26	26	75
PORCENTAJE (%)		30.6	34.7	34.7	100

Fuente: Cuestionario

GRÁFICO Nº 10

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN: CONTROL, APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.



Fuente: Cuadro Nº 12

Descripción:

En el cuadro 12 y gráfico 10, se puede observar:

- Según los resultados obtenidos en la dimensión: Control, la gran cantidad de respuestas se hallan en la escala "Siempre", donde el 34.7% sustenta que la dirección siempre controla, en la escala "A veces", el 34.7% de los docentes opinan que la dirección a veces controla, y en la escala "Nunca", el 30.6% de los docentes manifiesta que la dirección nunca controla.

CUADRO N° 13

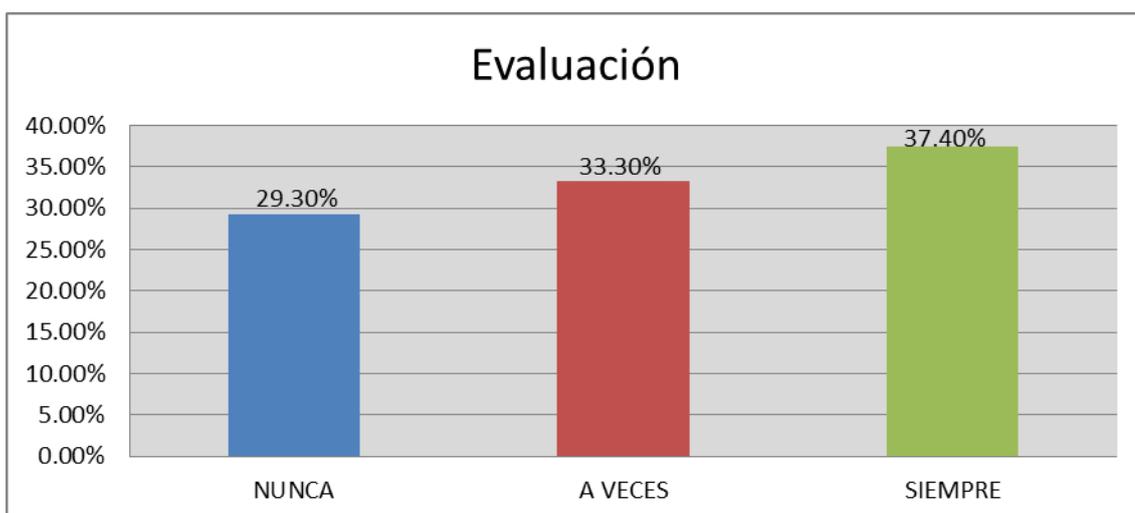
RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE ADMINISTRACIÓN
EDUCATIVA DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN: EVALUACIÓN,
APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO
MARCA, HUÁNUCO - 2016.

N°	E. EVALUACIÓN	VALORACIÓN			TOTAL
		1	2	3	
1	El Director supervisa según el cronograma establecido.	4	5	6	15
2	El Director impone sus criterios en la evaluación docente.	10		5	15
3	El Director incentiva a sus docentes y alumnos por razones de mérito.	3	7	5	15
4	El Director evalúa su trabajo administrativo a fin de año.	3	6	6	15
5	El director expone sobre la importancia del control pedagógico.	2	7	6	15
TOTAL		22	25	28	75
PORCENTAJE (%)		29.3	33.3	37.4	100

Fuente: Cuestionario

GRÁFICO N° 11

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA DE ACUERDO A SU DIMENSIÓN: EVALUACIÓN, APLICADO A LOS DOCENTES DE LA MUESTRA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.



Fuente: Cuadro N° 13

Descripción:

En el cuadro 13 y gráfico 11, se puede observar:

- Según los resultados obtenidos en la dimensión: Evaluación, la gran cantidad de respuestas se hallan en la escala "Siempre", donde el 37,4% sustenta que la dirección siempre evalúa, en la escala "A veces", el 33,3% de los docentes opinan que la dirección a veces evalúa, y en la escala "Nunca", el 29,3% de los docentes manifiesta que la dirección nunca evalúa.

