



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**GESTIÓN ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON LA ESTRUCTURA
DEL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA I. E. EMBLEMÁTICA
GUILLERMO BILLINGHURST DE LA CIUDAD DE PUERTO
MALDONADO - 2018**

PRESENTADO POR

Bach. URBINA PUMA, LUÍS

ASESOR

Dr. CHAMBILLA PARI YONY RAÚL

PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA

EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA SUPERIOR E

INVESTIGACIÓN

MOQUEGUA – PERÚ

2018

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del problema.....	7
1.3. Objetivo de la investigación.....	8
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación.....	9
1.5. Variables.....	11
1.6. Hipótesis de la investigación.....	12
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes de la investigación.....	14
2.2. Bases teóricas.....	24
2.3. Marco conceptual.....	55
CAPITULO III: MÉTODO	58
3.1. Tipo de investigación.....	58
3.2. Diseño de investigación.....	58

3.3. Población y muestra.	60
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	61
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	63
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	66
4.1. Presentación de resultados por variables.	66
4.2. Contratación de hipótesis.	89
4.3. Discusión de resultados.	101
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	112
5.1. Conclusiones	112
5.2. Recomendaciones	115
BIBLIOGRAFÍA	117
ANEXOS	120

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1 Detalles de la población de estudio.....	60
Tabla 2 Detalles de la muestra.....	61
Tabla 3 Detalles de la técnica e instrumento.....	62
Tabla 4 Validez del instrumento.....	62
Tabla 5 Confiabilidad del instrumento.....	62
Tabla 6 Baremo: Variable Gestión institucional.....	64
Tabla 7 Baremo: Dimensiones de la variable Gestión institucional.....	64
Tabla 8 Baremo: Variable Clima institucional.....	64
Tabla 9 Baremo: Dimensiones de la variable Clima institucional.....	65
Tabla 10 Descriptivos de la variable Gestión Escolar.....	67
Tabla 11 Resultados generales de la variable Gestión Escolar.....	68
Tabla 12 Resultados generales de la dimensión Institucional.....	70
Tabla 13 Resultados generales de la dimensión Administrativa.....	72
Tabla 14 Resultados generales de la dimensión Pedagógica.....	74
Tabla 15 Resultados generales de la dimensión Comunitaria.....	76
Tabla 16 Descriptivos de la variable Clima institucional.....	78
Tabla 17 Resultados generales de la variable Clima institucional.....	79
Tabla 18 Resultados generales de la dimensión Estructura.....	81
Tabla 19 Resultados generales de la dimensión Recompensa.....	83
Tabla 20 Resultados generales de la dimensión Relaciones.....	85
Tabla 21 Resultados generales de la dimensión Identidad.....	86
Tabla 22 Prueba de normalidad.....	89

Tabla 23 Tabulación cruzada entre las variables Gestión Escolar y Clima Institucional.....	91
Tabla 24 Pruebas de CHI-CUADRADO para las variables Gestión Escolar y Clima Institucional.....	92
Tabla 25 Tabulación cruzada entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Estructura.....	93
Tabla 26 Pruebas de CHI-CUADRADO para la variable Gestión Escolar y la dimensión Estructura.....	94
Tabla 27 Tabulación cruzada entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Sistema de Recompensas.....	95
Tabla 28 Pruebas de CHI-CUADRADO para la variable Gestión Escolar y la dimensión Sistema de Recompensas.....	96
Tabla 29 Tabulación cruzada entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Relaciones Interpersonales.....	97
Tabla 30 Pruebas de CHI-CUADRADO para la variable Gestión Escolar y la dimensión Relaciones Interpersonales.....	98
Tabla 31 Tabulación cruzada entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Identidad Institucional.....	99
Tabla 32 Pruebas de CHI-CUADRADO para la variable Gestión Escolar y la dimensión Identidad Institucional.....	100

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Resultados generales de la variable Gestión Escolar.....	68
Gráfico 2 Resultados generales de la dimensión Institucional.....	70
Gráfico 3 Resultados generales de la dimensión Administrativa.....	72
Gráfico 4 Resultados generales de la dimensión Pedagógica.....	74
Gráfico 5 Resultados generales de la dimensión Comunitaria.....	76
Gráfico 6 Resultados generales de la variable Clima institucional.....	79
Gráfico 7 Resultados generales de la dimensión Estructura.....	81
Gráfico 8 Resultados generales de la dimensión Recompensa.....	83
Gráfico 9 Resultados generales de la dimensión Relaciones.....	86
Gráfico 10 Resultados generales de la dimensión Identidad.....	87

RESUMEN

La investigación titulada “Gestión Escolar y su Relación con la Estructura del Clima Institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado”; tiene enfoque cuantitativa y cualitativa, asimismo el nivel fue relacional y con diseño es no experimental de tipo correlacional.

El objetivo del estudio fue establecer la relación entre la gestión escolar y el clima institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de Puerto Maldonado, la población y la muestra fue constituida mediante el muestreo probabilístico, estratificado y aleatorio simple de 214 docentes, directivos y padres de familia, de la institución educativa.

La conclusión lograda fue: la gestión escolar y índice de manera moderada y significativa al clima institucional de la institución educativa, puesto que el valor de CHI-CUADRADO es de 31,899, para 9 grados de libertad y con un nivel de confianza de 95% (Sig. Asintótica = 0.000) es mayor a valor teórico de 16,9190; con margen de error de 5%, con lo que queda demostrada la hipótesis planteada en la investigación.

Palabras claves: Clima Institucional, Gestión Escolar, Recompensa, Estructura, Relaciones e Identidad.

ABSTRACT

The research entitled “School Management and its Relationship with the Institutional Climate Structure of the I. Emblematic Guillermo Billinghurst of the city of Puerto Maldonado”; It has a quantitative and qualitative approach, also the level was relational and by design it is non-experimental of a correlational type.

The objective of the study was to establish the relationship between school management and the institutional climate of the Guillermo Billinghurst Emblematic EI of Puerto Maldonado, the population and the sample was constituted by simple probabilistic, stratified and random sampling of 214 teachers, managers and parents of family, of the educational institution.

The conclusion reached was: school management and index in a moderate and significant way to the institutional climate of the educational institution, since the value of CHI-SQUARE is 31,899, for 9 degrees of freedom and with a level of confidence of 95% (Asymptotic Sig = 0.000) is greater than the theoretical value of 16.9190; with a margin of error of 5%, which demonstrates the hypothesis raised in the investigation.

Keywords: Institutional Climate, School Management, Reward, Structure, Relations and Identity.

INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de la investigación ayudar a los maestros con responsabilidades de alta gerencia y a las instituciones en las que trabajan para que sean más efectivos. Tanto en la industria como en la educación, es necesario contar con los directivos más efectivos, con la finalidad de mejorar la efectividad de las organizaciones: comerciales, industriales, educativas y eclesiásticas. Por lo tanto, no es solo en la práctica de la gestión y el funcionamiento de las organizaciones que reclamamos cierta experiencia, sino también en los métodos por los cuales ambos pueden mejorarse.

Los líderes escolares efectivos promueven culturas colaborativas. Las escuelas necesitan líderes escolares dedicados, motivados por el valor, competentes y altamente motivados que puedan fomentar la práctica reflexiva y fomentar el diálogo y la cooperación entre todos los actores escolares y con otras partes interesadas. Aseguran un entorno de apoyo para los docentes, donde se alienta el aprendizaje docente - estudiante, el tiempo para la retroalimentación y la reflexión, y la creación de redes dentro y entre las escuelas. También juegan un papel esencial al proporcionar oportunidades para la formación inicial de docentes orientada a la práctica y el desarrollo profesional continuo basado en la investigación.

Las autoridades escolares de todo el mundo participan continuamente en numerosas actividades para administrar eficientemente las funciones escolares y proporcionar

una mejor experiencia educativa a los estudiantes. Sin embargo, administrar los asuntos escolares no es nada fácil en este mundo de rápido crecimiento.

Para desempeñar mejor las funciones de gestión escolar y garantizar a los padres la seguridad y el progreso de sus hijos, las escuelas están utilizando el software de gestión escolar en la actualidad.

La investigación está estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I: Este capítulo presenta aspectos básicos de la encuesta, tales como: descripción del problema de investigación, formulación del problema, definición de objetivos, justificación de la investigación, hipótesis, operacionalización de las variables de investigación y marco metodológico. Investigación.

Capítulo II: Se presentaron fundamentos teóricos, humanísticos y científicos teniendo en cuenta tres elementos principales, tales como: antecedentes, base teórica y definición de los términos de búsqueda más relevantes.

Capítulo III: Este capítulo presenta los resultados de encuestas estadísticas en forma de tablas y gráficos, que fueron interpretados cuantitativa y cualitativamente. Este capítulo llevó a cabo una prueba de hipótesis utilizando tres elementos: Principal: interpretación, análisis y discusión de resultados.

Capítulo IV: Este capítulo presenta las principales conclusiones extraídas, ilustrando las hipótesis formuladas durante la investigación, que en este caso conducen al logro de los objetivos de la investigación. Las recomendaciones más importantes para la comunidad educativa de I. Emblemática Guillermo Billinghurst se formularon de la misma manera.

Además, cuando se trata del marco teórico, dados los diversos autores que son la fuente principal, fueron citados de acuerdo con los estándares APA y los anexos más importantes que fueron de importancia clave para el desarrollo de la investigación.

CAPITULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

Las escuelas son sistemas abiertos y esto los lleva a incluir tareas mucho más pesadas para los gerentes. Se puede concluir que los gerentes de una escuela, el director y sus diputados, tienen que hacer frente a muchos problemas orientados a las diferencias e incluso a las crisis. La principal motivación para este estudio es revelar las fuentes y soluciones de los problemas más comunes en una escuela en sus rutinas diarias.

Al revelar estas experiencias, tratamos de clasificarlas en tareas a corto, mediano y largo plazo. Descubrimos que los problemas técnicos y de los estudiantes son a corto plazo, mientras que los orientados al personal y a los padres son a medio plazo, y finalmente si el problema es causado por una estructura organizacional o una política basada, se puede decir que es a largo plazo.

Según Casassus (2000), La estructura y la naturaleza de una organización definen en gran medida su éxito o fracaso. Por la razón de que no hay dos cosas que puedan

ser iguales; dos escuelas no pueden tener exactamente el mismo resultado adoptando una cosa. No importa qué tan organizado parezca la institución. Una escuela consta de muchos brazos importantes que todos necesitan atención, algunos más que otros. Para evitar enfrentamientos, es mejor tener un sistema que administre todos los registros académicos, de cuentas y de almacenamiento, así como que comunique información vital a las partes responsables o interesadas.

El mayor problema que enfrenta una escuela hoy en día es la prevalencia de los sistemas basados en papel. Casi todas las escuelas por ahí hacen mucho papeleo y no hace falta decir que están muy cargadas por lo mismo. También se deben mencionar los diversos procesos manuales que realizan de manera regular. En tal situación, es natural que le resulte realmente difícil mantener los datos y registros en el orden correcto. La educación se está volviendo más disponible y descentralizada, y como resultado de esto, los estudiantes y maestros enfrentan beneficios incuestionables y los problemas relacionados con estos desarrollos.

El clima escolar es reconocido como un factor relevante para la mejora de los procesos educativos, favoreciendo los procesos administrativos y el rendimiento escolar óptimo. El presente estudio es el resultado de un modelo de investigación cuantitativa que tenía el objetivo de diagnosticar la gestión institucional y clima institucional.

Actualmente, el clima escolar representa un tema de interés y necesidad para una gran cantidad de escuelas; Las características y cualidades del clima escolar son

relevantes para las instituciones educativas de todo el mundo. El clima escolar se ha convertido en los últimos años en una construcción de alto valor e interés, reconocida y empleada por agencias, ministerios e instituciones educativas a escala internacional.

En coherencia, la literatura especializada argumenta que el clima educativo tiene relevancia para la organización escolar debido a la repercusión que actúa en: resultados educativos, identidad con la institución y el bienestar psicológico desarrollado entre sus miembros.

Es necesario desarrollar procesos de diagnóstico formal y estructural que institucionalmente permitan el estudio del clima escolar. Esto se deriva de una creciente demanda de contar con instrumentos de diagnóstico que permitan el avance en esta área.

La literatura internacional es abrumadora al confirmar la relación directa entre el clima escolar y el rendimiento de los estudiantes. Los países evaluados como exitosos y reconocidos como países de alto rendimiento académico en las pruebas internacionales de rendimiento escolar, como Finlandia, Cuba, Canadá y la República de Corea, reconocen como un factor determinante en el logro de altos resultados el establecimiento de un resultado positivo. Clima escolar, que luego potencia el compromiso organizacional y revitaliza los procesos educativos. Consistentemente, en países como Estados Unidos, Canadá, Francia e Israel el clima escolar forma parte de la evaluación de la calidad educativa en las escuelas.

En América Latina, los resultados del Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo sobre Educación (SERCE) realizado por la UNESCO y el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación, desarrollado en 15 países con la participación de 196,040 estudiantes, confirmaron que el clima escolar es la variable más influyente en el desempeño de los estudiantes. La influencia de las condiciones interiores de la escuela demuestra la importante contribución del clima en los establecimientos, incluso por encima de los factores socioeconómicos, favoreciendo significativamente la disminución de las desigualdades de aprendizaje asociadas con la disparidad social (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura).

Según Chalco (2015), Las relaciones positivas entre el clima educativo y el rendimiento académico han sido confirmadas por la prueba PISA y en América Latina con los datos de la evaluación SERCE (UNESCO). Ambos estudios demuestran que el clima escolar tiene un efecto mediador relevante, pudiendo disminuir la variación explicada por cada nivel sociocultural y capital sociocultural de las familias sobre el rendimiento académico. Es decir que, controlando el efecto de los niveles socioeconómicos, el clima escolar puede explicar los buenos puntajes en las pruebas de rendimiento académico. En el caso de Chile, las evaluaciones nacionales mostraron una correlación significativa entre las escuelas que obtienen altos puntajes académicos y el puntaje que logran en ítems como la convivencia y el clima escolar, observando una diferencia de hasta 40 puntos en las escuelas donde los estudiantes perciben un buen ambiente educativo.

Actualmente, en Madre de Dios , el clima escolar se ha convertido en una construcción global que los investigadores a menudo usan libremente para agrupar los estudios del ambiente escolar, el ambiente de aprendizaje, el clima de aprendizaje, el sentido de comunidad, el liderazgo, el clima académico y el clima social. Esta amplia aplicación revela tanto la fortaleza como la debilidad del estudio del clima escolar: por un lado, es un concepto integrador útil, pero también adolece de una falta de definición clara. Al igual que muchos otros términos de los que se trata, la palabra clima amenaza con dejar de tener sentido. Debido a que sus referentes son tan diversos, la palabra a veces oscurece, en lugar de crear, la comprensión. Culturas escolares un término relacionado que se ha utilizado para describir el entorno laboral; de hecho, el clima y la cultura a menudo se usan indistintamente por algunos educadores para referirse al lugar de trabajo distintivo de una escuela. Una distinción útil es que la cultura consiste en valores y supuestos compartidos, mientras que el clima se define por percepciones compartidas de comportamiento.

En muchos estudios, después de identificar un pequeño número de escuelas efectivas e ineficaces, los investigadores catalogan las características organizativas de cada escuela e intentan encontrar diferencias consistentes entre los dos tipos de escuelas. No es sorprendente que las diferencias varíen de un estudio a otro cuando se utilizan dichos métodos post hoc, y la lista de atributos escolares efectivos crece a medida que dichos estudios se acumulan. Además, las características organizacionales se definen de manera diferente en cada estudio, de modo que los revisores usan términos generales para resumir las características de las escuelas

efectivas, términos como clima escolar positivo y liderazgo fuerte, que a menudo se definen de manera bastante diferente en varios estudios.

En la Institución Educativa Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado, lo que falta en gran parte de la investigación sobre el clima escolar es el vínculo teórico que explica estas relaciones. Es importante, por ejemplo, no solo saber que el clima está relacionado con el rendimiento de los estudiantes, sino también determinar por qué es así. ¿Cuáles son las generalizaciones y mecanismos que explican el logro superior? Estas son preguntas críticas, y sus respuestas proporcionarán una comprensión más profunda de la dinámica de la vida organizacional en las escuelas y sugerirán soluciones más efectivas y duraderas a los problemas de la práctica.

La evidencia está comenzando a sugerir, por ejemplo, que un clima escolar con interacciones profesionales abiertas, saludables y colegiadas y un fuerte énfasis académico empoderan a los maestros y crea normas de eficacia colectiva que dan forma al entorno normativo de las escuelas e influyen en el comportamiento de los maestros. Cuando los maestros creen que pueden organizar y ejecutar su enseñanza de manera exitosa para ayudar a los estudiantes a aprender, y cuando el clima escolar los apoya, los maestros planean más, aceptan la responsabilidad personal por el desempeño de los estudiantes, no se ven disuadidos por contratiempos temporales y actúan con determinación para mejorar el aprendizaje del alumno. Es importante tratar de entender cómo los atributos específicos del clima escolar

influyen en los comportamientos críticos de los maestros que mejoran la enseñanza y el aprendizaje en el aula.

Además, La evidencia empírica ha vinculado el clima escolar con el rendimiento. Aunque el clima escolar a menudo se define de manera diferente en varios estudios, la evidencia de la investigación que usa las medidas de clima OCDQ y OHI es alentadora. La apertura del clima escolar se ha relacionado principalmente con las características expresivas en las escuelas. Por ejemplo, cuanto más abierto es el clima escolar, más comprometidos, leales y satisfechos están los maestros.

El clima escolar, desde la perspectiva de la salud, se ha relacionado positivamente con la efectividad escolar. La mayoría de las variables de salud se correlacionan significativamente con las medidas subjetivas generales de efectividad, y la variable de énfasis académico se ha relacionado constantemente con el rendimiento de los estudiantes en las escuelas secundarias. De hecho, las relaciones mantienen incluso controlando los efectos del estado socioeconómico.

1.2. Definición del problema.

Problema general:

¿Qué relación existe entre la gestión escolar y el clima institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018?

Problemas específicos:

¿En qué medida la gestión escolar se relaciona con la estructura del clima institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018?

¿De qué manera la gestión escolar se relaciona con el sistema de recompensas de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018?

¿De qué forma la gestión escolar se relaciona con las relaciones interpersonales de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018?

¿En qué medida la gestión escolar se relaciona con la identidad institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018?

1.3. Objetivo de la investigación.

Objetivo general:

Establecer la relación que existe entre la gestión escolar y el clima institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

Objetivos específicos:

Analizar la relación que existe entre la gestión escolar y la estructura del clima institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

Estudiar la relación que existe entre la gestión escolar y el sistema de recompensas de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

Determinar la relación que existe entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

Analizar la relación que existe entre la gestión escolar y la identidad institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación.

Las expectativas, los valores, la fe, las relaciones con el personal, el líder escolar, los maestros y el comportamiento de los estudiantes crean un clima escolar. El líder puede promover u obstaculizar un clima positivo a través de su modelo de liderazgo. El propósito de este estudio es explorar la gestión y el clima que aparecen en la

escuela, así como contribuir a las expectativas de los diferentes interesados en el clima escolar.

El punto de partida para mejorar el desempeño de estudiantes y maestros es mejorar el clima escolar. Por lo tanto, este estudio ayudará a los líderes que por una razón u otra no han sido efectivos en el cumplimiento de sus responsabilidades y, como resultado, no trabajaron eficientemente para mejorar el clima escolar. Se supone que un clima escolar positivo mejora la enseñanza efectiva y, como resultado, un mejor rendimiento del aprendizaje de los estudiantes.

Este estudio servirá además para otros estudios relacionados con la expansión de los roles de los líderes en el clima escolar. En conclusión, la investigación ayudará a los encargados de formular políticas en Albania a evaluar el contenido de los módulos necesarios para capacitar a futuros gerentes y maestros para garantizar que estén equipados con las habilidades necesarias para crear un clima positivo, abierto y colaborativo en la escuela. El líder de la escuela debe ser liberado de algunas tareas administrativas, por pagar más tiempo a los maestros y estudiantes.

