

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MATEMÁTICA, COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA



TESIS

**CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “AMÉRICA” DEL DISTRITO DE ASCENSIÓN,
DE LA PROVINCIA Y REGIÓN HUANCVELICA 2019**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL (CULTURA EDUCATIVA)**

PRESENTADO POR:

Bach. HUAYNATE HIDALGO, Javier Eduardo

Bach. QUISPE QUISPE, Karina Yoselyn

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A)
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN: MATEMÁTICA,
COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA**

HUANCVELICA - PERÚ

2019



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA
 (CREADA POR LEY N° 25265)
 Ciudad Universitaria Paturpampa
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
SECRETARÍA DOCENTE



"año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad Universitaria de Paturpampa, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Educación a los.....20.....días del mes de ..NOVIEMBRE..... del año 2019, a horas 12:00....., se reunieron; los miembros del Jurado Calificador, conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE : Dr. ALVARO IGNACIO CAMPOSANO CORDOVA
 SECRETARIO : Mg. FELIX AMADEO CANALES CONCE
 VOCAL : Mg. UBALDO CAYLLAHUA YARASCA

Designados como miembros del jurado evaluador con la Resolución de N° 1110-2019-D-FCED-UNH de fecha (11.12.19), y sustentado con la tesis titulada:

CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "AMÉRICA" DEL DISTRITO DE ASCENSIÓN, DE LA PROVINCIA Y REGIÓN HUANCABELICA 2019

Cuyo (s) Autor (es) (son):

BACHILLER (ES) : HUAYNATE HIDALGO, Javier Eduardo
 : QUISPE QUISPE, Karina Yoselyn

A fin de proceder con la calificación de sustentación de la tesis antes citado. Finalizada la sustentación, se invitó al público presente y a los bachilleres abandonar el recinto; para deliberar el proceso de sustentación, por parte de los jurados evaluadores, llegando a la siguiente conclusión:

Bachiller : HUAYNATE HIDALGO, Javier Eduardo

APROBADO POR.....UNANIMIDAD.....
 DESAPROBADO POR.....

Bachiller : QUISPE QUISPE, Karina Yoselyn

APROBADO POR.....UNANIMIDAD.....
 DESAPROBADO POR.....

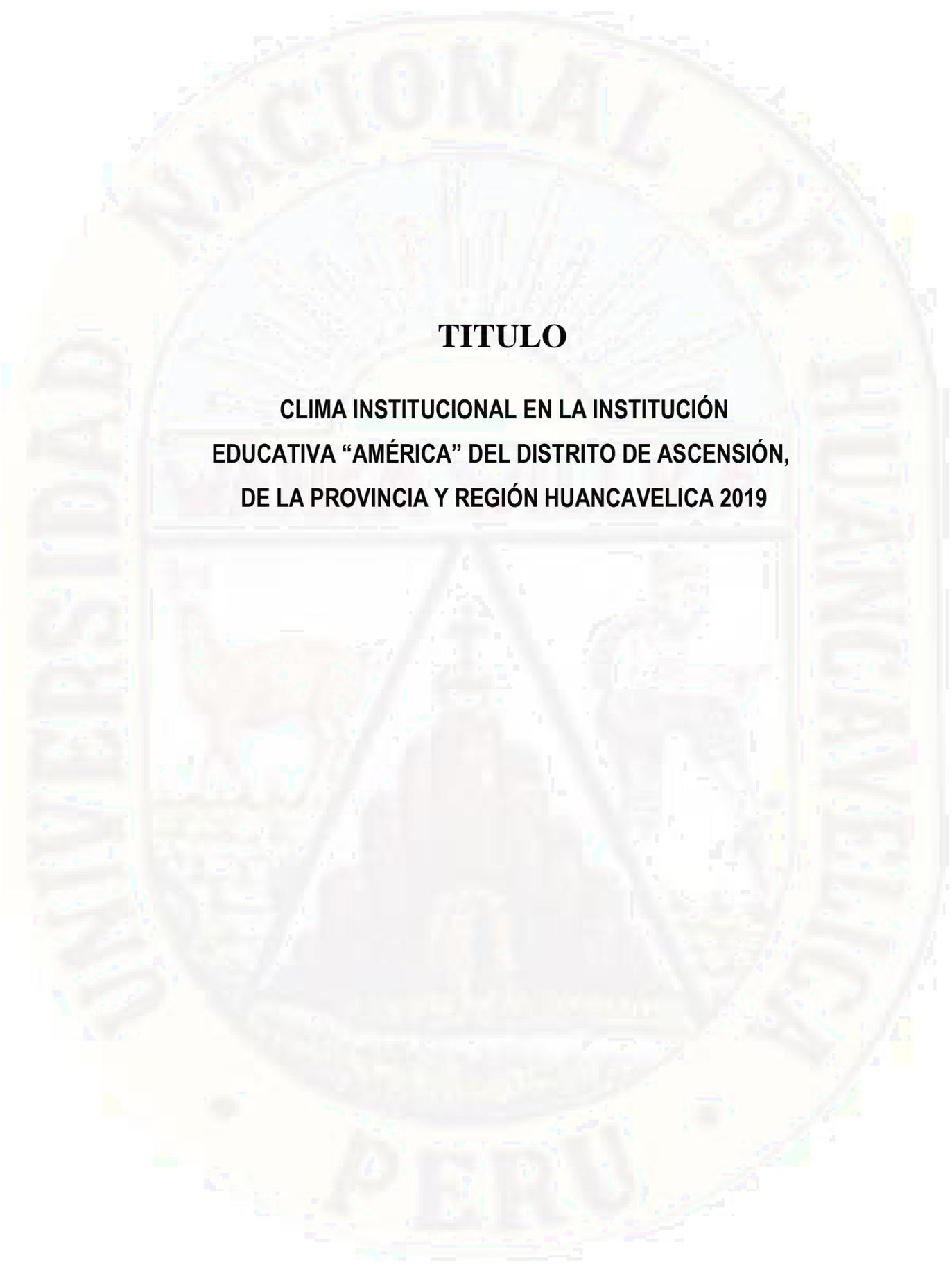
OBSERVACIONES:.....