Conclusión: Gestión administrativa Regular.

La relación de ambas variables es relacionada mediante la Correlación de Pearson demostrados en el cuadro N° 14 y 15.

CUADRO N° 14

RESULTADOS ESTADÍSTICOS GENERALES LOGRADOS DE LA APLICACIÓN DE LA LISTA DE COTEJO CON RESPECTO AL CLIMA INSTITUCIONAL PARA DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.

Clima Institucional

X_i	F_i	F_1	P_i	P_1	$X_i F_i$	$X_i - \bar{X}$	$(X_i - \bar{X})^2$	$(X_i - \bar{X})^2 F_i$
5	26	26	8.6	8.6	130	1.36	1.8496	48.08
4	195	221	65	73.6	780	0.36	0.1296	25.27
3	38	259	12.6	86.2	114	-0.64	0.4096	15.56
2	25	284	8.4	94.6	50	-1.64	2.6896	67.24
1	16	300	5.4	100	16	-2.64	6.9696	111.51
					$\Sigma 1,090$			$\Sigma 267.66$

Fuente: Lista de cotejo de la variable Clima Institucional.

Media Aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i F_i}{n}$$

$$\bar{X} = \frac{1,090}{300} = 3.64$$

Varianza:

$$S^2 = \frac{\sum (X_i - \bar{X})^2 F_i}{n-1}$$

$$S^2 = \frac{\Sigma 267.66}{299}$$

$$S^2 = 0.89$$

Desviación estándar:

$$S = \sqrt{S^2}$$

$$S = \sqrt{0.89}$$

$$S = 0.94$$

Coeficiente de Varianza:

$$C.V = \frac{S}{\bar{X}} \times 100\%$$

$$C.V = \frac{0.94}{3.64} \times 100\%$$

$$C.V = 25.82$$

La interpretación del análisis del cuadro N° 14, tiene su base en hallar la media aritmética 3.64, varianza 0.89, desviación estándar 0.94 y coeficiente de varianza 25.82%, el resultado de la mediana y moda es 4 con una distribución normal que nos sirvió para determinar la correlación de Pearson, como se demuestra en la discusión de resultados.

CUADRO N° 15

RESULTADOS ESTADÍSTICOS GENERALES LOGRADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO CON RESPECTO A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA PRECISAR LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA, HUÁNUCO - 2016.

Gestión Administrativa

Y_i	F_i	F_1	P_i	P_1	$Y_i F_i$	$Y_i - \bar{X}$	$(Y_i - \bar{X})^2$	$(Y_i - \bar{X})^2 F_i$
3	140	140	37.33	37.33	420	0.93	0.86	120.4
2	144	284	38.40	75.73	288	-0.07	4.9	705.6
1	91	375	24.27	100	91	-1.07	1.14	103.74
					$\Sigma 779$			$\Sigma 929.74$

Fuente: Cuestionario

Media Aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i F_i}{n}$$

$$\bar{X} = \frac{779}{375} = 2.07$$

Varianza:

$$S^2 = \frac{\sum (X_i - \bar{X})^2 F_i}{n-1}$$

$$S^2 = \frac{\Sigma 929.74}{374}$$

$$S^2 = 2.48$$

Desviación estándar:

$$S = \sqrt{2.48}$$

$$S = \sqrt{S^2}$$

$$S = 1.57$$

Coefficiente de Varianza:

$$C.V = \frac{S}{\bar{x}} \times 100\%$$

$$C.V = \frac{1.57}{2.07} \times 100\%$$

$$C.V = 75.84\%$$

La interpretación del análisis del cuadro N° 15, tiene su base en hallar la media aritmética 2.07, varianza 2.48, desviación estándar 1.57 y coeficiente de varianza 75.84%, el resultado de la mediana y moda es 2 con una distribución normal que nos sirvió para determinar la correlación de Pearson, como se demuestra en la discusión de resultados.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Verificación o contrastación de la hipótesis, objetivos y problemas.