La educación y la formación desempeñan un papel vital en el apoyo al individuo y la sociedad para mejorar sus aspectos sociales, económicos y culturales, así como en la promoción del desarrollo del capital humano que es esencial para el crecimiento económico. La educación moderna, en particular las escuelas, tiene como objetivo comunicar el conocimiento, las habilidades y el comportamiento requeridos por los jóvenes para ser funcional en la sociedad. Básicamente, las

escuelas son instituciones donde los estudiantes aprenden a apreciar lo que la sociedad quiere que contribuyan a su avance y desarrollo.

1.5. Variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>GESTIÓN ESCOLAR.</p> <p>Los líderes escolares efectivos promueven culturas colaborativas. Las escuelas necesitan líderes escolares dedicados, motivados por el valor, competentes y altamente motivados que puedan fomentar la práctica reflexiva y fomentar el diálogo y la cooperación entre todos los actores escolares y con otras partes interesadas.</p>	1.1. Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de funciones y procedimientos. • Medios de comunicación formal. • R.I. y Organigramas. • Uso de tiempos y espacios. • Comisiones de trabajo.
	1.2. Administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Dependencia con instancias del MED. • Repartición de jornadas de trabajo: directivos, administrativo, docentes, servicio. • Gerencia de recursos materiales. • Presupuesto Económico.
	1.3. Pedagógica.	<ul style="list-style-type: none"> • Interrelación con estudiantes. • Planes y programas. • Estilo de enseñanza. • Capacitación docente. • Estrategias didácticas , enfoque pedagógico, y proceso de enseñanza-aprendizaje. • Orientación educativa y tutoría. • Evaluación.
	1.4. Comunitaria.	<ul style="list-style-type: none"> • Relación de la comunidad educativa. • Proyección social. • Relación de redes con instituciones estatales, eclesiásticas, municipales, organizaciones civiles.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
	2.1. Estructura.	<ul style="list-style-type: none"> • Consenso. • Cumplimiento del reglamento interno. • Organización de actividades. • Trabajo en equipo.
CLIMA INSTITUCIONAL. El clima institucional se refiere a las impresiones, creencias y expectativas de los miembros de la institución acerca de su escuela como ambiente de aprendizaje, su comportamiento asociado y los símbolos e instituciones que representan las expresiones pautadas del comportamiento.	2.2. Recompensa.	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa por el logro de objetivos institucionales. • Reconocimiento al personal. • Desarrollo profesional.
	2.3. Relaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Solución de conflictos. • Relaciones interpersonales. • Trabajo colaborativo.
	2.4. Identidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad. • Identidad. • Compromiso.

1.6. Hipótesis de la investigación.

Hipótesis general:

Hay una relación positiva y significativa entre la gestión escolar y el clima institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

Hipótesis específicas:

Existe una relación directa y significativa entre la gestión escolar y la estructura del clima institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

Hay una relación directa y significativa entre la gestión escolar y el sistema de recompensas de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

Existe una relación directa y significativa entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

Hay una relación directa y significativa entre la gestión escolar y la identidad institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Internacional.

Existen estudios internacionales como de Gutiérrez (2014), sobre "Clima organizacional en las comunidades educativas" para contribuir a la información climática en las escuelas y, en última instancia, sugerir que las instituciones educativas pueden lograr un clima escolar positivo que afecte a directores, maestros, estudiantes, personal e investigación. 103 participantes incluyeron la tecnología y el instrumento en torno al cuestionario o cuestionario.

El investigador hizo un esfuerzo práctico y preocupado sistemáticamente para llegar a los hallazgos. En el nivel de la escuela secundaria en el presente estudio, se observa que los valores de trabajo del jefe tienen una contribución significativa hacia su liderazgo educativo para que la calidad del clima escolar pueda reformarse para lograr las metas y objetivos de la educación. De este estudio se concluye que muchos factores de los valores laborales influyen en el liderazgo de los directores

de escuelas secundarias y, por supuesto, los valores laborales encuentran un lugar especial en el campo del sistema educativo.

El estudio encontró que los directores de las escuelas secundarias se perciben a sí mismos como exhibiendo valores de trabajo en una alta frecuencia. Se les debe dar más oportunidades para reformar y expandir los mejores climas escolares. Es difícil gestionar un entorno sofisticado de la educación secundaria actual. Se necesita un equipo de dedicado; Al mismo tiempo, toda la comunidad escolar debe ser solidaria. La recomendación final es desarrollar y guiar de manera continua y efectiva a los directores de las escuelas secundarias como líderes instructivos y para lograr los objetivos de la reforma escolar, los valores laborales toman una posición enorme, por lo tanto, la preparación efectiva del liderazgo instructivo debe convertirse en la primera preocupación de nuestra nación.

Continuando la misma línea de investigación, Sánchez (2014), Realizó el estudio "Administración escolar, ¿cómo evalúan los maestros este proceso?" Para garantizar que el Departamento de Administración Institucional reconozca al personal docente de la escuela y caracterice los factores relacionados con su percepción. El estudio se realizó con una muestra de 57 participantes utilizando la técnica y las herramientas utilizadas: una entrevista o una guía de entrevista.

Los tipos de clima varían en tamaño, desde ser abiertos hasta ser cerrados. Al observar de cerca los rasgos de cada ambiente organizacional de la escuela, el clima abierto y el cerrado son los dos extremos, es decir, dos opuestos. Cada dimensión

en un clima abierto dado es positiva, lo que contribuyó a un entorno propicio para mejorar los logros, mientras que en el caso de un clima cerrado cada dimensión es negativa, lo que genera una atmósfera de confusión y falta de productividad. Se observa un contraste similar entre los climas autónomo y paterno; La impresión general en un clima autónomo es que ya existe una persona orientada hacia una relación totalmente diferente de la que está orientada a tareas que caracteriza el clima paterno. Tanto el clima controlado como el paterno son similares al clima paterno. El clima controlado está cada vez más orientado a tareas y tiende a ser más abierto que cerrado. El clima paterno está menos orientado a tareas, pero es más cerrado que abierto.

Cada escuela se caracteriza por su propio clima único. Este es el caso porque las escuelas operan de diferentes maneras. El tipo de clima que prevalece en una escuela es una mezcla del comportamiento del director de la escuela y el de los maestros, estudiantes y padres en la escuela. El clima varía de una escuela a otra y se considera un factor que siempre cambia.

Los resultados de los estudios indican que algunas escuelas son lugares acogedores y agradables para trabajar, así como lugares cómodos para estudiar. Todos son tratados como seres humanos, se alienta tanto a los maestros como a los estudiantes a expresar sus puntos de vista y opiniones. En otras escuelas, la tensión es bastante evidente: en la oficina del director, en las aulas, en los pasillos, en el patio delantero, así como durante los descansos.

Si bien el comportamiento de los maestros, los alumnos y los padres contribuye al tipo de clima escolar, el comportamiento de los directores se define como la dimensión principal del clima establecido en la escuela. Su comportamiento puede prevenir o promover un clima positivo. Este es el caso porque los maestros confían en los directores de las escuelas para la motivación, la gestión y el desarrollo. Por otro lado, los estudiantes también dependen del director para una educación de calidad (una variedad de actividades escolares y un buen ambiente físico). Además, los padres ven en el gerente al hombre que mantiene los altos estándares académicos, así como el carácter de la escuela para que sus hijos reciban la mejor educación disponible.

Siguiendo la misma línea de investigación, Correa (2013), sobre la "Relación entre el entorno laboral, la propuesta de gestión educativa y su impacto en el liderazgo, la motivación y el trabajo en equipo desde el punto de vista de las diversas entidades que lo crean" para aclarar la importancia del entorno laboral y sus relaciones con diversas unidades educativas, gestión educativa y su impacto por liderazgo, motivación, trabajo en equipo y recomendaciones para mejorar el entorno organizacional. El estudio se realizó con una muestra de 82 participantes, la técnica de estudio y un instrumento de cuestionario.

El director de la escuela tiene una preocupación por el desarrollo del personal; por lo tanto, desarrollar la capacidad docente del personal docente como un medio para garantizar una visión de la eficacia escolar y el rendimiento de los estudiantes.

La escuela tiene una visión desafiante de ser "el líder entre las escuelas". El director y su equipo directivo y de gestión senior se dieron cuenta de que para lograr este objetivo superior "ser la mejor escuela", deben invertir en el desarrollo profesional de su personal docente.

El director de la Escuela confirma un elemento importante de liderazgo transformacional a través de la creación de roles en las escuelas para los padres y miembros de la comunidad escolar como socios y coproductores del aprendizaje de los estudiantes.

El director de la escuela es visible en la escuela; él está entusiasmado en construir la visión de la escuela, establecer las metas escolares, demostrar expectativas de alto rendimiento y crear una cultura escolar productiva.

La escuela tiene una política escolar bien formulada que se utiliza para allanar el camino para la toma de decisiones sobre la gestión del plan de estudios, actividades extracurriculares, decisiones administrativas, etc.

El director de la Escuela da un ejemplo a través del modelado de mejores prácticas y valores importantes. El director de la Escuela A, en cooperación con su personal y la comunidad de padres, crea condiciones que apoyan y sostienen el desempeño de maestros y estudiantes. Por lo tanto, reconoce la importancia de las comunidades de aprendizaje como contribuyentes clave para el trabajo docente y el aprendizaje de los alumnos.

El director de la escuela y la postura de HOD sobre el mantenimiento de la ética profesional de la enseñanza y la relación interpersonal entre los maestros y los estudiantes a través de medios democráticos. Sin embargo, él pone énfasis en monitorear la enseñanza y el aprendizaje efectivo. También pone atención inmediata a los registros regulares de enseñanza de la asistencia de los maestros en el aula.

En la escuela, los diálogos con los docentes suelen ser a través del estímulo, la retroalimentación y el cuestionamiento sobre la enseñanza, por lo tanto, es parte del clima y la cultura de la escuela durante muchos años que la pereza, la conducta no profesional de los docentes y el comportamiento indisciplinado de los estudiantes no son tolerados.

Con la cooperación de los maestros, estudiantes y padres, el director de la Escuela logra construir un clima abierto y productivo que conduzca a la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Nacionales.

A nivel nacional existe estudio como de Albañil (2015), Sobre el tema "Ambiente de trabajo y cooperación entre los empleados de la IE Enrique López Albuja de Piura", el estudio se realizó para describir el ambiente de trabajo de la institución educativa, es decir, qué factores influyen en el ambiente de trabajo de dicha institución. El estudio se realizó con una muestra de 74 participantes, la técnica utilizada fue la entrevista y el instrumento utilizado fue un cuestionario.

El ambiente de trabajo juega un papel vital en motivar a los docentes a realizar su trabajo. Dado que el dinero no es un motivador suficiente para alentar el desempeño laboral requerido en el entorno institucional competitivo de hoy.

La capacidad de atraer, mantener y motivar el alto rendimiento es cada vez más importante en los entornos institucionales competitivos de hoy. El estudio también reveló que los docentes mejorarán su desempeño si la dirección aborda los problemas identificados durante la investigación.

Al final de la investigación, dio cuenta de que el entorno de trabajo del docente se ve afectado en gran medida su productividad. Por lo tanto, es responsabilidad de la institución proporcionar un ambiente de trabajo amigable que influirá en los empleados para que se sientan cómodos y realicen su trabajo.

Continuando con la misma línea de investigación, Guillen (2016), sobre gestión política y clima institucional en El Chaparra Chincha, Ica en 2015, llevado a cabo para establecer la relación entre la gestión y el clima institucional en el departamento de gestión de una institución educativa en 2015. La muestra de prueba tenía 120 empleados, la técnica utilizada y el instrumento utilizado fue una encuesta y un cuestionario, respectivamente.

Los enfoques de gestión de las instituciones de educación varían según una serie de variables contextuales. Estas variables pueden estar relacionadas con el entorno económico y normativo social, la cultura y las tradiciones, la propiedad, la

complejidad organizacional y los tipos de liderazgo y gestión. En consecuencia, la literatura reconoce una serie de enfoques de gestión de las instituciones de educación secundaria. Esta disertación se enfoca en el modelo emprendedor porque es este modelo el que el investigador, como participante - observador, tuvo la oportunidad y la conveniencia de explorar. Los enfoques de gestión de las instituciones de educación secundaria se han estudiado en la literatura principalmente a partir de marcos teóricos únicos. Para abordar esta brecha, esta disertación utiliza un marco de “nuevo gobierno corporativo” pluralista y multidimensional que permite la triangulación teórica y una visión adicional del fenómeno.

En la parte empírica de esta disertación, se ha explorado el enfoque de gestión empresarial de las instituciones de educación secundaria a través del caso empírico de una escuela. El objetivo empírico del estudio fue identificar cómo las variables institucionales y situacionales del entorno de la educación secundaria configuran el modelo de gestión de la escuela estudiada. Un objetivo adicional de este estudio fue proporcionar recomendaciones sobre los elementos necesarios para un modelo de gestión apropiado para la próxima fase de desarrollo de la escuela.

Se ha demostrado que determinadas variables institucionales y de contingencia, como las normas "duras" y "blandas", el entorno económico social, la cultura y las tradiciones, la propiedad, la complejidad organizacional y el método de selección de líderes, impactan el comportamiento de los actores involucrados y Por lo tanto, dar forma al modelo de gestión de una institución. Sin embargo, cada enfoque de

gestión es apropiado para un contexto particular. Por lo tanto, todos los actores involucrados deberían reconocer los contextos cambiantes y adaptar su modelo de gestión en consecuencia. Este estudio proporciona recomendaciones para el desarrollo de un nuevo modelo de gestión que sería más apropiado para el nuevo contexto. Para ello, se han tenido en cuenta cuatro dimensiones de gestión efectiva: situacional, estratégica, integrada y de control.

Cubides (2015), "El clima laboral de los docentes I. E. Francisco Secada Vignetta de Iquitos en 2015", Realizó el estudio con la finalidad de determinar el clima institucional de la comunidad educativa. El estudio se realizó con una muestra de 72 docentes, aplicando como técnica la entrevista y el cuestionario como instrumento.

Los docentes deben tener competencia pedagógica, de personalidad, social y profesional. Declaró que la evaluación del desempeño tiene varios beneficios, a saber, la implementación del sistema de recompensa y castigo, la provisión de comentarios para que los maestros desarrollen sus competencias, la identificación de las necesidades de capacitación y el diagnóstico de problemas.

Según el rendimiento, el resultado del trabajo de uno o la tasa de éxito en su conjunto durante un cierto período de tiempo en la realización de tareas en comparación con diversas posibilidades, como estándares de trabajo, objetivos o criterios que se han predeterminado y acordado. El desempeño de uno se basa en las tareas diarias y las responsabilidades asignadas a él / ella. Las diferencias

raciales en la personalidad se deben en gran medida a las diferentes influencias ambientales, donde las personas de diferentes razas han progresado durante generaciones.

Los profesores de secundaria profesionales tienen un bajo rendimiento pedagógico y profesional. Los factores que influyen en el rendimiento, de acuerdo con el modelo propuesto socio-abogado, son las expectativas sobre recompensas, estímulos, habilidades, necesidades y rasgos, percepciones de tareas, recompensas internas y externas, percepciones de niveles de recompensa y satisfacción laboral. Este estudio utilizó un método de encuesta para recopilar datos o información sobre una gran población utilizando muestras relativamente pequeñas. La población de esta investigación fue docentes de secundaria.

Los resultados del desempeño del maestro son los siguientes: 1) el desempeño pedagógico fue relativamente bueno; 2) el desempeño profesional fue relativamente bueno, y el desempeño general de los docentes de secundaria vocacionales fue aún menos efectivo y eficiente; 3) el ambiente de trabajo de los docentes fue del 42.5%; y 4) no hubo correlación entre el ambiente de trabajo y el desempeño del maestro, lo que significa que el ambiente de trabajo (condiciones del ambiente de trabajo físico, ambiente de trabajo psicológico y ambiente de trabajo no físico) no respalda positivamente el desempeño pedagógico y profesional de los maestros.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Gestión Escolar.

Según el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) (2011), Los maestros enseñan y trabajan en escuelas que generalmente son administradas por gerentes, a menudo conocidos como directores o directores. La administración escolar es a menudo parte de unidades administrativas más grandes. Las condiciones de la vida laboral de los docentes están influenciadas por la administración y el liderazgo proporcionados por los directores, y se asume ampliamente que el liderazgo escolar influye directamente en la efectividad de los docentes y los resultados de rendimiento de los estudiantes.

Asimismo, ello genera una visión integral de la institución educativa, pues se considera como un subsistema donde son importantes los objetivos institucionales que conforman las funciones de la organización en la sociedad.

En los países de la OCDE, como en otras partes del mundo, los líderes escolares enfrentan desafíos debido a las crecientes expectativas para las escuelas y la escolarización en un siglo caracterizado por la innovación tecnológica, la migración y la globalización. A medida que los países apuntan a transformar sus sistemas educativos para preparar a todos los jóvenes con el conocimiento y las habilidades necesarias en este mundo cambiante, los roles de los líderes escolares y las expectativas relacionadas han cambiado radicalmente. Ya no se espera que sean simplemente buenos gerentes; El liderazgo escolar efectivo se considera cada vez

más como clave para la reforma educativa a gran escala y para mejorar los resultados educativos.

Desde al menos 2001, con su serie de informes, *Lo que funciona en innovación en educación*, producida por el Centro de Investigación e Innovación Educativa, la OCDE ha reconocido los importantes desafíos que enfrentan los directores y gerentes escolares en los países miembros. A medida que los países recurren cada vez más a mejorar la educación para abordar un mundo cada vez más complejo, muchos gobiernos otorgan al liderazgo escolar más responsabilidad para implementar y administrar programas educativos significativamente más exigentes.

La globalización y la inmigración generalizada significan que los niños, los jóvenes y sus familias representan una clientela cada vez más desafiante para las escuelas en muchos países. Además, los estándares que deben cumplir las escuelas y la responsabilidad requerida de la administración aumentan las expectativas con respecto al liderazgo escolar a un nivel sin precedentes.

Este informe argumenta que, para satisfacer las necesidades educativas del siglo XXI, los directores de las escuelas primarias y secundarias deben desempeñar un papel más dinámico y convertirse en mucho más que un administrador de reglas y regulaciones de arriba hacia abajo.

Las escuelas y sus estructuras de gobierno deben permitir que los líderes escolares lideren de manera sistemática y se centren en los procesos y resultados de enseñanza y aprendizaje de sus escuelas.

Estas recomendaciones surgen de un campo educativo que recientemente ha experimentado un cambio fundamental en su filosofía de administración e incluso en su concepción de las escuelas como organizaciones.

Una literatura de investigación significativa también indica que lo que el público y otras partes interesadas de las escuelas quieren como resultados de aprendizaje para los estudiantes solo se puede lograr si el liderazgo escolar se adapta a un nuevo modelo. Estos cambios son directamente relevantes para la vida laboral, el desarrollo profesional, las prácticas educativas, las creencias y actitudes pedagógicas y la evaluación y retroalimentación de los maestros de secundaria, todo lo cual se midió en la encuesta.

Los cambios en la administración escolar en las últimas décadas son parte de una tendencia más amplia en la gestión de las organizaciones de servicio público que puede caracterizarse como la disminución de los modelos administrativos públicos más antiguos y el surgimiento de un nuevo modelo de gestión pública (NPM). Las ideas y los resultados de la investigación detrás del modelo NPM en los servicios públicos (estructuras de gestión más planas, mecanismos similares al mercado, descentralización, orientación al cliente y mejora de los servicios basada en la evidencia) han cambiado significativamente el enfoque de la gestión organizacional. La efectividad de estos cambios todavía se debate en los círculos de investigación y política educativa, pero está claro que estas ideas, y el debate que las rodea, han cambiado los términos de gestión.

Para Correa (2013), Quizás el cambio más destacado en las actitudes sobre la gestión escolar creado por la tendencia del MNP es el centrar la actividad y el comportamiento del director en lo que se conoce como "liderazgo de instrucción". El término "líder de instrucción" se ha promovido explícitamente para los directores desde el comienzo del movimiento escolar efectivo alrededor de 1980 en los Estados Unidos y continúa liderando ideas sobre cómo se reunirán los directores. Los desafíos educativos del nuevo siglo.