En conformidad a lo actuado firmamos al pie.

PRESIDENTE

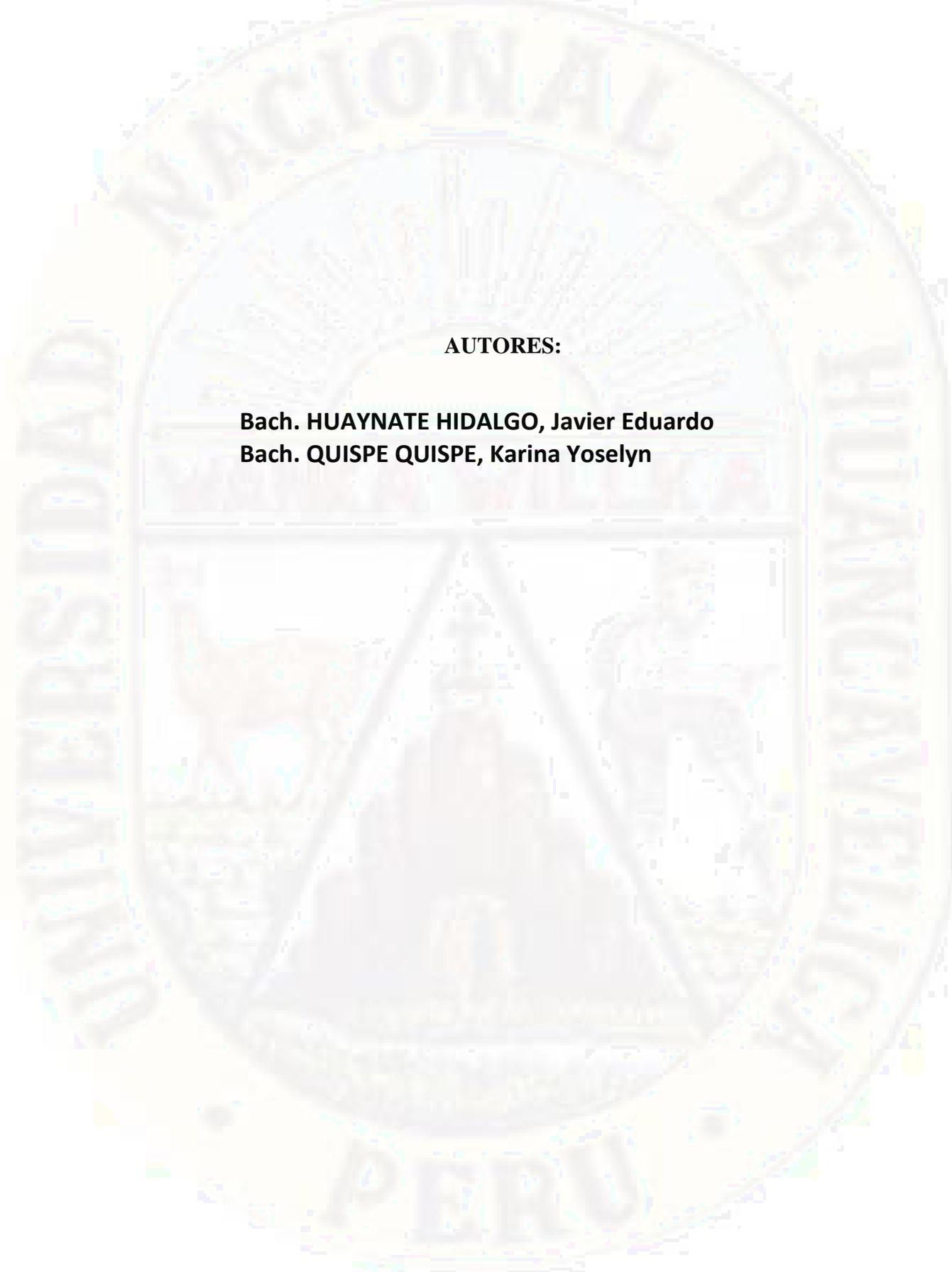
SECRETARIO

VOCAL



TITULO

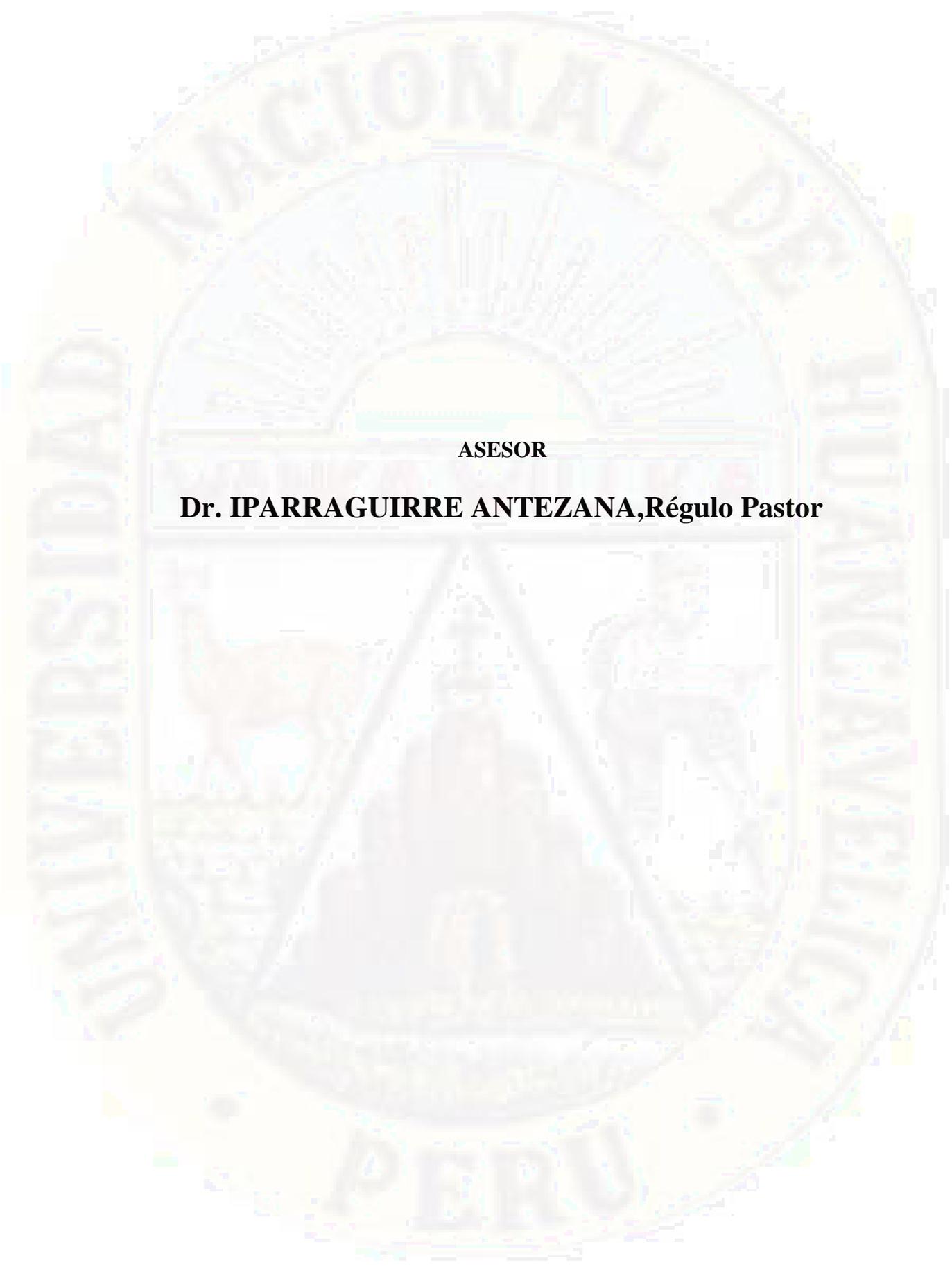
**CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “AMÉRICA” DEL DISTRITO DE ASCENSIÓN,
DE LA PROVINCIA Y REGIÓN HUANCVELICA 2019**