Prueba de Hipótesis

Ha: El clima institucional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

Ho: El clima institucional no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

Nivel de Significación: $\alpha = 0,05$

Prueba Estadística: r de Pearson

Criterio: Si el valor de p (significancia bilateral) es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

Decisión. Ho se rechaza si p (significancia bilateral) < 0,05

Cuadro 15: Correlaciones

		Gestión administrativa
	Correlación de Pearson	,670
Clima institucional	Sig. (bilateral)	,029
	N°	15

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Como el valor r es 0,670 y el valor de p = 0,029 menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y podemos concluir que se encontró una asociación lineal estadísticamente **correlativa, positiva, moderada** a un nivel de significación del 0,05. El clima institucional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco – 2016.

Contrastación de las hipótesis Específicas.

1. Contrastaremos la hipótesis específica N° 1, la cual menciona lo siguiente:

Ha: La amistad se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

Ho: La amistad no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco – 2016.

CUADRO Nº 16

RESULTADOS DE LA RELACIÓN ENTRE LA AMISTAD Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

		Gestión administrativa
La amistad	Correlación de Pearson	,530
	Sig. (bilateral)	,022
	Nº	15

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Como el valor r es 0,530 y el valor de $p = 0,022$ menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y podemos concluir que se encontró una asociación lineal estadísticamente **correlativa, positiva, moderada** a un nivel de significación del 0,05. La amistad se vincula significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

2. Contrastaremos la hipótesis específica Nº 2, la cual menciona lo siguiente:

Ha: El entendimiento se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

Ho: El entendimiento no se vincula significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco – 2016.

CUADRO Nº 17

RESULTADOS DE LA RELACIÓN EXISTEN ENTRE EL ENTENDIMIENTO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

		Gestión administrativa
Entendimiento	Correlación de Pearson	,620
	Sig. (bilateral)	,016
	Nº	15

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Como el valor r es 0,620 y el valor de $p = 0,016$ menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y podemos concluir que se encontró una asociación lineal estadísticamente **correlativa, positiva, moderada** a un nivel de significación del 0,05. El entendimiento se vincula significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

3. Contrastaremos la hipótesis específica Nº 3, la cual menciona lo siguiente:

Ha: El trabajo en equipo se vincula significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

Ho: El trabajo en equipo no se vincula significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

CUADRO N° 18

RESULTADOS DE LA RELACIÓN EXISTEN ENTRE EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

		Gestión administrativa
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,580
	Sig. (bilateral)	,012
	N°	15

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Como el valor r es 0,580 y el valor de $p = 0,012$ menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y podemos concluir que se encontró una asociación lineal estadísticamente **correlativa, positiva, moderada** a un nivel de significación del 0,05. El trabajo en equipo se vincula significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

4. Contrastaremos la hipótesis específica N° 4, la cual menciona lo siguiente:

Ha: La satisfacción se vincula significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

Ho: La satisfacción no se vincula significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

CUADRO Nº 19

RESULTADOS DE LA RELACIÓN EXISTEN ENTRE LA SATISFACCIÓN Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

		Gestión administrativa
Satisfacción	Correlación de Pearson	,590
	Sig. (bilateral)	,010
	Nº	15

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Como el valor r es 0,590 y el valor de $p = 0,010$ menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y podemos concluir que se encontró una asociación lineal estadísticamente **correlativa, positiva, moderada** a un nivel de significación del 0,05. La satisfacción se vincula significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

5.2. Nuevos planteamientos

El trabajo de campo llevado a cabo aplicando los instrumentos de recolección de datos ha puesto en evidencia el comportamiento de las variables lo cual nos permite realizar el análisis y explicación de los resultados a la luz del conocimiento existente. En este apartado

realizamos la confrontación de lo encontrado en la tesis con la realidad y el conocimiento aceptado.

Con los resultados se observó que sí se relacionan el clima institucional con la gestión administrativa, pero lo que deseo es tratar de proponer alternativas de solución o trabajar con aquellos indicadores que manifestaron un comportamiento bajo según los instrumentos y así mejorar un mejor clima institucional.