Según Botero (2008), citado por Correa, (2013), Durante la década de 1980, las comunidades de investigación y políticas educativas alentaron específicamente a los directores a enfatizar las actividades que mejorarían o beneficiarían la instrucción y el aprendizaje en el aula. Cada vez más, esto significa que, como gerentes de organizaciones cuyas funciones formales u oficiales son la instrucción y el aprendizaje, los directores son responsables de los resultados escolares, como el rendimiento de los estudiantes. En particular, los defensores del liderazgo educativo sugieren que los directores son los líderes educativos más efectivos porque están ubicados dentro del contexto escolar, a diferencia de los administradores de nivel superior en los ministerios. Un paquete de reformas que están desarrollando varios países de la OCDE incluye recomendaciones para una mayor profesionalización y capacitación especializada para gerentes escolares con una mayor responsabilidad administrativa en el trabajo por los resultados del aprendizaje.

Junto con el énfasis en la rendición de cuentas, la descentralización de la gestión escolar y la devolución del control educativo han aumentado en gran parte del

mundo. Un control menos centralizado ha significado más responsabilidad para una gama más amplia de aspectos de la gestión escolar a nivel escolar. Para bien o para mal, esta tendencia se traduce en un entorno de gobernanza escolar más complejo en muchos países.

Estas ideas y la investigación asociada sobre el liderazgo escolar han llevado a reformas del papel del director en muchos países, desde un énfasis en la administración en términos del cumplimiento de la escuela con los procedimientos burocráticos hasta un papel ampliado que combina la administración con el liderazgo educativo. Este rol ampliado se enfoca fuertemente en la administración del director de los maestros de la escuela y su enseñanza.

La gestión y administración de la educación se refieren tanto a un campo de estudio a seguir como a un tipo de carrera en la que un profesional puede trabajar. Los profesionales en este campo no solo tienen pasión por la educación, sino que también quieren ser tomadores de decisiones en asuntos de política, currículum y personal. Aquí hay explicaciones detalladas tanto del campo de estudio como de los diferentes tipos de oportunidades profesionales disponibles dentro de la gestión y administración de la educación. (Unesco, 1996)

Para la UNESCO (2011), No es raro que los estudiantes de nivel primario y secundario en las escuelas públicas y privadas se sientan muy impresionados e inspirados por sus educadores. Un buen maestro puede inculcar un deseo en el estudiante de querer aprender más y, a menudo, un buen maestro será un catalizador para que un estudiante quiera convertirse en educador algún día. Una excelente

manera de comenzar una educación en el ámbito de la enseñanza es obtener una licenciatura en educación. Este programa de cuatro años permite que un estudiante de pregrado aprenda principios de educación y reciba la capacitación adecuada para una carrera como maestro de escuela pública o privada en el nivel primario y secundario.

El siguiente paso en una carrera centrada en la educación sería considerar una maestría en gestión educativa. Este tipo de programa se basa en la capacitación recibida a nivel de pregrado y enfatiza áreas como liderazgo, profesionalismo, desarrollo del personal y comportamiento organizacional. Mientras que un título universitario generalmente consta de 120 horas de crédito, un título de maestría en gestión educativa generalmente incluirá 30-45 horas de crédito. Estos programas generalmente se imparten dentro de una Facultad de Educación de una universidad o universidad, o tal vez una Escuela de Desarrollo de Posgrado y Liderazgo. El título en sí puede ser una Maestría en Educación, una Maestría en Artes o una Maestría en Ciencias. A menudo tendrá un enfoque de énfasis en Educación, Liderazgo Educativo o Administración Escolar.

Si bien muchos profesionales interesados en la administración de la educación comienzan trabajando como docentes, una de las mejores maneras de obtener un título de posgrado es buscando un título de administración de educación en línea. Este contexto es perfecto para educadores que han establecido carreras en escuelas y distritos escolares. Los estudiantes graduados en línea disfrutan de la oportunidad de establecer sus horarios. Algunos pueden querer una experiencia acelerada y pueden graduarse en menos de un año. Algunos tienen altas demandas profesionales

o personales y tienen que tomar cursos a un ritmo más lento. El beneficio adicional de este tipo de título para un maestro que trabaja es que puede aplicar los conceptos cubiertos en el currículo en el aula en tiempo real.

Como a menudo se requieren certificados y licencias únicos en los estados individuales para los educadores, es esencial discutir los requisitos estatales con los asesores escolares mientras se busca obtener un título en educación.

2.2.1.1. Institucional.

Las reformas educativas exitosas requieren un buen diseño de políticas, un fuerte compromiso político y una capacidad de implementación efectiva. Esto es extremadamente desafiante. La débil capacidad de gestión en todos los niveles de los ministerios de educación y en las escuelas dificulta el despliegue exitoso de reformas complejas y la prestación de servicios educativos de calidad necesarios para mejorar el aprendizaje. Muchos países no pueden utilizar eficientemente los recursos existentes para mejorar la calidad de los servicios porque pueden no tener la capacidad de gestión financiera, adquisiciones y administración para hacer esto correctamente. Como resultado, el gasto en educación superior no siempre se traduce en más aprendizaje y mejor capital humano. Superar tales desafíos implica trabajar en todos los niveles del sistema: niveles escolares central, regional y local. (UNESCO, 2011)

La gestión de la educación es tanto un campo de estudio académico como un grupo colectivo de profesionales que incluye a directores, maestros y otros profesionales

de la educación. Conozca qué responsabilidades tienen estos profesionales, incluido su impacto en la política educativa. Las escuelas que ofrecen títulos de administración universitaria y liderazgo también se pueden encontrar en estas opciones populares.

La gestión educativa, también conocida a veces como administración educativa, se asocia comúnmente con escuelas primarias y secundarias, así como con institutos de educación superior como colegios y universidades. Los profesionales de la gestión educativa también se pueden encontrar trabajando en agencias gubernamentales, empresas privadas y organizaciones sin fines de lucro. Quienes trabajan en la gestión educativa pueden desarrollar políticas educativas, realizar investigaciones o consultar para ayudar a evaluar y desarrollar formas de enriquecer y mejorar el sistema educativo en todos los niveles. La mayoría de los profesionales de gestión educativa han obtenido al menos un título de maestría y muchos son maestros o directores con licencia.

Las habilidades de liderazgo son imprescindibles en este campo. Los profesionales que trabajan en gestión educativa también deben tener buenas habilidades para tomar decisiones y resolver problemas. También deben ser buenos comunicadores y sentirse cómodos trabajando con maestros, padres y niños, así como con otros miembros de la comunidad.

Mientras escribe sobre el propósito de la gestión educativa, Kandel dice: “Fundamentalmente, el propósito de la gestión educativa es llevar a los alumnos y

maestros en tales condiciones, así como promover con mayor éxito los fines de la educación. El propósito de la gestión educativa es permitir que los alumnos adecuados reciban la educación adecuada de los maestros adecuados, a un costo dentro de los medios del estado, lo que permitirá a los alumnos beneficiarse de su aprendizaje.

En un país democrático como el nuestro, la gestión educativa es una necesidad. Algunos elementos adecuados y estables están debidamente motivados y organizados en la maquinaria que se hace necesaria para resistir y sobrevivir a los cambios y trastornos causados por el cambio de gobierno. De hecho, la gestión educativa superior es tan básica para el funcionamiento satisfactorio de la democracia. Los errores de juicio se pueden recuperar en una granja o fábrica, pero estos pueden ser fatales cuando nos preocupamos por la moldura o las ideas y valores de la sociedad. Un sistema eficiente y sólido de gestión educativa es, de hecho, la base de una buena democracia.

2.2.1.2. Administrativa.

En la Orden del Sistema Educativo de 1872, la primera ley educativa en el período moderno, Francia fue tomada como modelo para la organización de la administración educativa. Todo el país estaba dividido en distritos escolares (distritos universitarios, distritos de escuelas intermedias y distritos de escuelas primarias); cada distrito escolar era el área básica para el establecimiento de escuelas y se esperaba que se convirtiera en la unidad estándar de administración

educativa. Un distrito escolar no era determinado con los distritos administrativos generales a nivel de prefectura, municipal o de aldea, sino que era una unidad especialmente designada para fines de administración educativa. Sin embargo, la Orden del sistema educativo no se implementó exactamente de la manera en que fue concebida. (UNESCO, 2011)

En 1878, el gobierno introdujo nuevas leyes y regulaciones sobre los gobiernos locales, aclarando así la autoridad y las funciones de la prefectura, el condado (arma) y el municipio (barrio, pueblo y aldea). En 1879, se abolió la Orden del Sistema Educativo y, en su lugar, se promulgó la Orden de Educación. A través de esta Orden, se realizó un nuevo concepto para un sistema de administración educativa. Se abolió el sistema de distritos escolares y las unidades de administración educativa se unificaron con las unidades de administración local general. La gestión de la educación primaria fue responsabilidad de los municipios, y la de la educación secundaria la responsabilidad de las prefecturas.

Tras las críticas de que la Orden del Sistema Educativo había sido demasiado uniforme, la nueva dirección fue que la educación debería dejarse a discreción local. La administración educativa local sería responsabilidad de los miembros del comité educativo elegidos directamente por los residentes de la ciudad o el pueblo. Se dice que este sistema de miembros del comité educativo se inspiró en el sistema estadounidense de juntas de educación. Sin embargo, se hicieron críticas en el sentido de que la Orden de Educación otorgó demasiada libertad de acción a los funcionarios de la comunidad local, con el resultado de que se revisó solo un año

después de su emisión. La Orden de Educación Revisada de 1880 una vez más amplió la autoridad del Departamento de Educación. Además, la fórmula por la cual los miembros del comité educativo fueron elegidos por los residentes locales fue cambiada por una por la cual fueron nominados por el gobernador. En 1885, se abolió el sistema de miembros del comité educativo. Los asuntos educativos a nivel municipal fueron puestos bajo la autoridad del alcalde.

Con respecto a la autoridad del Departamento de Educación, se dejó en claro que esto se extendió a la emisión de Pautas para el Curso de Estudio (criterios curriculares) para las escuelas primarias, también a la aprobación de varias regulaciones establecidas por el gobernador de la prefectura (regulaciones para hacer cumplir asistencia escolar, para establecer y cerrar escuelas, para los salarios de los maestros en las escuelas primarias y para la elección de los miembros del comité educativo), así como para la aprobación del establecimiento y el cierre de las escuelas prefecturales. Con respecto a la autoridad conferida al gobernador de la prefectura, esto se extendió a la elaboración de las regulaciones mencionadas anteriormente, a la edición e implementación del Curso de Estudio para escuelas primarias, al establecimiento de escuelas de nivel secundario y al nombramiento y destitución de docentes en colegios municipales.

2.2.1.3. Pedagógica.

Esta dimensión es referente al proceso de desarrollar una interacción sistémica entre docentes y estudiantes con el objetivo de alcanzar los objetivos establecidos y conducir a un cambio de estado previamente planificado, es decir, la transformación

de sus cualidades y comportamiento, desarrollo personal. Obtenga más información en: Competencia profesional de los docentes y administración de instituciones de educación general para la enseñanza de estudiantes con discapacidad como tecnología. (UNESCO, 2011)

Desarrollar una interacción sistémica entre docentes y estudiantes con el objetivo de alcanzar los objetivos establecidos y conducir a un cambio de estado previamente planificado, es decir, la transformación de sus cualidades y comportamiento, desarrollo personal. Obtenga más información en: Competencia estudiantil: enfoque para estudiar e investigar en entornos educativos virtuales y reales.

Desarrollar una interacción sistémica entre docentes y estudiantes con el objetivo de alcanzar los objetivos establecidos y conducir a un cambio de estado previamente planificado, es decir, la transformación de sus cualidades y comportamiento, desarrollo personal. Obtenga más información en: Proceso de enseñanza semántica como base para el desarrollo de la educación en un entorno polifuncional.

2.2.1.4. Comunitaria.

Cuando lo usan los educadores, el término comunidad escolar generalmente se refiere a los diversos individuos, grupos, empresas e instituciones que se invierten en el bienestar y la vitalidad de una escuela pública y su comunidad, es decir, los vecindarios y municipios atendidos por la escuela.

En muchos contextos, el término abarca a los administradores escolares, maestros y miembros del personal que trabajan en una escuela; los estudiantes que asisten a la escuela y sus padres y familias; y residentes locales y organizaciones que tienen un interés en el éxito de la escuela, como miembros de la junta escolar, funcionarios de la ciudad y representantes electos; empresas, organizaciones e instituciones culturales; y organizaciones y grupos relacionados, como asociaciones de padres y maestros, "clubes de apoyo", fundaciones de caridad y comités voluntarios de mejora escolar (por nombrar solo algunos). Sin embargo, en otros entornos, los educadores pueden usar el término al referirse, más específicamente, al sentido de "comunidad" que experimentan aquellos que trabajan, enseñan y aprenden en una escuela, es decir, los administradores, el profesorado, el personal y los estudiantes. En este caso, cultura de una escuela, fortalecer las relaciones entre maestros y alumnos, y fomentar sentimientos de inclusión, cuidado, propósito compartido e inversión colectiva.

El término comunidad escolar también reconoce implícitamente los vínculos sociales y emocionales que los miembros de la comunidad pueden tener con una escuela, ya sea que esos vínculos sean familiares (los padres y parientes de los estudiantes, por ejemplo), experienciales (ex alumnos y alumnas), profesionales (aquellos que trabajan en y derivar un ingreso de la escuela), cívico (aquellos que son elegidos para supervisar una escuela o que ofrecen tiempo y servicios como voluntarios) o socioeconómico (contribuyentes interesados y las empresas locales que pueden emplear a graduados y, por lo tanto, desean más educación, capacitación y trabajadores calificados). Dependiendo del contexto específico en el

que se utiliza el término, comunidad escolar puede tener connotaciones más o menos inclusivas, o más o menos precisas.

2.2.2. Clima institucional.

Según Brunet (2004), citado por Kahr (2010), El clima institucional o el clima de una institución educativa es un requisito básico de una institución educativa y es la base de la salud de una escuela. La causa es que el buen funcionamiento de una institución educativa o escuela depende del mantenimiento de la disciplina y la coordinación entre las diferentes personas, como el jefe de la institución educativa, los maestros, los estudiantes y otros miembros del personal de la institución educativa o la escuela. El clima es el proceso, mientras que la salud es su producto final, que también es el resultado del crecimiento y desarrollo de una institución.

El término disciplina se deriva de la palabra latina "discípulos" que significa aprender. Es la misma raíz de la que se toma la palabra "discípulo". La génesis de la palabra "Disciplina" se supone de la palabra latina "Disciplina", que significa gestión, regla, educación, práctica, enseñanza y condición entrenada. Literalmente, la disciplina es un modo de vida de acuerdo con ciertas reglas y regulaciones.

Es una especie de autocontrol, reflejado en acciones públicas. Según el pensamiento educativo moderno, el significado de disciplina se toma en forma más amplia. El concepto moderno de disciplina escolar es uno en el que se destaca especialmente la autodisciplina y las disciplinas sociales. Es muy importante en la vida.

En ausencia de esto, el hombre no puede utilizar los poderes debidamente dados por la naturaleza (Dios). Solo a través de la disciplina, el hombre puede alcanzar el poder. Por este poder se vuelve capaz de desarrollar sus tendencias naturales con un punto de vista personal.

Según, Martín y Colbs(1998), mencionado por Kahr (2010), Se refieren al proceso de poner las cosas juntas en una relación armoniosa para que funcionen de manera más efectiva. El administrador tiene que llevar a cabo una amplia variedad de actividades. Para esta coordinación es necesario traer unidad en la diversidad de las relaciones para producir un efecto total unificado e integrado. El logro de esto requiere esfuerzos deliberados. Se requiere coordinación en todos los campos de la administración, como planificación, organización, etc.

También es necesario con respecto al propósito, el tiempo y el lugar de las diversas actividades, como establecer políticas, preparar el presupuesto, seleccionar al personal y desarrollar el plan de estudios, etc. La coordinación depende de la naturaleza del problema particular, las circunstancias, y disponibilidad de recursos y el objetivo final. El administrador debe poseer una buena habilidad para armonizar todas estas relaciones diversas.

El buen funcionamiento de una institución educativa depende del mantenimiento de la disciplina y la coordinación entre el personal administrativo, supervisor, docente y no docente. La razón es que el mantenimiento de la disciplina y la

coordinación crea el clima académico de una institución educativa que conduce al crecimiento y desarrollo de la institución educativa.

El clima de una institución educativa es el requisito básico y es la base de la salud de una institución educativa. El clima es el proceso, mientras que la salud es su producto final, que también es el resultado del crecimiento y desarrollo de una institución.

Se ha observado correctamente que hay una necesidad de tres factores para lograr el buen funcionamiento del clima educativo de una institución educativa. Entre estos tres factores, "Mantenimiento de la disciplina" es el primero y más importante.

Según Kahr (2010), El clima escolar se refiere a la calidad y el carácter de la vida escolar. El clima escolar se basa en los patrones de experiencia de los alumnos, los padres y el personal escolar en la vida escolar y refleja las normas, objetivos, valores, relaciones interpersonales, prácticas de enseñanza y aprendizaje y estructuras organizativas.

Tenemos que tener cuidado de que el enfoque en la escuela no sea solo el logro, sino también el crecimiento, y ese crecimiento debe incluir el aprendizaje socioemocional y no solo el logro académico.

Existe un problema real en algunas escuelas porque no todos los estudiantes se sienten seguros y, por lo tanto, no están realmente involucrados en el proceso de

aprendizaje. En lugar de mirar los puntajes de los exámenes, que en este momento de nuestra historia educativa no puedo creer que siga siendo un problema, debemos centrarnos en involucrar a nuestros estudiantes de diferentes maneras, y eso es el corazón del clima escolar.

Hay muchas piezas que ayudan a fomentar un clima escolar más positivo, pero las siguientes cinco son un buen lugar para comenzar. Son:

Actitud: hay dos tipos de personas. Alguien que quiere construir puentes encontrando atributos positivos en las personas (que incluye a los estudiantes) que conocen. Ellos hacen cumplidos a las personas y quieren hacer conexiones. Otros quieren ser divisivos y hacer que las personas trabajen para crear una relación.

Los líderes y los maestros necesitan construir puentes, y lo hacen dando la bienvenida a los estudiantes fuera del autobús y en el aula. También lo hacen colgando el trabajo de los estudiantes en la escuela... especialmente en el vestíbulo donde los padres e invitados entran al edificio. La conclusión es que debemos tratar a todos (padres, maestros, estudiantes, etc.) como si estuvieran haciendo lo correcto hasta que demuestren lo contrario. Demasiados adultos tratan a otros adultos y estudiantes como si siempre estuvieran haciendo algo incorrecto, cuando no lo están haciendo.

Plan de estudios: el plan de estudios debe incluir la población muy diversa que los edificios escolares pueden haber ingresado en ellos todos los días. Una de las

cuestiones que surge mucho últimamente es la de proteger a los estudiantes. Cuando los maestros o los líderes me hablan sobre el tema, la mayoría quiere hacer algo al respecto. Sin embargo, he tenido líderes y maestros que dicen que no tienen niños homosexuales en su escuela. Eso es casi imposible.

Asegúrese de que los libros en la biblioteca (apropiados para la edad), los que los maestros leen a los estudiantes y el plan de estudios que se aborda en la escuela realmente representan la vida de todos los estudiantes sentados en sus aulas. Cuando no representa la vida de sus estudiantes, está creando un plan de estudios oculto que esos estudiantes... esos estudiantes de la vida real que se sientan frente a usted no importan.

Abordar problemas : muy a menudo, las escuelas tienen políticas que protegen a los estudiantes en función del género, el origen étnico y la orientación sexual, pero cuando surgen problemas, los líderes y los maestros lo ignoran en lugar de abordarlo. En realidad, es tarea de todos los maestros y líderes abordar estos problemas y no barrerlos bajo la alfombra. Si las escuelas tienen políticas, deben usarlas. Si no, entonces la política no vale el papel en el que está impresa. Los estudiantes saben quiénes son los maestros que los protegerán de la discriminación.