AUTORES:

Bach. HUAYNATE HIDALGO, Javier Eduardo

Bach. QUISPE QUISPE, Karina Yoselyn



ASESOR

Dr. IPARRAGUIRRE ANTEZANA, Régulo Pastor

DEDICATORIA

A mis padres, maestros y compañeros por el apoyo durante toda mi formación universitaria.

Javier

En primer lugar, esta tesis la dedico a Dios por la fortaleza que me ha dado para transitar un camino que en muchas ocasiones se percibía complejo e inalcanzable. A mis padres quienes confiaron en mis capacidades y me motivaron siempre a crecer en términos profesionales. A nuestro asesor quien me guio y apoyó incondicionalmente a concluir satisfactoriamente este trabajo. Llegar a este momento no fue nada fácil, fue un trabajo largo y sacrificado. Por ello mi agradecimiento a todas aquellas personas que me apoyaron en este proceso.

Karina

ÍNDICE

PORTADA.....	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	ii
TÍTULO.....	iii
AUTOR.....	iv
ASESOR.....	v
DEDIATORIA.....	vi
INDICE.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	11
1.2. Formulación del problema.....	14
1.3. Objetivos.....	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación.....	14
1.5. Limitaciones.....	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.....	17
2.2. Bases teóricas.....	37
2.2.1. Definición de clima institucional.....	37
2.2.2. Dimensiones del clima institucional.....	40
2.3. Definición de términos.....	43
2.4. Identificación de variable.....	46
2.5. Operacionalización de variable.....	47

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito de estudio	48
3.2. Tipo de investigación	48
3.3. Nivel de investigación	48
3.4. Método de investigación	49
3.5. Diseño de investigación	49
3.6. Población y muestra	49
3.7. Técnica e instrumento para la recolección de datos	50
3.7.1. Técnica de encuesta	50
3.7.2. Instrumento cuestionario	50
3.8. Proceso de recolección de datos	51
3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	51

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

RESULTADOS	52
4.1. Presentación de resultados	52
4.1.1. Resultado final por dimensiones	54
4.1.2. Resultado final	57
4.2. Discusión de resultados	59
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	69
MATRIZ DE CONSISTENCIA	90

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión, de la provincia y región de Huancavelica durante el año 2019. Se utilizó el método análogo y se aplicó como instrumento el cuestionario de encuesta en la escala de Likert que permitió obtener los siguientes resultados: de 19 docentes, el 63.2% menciona que el clima institucional se encuentra en el *nivel regular*; 36.8% en el *nivel alto*; pero ninguno se halla en los niveles *muy bajo*, *bajo* ni *muy alto*. Lo que significa, que la mayoría de los docentes perciben que el clima de la institución es regular; es decir, el clima institucional en dicha institución es equilibrado.

La conclusión obtenida contribuirá a mejorar las políticas tanto de la Dirección Regional de Educación Huancavelica como las de la Unidad de Gestión Educativa Local del distrito de Huancavelica a fin de mejorar los resultados de logro anual; asimismo, beneficiará a la misma Institución Educativa “América” ya que con este resultado se tendrá el sustento necesario para promover e incorporar, en los años siguientes, talleres de reflexión y sensibilización referidos a mejorar el clima dentro de la institución con el objetivo de ofrecer mejores condiciones para concretizar el proceso de enseñanza-aprendizaje que beneficiará principalmente a los estudiantes.