El propósito de la investigación estuvo orientado a precisar el vínculo entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016.

Ser parte de la premisa teórica, que el clima institucional se basa en el trato de sus protagonistas, las formas en que se conceptualizan las normas, el liderazgo de sus directivos, el sentido de representación a la institución de sus actores, la participación activa y diplomática de sus integrantes, las formas de comunicación entre sus miembros y el manejo de las relaciones humanas.

Por otro lado los planteamientos teóricos del accionar administrativo según, (Alvarado, 1999) se puede entender como un proceso relacionado con la creación, mantenimiento, control y la utilización óptima de los recursos humanos, técnicos y financieros organizados formal o informalmente dentro de un sistema unificado y activo, con el fin de alcanzar niveles de excelencia en la enseñanza-aprendizaje y la búsqueda de nuevos conocimientos.

Estos planteamientos teóricos concuerdan con nuestros hallazgos y nos permiten afirmar que, teniendo en cuenta nuestra hipótesis el clima institucional se vincula significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016, tal como se evidencia en los resultados adquiridos a nivel de la media, donde en ambas variables, los docentes señalan que mantienen, significativamente, un clima institucional relacionado con lo administrativo.

De acuerdo a los antecedentes no encontramos una tesis relacionado directamente a nuestro tema, pero encontramos un antecedente que parcialmente se relaciona a nuestro proyecto, esta tesis pertenece a César Cori Villanera, titulado: El clima institucional de los educadores y la administración educativa en las instituciones educativas integradas del distrito de Santa María del Valle. Huánuco - 2010, la conclusión que arriba es que el clima institucional se vincula con la administración educativa obteniendo los resultados nos muestran una relación positiva media.

Para culminar hacemos de conocimiento que en la ejecución del proceso de investigación hemos encontrado una serie de temas correlacionados a este trabajo y que definitivamente serán materia y generadoras de otras investigaciones.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

1. Al finalizar esta investigación se ha logrado precisar el vínculo significativo que existe entre el clima institucional de los educadores y la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016. Se concluye que se encontró una asociación lineal estadísticamente correlativa, positiva, moderada a un nivel de significación del 0,05, tal como queda demostrado en la contrastación de la hipótesis con la correlación de Pearson a un 5%.
2. Asimismo se comparó la vinculación entre la amistad con la gestión administrativa, a un nivel de significación del 0,05. La amistad se relaciona significativamente con la gestión administrativa, que se demuestra en el cuadro 16, donde el valor r es 0,530 y el valor de $p = 0,022$ menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y podemos concluir que se encontró una asociación lineal

estadísticamente **correlativa, positiva, moderada** a un nivel de significación del 0,05, donde el 2,2% es menor a 5%.

3. Se contrastó la vinculación entre el entendimiento con la gestión administrativa, siendo la relación significativa, que se demuestra en el cuadro 17, donde el valor r es 0,620 y el valor de $p = 0,016$ menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y podemos concluir que se encontró una asociación lineal estadísticamente **correlativa, positiva, moderada** a un nivel de significación del 0,05, donde el 1,6% es menor a 5%.
4. Se verificó el vinculo entre el trabajo de equipo con la gestión administrativa, siendo la relación significativa, que se demuestra en el cuadro 18, donde el valor r es 0,580 y el valor de $p = 0,012$ menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y podemos concluir que se encontró una asociación lineal estadísticamente **correlativa, positiva, moderada** a un nivel de significación del 0,05, donde el 1,2% es menor a 5%.
5. Finalmente se estableció vinculo entre la satisfacción con la gestión administrativa, siendo la relación significativa, que se demuestra en el cuadro 19, donde el valor r es 0,590 y el valor de $p = 0,010$ menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y podemos concluir que se encontró una asociación lineal estadísticamente **correlativa, positiva, moderada** a un nivel de significación del 0,05, donde el 1,0% es menor a 5%.