Según las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (2011), Relevantes para el clima organizacional orientado a la creatividad son la relación entre los trabajadores científicos y los estudiantes, y el intercambio interpersonal. Las acciones de los docentes no solo deben limitarse al control. Las relaciones deben basarse en la

confianza, la apertura y la seguridad. Los estudiantes no deben sentir la amenaza de los trabajadores académicos y otros estudiantes que proponen nuevas ideas. La comunidad académica debe verse como "estar juntos", formando un todo coherente, sin experimentar un conflicto destructivo significativo. West (1990) descubrió que una sensación de seguridad tiene un efecto positivo en el nivel y la cantidad de nuevas ideas. Las personas a menudo están más dispuestas a presentar sus ideas en mayor medida cuando sienten que no serán ridiculizadas ni castigadas. Estas mismas pautas deberían aplicarse a la relación entre los trabajadores científicos colaboradores. Además, la motivación refleja la participación emocional de la comunidad académica en sus actividades y la capacidad de lograr los objetivos (Ekvall, 1996). La motivación adecuada orientada a la creación de ideas creativas ocurre cuando las personas experimentan alegría y se sienten útiles en el trabajo.

Factor de autonomía significa preservar la independencia de la universidad en cuanto a contactos, envío y recepción de información; discusión de problemas y soluciones alternativas; tomar la iniciativa y tomar decisiones. El clima organizacional que apoya la autonomía para lograr objetivos claramente definidos probablemente será más efectivo en términos de creatividad que la universidad, que no está enfocada en el desarrollo. El entorno de libertad y autonomía es más probable que se adapte a la motivación intrínseca, que es un factor clave para promover la creatividad. El control excesivo, ya sea de investigadores o estudiantes, dificulta el desempeño creativo. Esto puede controlar la toma de decisiones, controlar el flujo de información e incluso la percepción de control en forma de sistemas de lealtad, que ponen demasiado énfasis en aumentar la motivación. El

clima de las instituciones de educación superior, que promueve principalmente el control y no la asociación conjunta, reduce la creatividad y la innovación.

Otro factor importante que influye en el clima organizacional es el nivel de estrés asociado con el estudio y el desempeño del trabajo científico. También es importante la llamada presión del tiempo, que puede afectar la desorganización en el proceso creativo. Si la atmósfera en el entorno académico es hostil y causa estrés a los investigadores y estudiantes, entonces el nivel de creatividad es limitado.

En primer lugar, una de las características del clima es que se debe alentar a los trabajadores y estudiantes científicos a ser creativos y dar nuevas soluciones. Toda la estructura de las instituciones de educación superior debe centrarse en enseñar a los estudiantes un comportamiento creativo, tan deseable en el mundo de hoy. Los docentes académicos como representantes de la clase creativa deben demostrar por su trabajo y así alentar a los estudiantes a ser creativos. En la educación superior se deben proporcionar clases con técnicas y métodos para estimular la creatividad que apoyen la educación en este campo.

La flexibilidad y la adaptabilidad como otros factores son los componentes que también juegan un papel importante en la configuración del clima organizacional creativo. Las universidades, para ser creativas e innovadoras, necesitan responder rápida y proactivamente a las turbulencias ambientales y los requisitos de la globalización en lo que respecta a la educación. Esto es especialmente importante en la economía mundial actual, donde la variabilidad de las condiciones de operación se mejora considerablemente.

Vale la pena señalar que el clima organizacional apropiado que apoya la creatividad en la educación superior es el resultado de la diversidad, que es tan importante para permitirles formar ideas creativas. La diversidad en la educación superior puede interpretarse de manera diferente. A saber, podemos hablar de diversidad de opiniones, personal, estudiantes y espacio. Cada uno de estos elementos tiene un efecto en el nivel de creatividad. Vale la pena señalar que las diferencias de intolerancia niegan la diversidad y, por lo tanto, la bloquean.

Para Sandoval (2014), Además, los estudiantes deben participar en los procesos creativos en la universidad. Esto puede aplicarse a la participación en proyectos de investigación y desarrollo y asociaciones científicas de estudiantes. Esto permite a los estudiantes establecer una relación más estrecha con los trabajadores científicos y beneficiarse de su conocimiento y experiencia. Crea un enlace a la asociación y la responsabilidad compartida.

Los sistemas y procesos organizacionales son aquellas condiciones que conducen al desarrollo de la creatividad. El proceso de desarrollo está relacionado con el trabajo, entre otras cosas, del acceso al conocimiento en la universidad. Deben desarrollarse sistemas de biblioteca que el estudiante o el investigador puedan usar en cualquier momento. Además, el sistema en forma de elearning, intranet debe ser desarrollado. El estudiante y el investigador deben ser libres de comunicarse con respecto al flujo de conocimiento si la creatividad se formara en las universidades como competencia. (Rodríguez, 2004).

La integración organizacional es un concepto multidimensional, pero en su nivel básico tiene en cuenta el nivel de cohesión y unificación que se refiere no solo a los que trabajan en la institución sino también a los estudiantes, lo que proporciona un funcionamiento fluido y efectivo. La creación de estímulos intelectuales a través de la cooperación en equipos (estudiante - estudiante o estudiante - trabajador científico, trabajador científico - trabajador científico) tiene una influencia positiva entre sí que se suma al proceso creativo. También lo hace abrir discusión y debate.

Resumiendo, las consideraciones anteriores con respecto al impacto de varios factores en las condiciones apropiadas del clima organizacional, se debe tener en cuenta que el impacto de estos factores en el individuo, puede ser diferente y tener una escala de potencia diferente. Esto se debe al hecho de que cada universidad tiene un equipo diferente de compañeros de trabajo y estudiantes de diferentes especialidades que tienen diferentes rasgos de personalidad. Es un hecho comprobado que la percepción de la relación persona-ambiente-creatividad está condicionada por los rasgos de personalidad y las diversas percepciones del mundo circundante. Resultó que hay personas más creativas, entre las que tienen un aspecto social muy alto, es decir: sociabilidad, confianza en otras personas, naturalidad, asequibilidad, relajación, empatía, percepción más positiva, humor en el clima creativo. Las personas muy excéntricas que son más cerradas y autónomas (es típico de los introvertidos), según el cuestionario personal, no perciben el humor y otras características del clima creativo como determinantes de la creatividad tanto como el grupo de encuestados mencionado anteriormente. (Casassus, 1993).

El clima de la palabra griega es inclinado, lo que significa que no solo se limita a cosas físicas como la temperatura o la presión, sino que además tiene un significado psicológico de que las personas que son miembros de una organización, viven dentro de la organización e interactúan para formar una sociedad. sistema que en su desarrollo no puede separarse de la influencia del medio ambiente, tanto el ambiente externo como el ambiente interno. Esto significa que, además de tener que vivir con cambios en el entorno que a veces son impredecibles, los miembros de la organización también tienen que lidiar con los cambios que existen dentro de la organización.

Todos podemos recordar los momentos de la infancia en los que nos sentimos particularmente seguros (o inseguros) en la escuela, cuando nos sentimos particularmente conectados con un adulto que se preocupa (o solo), cuando nos sentimos particularmente involucrados en un aprendizaje significativo (o no). Estos son los recuerdos escolares que todos tendemos a recordar vívidamente: buenos y / o malos. No es sorprendente que este tipo de experiencias formen el aprendizaje y el desarrollo. Sin embargo, el clima escolar es más grande que la experiencia de cualquier persona. Cuando las personas trabajan juntas, surge un proceso grupal que es más grande que las acciones de cualquier persona. Una evaluación integral del clima escolar incluye las principales esferas de la vida escolar, como la seguridad, las relaciones, la enseñanza y el aprendizaje, y el medio ambiente, así como patrones organizacionales más amplios (por ejemplo, de fragmentados a compartidos, saludables o no saludables). Cómo nos sentimos al estar en la escuela y estas tendencias de grupos más grandes dan forma al aprendizaje y al desarrollo

del estudiante. La investigación educativa revisada por pares ha demostrado consistentemente que un clima escolar positivo está asociado con el rendimiento académico, los esfuerzos efectivos de prevención de riesgos y el desarrollo positivo de la juventud.

Para la UNESCO (2012), El clima escolar se refiere a la calidad y el carácter de la vida escolar. El clima escolar se basa en los patrones de experiencia de la vida escolar de los alumnos, padres y personal escolar y refleja las normas, objetivos, valores, relaciones interpersonales, prácticas de enseñanza y aprendizaje y estructuras organizativas. Un clima escolar positivo y sostenible fomenta el desarrollo y el aprendizaje de los jóvenes necesarios para una vida productiva, contribuyente y satisfactoria en una sociedad democrática.

2.2.2.1. Estructura.

Las estructuras organizativas de los colegios varían claramente, dependiendo del tipo institucional, la cultura y la historia, pero también tienen mucho en común. Una estructura organizativa escolar efectiva implica una mejor distribución del trabajo, un control de gestión eficiente y un buen procesamiento de la información.

Para Chambi (2017), La definición más común devuelve el significado de la palabra (verbo), para educar, a las raíces latinas *ex ducere* = sacar, haciendo posible (visible) lo que es posible, lo que está implícito en cada persona, ya que desde niño: su poder, su potencialidad, su valor de persona, su dignidad humana. Pero no es suficiente.

Educación significa, sobre todo, un acto de reciprocidad. Quien educa también es educado y su conocimiento se desarrolla en el acto educativo. Educar no es solo formar. Educar significa construir juntos identidad y futuro. Para esto, la escuela, en una comunidad educativa, desempeña un papel primordial hacia los estudiantes, quienes, por supuesto, tienen que aprender los contenidos del programa oficial, pero también el pensamiento creativo, breve y especialmente ético. Por esta razón, es muy importante el papel de los maestros que son los primeros modelos.

Para Méndez (2006), citado por Chambi (2017), El pensamiento ético, como el sintético o creativo, muy querido por el profesor Gardner, es imposible de aprender si no es a través de un acto, un contexto que se vuelve bueno, eso es ética: un contexto en el que las personas tienen derecho a entender por qué lo hacen. / Aprender lo que están haciendo y cómo este conocimiento podría usarse al servicio de propósitos constructivos. Las instituciones deben, en primer lugar, garantizar y garantizarse como lugares éticos, y también ofrecerse a sí mismas como puntos de referencia para todos aquellos lugares de trabajo, organizaciones públicas y voluntarias que desean actuar para ser, en primer lugar, lugares de educación. Por lo tanto, se hace importante reflexionar sobre la relación fundamental entre educación y democracia.

Para Aguado (2012), La educación es la tarea más importante de la democracia. De hecho, el mayor peligro para la democracia es el desconocimiento. El desconocimiento peligroso, el que socava en el fondo el sentido de la educación y la democracia, es el de la persona que no puede cambiar, persuadir y ser persuadido

porque él / ella no reconoce ninguna otra identidad o verdad que no sea suya. suyo. Una sociedad elaborada como la que vivimos necesita, como nunca antes, personas capaces de hacerse cargo de sus opiniones, pero que pueden aceptar que sus opiniones podrían cambiar en confrontación con las opiniones de los demás.

Para Méndez (2006), citado por Aguado (2012), en la comunidad educativa se une el concepto de solidaridad, hasta integrarlo, el concepto de participación. De hecho, no hay solidaridad real si no hay conocimiento y gratitud, y no hay una relación de reciprocidad. La solidaridad no es algo para dar u ofrecer a alguien que está o se siente excluido, limitado, sino que es, en cambio, una identificación con alguien, dándole a él y dándonos dignidad. Entonces, el vínculo que me une con el otro no es solo la atención sino la curiosidad, el deseo de conocimiento, la responsabilidad. La responsabilidad extendida de una sociedad de relaciones. Una comunidad educativa y una ciudad es aquella que instruye a sus ciudadanos, pero que también permite ser educada y cambiada por sus ciudadanos.

2.2.2.2. Recompensa.

Recompensar a los docentes es una buena manera de aumentar la motivación, mejorar la satisfacción laboral y la moral, y hacerles saber a los docentes que son miembros valiosos del equipo de la institución. El tipo de recompensas ofrecidas debe basarse en el presupuesto operativo de la institución y debe reflejar los logros u objetivos que los docentes han cumplido. Es necesario ofrecer tanto incentivos financieros como recompensas no monetarias.

para Aguado (2012), Ofrecer recompensas basadas en el rendimiento que reconozcan a los docentes por su esfuerzo, si no por sus ganancias. Este tipo de recompensa reconoce el tiempo y el trabajo que los docentes dedican a una tarea en particular. Este tipo de recompensa es apropiada para proyectos a largo plazo que serán rentables en el futuro. También muestra a los docentes que sus contribuciones son valoradas.

El reconocimiento puede tomar una variedad de formas. Los programas estructurados pueden incluir eventos de reconocimiento regulares según los logros alcanzados, reconocimiento del docente del mes o año, un informe anual o anuario que muestre los logros de los docentes y los consejos de reconocimiento de la institución. El reconocimiento informal o espontáneo puede tomar la forma de privilegios, como trabajar en casa, comenzar tarde / salir temprano o largas pausas para el almuerzo. Un trabajo bien hecho también puede reconocerse al proporcionar apoyo adicional o al empoderar al empleado de manera tal que tenga una mayor selección de tareas, mayor autoridad o nombrar al empleado como consultor interno para otro personal. El reconocimiento simbólico, como placas o tazas de café con inscripciones, también puede ser efectivo, siempre que reflejen un sincero aprecio por el trabajo.

2.2.2.3. Relaciones.

Este tema cubre varios proyectos y cursos educativos. En cooperación con otras universidades, se lleva a cabo una investigación y se desarrollan programas de

enseñanza en el campo de las relaciones interpersonales, principalmente entre profesores y estudiantes de educación primaria y secundaria.

Asimismo, para Aguado (2012), Los entornos de aprendizaje productivos se caracterizan por interacciones de apoyo y cálidas en toda la clase: profesor-alumno y alumno-alumno. Del mismo modo, a nivel escolar, el aprendizaje de los docentes prospera cuando existen interrelaciones positivas y de tutoría entre colegas profesionales. Las relaciones constructivas del entorno de aprendizaje se pueden desarrollar y mantener en una variedad de entornos.

Además, para Méndez (2006), citado por Aguado (2012), Además del deber de los educadores y académicos de proporcionar entornos de aprendizaje para mejorar el desarrollo cognitivo y el logro intelectual, se hizo evidente que los factores no intelectuales también merecen la atención de los educadores. En las universidades con un mayor tamaño de clases con estudiantes de diferentes orígenes en muchos aspectos, crear un clima emocional y afectivo es propicio para un aprendizaje de alta calidad y también muy desafiante para el maestro. Del mismo modo, cada maestro individual, como las instituciones en su conjunto, crea un clima de aprendizaje a través de interacciones formales o informales con los estudiantes. Este clima se trata de cómo se sienten los maestros y los estudiantes sobre las cosas y eso naturalmente tiene efectos positivos y negativos en el aprendizaje de los estudiantes. Además, afirmó que la calidad de la relación establecida entre maestros y estudiantes, o dentro de una institución, es referida como su clima, la forma en que los estudiantes se sienten al respecto.

Los docentes, ya sea dentro del aula o fuera del aula, ejercen una gran influencia en el establecimiento de una buena calidad de la relación Docente – Estudiante. En un clima tan emocional, los ingredientes más importantes de la enseñanza efectiva para los maestros para construir, mantener y mejorar una relación positiva con los estudiantes y proporcionar materiales respectivos para satisfacer las necesidades e intereses de los estudiantes. La comprensión más profunda de los estudiantes se puede lograr a través del diálogo y la colaboración con sus compañeros y sus maestros.

Se puede argumentar que la relación estudiantes-maestros es bastante importante en la enseñanza y el aprendizaje. Teóricamente proporcionan un racional para la importancia de la relación profesor-alumno en la enseñanza y el aprendizaje. Empíricamente forman concepciones de buena enseñanza y buenos maestros en términos de relación estudiante-maestro.

2.2.2.4. Identidad.

En Litwin y Stinger (1998), mencionado en los estudios de Aguado (2012), La identidad institucional es un concepto utilizado en varias disciplinas académicas. Entre las más destacadas se encuentra la educación, donde el concepto cubre cuestiones sobre, por ejemplo, cómo los empleados pueden incorporar una visión gerencial de una determinada institución de tal manera que puedan identificarse con ella a nivel personal. Los estudios de esto que toman una posición teóricamente crítica consideran que un proceso de identificación es fundamental para la

capacidad de una organización de crear una identidad desde adentro, una que se base en suposiciones de los docentes que son en todos, o la mayoría, aspectos coherentes con la voluntad de la alta dirección.

Con relación a la dimensión de la identidad, Martini (2009), citado por Aguado (2012), mediante el establecimiento de una cultura organizacional, por lo que de alguna manera se podría etiquetar drásticamente como manipulación de los empleados, la organización obtiene simultáneamente un reconocimiento sólido como un bien homogéneo y mantiene una regulación de identidad crucial en las relaciones públicas de la institución y en el trabajo de crear un reconocimiento de identidad quizás similar entre los docentes. Se crea un conjunto muy distinto de normas y se facilita la posibilidad de control sobre los individuos dentro de la institución.

Este estudio explora la identidad emergente de un educador por primera vez utilizando un marco que considera la identidad como natural, institucional, discursiva y afinidad. Este marco proporcionó una oportunidad para desempaquetar empíricamente cómo estos diversos hilos de identidad se entrecruzaban dentro del aula de un maestro educador. Situado en el contexto de un aula de métodos de estudios sociales de primaria, este estudio revela varias luchas con la autoridad institucional de ser un educador.

La identificación está constituida por tres conceptos: individual, grupal y colectivo. Basado en el individuo Márquez (2007) citado por Aguado (2012), Las

instituciones educativas tienen identidades institucionales que, en la mayoría de los casos, parecen haberse desarrollado espontáneamente. En numerosos casos, parece que nunca ha habido un esfuerzo consciente para definir deliberadamente la identidad de la institución desde el principio, es decir, para establecer una institución con un proceso deliberado de definir fuentes de significado para la institución sobre la base de un conjunto de atributos religiosos, conceptuales de vida, filosóficos o culturales, y valores que tienen prioridad sobre otras fuentes de significado.

Para un actor social colectivo como una institución educativa, puede haber incluso una pluralidad de identidades, de las cuales la institución puede no ser consciente conscientemente. En la mayoría de los casos, la identidad de una institución educativa en particular, como una escuela, un colegio o una universidad, parece haberse desarrollado como resultado de la forma en que los individuos que forman la totalidad de la institución se esforzaron por el "éxito en la acción".

Desde un punto de vista, el concepto de identidad según Martini (2009), citado por Aguado (2012), hay instituciones que, desde el momento de su creación, han formalizado y definido conscientemente su identidad institucional. Según los recientes desarrollos mundiales han hecho que las instituciones adopten una identidad institucional única o que no sea posible hacerlo. El comienzo de la era de la información (sucesor de la era industrial) ha traído una crisis de legitimidad que tiende a cuestionar el significado y la función de las instituciones. Las redes globales de riqueza, información, poder y multiculturalismo han inspirado a la

mayoría de las instituciones a extender sus alas y mirar más allá de sus límites institucionales. En el proceso, muchos de ellos han renunciado a su significado y sistema de valores concomitante (como se deriva de su identidad institucional original) o se han visto privados de significado real. En algunas instituciones, se puede detectar una disolución de la identidad institucional compartida.

Martini (2009), La disolución de la identidad se ve reforzada por el hecho de que cada vez se escuchan más voces alternativas (mujeres, negros, estudiantes, pobres y etc.), y que nos encontramos en las profundidades de un invierno cultural, caracterizado por el constructivismo social, la incredulidad en el "mito del progreso", la renuncia a la nostalgia por un esquema total de cosas, un compromiso continuo con la autonomía humana , una cultura de consumo con respecto a las religiones y cosmovisiones, un colapso de la modernidad, el yo descentrado, un tema sin sustancia, y la "falta de vivienda nómada" de la gente moderna..

2.3. Marco conceptual.

CALIDAD. La percepción de la calidad del servicio proviene del diseño de su proceso de servicio y el estándar de entrega.