Palabras clave : Clima institucional, cultura institucional, gestión institucional.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the institutional climate in the teachers of the Educational Institution “América” of the Ascension district, of the province and the region of Huancavelica during the year 2019. The analogous method was detected and the questionnaire was applied as an instrument. Likert scale survey that will obtain the following results: of 19 teachers, 63.2% mention that the institutional climate is at the regular level; 36.8% at the high level; but none is at very low, low or very high levels. Which means, that the majority of teachers perceive that the climate of the institution is regular; that is, the institutional climate in that institution is balanced.

The conclusion obtained will contribute to improving the policies of both the Regional Directorate of Huancavelica Education and those of the Local Education Management Unit of the Huancavelica district in order to improve the results of the annual achievement; In addition, you will benefit from the same “América” Educational Institution, since with this result you will have the necessary support to promote and incorporate, in the following years, reflection and awareness workshops referred to improve the climate within the institution with the objective to offer better conditions to specify the teaching-learning process that mainly benefit the students.

Keywords: Institutional climate, institutional culture, institutional management

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación que trata del clima institucional de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión, de la provincia y región de Huancavelica en el año 2019, se desarrolló considerando su importancia desde el inicio, proceso y culminación.

La labor del docente es fundamental en la formación del estudiante y cuyo desempeño permitirá el desarrollo del educando siempre y cuando exista un clima institucional favorable.

En más de un estudio, que los autores presentarán en la presente tesis, se muestra que no existe un buen clima institucional en los colegios, pues se ha evidenciado que no mantienen buenas relaciones interpersonales, no se comunican asertivamente, no demuestran identidad institucional, son poco innovativos, no practican el liderazgo y no tienen suficiente motivación laboral. Estos no constituyen un buen clima que termina perjudicando los objetivos y metas trazados por cada institución.

Lo que condujo a investigar el clima institucional en una Institución Educativa específica son los muchos casos y quejas, registrados en la Defensoría del Pueblo, de docentes que han sido víctimas de abuso por parte sus colegas. La estructura de la presente investigación se divide en cuatro capítulos: el primero comprende el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos: general y específicos, justificación y limitaciones; el segundo capítulo engloba: los antecedentes de investigación, las bases teóricas, variables de estudio y definición de términos; el tercero, precisa el ámbito de estudio, el tipo de investigación, nivel de investigación, método de investigación, diseño de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimiento de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El último capítulo incluye la presentación de los resultados y su respectiva discusión de los mismos. Y se termina con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El problema del clima institucional en las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular, Educación Básica Alternativa o Técnico Productivo afecta directa o indirectamente el proceso de enseñanza-aprendizaje favoreciendo o produciendo un efecto contraproducente principalmente en los estudiantes; esto debido a que un docente de aula al ser maltratado psicológica y/o físicamente por el director, subdirector, docente nombrado, administrador, coordinador o colega se desenvuelve en un escenario hostil producto de la coacción, el hostigamiento u otras formas que terminan humillando o sometiendo al docente.

En los cortos años de experiencia laboral los autores han observado problemas en las Instituciones Educativas como por ejemplo en marzo del año 2017, en la Institución Educativa “José Gálvez Barrenechea” del centro poblado de Buenos Aires Parco Chacapunco, del distrito de Anchonga, de la provincia de Angaraes, de la región Huancavelica, ocurrió que por el interés de beneficiarse con el horario de clases terminó afectando el clima institucional. Otros problemas como el de obligar a docentes asumir áreas que no son de su especialidad desconociendo la resolución de contrata, la

costumbre de pensar que los docentes contratados son “relleno”, adjetivos como docente problemático, frases ofensivas, etc. contribuyen negativamente en el clima institucional.

En marzo de 2019, en la Institución Educativa “Señor de Huayllay” del distrito de Huayllay Grande, de la provincia de Angaraes, de la región Huancavelica se observó también un clima institucional desfavorable a raíz del problema de establecer un horario en el que los nombrados se favorecen en la misma medida en que desfavorecen a los docentes contratados con plaza orgánica o Bolsa de horas.