6.2. Sugerencias

- a. Se sugiere al Director Regional de Educación, a los Directores de diferentes Instituciones Educativas de la UGEL Huánuco a realizar capacitaciones sobre el clima institucional saludable y gestión administrativa, con el objetivo de alcanzar una mejor calidad educativa en bien de la administración, docentes estudiantes y padres de familia. A partir de la primera conclusión, se sugiere realizar el estudio pero teniendo en cuenta una recta de regresión de X sobre Y o viceversa.
- b. Se recomienda a los Directores, Sub directores y Coordinadores Pedagógicos de las diferentes Instituciones Educativas de la región Huánuco y del país a investigar nuevas estrategias de convivencia sobre el clima institucional y a fomentar nuevas estrategias para mejorar la gestión administrativa en las Institución Educativa de la región Huánuco y del país.
- c. Recomiendo a las autoridades educativas de los institutos pedagógicos y maestrías que usen nuestra investigación como punto de partida para posteriores trabajos de investigación a favor de un clima saludable y una excelente gestión administrativa en las Instituciones Educativas, determinando la relación para observar los puntos débiles que debemos corregir.
- d. A partir de las manifestaciones de amistad y el desempeño en equipo, como elementos del clima institucional, sugerimos a la Institución Educativa, según la relación de Pearson, obtuvo un

correlación positiva moderada, pero en 0,530 y 0,580, denotando que se debe fortalecer estas dos dimensiones, mantienen aún asperezas personales entre la administración y docentes, y poco trabajo en equipo, dificultando el buen clima institucional, donde el 53% es menor a 58%.

- e. A partir de los ítems de entendimiento y la satisfacción, como elementos del clima institucional, sugerimos a la Institución Educativa, según la relación de Pearson, obtuvo un correlación positiva moderada, pero en 0,620 y 0,590, denotando que hay un leve entendimiento entre la dirección y los docentes, donde se debe fortalecer estas dos dimensiones, y casi no se nota la satisfacción dentro del personal y la dirección, donde el 62% es mayor a 59%.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

a. Citas bibliográficas

- Aguerro, L. (1990) El planeamiento educativo como instrumento de cambio. Buenos Aires: Edit. Paidós.
- Almeyda, G. (2006). Estratégica educativa. Primera Edición. Editorial Kapeluz.
- Alvarado, O. (1999). Gestión Educativa. Primera Edición. Editorial: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Arnold y otros (1999) Diccionario de Psicología. Edit. Rio duero. Madrid. España.
- Batista, M. (1999). Unidad de las tecnologías de la comunicación y la información. Editorial Saijón México.

- Baldotano, V. (1999). Educación hacia el siglo XXI. Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Baruch, F. (2001). Ética. Editorial Dolmen. Temuco. Chile.
- Beare, H/Caldwell, B/Millikan, R (1995) Cómo conseguir Centros Educativos de Calidad. Nuevas Técnicas de Dirección. Edit. Minerva. Madrid.
- Benno, S. (2002). La gestión pedagógica. Editorial Lavarruz. Santiago.
- Blanchard, K y S. Johnson, (1982) The one minute manager. Mondadori.
- Mora, C. (1999) “Las Pymes requieren una nueva gerencia”
- Caro, E. (2001). Los valores. Ediciones Grijalbo S.A. Milán.
- Cervantes, R. (2000). Teoría de la Educación. Primera edición. Lima – Perú.
- Chiavenato, I. (1999) Administración. Ediciones Akal. Madrid. 198p.
- Cortina, A. (2003). Construir confianza. Madrid. Trotta.
- Cragolini, M. & Maliandi R. (1998). Ética de la empresa y desarrollo económico. Madrid: Trotta.
- De Pablos, J. (1998). Introducción a las teorías pedagógicas. Edit. Perla. España.