CONTROL. Etapa de la gestión, que consiste en ejercer influencia restrictiva o directa en la administración educativa.

DIRECCIÓN. Parte de la gestión administrativa, básicamente es dirigir la institución, asimismo es difiere de proceso de la ejecución que, de las acciones, esto es el cambio del carácter prescriptivo y decisivo,

ESTRATEGIA. Reglas y normas que se aplican adecuadamente para conseguir las metas y lograr los objetivos y propósitos definidos.

ESTRUCTURA. Conjunto de reglas a seguir, etapas y procedimientos en general, y la forma en que se deben realizar las cosas.

GESTIÓN INSTITUCIONAL. Conjunto de actividades, estratégicas y de coordinación realizada por los directores de una institución con otras instituciones sociales con la finalidad de garantizar la formación integral de los estudiantes.

ADMINISTRACIÓN. Métodos, técnicas, estrategias, y procedimientos empleadas para los procesos de gestión, planificación, organización y control de una institución educativa.

IDENTIDAD. Es el grado de pertenencia con la institución educativa, es decir compartir objetivos personales con los objetivos institucionales.

ORGANIZACIÓN Parte del proceso de la gestión educativa, la cual consiste en dosificar el tiempo, organizar y distribuir pertinentemente a todos los elementos, procesos y factores del sistema educativo.

PLANIFICACIÓN. Proceso de análisis FODA, que permite desarrollar el plan estratégico definiendo la visión y misión de la institución.

RECOMPENSA. Percepción de los docentes sobre la motivación por la realización de la labor docente.

RELACIONES. Referente a las interrelaciones entre en la comunidad educativa, es decir las acciones de interrelación entre directores, docentes, estudiantes, padres de familia, y otros.

CAPITULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

El estudio es básico, basado en argumentos teóricos y su objetivo principal es desarrollar, ampliar o mejorar el conocimiento de la gestión y el clima institucional. Además, esta investigación se llevó a cabo para adquirir nuevos conocimientos y campos de estudio sin beneficios prácticos concretos y directos. El objetivo es crear conocimiento teórico sin tener que preocuparse por la aplicación práctica. El objetivo es identificar y buscar soluciones a problemas comunes de importancia general.

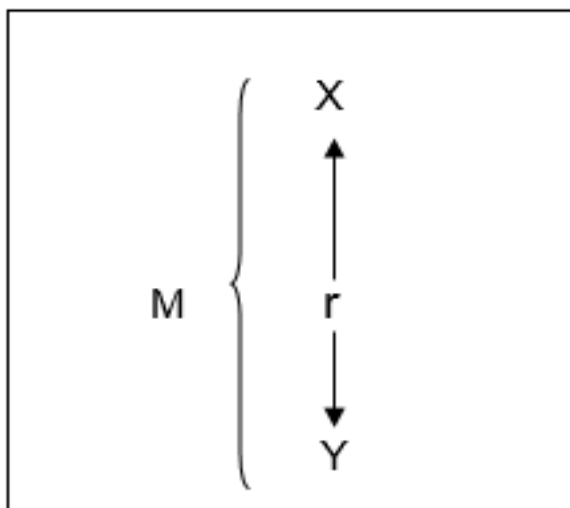
3.2. Diseño de investigación.

Para Carrasco (2013), confirma que la concepción de una investigación es de gran importancia para la implementación metodológica del proceso de investigación al promover el enfoque de la realidad problemática, hipótesis y objetivos de investigación en el contexto social en el que se presenta o identifica el fenómeno o situación problemática.

El diseño utilizado para desarrollar este estudio fue una descripción correlativa, ya que el propósito de este diseño es describir las relaciones entre dos o más variables en un momento dado. Esta investigación mide la correlación entre las variables gestión escolar y clima institucional. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), Con este tipo de diseño se pretende conocer el nivel de relación entre dos o más variables en un contexto dado.

Por lo que, el diseño del estudio es descriptiva correlativo, ya que el objetivo principal del estudio es determinar la relación entre la gestión escolar y el clima institucional de la I.E.E. Guillermo Billinghurst de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018

DISEÑO DE LA MUESTRA:



DENOTACIÓN:

M = Docentes, personal administrativos y padres de familia.

X = Gestión Escolar.

Y = Clima institucional.

r = Posible relación.

3.3. Población y muestra.

La población como unidad de investigación está compuesta por 482 maestros, directores y padres de familia de la institución educativa Guillermo Billinghurst de Puerto Maldonado.

Tabla 1

Detalles de la población de estudio.

POBLACIÓN DE ESTUDIO	SUB TOTAL
Docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.	482
TOTAL	482

Fuente: I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst.

La muestra está compuesta por 214 Docentes, directivos y padres de familia de la institución educativa.

Nivel de confianza. : 95%.

Margen de error. : 5%.

Población de estudio. : 482.

$$n = \frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))} = 214$$

Asimismo, el **Muestreo**, fue de tipo probabilístico, estratificado y aleatorio simple.

Tabla 2

Detalles de la muestra.

ESTRATO	IDENTIFICACIÓN	Nº SUJETOS EN EL ESTRATO	PROPORCIÓN	MUESTRA DEL ESTRATO
1	Administrativos.	13	2.7%	6
2	Docentes.	112	23.2%	50
3	Padres de familia.	357	74.1%	159
Total		482	100%	214

Fuente: I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst.

Criterios de inclusión: Docentes, directivos y padres de familia que aceptaron participar en la investigación previo consentimiento.

Criterios de exclusión: Docentes, directivos y padres de familia que no aceptaron participar en la investigación previo consentimiento.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Tabla 3

Detalles de la técnica e instrumento.

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO	FUENTE
Gestión Escolar.	Encuesta.	Cuestionario.	Comunidad educativa.
Clima institucional.	Encuesta.	Cuestionario.	Comunidad educativa.

Fuente: Elaboración propia.

Ficha técnica de los instrumentos.

Tabla 4

Validez del instrumento.

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Primer experto	Forma, contenido y estructura.	Bueno.
Segundo experto	Forma, contenido y estructura.	Bueno.
Tercer experto	Forma, contenido y estructura.	Bueno.

Fuente: Validación por jueces o expertos.

La validación de los instrumentos fue realizado experto en el tema. Estos determinaron la validez en relación a la forma, contenido del instrumento y la estructura de los instrumentos, la misma que fue calificada como bueno.

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento.

INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICO	COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD
Gestión Escolar.	Coefficiente de Alfa de Cronbach.	0,901.
Clima institucional.	Coefficiente Alfa de Cronbach.	0,911.

Fuente: Encuesta piloto.

Para determinar la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 20 trabajadores de la institución, y fue determinada mediante el estadístico Alfa de Cronbach, y los resultados obtenidos fueron 0,901 y 0,911; lo cual significa que los instrumentos tienen una alta confiabilidad.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Se emplearon los siguientes procedimientos para llevar a cabo la investigación:

Estadístico, para la tabulación y gráfica de los resultados para obtener las conclusiones más importantes del estudio.

El método deductivo, para dividir las variables en sus dimensiones, lo que refleja el conocimiento real de la relación entre la gestión escolar y el clima institucional. Para presentar las conclusiones, se analizaron adecuadamente en función de los resultados obtenidos con las herramientas de recopilación de datos.

El método descriptivo se utilizó para describir correctamente los detalles de la realidad investigada y para determinar la relación entre la gestión escolar y el clima institucional.

Del mismo modo, se ha utilizado estadísticas de inferencial, centrándose constantemente en el manejo adecuado de los datos de la muestra para llegar a conclusiones precisas que ayudan a comprender las características y el comportamiento potencial de toda la población. Esto significa que las estadísticas inferenciales se centran principalmente en la obtención de modelos, predicciones o conclusiones para toda la población mediante pruebas aleatorias numéricas e inductivas.

Baremos de análisis de datos:

Tabla 6

Baremo: Variable Gestión Escolar.

CATEGORÍAS	PUNTAJE	PORCENTAJE	ÍTEMS
Pésimo	0 – 24	0% – 25%	
Regular	25 – 48	26% – 50%	
Bueno	49 – 72	51% – 75%	1 – 24
Muy bueno	73 – 96	76% – 100%	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7

Baremo: Dimensiones de la variable Gestión Escolar.

CATEGORÍAS	PUNTAJE	PORCENTAJE	ÍTEMS
Pésimo	0 – 6	0% – 25%	D1: 1 – 6
Regular	7 – 12	26% – 50%	D2: 7 – 12
Bueno	13 – 18	51% – 75%	D3: 13 – 18
Muy bueno	19 – 24	76% – 100%	D4: 19 – 24

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8

Baremo: Variable Clima institucional.

CATEGORÍAS	PUNTAJE	PORCENTAJE	ÍTEMS
Pésimo	0 – 24	0% – 25%	
Regular	25 – 48	26% – 50%	
Bueno	49 – 72	51% – 75%	1 – 24
Muy bueno	73 – 96	76% – 100%	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9

Baremo: Dimensiones de la variable Clima institucional.

CATEGORÍAS	PUNTAJE	PORCENTAJE	ÍTEMS
Pésimo	0 – 6	0% – 25%	D1: 1 – 6
Regular	7 – 12	26% – 50%	D2: 7 – 12
Bueno	13 – 18	51% – 75%	D3: 13 – 18
Muy bueno	19 – 24	76% – 100%	D4: 19 – 24

Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables.

En este capítulo, se presenta los resultados del estudio, ya que la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, el mismo que se aplicó a 214 padres, maestros y administradores de la institución educativa. El análisis se realizó mediante estadística descriptiva.

La primera actividad fue presentar los documentos de la dirección de la institución para la aplicación de herramientas de investigación, además, fueron entrevistados todos los maestros, directores de gestión educativa y padres.

Con el permiso otorgado, se realizó la aplicación de la encuesta sobre las variables gestión escolar y clima de la institución educativa Guillermo Billinghurst.

Tabla 10

Descriptivos de la variable Gestión Escolar.

			Estadístico	Error estándar
	Media		46,51	1,287
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	43,98	
		Límite superior	49,05	
	Media recortada al 5%		46,45	
	Mediana		46,00	
	Varianza		354,326	
Gestión Escolar	Desviación estándar		18,824	
	Mínimo		0	
	Máximo		90	
	Rango		90	
	Rango intercuartil		26	
	Asimetría		,060	,166
	Curtosis		-,300	,331

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

Según la Tabla 10, el promedio para la variable Gestión Escolar es 46,51, este valor está en la categoría regular, es decir la Gestión Escolar en la institución Guillermo Billinghurst según los encuestados es regular. Sin embargo, sería bueno que la gestión esté en la categoría muy bueno, ubicado en el intervalo de 73 a 96 puntos, de ese modo la Gestión Escolar de la institución será muy buena.

Tabla 11

Resultados generales de la variable Gestión Escolar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pésimo	24	11,2	11,2	53,3
Regular	100	46,7	46,7	100,0
Válido	Bueno	69	32,2	32,2
	Muy bueno	21	9,8	42,1
Total	214	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

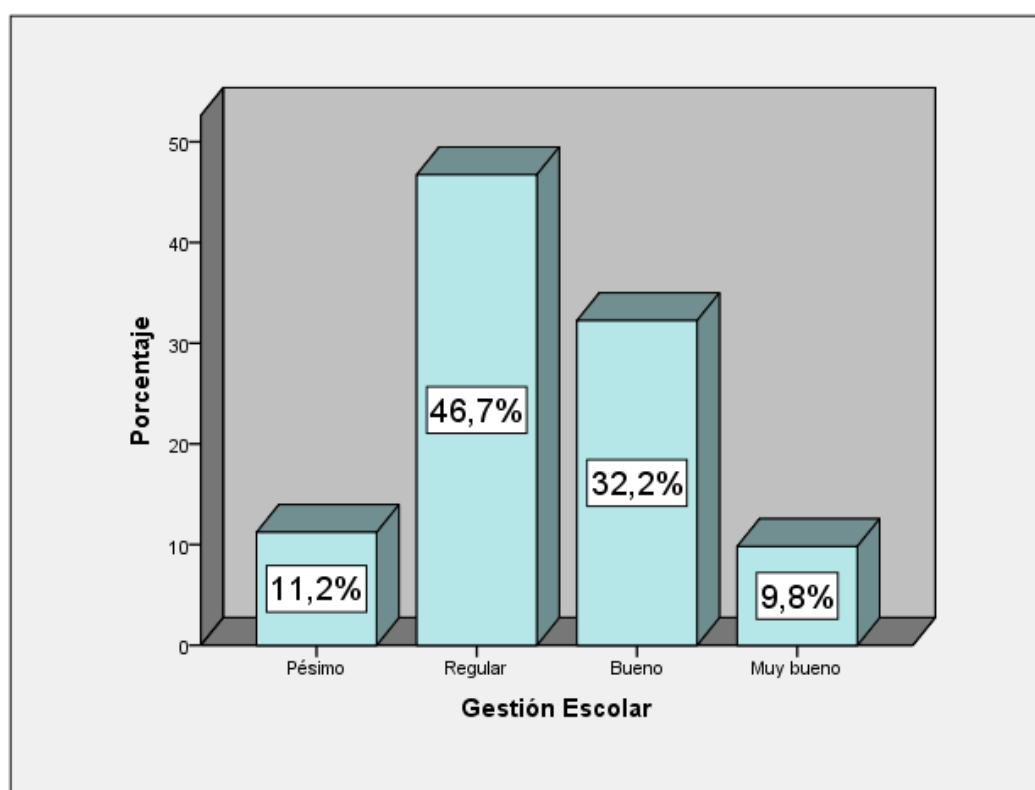


Gráfico 1. Resultados generales de la variable Gestión Escolar.

Interpretación:

Viendo la Tabla 11 y Gráfico 1, se observa que el 46,7% de la comunidad educativa manifiestan que la gestión escolar es regular, para 32,2% la gestión escolar es

buena, para 11,2% la gestión escolar es pésima y para el 9,8% la gestión escolar de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst es muy buena.

Análisis:

El compromiso de la administración de la escuela sirve para guiar las actividades de una institución educativa e informar a la comunidad educativa de información importante para la reflexión, el análisis, la toma de decisiones y la mejora del aprendizaje de los estudiantes.

Como resultado, las actividades de las instituciones educativas se centran en los compromisos para garantizar el progreso de los estudiantes en su aprendizaje y el final del año académico mediante el logro de objetivos institucionales, a través de la planificación planificada, un clima institucional favorable y entrenamiento. corresponsal de la práctica pedagógica

Tabla 12

Resultados generales de la dimensión Institucional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Pésimo	31	14,5	60,3
	Regular	85	39,7	100,0
Válido	Bueno	73	34,1	34,1
	Muy bueno	25	11,7	45,8
	Total	214	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

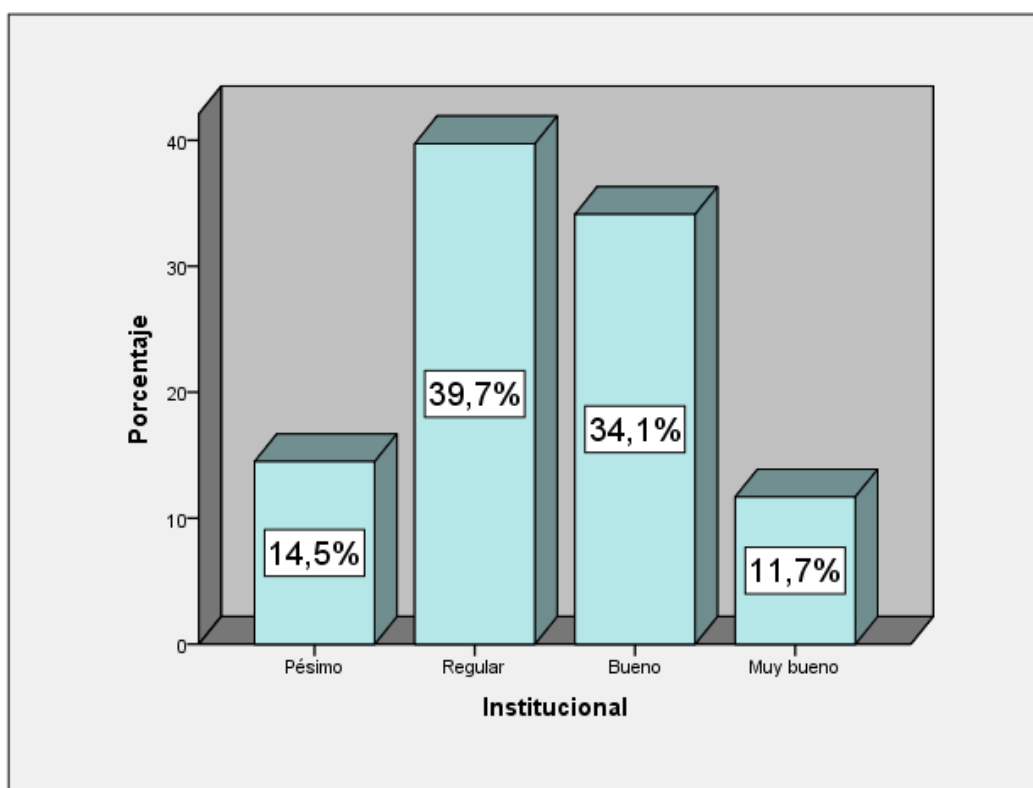


Gráfico 2. Resultados generales de la dimensión Institucional.

Interpretación:

Observando la Tabla 12 y Gráfico 2, el 39,7% de la comunidad educativa de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst manifiestan que la dimensión institucional

es regular, para el 34,1% es buena, para el 14,5% es pésima y para el 11,7% es muy buena.

Análisis:

La dimensión institucional es una dimensión que concierne o interactúa con una institución, incluyendo personal administrativo, autoridades educativas, maestros, padres y personal externo asociado.

La gestión también se basa en los principios generales y pedagógicos de educación, pasión y racionalidad y consiste en las acciones del personal docente para estimular y dirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje para que los estudiantes alcancen los objetivos definidos en los contenidos. conceptual, actitudinal y de procedimiento, para que los estudiantes tengan una experiencia de aprendizaje relevante y significativa.

Tabla 13

Resultados generales de la dimensión Administrativa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Pésimo	42	19,6	57,0
	Regular	92	43,0	100,0
Válido	Bueno	58	27,1	27,1
	Muy bueno	22	10,3	37,4
	Total	214	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

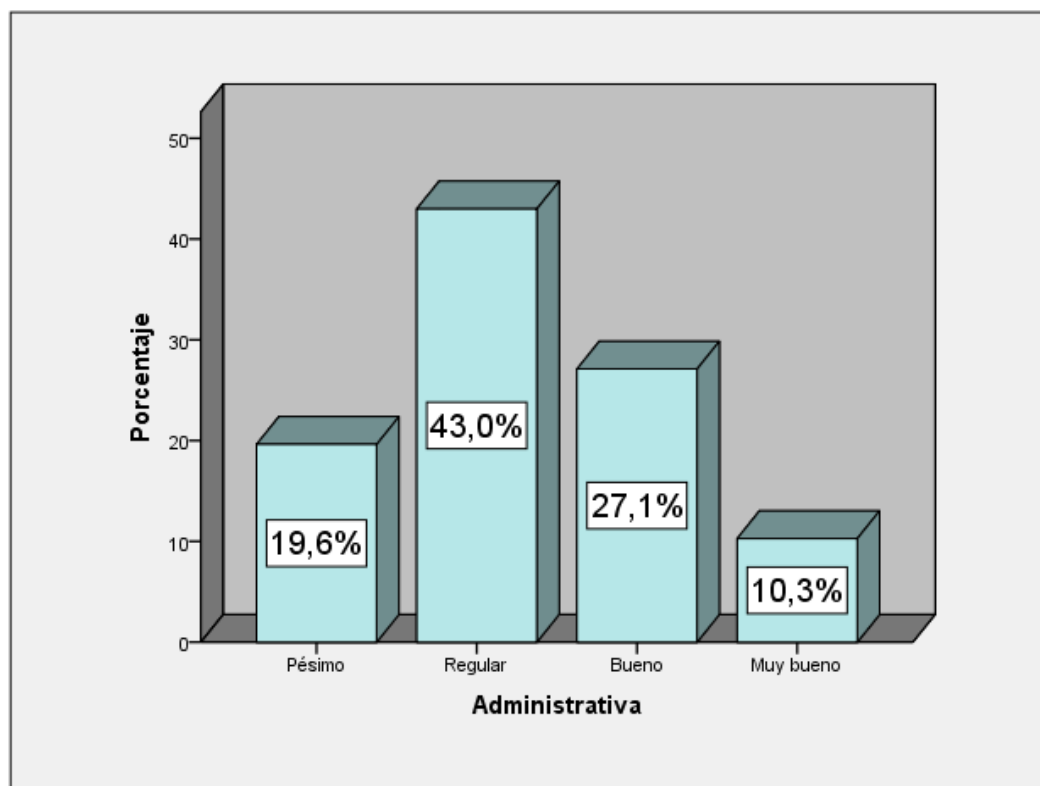


Gráfico 3. Resultados generales de la dimensión Administrativa.

Interpretación:

De acuerdo con la Tabla 13 y la Figura 3, vemos que el 43.0% de los miembros de la comunidad educativa dice que la dimensión administrativa es regular, el 27.1% dice que la dimensión administrativa es buena, el 19.6% dice que el tamaño

administrativo es muy malo, y el 10.3% dice que la dimensión administrativa del emblema de la IE Guillermo Billinghurst es muy buena.

Análisis:

Estas son estrategias para gestionar aspectos económicos, humanos, materiales, técnicos, temporales, de seguridad e higiene, así como para el control de la información de toda la comunidad educativa; y mantener y monitorear las funciones con el único propósito de promover adecuadamente el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Del mismo modo, a través de esta dimensión, siempre tratamos de conciliar los intereses institucionales con los intereses individuales, facilitando el consenso y las decisiones relevantes, lo que lleva a acciones específicas para lograr los objetivos de la comunidad educativa.

Tabla 14

Resultados generales de la dimensión Pedagógica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Pésimo	35	16,4	65,0
	Regular	75	35,0	100,0
Válido	Bueno	70	32,7	32,7
	Muy bueno	34	15,9	48,6
	Total	214	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

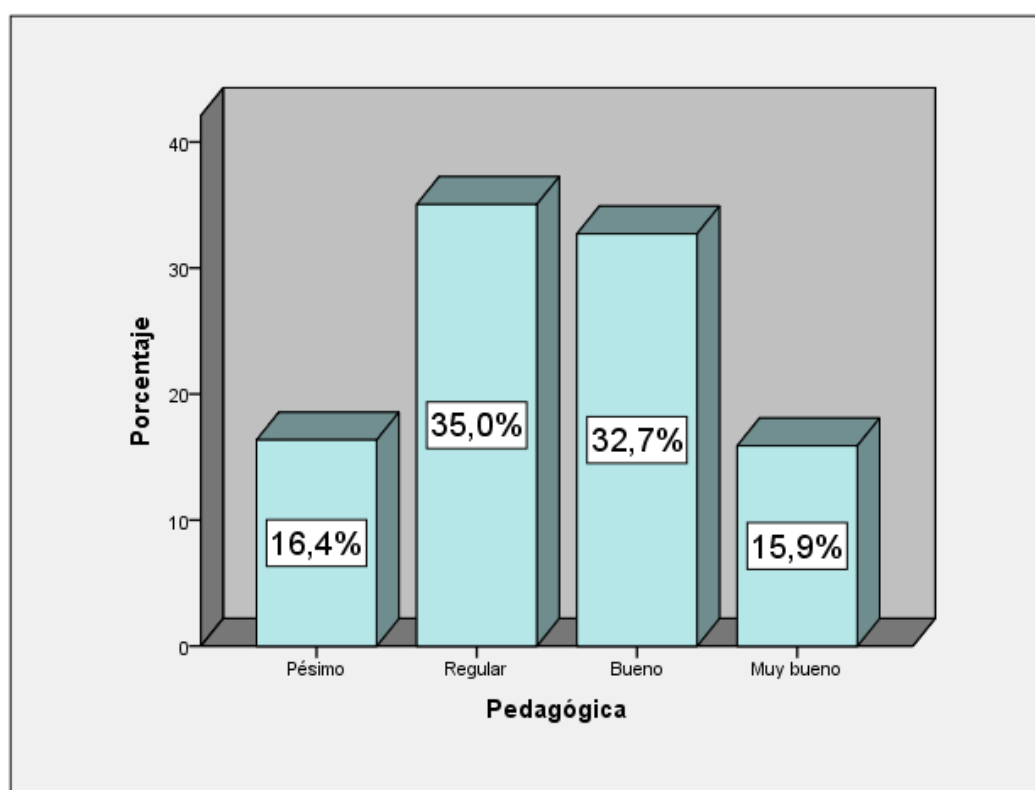


Gráfico 4. Resultados generales de la dimensión Pedagógica.

Interpretación:

De acuerdo con la Tabla 14 y la Figura 4, se puede ver que el 35.0% de la comunidad educativa afirma que la dimensión pedagógica es regular, el 32.7% dice que la dimensión pedagógica es buena, el 16.4% afirma que la dimensión

pedagógica es muy mala y el 15.9% dice que la dimensión educativa Guillermo Billinghamurst es muy buena.

Análisis:

Estos son procesos sustanciales y el trabajo básico de la comunidad educativa y sus actores en relación con la enseñanza y el aprendizaje. En el entorno institucional, por un lado, tiene en cuenta la importancia, el conocimiento y los valores de la educación y la enseñanza (forma de entender la educación, percepción de la ciencia, evaluación de los resultados de los estudiantes, etc.).

Además, esta dimensión se define como un enfoque del proceso de enseñanza-aprendizaje, la programación sistemática del plan de estudios (PCI), la diversificación de los planes de estudio, las estrategias didácticas y metódicas, el uso de materiales y recursos para la evaluación de la enseñanza y el aprendizaje.

Tabla 15

Resultados generales de la dimensión Comunitaria.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Pésimo	48	22,4	58,4
	Regular	89	41,6	100,0
Válido	Bueno	54	25,2	25,2
	Muy bueno	23	10,7	36,0
	Total	214	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

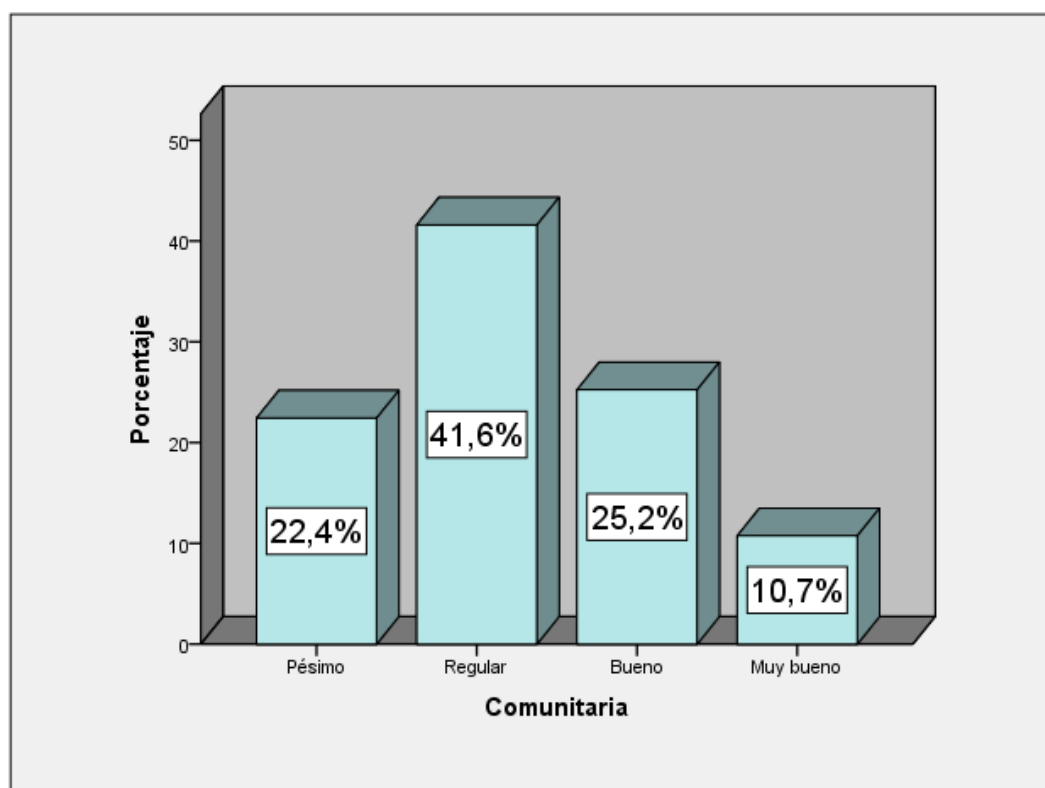


Gráfico 5. Resultados generales de la dimensión Comunitaria.

Interpretación:

De acuerdo con la Tabla 15 y la Figura 5, se puede ver que el 41.6% de la comunidad educativa afirma que el tamaño de la comunidad es regular, el 25.2% dice que el tamaño de la comunidad es bueno, el 22.4% dice que el tamaño de la

comunidad es muy malo y el 10.7% dice que el tamaño de la comunidad del emblema EI de Guillermo Billinghurst es muy bueno.

Análisis:

La participación de la comunidad educativa es esencial en la gestión de la institución porque permite la intervención en los procesos desarrollados por la institución educativa. Por ejemplo, al planificar, llevar a cabo o evaluar actividades específicas, todos necesitan ayuda.

La participación se refiere a la forma en que la institución conoce y comprende las necesidades, condiciones y requisitos de la comunidad a la que pertenece; y cómo se integran y participan en la cultura comunitaria.

Del mismo modo, una institución educativa puede promover procesos participativos destinados a lograr resultados que, en el caso de la educación, estén dirigidos a la formación integral de los estudiantes.

Tabla 16

Descriptivos de la variable Clima institucional.

			Estadístico	Error estándar
	Media		47,03	1,405
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	44,26	
		Límite superior	49,80	
	Media recortada al 5%		46,98	
	Mediana		45,50	
	Varianza		422,441	
Clima institucional	Desviación estándar		20,553	
	Mínimo		0	
	Máximo		93	
	Rango		93	
	Rango intercuartil		29	
	Asimetría		,083	,166
	Curtosis		-,441	,331

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

En la Tabla 16, el clima institucional promedio es 47.03, el clima institucional en I. El simbólico Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado es regular. Sería bueno estar en una muy buena categoría, que es de 73 a 96 puntos, gracias a lo cual el clima institucional en I. El emblemático Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado es muy bueno.

Tabla 17

Resultados generales de la variable Clima institucional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pésimo	30	14,0	14,0	58,9
Regular	88	41,1	41,1	100,0
Válido	Bueno	69	32,2	32,2
	Muy bueno	27	12,6	44,9
Total	214	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

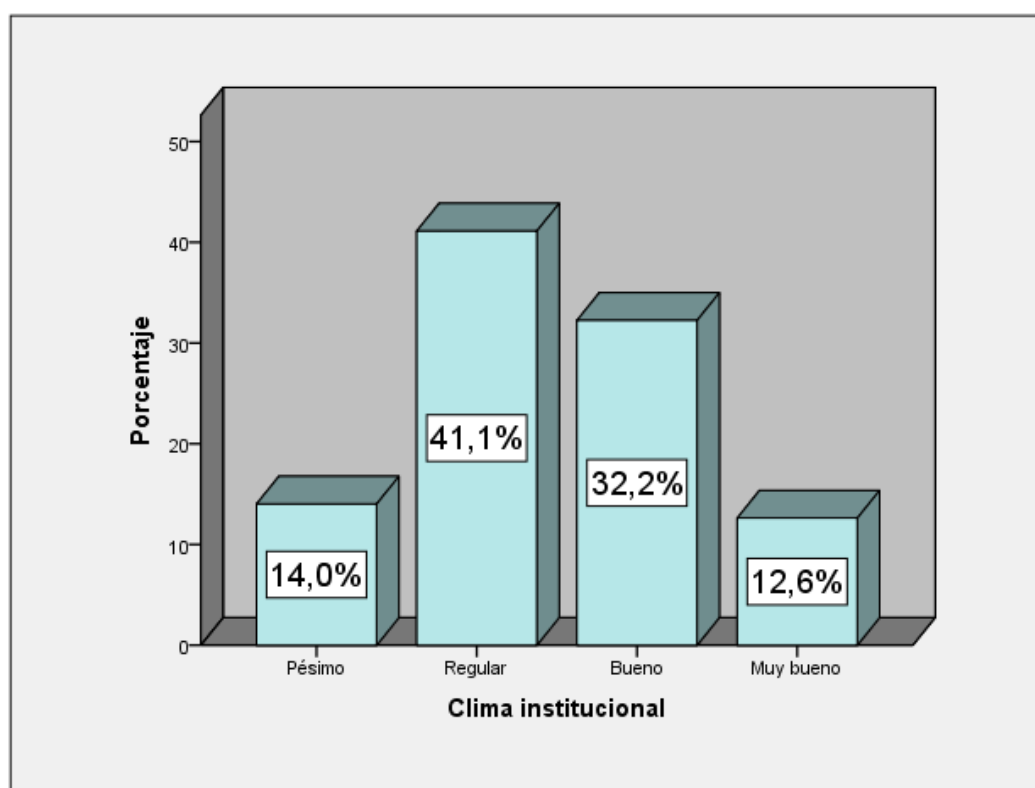


Gráfico 6. Resultados generales de la variable Clima institucional.

Interpretación:

Mirando la Tabla 17 y la Figura 6, se puede ver que el 41.1% de la comunidad educativa dice que el clima institucional es regular, el 32.2% dice que el clima institucional es bueno, el 14.0% dice que el clima institucional da miedo, y el 12.6%

dice que el clima institucional del Emblemático IE Guillermo Billinghurst es muy bueno.

Análisis:

El clima institucional es característico del ambiente de trabajo de la institución educativa, que es percibido por varios actores y también es aceptado como los principales factores de su comportamiento.

Varios factores climáticos institucionales indican cómo desarrollar el proceso de gestión en la unidad educativa, porque esta variable afecta los resultados de las metas institucionales; De modo que la calidad, la creatividad, la eficiencia y la satisfacción de las personas están relacionadas con el tiempo.

También es el resultado de la interacción humana en los procesos de la institución. Mantener un buen clima institucional es responsabilidad de cada persona, de modo que todos los medios de mantenimiento o mejora se acuerden entre todas las entidades de la organización.

Tabla 18

Resultados generales de la dimensión Estructura.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Pésimo	29	13,6	67,8
	Regular	69	32,2	100,0
Válido	Bueno	77	36,0	36,0
	Muy bueno	39	18,2	54,2
	Total	214	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

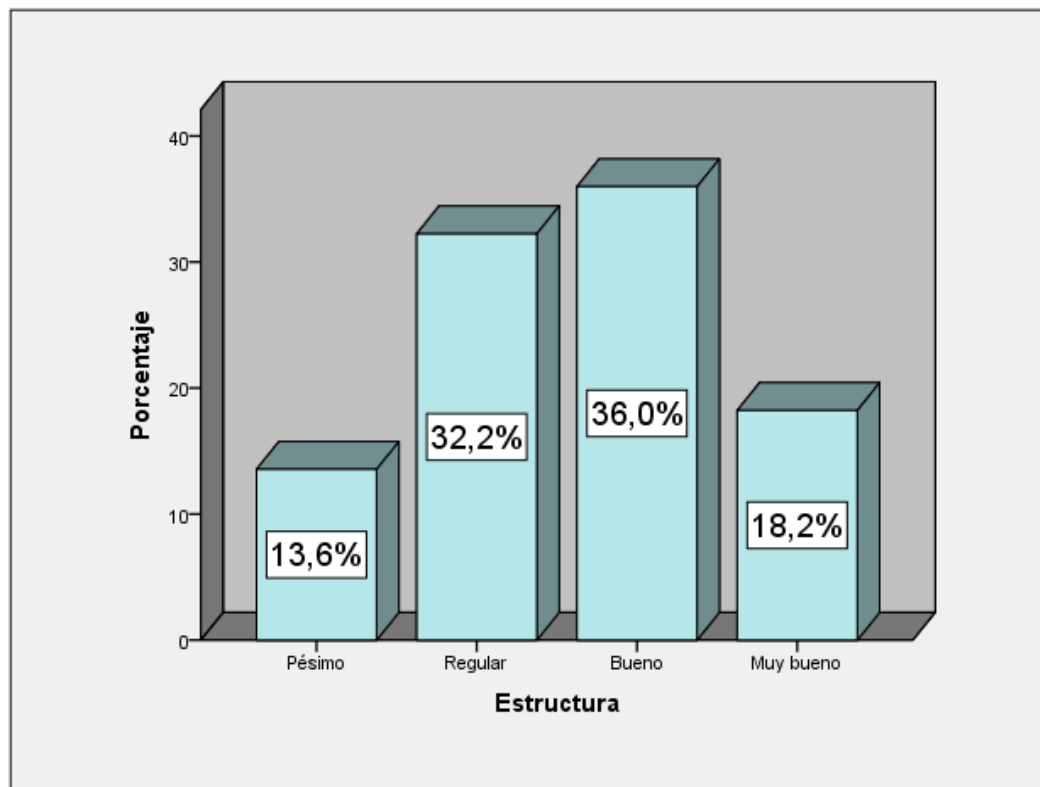


Gráfico 7. Resultados generales de la dimensión Estructura.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 18 y la fig. 7 se puede ver que el 32.2% de la comunidad educativa dice que la estructura del clima institucional es normal, el 36.0% dice que la estructura del clima institucional es buena, 13, el 6% dice que la estructura del

clima institucional es muy mala, y 18.2 % dice que la estructura climática institucional característica de Guillermo Billinghurst EI es muy buena.

Análisis:

Es el resultado de todos aquellos aspectos que están estrechamente relacionados con las reglas, reglas y requisitos definidos por la estructura formal de la organización.

Del mismo modo, se refiere a la percepción de los miembros de la comunidad educativa sobre la flexibilidad o rigidez de las condiciones de trabajo, que están determinadas por el individuo y resultan en una u otra condición climática. Los elementos estructurales de la institución incluyen reglas, reglas, formalidades, procedimientos y otras restricciones que los miembros de la institución deben enfrentar durante su trabajo.

De esta manera, los miembros de la organización creen que las reglas con respecto a los procesos, procedimientos y otras restricciones educativas percibidas en el desarrollo de los empleados son limitadas.

Tabla 19

Resultados generales de la dimensión Recompensa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Pésimo	45	21,0	64,0
	Regular	77	36,0	100,0
Válido	Bueno	64	29,9	29,9
	Muy bueno	28	13,1	43,0
	Total	214	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

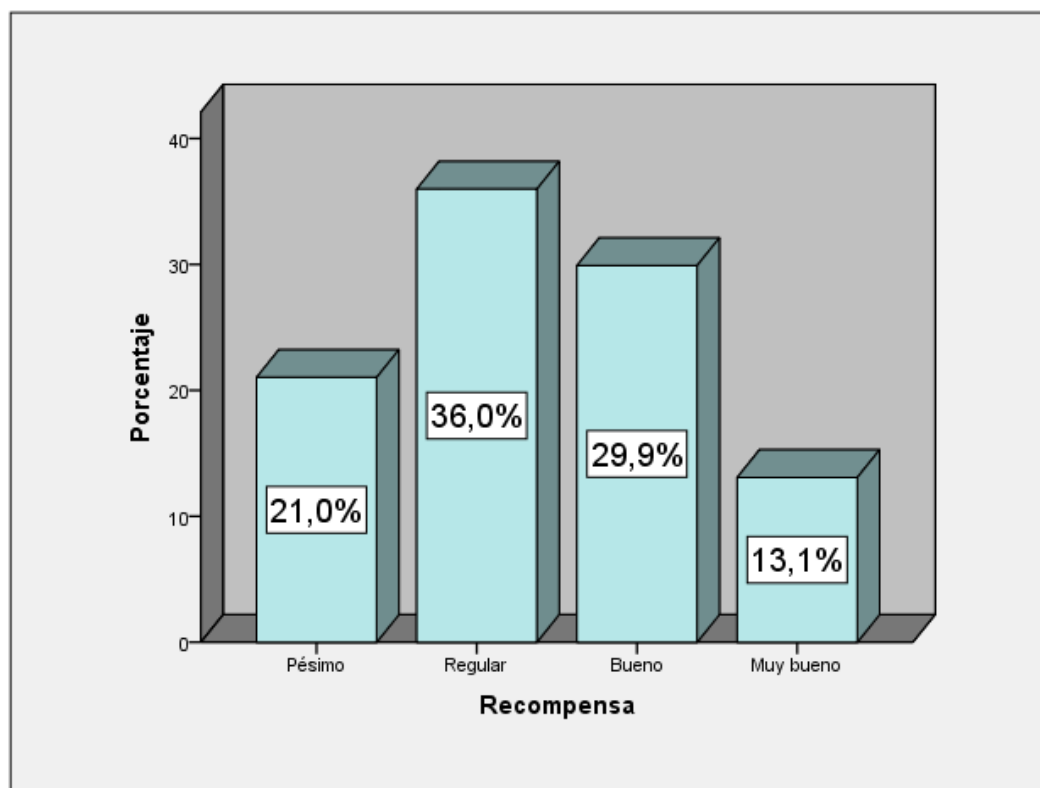


Gráfico 8. Resultados generales de la dimensión Recompensa.