- Delgado, K. (2002). Evaluación y calidad de la educación. Nuevos aportes, procesos y resultados. Editorial Parihuan. México.
- Delors, J. (1997) La educación encierra un tesoro. Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, presidida por Jacques Delors. México, UNESCO.
- Dessler, G. (1997). Organización y Administración: enfoque situacional. México: Prentice Hall.
- Fernández, J. (2005). Organización administrativa. Edit. San Marcos. Perú.
- Fernández, L. (2002). Instituciones educativas, Edit. Paidós. Buenos Aires. Argentina.
- Frigerio, M. (1999) Estructura educativa. Edit. ABC. Caracas.
- Gagné, R. (1979) El modelo Gagné. Edit. Salvat. Madrid.
- Gómez, L. (2001) estudió el clima institucional y el liderazgo en la gestión.
- Guzmán, I. (2001) La administración. Edit. Mimeo. Tepoztlán, México.
- Hall, A. (1996, p. 89). *La Importancia del Clima Organizacional en el Éxito de las Empresas*. Chile.
- Hernandez, R. y otros (1997). Metodología de la investigación. Segunda Edición. Editorial Mc GRAW-HIL. México.
- Hobbes, T. (1992). Madrid, Alianza.
- Jonas, H. (1999). La responsabilidad. UCP. Lima.

- Katz y Khan. (1995). Clima Organizacional. Edit. Aries. Panamá.
- Kerlinger, O. (1977). Investigación del Comportamiento. Editorial Mc GRAW-HILL. México.
- Lapassade, G. (1985). Grupos, organizaciones e instituciones. Editorial Gedisa. México.
- Lipman, M. (1992). Modelos de Educación. Buenos Aires.
- Lusthaus, C. (1999). Mejorando el desenvolvimiento de las organizaciones. Spain.
- Maritain, J. (1981). La Educación, Ed. Club de Lectores, Buenos Aires.
- Matus, S. (1983). Planeamiento normativo y planeación situacional, en El Trimestre Económico, México, N° 199, julio/septiembre.
- Mason, R. (2001). Estadística para administración y economía. Edit. San Marcos. Lima.
- Melinkoff, R. (1990). Los procesos Administrativos. Editorial Panapo. Caracas.
- Mujica, M. (2009). Clima organizacional: Un indicador de gestión universitaria. Estado de Lara.
- Navarro, J. (1999). Actitudes humanas. Edit. Tierra nueva. Montevideo Uruguay.
- Olivera, J. (2008). Planeamiento estratégico: conceptos, metodología, prácticas. São Paulo: Atlas.

- Peñaloza, W. (1999). El currículo integral. Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Pérez, I. (2006). Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional. Caracas. Venezuela.
- Piaget, J. (1985). Psicología y Pedagogía. Editorial Ariel. Barcelona.
- Pinto, Luisa, (1999) Currículo por competencias, Madrid España.
- Ramos, O. (2004) Administración educativa. Edit. Coveñas. Lima Perú.
- Rodríguez, A. (1999). Las actitudes morales. Ediciones Moratta. España.
- Rodríguez, D. (1995). Organización educativa. Edit. San Marcos. Lima Perú.
- Rodríguez, P. (1997). Epistemología e investigación. Edit. Agasa. Lima. Perú.
- Sánchez, C. (1987). Investigación científica. Edit. Venus. México.
- Sánchez, W. (1996). Caracterización de la función la gestión pedagógica de los educadores con la escuela y el entorno. Madrid. España.
- Silvia y Avila, (1998). Las teorías pedagógicas. Edit. Persa México.
- Smith, L. (1995). La Gestión del Docente en el Aula. Madrid. España.

- Universidad César Vallejo. (2008). Diseño y desarrollo del trabajo de investigación. Lima.
- Universidad Tecnológica del Perú. (2007) PLANCGET.
- Vara, A. (2008). La tesis de maestría en educación. Edit. USMP, Lima Perú.

b. Referencias documentales (tesis)

- Baños, P. (2011). Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Tesis doctoral, desarrollada en Universidad Autónoma de Madrid – España.
- Barrantes, J. (2010). Relación entre el clima social escolar y la asertividad en los alumnos del cuarto y quinto de secundaria de la Institución Educativa Nacional Gustavo Ríes de la ciudad de Trujillo. UCV.
- Castañeda, D. (2004). Clima organizacional y su influencia sobre el estrés laboral y el síndrome de burn out, en el personal de obstetricia de los establecimientos de salud, Huánuco.
- Cori, C. (2010). El Clima Institucional de los docentes y la Administración Educativa en las Instituciones Educativas Integradas del distrito de Santa María del Valle. Huánuco - tesis presentada a la Universidad César Vallejo.
- Espinoza, M. (2008). Clima de relaciones afectivas en los alumnos del primer grado de la Institución Educativa N° 33079 de San Luis-Amarilis. I.S.P. Marcos Durand Martel. Huánuco.