Interpretación:

De acuerdo con la Tabla 19 y la Figura 8, se puede ver que el 36.0% de la comunidad educativa dice que los estímulos institucionales son correctos, el 29.9% dice que los estímulos institucionales son buenos y el 21.0% dice que los estímulos

institucionales son atemorizantes. y el 13.1% dice que los estímulos institucionales en la institución Guillermo Billinghurst son muy buenos.

Análisis:

Es la percepción de la comunidad educativa sobre la utilidad y aceptación del estímulo para el trabajo realizado lo que determina con precisión los resultados y las recompensas.

La I. E. Guillermo Billinghurst define los sistemas de monitoreo y evaluación que alientan a los empleados a realizar las tareas que se les encomiendan, así como a alcanzar los objetivos y tareas propuestas por la institución; Esta situación los alienta a trabajar mejor para recibir beneficios tales como recompensas e incentivos establecidos para su desempeño en la institución.

Tabla 20

Resultados generales de la dimensión Relaciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pésimo	54	25,2	25,2	62,1
Regular	81	37,9	37,9	100,0
Válido	Bueno	57	26,6	26,6
	Muy bueno	22	10,3	36,9
Total	214	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

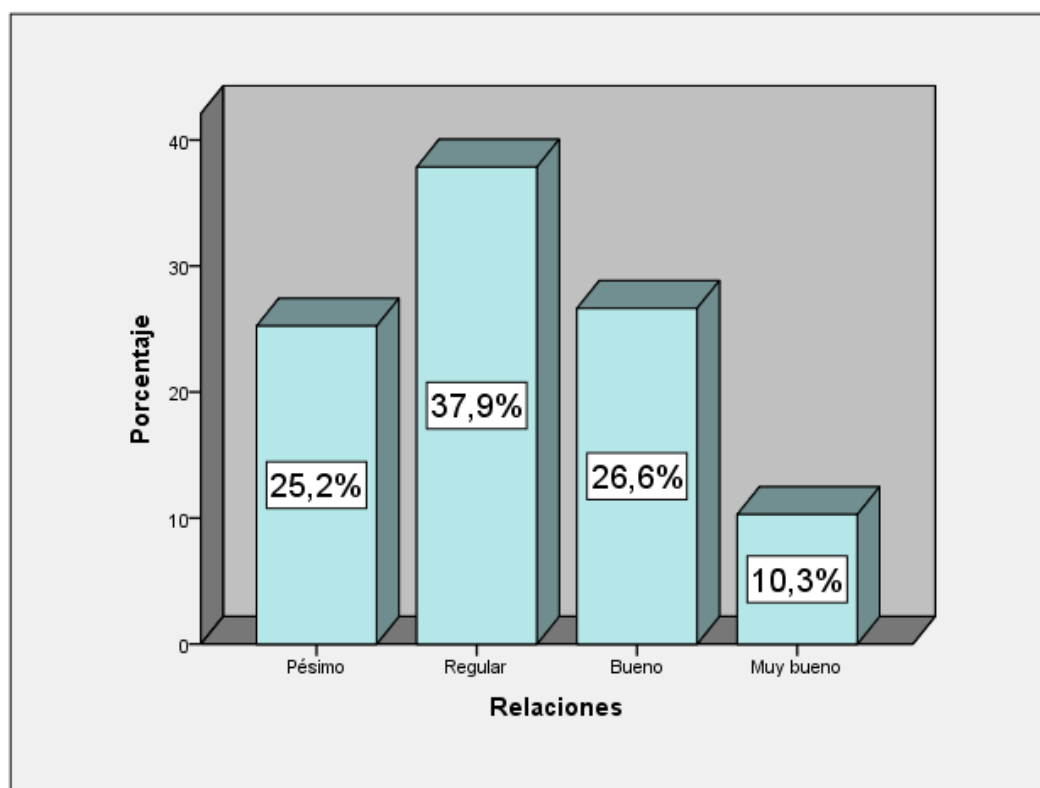


Gráfico 9. Resultados generales de la dimensión Relaciones.

Interpretación:

De acuerdo con la Tabla 20 y la Figura 9, se puede ver que el 37.9% de la comunidad educativa dice que las relaciones institucionales son correctas, el 26.6% dice que las relaciones institucionales son buenas, el 25.2% dice que las relaciones

institucionales dan miedo, y El 10.3% dice que las relaciones institucionales son admirables para Guillermo Billinghurst.

Análisis:

Este es el resultado del grado de conexión, apoyo mutuo y solidaridad dentro de la institución educativa. También se refiere a problemas derivados de la competencia personal o entre grupos que afectan la dinámica de las relaciones entre los miembros de la organización.

Las relaciones interpersonales satisfactorias que un empleado mantiene con un grupo de trabajo como supervisor, fomentan el apoyo y la colaboración para lograr los objetivos institucionales, así como un entorno próspero que afecta la satisfacción.

Tabla 21

Resultados generales de la dimensión Identidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Pésimo	36	16,8	61,2
	Regular	83	38,8	100,0
Válido	Bueno	69	32,2	32,2
	Muy bueno	26	12,1	44,4
	Total	214	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

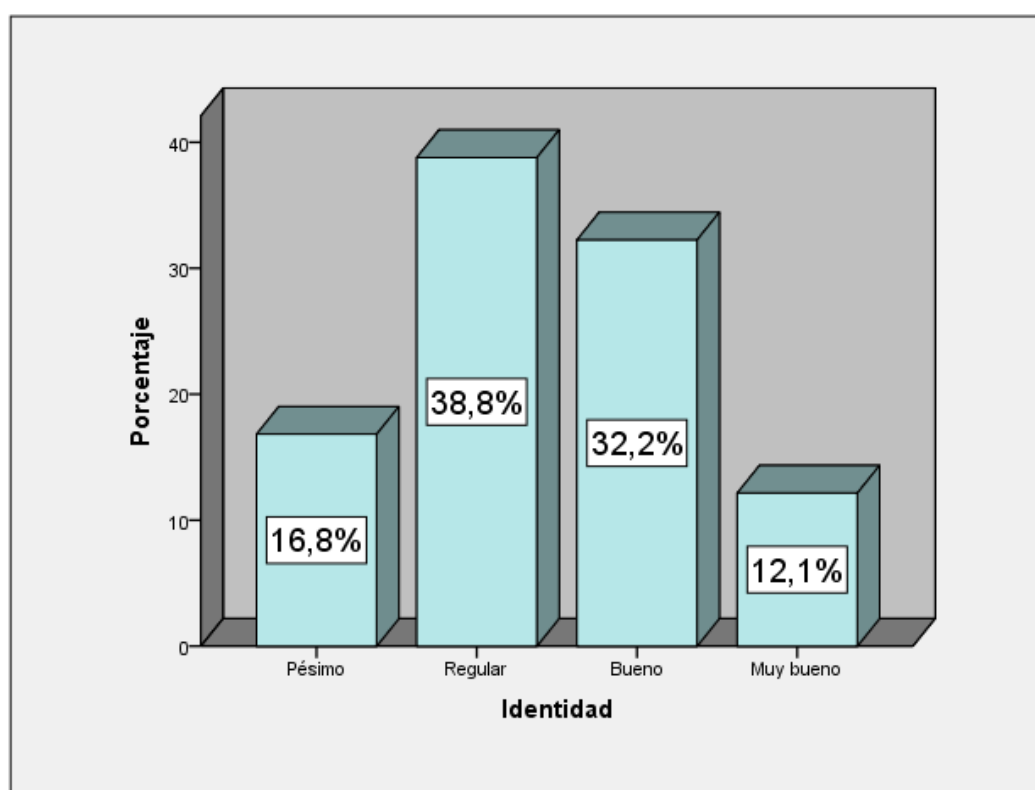


Gráfico 10. Resultados generales de la dimensión Identidad.

Interpretación:

Según la Tabla 21 y la Figura 10, se puede ver que el 38.8% de la comunidad educativa dice que la identidad institucional es correcta, el 32.2% dice que la identidad institucional es buena, el 16.8% dice que la identidad institucional da

miedo, y el 12.1% dice que la identidad de la comunidad educativa con el emblema de Guillermo Billinghurst es muy buena.

Análisis:

La identidad institucional no es el resultado de ser miembro de la comunidad educativa, sino que es el resultado de un proceso completo que incluye el conocimiento y el intercambio de prácticas, valores, historia, tradiciones, símbolos, aspiraciones y compromisos sociales diarios que son y garantizar la institución.

Lo mismo es el sentido de pertenencia y, por lo tanto, el reconocimiento de lo que la institución identifica y opera de acuerdo con las pautas que establecen, desarrollan y / o mejoran la interacción diaria y continua de los miembros de la unidad educativa.

4.2. Contrastación de hipótesis.

Para las variables Gestión Escolar y Clima institucional, es importante conocer si los datos obtenidos se comportan de manera normal; ya que en la investigación intervienen 214 participantes entre docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia, para ello se tuvo en cuenta el estadístico de KOLMOGOROV – SMIRNOV:

Sig. $>0,05$: Los datos se comportan normalmente.

Sig. $\leq 0,05$: Los datos no se comportan normalmente.

Tabla 22

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Escolar	,048	214	,020*	,993	214	,045
Clima institucional	,045	214	,020*	,991	214	,028

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

De acuerdo con la Tabla 22, la prueba de normalidad realizada con Kolmogorov-Smirnov a una muestra de 214 participantes fue de 0.020; es decir los datos de muestra no se comportan normalmente. Por ello es necesario realizar una prueba de hipótesis a través del CHI CUADRADO.

CRITERIO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Nivel de significación:

95%.

Estadístico de prueba:

CHI-CUADRADO, cuya fórmula es:

$$x_c^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

Región Crítica:

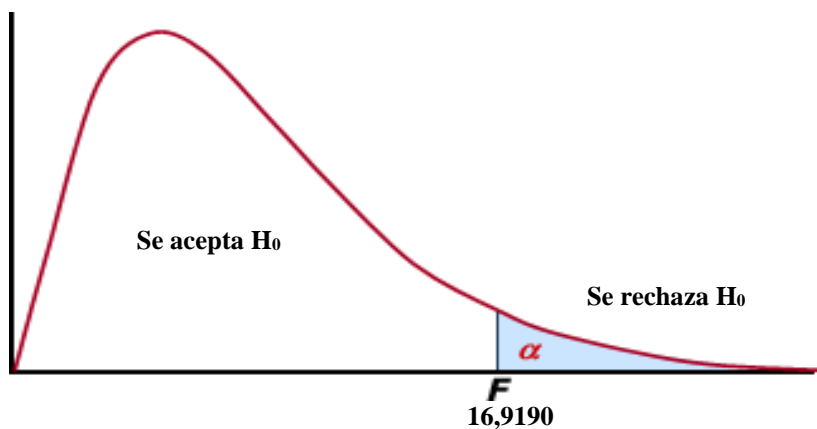
Categorías de análisis: Pésimo (1); regular (2); bueno (3) y muy bueno (4)

$$GL = (4-1)(4-1) = 9$$

GL = 9 Grados de Libertad.

Si $\alpha=0.05$, para 9 grados de libertad, la región crítica está dada por:

$$X^2T = \{x^2: x^2 > |16,9190|\}$$



PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

H₁: p ≠ 0:

Hay una relación positiva y significativa entre la gestión escolar y el clima institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

H₀: p = 0:

No hay una relación positiva y significativa entre la gestión escolar y el clima institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

Tabla 23

Tabulación cruzada entre las variables Gestión Escolar y Clima Institucional.

			Clima institucional				Total
			Pésimo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Gestión Escolar	Pésimo	Recuento	8	8	6	2	24
		% del total	3,7%	3,7%	2,8%	0,9%	11,2%
	Regular	Recuento	12	47	37	4	100
		% del total	5,6%	22,0%	17,3%	1,9%	46,7%
	Bueno	Recuento	10	26	20	13	69
		% del total	4,7%	12,1%	9,3%	6,1%	32,2%
	Muy bueno	Recuento	0	7	6	8	21
		% del total	0,0%	3,3%	2,8%	3,7%	9,8%
	Total	Recuento	30	88	69	27	214
		% del total	14,0%	41,1%	32,2%	12,6%	100,0%

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

Como se observa en la Tabla 23, las relaciones especificadas entre las categorías de análisis propuestas para las variables Gestión escolar y clima institucional del

emblema EI Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado son: Terrible con una cobertura del 3.7%, la categoría regular muestra 22, relación del 0%, buena con un factor de 9 , 3% y una muy buena categoría que muestra una relación de 3.7%.

Tabla 24

Pruebas de CHI-CUADRADO para las variables Gestión Escolar y Clima Institucional.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	31,899 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	31,187	9	,000
N de casos válidos	214		

a. 4 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,65.

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

Conclusión:

En la Tabla 24, el coeficiente de CHI-CUADRADO es 31,899, con grados de libertad equivalente a 9 y con una significatividad de 95% (Sig. Asintótica = 0.000) es mayor a $X^2T= 16,9190$, esto confirma que la relación encontrada en la investigación es muy significativa con 5% de error, y existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, la relación es significativa entre las variables Gestión Escolar y Clima Institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado en el año 2018, con ello está comprobada la hipótesis general de la investigación.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H₁: p ≠ 0:

Existe una relación directa y significativa entre la gestión escolar y la estructura del clima institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

H₀: p = 0:

No existe una relación directa y significativa entre la gestión escolar y la estructura del clima institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

Tabla 25

Tabulación cruzada entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Estructura.

		Estructura				Total	
		Pésimo	Regular	Bueno	Muy bueno		
Gestión Escolar	Pésimo	Recuento	7	7	6	4	24
		% del total	3,3%	3,3%	2,8%	1,9%	11,2%
	Regular	Recuento	13	35	42	10	100
		% del total	6,1%	16,4%	19,6%	4,7%	46,7%
	Bueno	Recuento	9	22	23	15	69
		% del total	4,2%	10,3%	10,7%	7,0%	32,2%
	Muy bueno	Recuento	0	5	6	10	21
		% del total	0,0%	2,3%	2,8%	4,7%	9,8%
	Total	Recuento	29	69	77	39	214
		% del total	13,6%	32,2%	36,0%	18,2%	100,0%

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

Según la Tabla 25, las relaciones especificadas entre las categorías de análisis propuestas para la variable de gestión escolar y la dimensión del clima institucional

del desempeño decente de Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado son: Terrible con una proporción de 3.3%, Categoría normal tiene un factor de 16.4%, Bueno con un factor de 10, 7%, y la categoría muy buena tiene un coeficiente de 4.7%.

Tabla 26

Pruebas de CHI-CUADRADO para la variable Gestión Escolar y la dimensión Estructura.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	24,406 ^a	9	,004
Razón de verosimilitud	23,900	9	,004
N de casos válidos	214		

a. 4 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,85.

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

Conclusión:

En la Tabla 26, el coeficiente de CHI-CUADRADO es 24,406, con grados de libertad equivalente a 9 y con una significatividad de 95% (Sig. Asintótica = 0.004) es mayor a $X^2T= 16,9190$, esto confirma que la relación encontrada en la investigación es muy significativa con 5% de error, y existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, la relación es significativa entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Estructura del Clima Institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado en el año 2018, con ello está comprobada la primera hipótesis específica de la investigación.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H₁: p ≠ 0:

Hay una relación directa y significativa entre la gestión escolar y el sistema de recompensas de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

H₀: p = 0:

No hay una relación directa y significativa entre la gestión escolar y el sistema de recompensas de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

Tabla 27

Tabulación cruzada entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Sistema de Recompensas.

		Recompensa				Total
		Pésimo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Pésimo	Recuento	12	5	4	3	24
	% del total	5,6%	2,3%	1,9%	1,4%	11,2%
Regular	Recuento	19	45	29	7	100
	% del total	8,9%	21,0%	13,6%	3,3%	46,7%
Bueno	Recuento	13	22	23	11	69
	% del total	6,1%	10,3%	10,7%	5,1%	32,2%
Muy bueno	Recuento	1	5	8	7	21
	% del total	0,5%	2,3%	3,7%	3,3%	9,8%
Total	Recuento	45	77	64	28	214
	% del total	21,0%	36,0%	29,9%	13,1%	100,0%

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

De acuerdo con la Tabla 27, las relaciones entre las categorías de análisis propuestas para la variable Gestión de la escuela y la dimensión del Sistema de premios

climáticos institucionales por el desempeño simbólico de Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado son: Terrible en una relación de 5, 6%, la categoría normal muestra una relación de 21.0%, bueno con 10.7% ratio, y una muy buena categoría tiene un 3.3% ratio.

Tabla 28

Pruebas de CHI-CUADRADO para la variable Gestión Escolar y la dimensión Sistema de Recompensas.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	29,576 ^a	9	,001
Razón de verosimilitud	27,132	9	,001
N de casos válidos	214		

a. 3 casillas (18,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,75.

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

Conclusión:

En la Tabla 28, el coeficiente de CHI-CUADRADO es 29,576, con grados de libertad equivalente a 9 y con una significatividad de 95% (Sig. Asintótica = 0.001) es mayor a $X^2T= 16,9190$, esto confirma que la relación encontrada en la investigación es muy significativa con 5% de error, y existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, la relación es significativa entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Sistema de Recompensas del Clima Institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado en el año 2018, con ello está comprobada la segunda hipótesis específica de la investigación.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H₁: p ≠ 0:

Existe una relación directa y significativa entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

H₀: p = 0:

No existe una relación directa y significativa entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

Tabla 29

Tabulación cruzada entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Relaciones Interpersonales.

		Relaciones				Total
		Pésimo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Pésimo	Recuento	12	7	3	2	24
	% del total	5,6%	3,3%	1,4%	0,9%	11,2%
Regular	Recuento	26	43	28	3	100
	% del total	12,1%	20,1%	13,1%	1,4%	46,7%
Bueno	Recuento	15	23	21	10	69
	% del total	7,0%	10,7%	9,8%	4,7%	32,2%
Muy bueno	Recuento	1	8	5	7	21
	% del total	0,5%	3,7%	2,3%	3,3%	9,8%
Total	Recuento	54	81	57	22	214
	% del total	25,2%	37,9%	26,6%	10,3%	100,0%

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

Como se observa en la Tabla 29, las relaciones entre las categorías de análisis propuestas para la variable de gestión escolar y la dimensión de las relaciones

interpersonales en el emblema EI Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado son: Terrible con 5.6% de las relaciones, la categoría normal muestra un factor de 20.1%, bueno con una relación de 9.8% y una muy buena categoría que muestra una relación de 3.3%.

Tabla 30

Pruebas de CHI-CUADRADO para la variable Gestión Escolar y la dimensión Relaciones Interpersonales.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	30,828 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	29,584	9	,001
N de casos válidos	214		

a. 2 casillas (12,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,16.

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

Conclusión:

En la Tabla 30, el coeficiente de CHI-CUADRADO es 30,828, con grados de libertad equivalente a 9 y con una significatividad de 95% (Sig. Asintótica = 0.000) es mayor a $X^2T= 16,9190$, esto confirma que la relación encontrada en la investigación es muy significativa con 5% de error, y existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, la relación es significativa entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Relaciones Interpersonales en la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado en el año 2018, con ello está comprobada la tercera hipótesis específica de la investigación.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

H₁: p ≠ 0:

Hay una relación directa y significativa entre la gestión escolar y la identidad institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

H₀: p = 0:

No hay una relación directa y significativa entre la gestión escolar y la identidad institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

Tabla 31

Tabulación cruzada entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Identidad Institucional.

		Identidad				Total
		Pésimo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Pésimo	Recuento	9	8	3	4	24
	% del total	4,2%	3,7%	1,4%	1,9%	11,2%
Regular	Recuento	15	47	33	5	100
	% del total	7,0%	22,0%	15,4%	2,3%	46,7%
Bueno	Recuento	11	25	22	11	69
	% del total	5,1%	11,7%	10,3%	5,1%	32,2%
Muy bueno	Recuento	1	3	11	6	21
	% del total	0,5%	1,4%	5,1%	2,8%	9,8%
Total	Recuento	36	83	69	26	214
	% del total	16,8%	38,8%	32,2%	12,1%	100,0%

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

Como se ve en la Tabla 31, las relaciones identificadas entre las categorías de análisis propuestas para manejar las variables escolares y la dimensión de identidad

con el emblema EI Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado son: Terrible con 4.2% de cobertura, categoría regular muestra 22, coeficiente 0%, bueno con coeficiente 10.3% y una muy buena categoría muestra 2.8%.

Tabla 32

Pruebas de CHI-CUADRADO para la variable Gestión Escolar y la dimensión Identidad Institucional.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	29,086 ^a	9	,001
Razón de verosimilitud	29,438	9	,001
N de casos válidos	214		

a. 4 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,55.

Fuente: Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

Conclusión:

En la Tabla 32, el coeficiente de CHI-CUADRADO es 29,086, con grados de libertad equivalente a 9 y con una significatividad de 95% (Sig. Asintótica = 0.001) es mayor a $X^2_T = 16,9190$, esto confirma que la relación encontrada en la investigación es muy significativa con 5% de error, y existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, la relación es significativa entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Identidad con la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado en el año 2018, con ello está comprobada la cuarta hipótesis específica de la investigación.

4.3. Discusión de resultados.

El presente estudio tiene como objetivo principal establecer la relación que existe entre la gestión escolar y el clima institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018, Sobre todo, a través del estudio de las dimensiones: Estructura, Recompensa, Relaciones e Identidad.

Los resultados obtenidos en la investigación nos permiten afirmar que existe una relación positiva y significativa entre la gestión escolar y el clima institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018.

Estudiando la Tabla 16, el promedio de la variable Clima institucional es 47,03 puntos, este valor está en la categoría regular, es decir la Clima institucional en la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado es regular. Es importante indicar que lo ideal se encuentre en la categoría muy bueno, el cual se ubica en el intervalo de 73 a 96 puntos, para que el Clima institucional en la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado sea muy bueno.

Por otro lado, observando la Tabla 24, el coeficiente de CHI-CUADRADO es 31,899, con grados de libertad equivalente a 9 y con una significatividad de 95% (Sig. Asintótica = 0.000) es mayor a $X^2_T = 16,9190$, esto confirma que la relación encontrada en la investigación es muy significativa con 5% de error, y existe

evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, la relación es significativa entre las variables Gestión Escolar y Clima Institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado en el año 2018, con ello está comprobada la hipótesis general de la investigación.

Del mismo modo, según la Tabla 26, el coeficiente de CHI-CUADRADO es 24,406, con grados de libertad equivalente a 9 y con una significatividad de 95% (Sig. Asintótica = 0.004) es mayor a $X^2T= 16,9190$, esto confirma que la relación encontrada en la investigación es muy significativa con 5% de error, y existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, la relación es significativa entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Estructura del Clima Institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado en el año 2018, con ello está comprobada la primera hipótesis específica de la investigación.

Analizando la Tabla 28, el coeficiente de CHI-CUADRADO es 29,576, con grados de libertad equivalente a 9 y con una significatividad de 95% (Sig. Asintótica = 0.001) es mayor a $X^2T= 16,9190$, esto confirma que la relación encontrada en la investigación es muy significativa con 5% de error, y existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, la relación es significativa entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Sistema de Recompensas del Clima Institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado en el año 2018, con ello está comprobada la segunda hipótesis específica de la investigación.

Observando la Tabla 30, el coeficiente de CHI-CUADRADO es 30,828, con grados de libertad equivalente a 9 y con una significatividad de 95% (Sig. Asintótica = 0.000) es mayor a $X^2T= 16,9190$, esto confirma que la relación encontrada en la investigación es muy significativa con 5% de error, y existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, la relación es significativa entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Relaciones Interpersonales en la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado en el año 2018, con ello está comprobada la tercera hipótesis específica de la investigación.

Estudiando la Tabla 32, el coeficiente de CHI-CUADRADO es 29,086, con grados de libertad equivalente a 9 y con una significatividad de 95% (Sig. Asintótica = 0.001) es mayor a $X^2T= 16,9190$, esto confirma que la relación encontrada en la investigación es muy significativa con 5% de error, y existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, la relación es significativa entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Identidad con la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado en el año 2018, con ello está comprobada la cuarta hipótesis específica de la investigación.

Los resultados son similares a los de Gutiérrez (2014), donde el investigador hizo un esfuerzo práctico y preocupado sistemáticamente para llegar a los hallazgos. En el nivel de la escuela secundaria en el presente estudio, se observa que los valores de trabajo del jefe tienen una contribución significativa hacia su liderazgo educativo para que la calidad del clima escolar pueda reformarse para lograr las metas y objetivos de la educación. De este estudio se concluye que muchos factores de los

valores laborales influyen en el liderazgo de los directores de escuelas secundarias y, por supuesto, los valores laborales encuentran un lugar especial en el campo del sistema educativo.

El estudio encontró que los directores de las escuelas secundarias se perciben a sí mismos como exhibiendo valores de trabajo en una alta frecuencia. Se les debe dar más oportunidades para reformar y expandir los mejores climas escolares. Es difícil gestionar un entorno sofisticado de la educación secundaria actual. Se necesita un equipo de dedicado; Al mismo tiempo, toda la comunidad escolar debe ser solidaria. La recomendación final es desarrollar y guiar de manera continua y efectiva a los directores de las escuelas secundarias como líderes instructivos y para lograr los objetivos de la reforma escolar, los valores laborales toman una posición enorme, por lo tanto, la preparación efectiva del liderazgo instructivo debe convertirse en la primera preocupación de nuestra nación.

Asimismo, los resultados obtenidos son semejantes a los de Sánchez (2014), los tipos de clima varían en tamaño, desde ser abiertos hasta ser cerrados. Al observar de cerca los rasgos de cada ambiente organizacional de la escuela, el clima abierto y el cerrado son los dos extremos, es decir, dos opuestos. Cada dimensión en un clima abierto dado es positiva, lo que contribuyó a un entorno propicio para mejorar los logros, mientras que en el caso de un clima cerrado cada dimensión es negativa, lo que genera una atmósfera de confusión y falta de productividad. Se observa un contraste similar entre los climas autónomo y paterno; La impresión general en un clima autónomo es que ya existe una persona orientada hacia una relación

totalmente diferente de la que está orientada a tareas que caracteriza el clima paterno. Tanto el clima controlado como el paterno son similares al clima paterno. El clima controlado está cada vez más orientado a tareas y tiende a ser más abierto que cerrado. El clima paterno está menos orientado a tareas, pero es más cerrado que abierto.

Cada escuela se caracteriza por su propio clima único. Este es el caso porque las escuelas operan de diferentes maneras. El tipo de clima que prevalece en una escuela es una mezcla del comportamiento del director de la escuela y el de los maestros, estudiantes y padres en la escuela. El clima varía de una escuela a otra y se considera un factor que siempre cambia.

Los resultados de los estudios indican que algunas escuelas son lugares acogedores y agradables para trabajar, así como lugares cómodos para estudiar. Todos son tratados como seres humanos, se alienta tanto a los maestros como a los estudiantes a expresar sus puntos de vista y opiniones. En otras escuelas, la tensión es bastante evidente: en la oficina del director, en las aulas, en los pasillos, en el patio delantero, así como durante los descansos.

Si bien el comportamiento de los maestros, los alumnos y los padres contribuye al tipo de clima escolar, el comportamiento de los directores se define como la dimensión principal del clima establecido en la escuela. Su comportamiento puede prevenir o promover un clima positivo. Este es el caso porque los maestros confían en los directores de las escuelas para la motivación, la gestión y el desarrollo. Por

otro lado, los estudiantes también dependen del director para una educación de calidad (una variedad de actividades escolares y un buen ambiente físico). Además, los padres ven en el gerente al hombre que mantiene los altos estándares académicos, así como el carácter de la escuela para que sus hijos reciban la mejor educación disponible.

Para Correa (2013), El director de la escuela tiene una preocupación por el desarrollo del personal; por lo tanto, desarrollar la capacidad docente del personal docente como un medio para garantizar una visión de la eficacia escolar y el rendimiento de los estudiantes.

La escuela tiene una visión desafiante de ser "el líder entre las escuelas". El director y su equipo directivo y de gestión senior se dieron cuenta de que para lograr este objetivo superior "ser la mejor escuela", deben invertir en el desarrollo profesional de su personal docente.

El director de la Escuela confirma un elemento importante de liderazgo transformacional a través de la creación de roles en las escuelas para los padres y miembros de la comunidad escolar como socios y coproductores del aprendizaje de los estudiantes.

El director de la escuela es visible en la escuela; él está entusiasmado en construir la visión de la escuela, establecer las metas escolares, demostrar expectativas de alto rendimiento y crear una cultura escolar productiva.

La escuela tiene una política escolar bien formulada que se utiliza para allanar el camino para la toma de decisiones sobre la gestión del plan de estudios, actividades extracurriculares, decisiones administrativas, etc.

El director de la Escuela da un ejemplo a través del modelado de mejores prácticas y valores importantes. El director de la Escuela A, en cooperación con su personal y la comunidad de padres, crea condiciones que apoyan y sostienen el desempeño de maestros y estudiantes. Por lo tanto, reconoce la importancia de las comunidades de aprendizaje como contribuyentes clave para el trabajo docente y el aprendizaje de los alumnos.

El director de la escuela y la postura de HOD sobre el mantenimiento de la ética profesional de la enseñanza y la relación interpersonal entre los maestros y los estudiantes a través de medios democráticos. Sin embargo, él pone énfasis en monitorear la enseñanza y el aprendizaje efectivo. También pone atención inmediata a los registros regulares de enseñanza de la asistencia de los maestros en el aula.

En la escuela, los diálogos con los docentes suelen ser a través del estímulo, la retroalimentación y el cuestionamiento sobre la enseñanza, por lo tanto, es parte del clima y la cultura de la escuela durante muchos años que la pereza, la conducta no profesional de los docentes y el comportamiento indisciplinado de los estudiantes no son tolerados.

A nivel nacional, los resultados son similares a los de Albañil (2015), la capacidad de atraer, mantener y motivar el alto rendimiento es cada vez más importante en los entornos institucionales competitivos de hoy. El estudio también reveló que los docentes mejorarán su desempeño si la dirección aborda los problemas identificados durante la investigación.

Al final de la investigación, dio cuenta de que el entorno de trabajo del docente se ve afectado en gran medida su productividad. Por lo tanto, es responsabilidad de la institución proporcionar un ambiente de trabajo amigable que influirá en los empleados para que se sientan cómodos y realicen su trabajo.

Para Guillen (2016), los enfoques de gestión de las instituciones de educación varían según una serie de variables contextuales. Estas variables pueden estar relacionadas con el entorno económico y normativo social, la cultura y las tradiciones, la propiedad, la complejidad organizacional y los tipos de liderazgo y gestión. En consecuencia, la literatura reconoce una serie de enfoques de gestión de las instituciones de educación secundaria. Esta disertación se enfoca en el modelo emprendedor porque es este modelo el que el investigador, como participante - observador, tuvo la oportunidad y la conveniencia de explorar. Los enfoques de gestión de las instituciones de educación secundaria se han estudiado en la literatura principalmente a partir de marcos teóricos únicos. Para abordar esta brecha, esta disertación utiliza un marco de “nuevo gobierno corporativo” pluralista y multidimensional que permite la triangulación teórica y una visión adicional del fenómeno.

En la parte empírica de esta disertación, se ha explorado el enfoque de gestión empresarial de las instituciones de educación secundaria a través del caso empírico de una escuela. El objetivo empírico del estudio fue identificar cómo las variables institucionales y situacionales del entorno de la educación secundaria configuran el modelo de gestión de la escuela estudiada. Un objetivo adicional de este estudio fue proporcionar recomendaciones sobre los elementos necesarios para un modelo de gestión apropiado para la próxima fase de desarrollo de la escuela.

Se ha demostrado que determinadas variables institucionales y de contingencia, como las normas "duras" y "blandas", el entorno económico social, la cultura y las tradiciones, la propiedad, la complejidad organizacional y el método de selección de líderes, impactan el comportamiento de los actores involucrados y Por lo tanto, dar forma al modelo de gestión de una institución. Sin embargo, cada enfoque de gestión es apropiado para un contexto particular. Por lo tanto, todos los actores involucrados deberían reconocer los contextos cambiantes y adaptar su modelo de gestión en consecuencia. Este estudio proporciona recomendaciones para el desarrollo de un nuevo modelo de gestión que sería más apropiado para el nuevo contexto. Para ello, se han tenido en cuenta cuatro dimensiones de gestión efectiva: situacional, estratégica, integrada y de control.

Para Cubides (2015), los docentes deben tener competencia pedagógica, de personalidad, social y profesional. declaró que la evaluación del desempeño tiene varios beneficios, a saber, la implementación del sistema de recompensa y castigo,

la provisión de comentarios para que los maestros desarrollen sus competencias, la identificación de las necesidades de capacitación y el diagnóstico de problemas.

Según el rendimiento, el resultado del trabajo de uno o la tasa de éxito en su conjunto durante un cierto período de tiempo en la realización de tareas en comparación con diversas posibilidades, como estándares de trabajo, objetivos o criterios que se han predeterminado y acordado. El desempeño de uno se basa en las tareas diarias y las responsabilidades asignadas a él / ella. Las diferencias raciales en la personalidad se deben en gran medida a las diferentes influencias ambientales, donde las personas de diferentes razas han progresado durante generaciones.

Los profesores de secundaria profesionales tienen un bajo rendimiento pedagógico y profesional. Los factores que influyen en el rendimiento, de acuerdo con el modelo propuesto socio-abogado, son las expectativas sobre recompensas, estímulos, habilidades, necesidades y rasgos, percepciones de tareas, recompensas internas y externas, percepciones de niveles de recompensa y satisfacción laboral. Este estudio utilizó un método de encuesta para recopilar datos o información sobre una gran población utilizando muestras relativamente pequeñas. La población de esta investigación fue docentes de secundaria.

Los resultados del desempeño del maestro son los siguientes: 1) el desempeño pedagógico fue relativamente bueno; 2) el desempeño profesional fue relativamente bueno, y el desempeño general de los docentes de secundaria vocacionales fue aún

menos efectivo y eficiente; 3) el ambiente de trabajo de los docentes fue del 42.5%; y 4) no hubo correlación entre el ambiente de trabajo y el desempeño del maestro, lo que significa que el ambiente de trabajo (condiciones del ambiente de trabajo físico, ambiente de trabajo psicológico y ambiente de trabajo no físico) no respalda positivamente el desempeño pedagógico y profesional de los maestros.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Con relación al objetivo general de la investigación, hay una relación regular, positiva y significativa entre la gestión escolar y el clima institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018, pues el coeficiente de CHI-CUADRADO es 31,899, con grados de libertad equivalente a 9 y con una significatividad de 95% (Sig. Asintótica = 0.000) es mayor a $X^2T= 16,9190$, esto confirma que la relación encontrada en la investigación es muy significativa con 5% de error, y existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, la relación es significativa entre las variables Gestión Escolar y Clima Institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado en el año 2018.

Con relación al primer objetivo específico de la investigación, existe una relación regular, directa y significativa entre la gestión escolar y la estructura del clima institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018, pues el coeficiente de CHI-CUADRADO es 24,406, con grados

de libertad equivalente a 9 y con una significatividad de 95% (Sig. Asintótica = 0.004) es mayor a $X^2T= 16,9190$, esto confirma que la relación encontrada en la investigación es muy significativa con 5% de error, y existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, la relación es significativa entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Estructura del Clima Institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado en el año 2018.

Con relación al segundo objetivo específico de la investigación, hay una relación regular, directa y significativa entre la gestión escolar y el sistema de recompensas de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018, pues el coeficiente de CHI-CUADRADO es 29,576, con grados de libertad equivalente a 9 y con una significatividad de 95% (Sig. Asintótica = 0.001) es mayor a $X^2T= 16,9190$, esto confirma que la relación encontrada en la investigación es muy significativa con 5% de error, y existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, la relación es significativa entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Sistema de Recompensas del Clima Institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado en el año 2018, con ello está comprobada la segunda hipótesis específica de la investigación.

Con relación al tercer objetivo específico de la investigación, existe una relación regular, directa y significativa entre la gestión escolar y las relaciones interpersonales de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018, pues el coeficiente de CHI-CUADRADO es 30,828, con

grados de libertad equivalente a 9 y con una significatividad de 95% (Sig. Asintótica = 0.000) es mayor a $X^2T= 16,9190$, esto confirma que la relación encontrada en la investigación es muy significativa con 5% de error, y existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, la relación es significativa entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Relaciones Interpersonales en la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado en el año 2018, con ello está comprobada la tercera hipótesis específica de la investigación.

Con relación al cuarto objetivo específico de la investigación, hay una relación regular, directa y significativa entre la gestión escolar y la identidad institucional de la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018, pues el coeficiente de CHI-CUADRADO es 29,086, con grados de libertad equivalente a 9 y con una significatividad de 95% (Sig. Asintótica = 0.001) es mayor a $X^2T= 16,9190$, esto confirma que la relación encontrada en la investigación es muy significativa con 5% de error, y existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, la relación es significativa entre la variable Gestión Escolar y la dimensión Identidad con la I. E. Emblemática Guillermo Billinghurst de la ciudad de Puerto Maldonado en el año 2018.

5.2. Recomendaciones

La comunidad educativa necesita información de su entorno de trabajo para aprender sobre el comportamiento requerido por el individuo, se recomienda que los directores de la institución educativa creen condiciones apropiadas con respecto al clima institucional para lograr un equilibrio aceptable en la institución, es decir, cuando la hostilidad de una persona en la institución tiene un instinto defensivo para mantenga el equilibrio en su entorno porque el clima requiere una acción defensiva.

Se aconseja a una institución educativa que tome conciencia de la comunidad educativa a través de la capacitación sobre aspectos estrechamente relacionados con los principios, reglas y requisitos establecidos por la estructura formal de la organización.

La institución educativa debe promover sistemas de remuneración monetaria y no monetaria de todo tipo que la institución pueda ofrecer a la comunidad educativa. Por ejemplo, desarrollo profesional y oportunidades para el desarrollo y fortalecimiento personal.

En cada organización, el apoyo mutuo y la solidaridad son aún más importantes y necesarios dentro de una institución educativa. En un entorno donde hay rivalidades personales o grupales, esto afecta negativamente la dinámica de las relaciones entre los miembros de la organización, por lo que se recomienda tomar medidas que favorezcan el apoyo mutuo y la solidaridad.

La identificación con la institución se manifiesta en dos niveles: conciencia y simbolismo, en la institución es necesario involucrar a varios miembros en la práctica de la participación democrática. Además, crea condiciones para mejorar la imagen de la organización, conoce bien los símbolos institucionales, utiliza un atuendo académico que distingue a una institución educativa de otras instituciones, valores, cultura, lema, himno institucional y otros símbolos.