- Franco, M. (2009). Relación entre los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en los docentes del consorcio de los colegios parroquiales del departamento de Piura. Piura. Perú.
- Perassi, Z. (1992). El planeamiento estratégico situacional y su aplicación. Un caso de la realidad educativa a través de la técnica del P.P.O., UNSL.
- Silvia, C. (2002). El tipo de administración aplicada en el período 1995 – 2000 en los Institutos Superiores Pedagógicos en la ciudad de Huánuco y sus implicancias en el desarrollo institucional. Huánuco.
- Valverde, J. (2002). Gestión institucional en el Colegio Nacional integrado “Juan José Crespo y Castillo” de Ayancocha-Ambo. Huánuco. Perú.

c. Referencias electrónicas (internet)

- Luhmann, N. (1996). Confianza, Barcelona, Anthropos, Cuadernos de Ética, Vol. 21, N° 34.
www.raco.cat/index.php/revistacidob/article/viewFile/28299/2813
- Pacheco, T. (1983). Los procesos de innovación educativa. Su mediación institucional. CEE. México.
www.cee.edu.mx/revista/r1991_2000/r_texto/t_1991_1_04.pdf
- Revista Jurídica de Buenos Aires, vol.I-II-III, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, UBA, 1997. Cuadernos de Ética, Vol. 21, N° 34, 2006.

www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_juridica/pub_rj2017-i.php

- Taquiri, A. y Litwin, B. (1968) Medición del clima organizacional. Madrid. Aguilar.

<https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf>.

ANEXOS

1º MATRIZ DE CONSISTENCIA.

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO. DEL DISTRITO DE PILLCOMARCA. HUÁNUCO. 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL. ¿De qué manera se relacionan el clima institucional con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016?</p> <p>ESPECÍFICOS a. ¿De qué manera la amistad se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016? b. ¿De qué manera el entendimiento se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016? c. ¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016? d. ¿De qué manera la satisfacción se relaciona con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco - 2016?</p>	<p>GENERAL. Determinar la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco – 2016.</p> <p>ESPECÍFICOS a. Comparar la relación de la amistad con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco – 2016. b. Contrastar la relación del entendimiento con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco – 2016. c. Conocer la relación del trabajo en equipo con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco – 2016. d. Establecer la relación de la satisfacción con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco – 2016.</p>	<p>GENERAL. El clima institucional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco – 2016.</p> <p>ESPECÍFICOS a. La amistad se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco – 2016. b. El entendimiento se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco – 2016. c. El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco – 2016. d. La satisfacción se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca, Huánuco – 2016.</p>	<p>VARIABLE 1 Clima institucional.</p> <p>DIMENSIÓN - Amistad - Entendimiento - Trabajo en equipo - Satisfacción</p> <p>VARIABLE 2: La gestión administrativa</p> <p>DIMENSIÓN - Planificación - Organización - Dirección - Control - Evaluación</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO. Descriptivo correlacional</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO. No experimental descriptivo</p> <p>UNIVERSO: Todos los docentes de la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, del distrito de Pillco Marca Huánuco.</p> <p>MUESTRA: La muestra será equivalente a 15 docentes.</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACION: Descriptivo</p> <p>TECNICAS: - Encuesta. - Observación</p> <p>INTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: - Cuestionario. - Lista de cotejo.</p> <p>MÉTODOS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS. Tabulación de datos. Uso de programas para la tabulación.</p>



LISTA DE CONTEJOS EN ESCALA DE LIKER

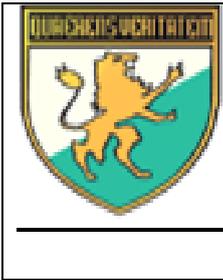
DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO-PILLCO MARCA-HUÁNUCO-2016.

VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL

NOMBRE DEL DOCENTE:.....

INSTRUCCIONES: Señor docente le invocamos leer detenidamente los indicadores mencionados y marque solo con un aspa (X) la respuesta que crees conveniente.

DI ME NSI ON ES	INDICADORES - ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		T.Desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	No estoy seguro (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)
Amistad	El director demuestra amistad con sus colaboradores administrativos.					
	El director demuestra seguridad con sus colaboradores administrativos.					
	El director demuestra amistad con los profesores de la institución.					
	Muestra franqueza a sus colaboradores administrativos.					
	Muestra accesibilidad a sus colaboradores administrativos.					
Entendimiento	Existe comprensión entre docentes y director.					
	Muestra comprensión entre los profesores.					
	Muestra comprensión entre los profesores y administrativos.					
	Muestra comprensión entre los docentes y padres de familia.					
	Las personas que laboran en la Institución Educativa tienen interés el uno por el otro.					
Trabajo en equipo	El director demuestra actitud cooperativa hacia los profesores y estudiantes.					
	Demuestra actitud proactiva generado en el trabajo en equipo					
	El director comparte responsabilidades con sus colaboradores inmediatos.					
	El director demuestra una responsabilidad compartida con los docentes.					
	El trabajo en equipo fomenta las relaciones humanas.					
Satisfacción	Reconoce y valora a los docentes.					
	Reconoce y estimula al personal administrativo.					
	Reconoce y valora a los educandos que destacan en diversas actividades curriculares y extracurriculares.					
	Los padres de familia muestran satisfacción con la plana directiva y docente.					
	Los estudiantes se encuentran óptimos ante el director y sus docentes.					



CUESTIONARIO

DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN VELASCO ALVARADO, DEL DISTRITO DE PILLCO MARCA HUÁNUCO – 2016.
VARIABLE DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INSTRUCCIONES:

Encierre con un círculo la respuesta correcta que cree conveniente, sólo es aceptable una sola respuesta por cada interrogante.

PLANIFICACIÓN

1. El Director realiza un diagnóstico previo antes de planificar su gestión.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre
2. Los docentes apoyan en la ejecución del diagnóstico.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
3. El trabajo administrativo planificado se cumple de acuerdo al cronograma.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
4. La comunidad educativa participa en la planificación de actividades de Gestión Administrativa, considerando el dinero enviado por el MED.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
5. La Institución Educativa mediante la dirección gestiona los recursos y materiales con el propósito de mejorar la calidad educativa.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.

ORGANIZACIÓN

1. El Director organiza un abanico de acciones con los integrantes de la APAFA.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
2. El Director organiza diferentes actividades de gestión con los docentes.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
3. El Director organiza las diversas actividades de gestión con los alumnos.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
4. El Director supervisa el plan de trabajo de los docentes.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
5. El Director orienta y organiza el trabajo entre sus docentes.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.

DIRECCIÓN

1. El Director muestra liderazgo en la planificación administrativa.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
2. El Director organiza las diversas actividades considerando metas.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
3. El Director tiene una disposición activa en la ejecución de lo planeado administrativamente.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
4. El Director logra sus objetivos trazados en su gestión administrativa.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
5. El Director soluciona problemas existentes en su gestión administrativa.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.

CONTROL

1. El Director controla efectivamente las diferentes horas de clases.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
2. El Director favorece a sus allegados, en el registro de asistencia.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
3. El Director comprende a los docentes que por razones justificadas se hizo tarde.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
4. El Director acepta su inasistencia e informa a DREH.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
5. El Director expone sobre la importancia del control pedagógico.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.

EVALUACIÓN

1. El Director supervisa según el cronograma establecido.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
2. El Director impone sus criterios en la evaluación docente.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
3. El Director incentiva a sus docentes y alumnos por razones de mérito.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
4. El Director evalúa su trabajo administrativo a fin de año.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.
5. El Director expone sobre la importancia del control pedagógico.
a. Nunca. b. A veces. c. Siempre.