En los Resultados de la Campaña Piloto “Educación sin corrupción” de la Defensoría del Pueblo (2006) se registran problemas de hostigamiento, de tratos humillantes, de acoso sexual o favores sexuales que cobran víctimas, estos últimos, principalmente en docentes mujeres que se incorporan a la carrera pública magisterial; todos estos problemas podrían disminuir o resolverse aplicando el artículo 44 de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (2013) que menciona quienes son víctimas de delitos de violación contra la libertad sexual, hostigamiento sexual en agravio de un estudiante o docente, delitos de corrupción de funcionarios; así como por incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona que impiden el normal funcionamiento de los servicios públicos serían expuestos a separación preventiva en el marco de un proceso administrativo correspondiente; sin embargo, estos problemas no salen a la luz porque en el hecho concreto los docentes que son víctimas no denuncian por miedo al agresor y/o por miedo al despido o a no volver a ser contratados en la adjudicación del año siguiente.

En resumen, algunos de los problemas en las Instituciones Educativas consisten en conflictos que ocasionan ruptura en las relaciones entre docentes; lo que genera una aparente desorganización en la Institución Educativa.

Según Sacca (2010) en su Tesis denominada: *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres* señala que el clima institucional es uno de los factores determinantes que influye en el comportamiento de los miembros de la educación a la realidad y que condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional. Normalmente, el trabajo en una institución educativa debe implicar un grado de compromiso y el clima debe ofrecer grandes satisfacciones. El clima institucional da lugar a las relaciones consistentes, respetuosas, complacientes y solidarias.

El Clima Institucional tiene una presencia real que afecta dentro de una institución y al mismo tiempo el Clima se ve afectado por lo que sucede dentro de la institución. De otro lado, como dice Sacca:

Una evaluación de profesores que no se apoye en la autoevaluación y en el *trabajo conjunto* [cursivas nuestras] para desarrollar nuevas competencias generalmente generará tensión y desconfianza. Mientras una evaluación que busque dar soporte al profesor, ayudándolo a detectar sus necesidades, dará mucha tranquilidad y abrirá nuevos horizontes para el desarrollo profesional (p. 12).

Esto ocurre normalmente, dentro de un clima institucional desfavorable, cuando el coordinador que monitorea a determinados docentes que no son de su afinidad o con el que no se “lleva bien” entonces la evaluación será enteramente subjetiva y parcializada. El Clima Institucional, al definir un ambiente dentro del cual realizamos actividades dirigidas hacia el logro de objetivos y conocer a los demás dentro de una Institución Educativa, se convierte en uno de los elementos fundamentales de la presente investigación. Razón por la cual los autores pretenden recoger una información válida sobre el Clima Institucional de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión, de la provincia y región de Huancavelica, durante del año 2019;

información que permitirá conocer de manera sistematizada las relaciones entre los docentes.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa “América” del Distrito de Ascensión, de la provincia y región de Huancavelica 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión, de la provincia y región de Huancavelica 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir las características de comunicación del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa “América” del Distrito de Ascensión, de la provincia y región de Huancavelica 2019.
- Describir las características de confianza del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa “América” del Distrito de Ascensión, de la provincia y región de Huancavelica 2019.
- Describir las características de motivación del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa “América” del Distrito de Ascensión, de la provincia y región de Huancavelica 2019.
- Comparar las dimensiones del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa “América” del Distrito de Ascensión, de la provincia y región de Huancavelica 2019.

1.4. Justificación

Investigar sobre el clima institucional es muy importante; una evidencia de ello puede encontrarse en el trabajo de investigación de García (2015) titulado *Diagnostico del Clima Institucional y propuesta de plan de mejora para la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa N° 0663*

Pablo Chávez Villaverde, Sauce, San Martín, 2015 donde se observa que entre los principales hallazgos logra determinar que, en general, el nivel de clima institucional de la I.E es regular. Este trabajo refuerza la importancia, en nuestros tiempos, de estudiar el clima institucional.

Además, por los problemas expuestos en planteamiento del problema, ya que define un ambiente donde se realizan actividades dirigidas al logro de objetivos, que ocurren dentro de las instituciones educativas y que puede entorpecer o evitar el logro de los objetivos trazados consideramos que al conocer cómo es el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión se podrá, de existir un clima desfavorable, con los resultados de la investigación se contribuirá a la toma de decisiones más acertadas por parte de los directivos y docentes de la I.E. “América”.

Del mismo modo, los funcionarios de las oficinas de la UGEL-H y DREH podrían diseñar políticas favorables que promuevan espacios de sensibilización referidos a la comunicación, confianza, motivación y respeto entre los miembros de la I.E. para hacer más viable concretizar los objetivos trazados.

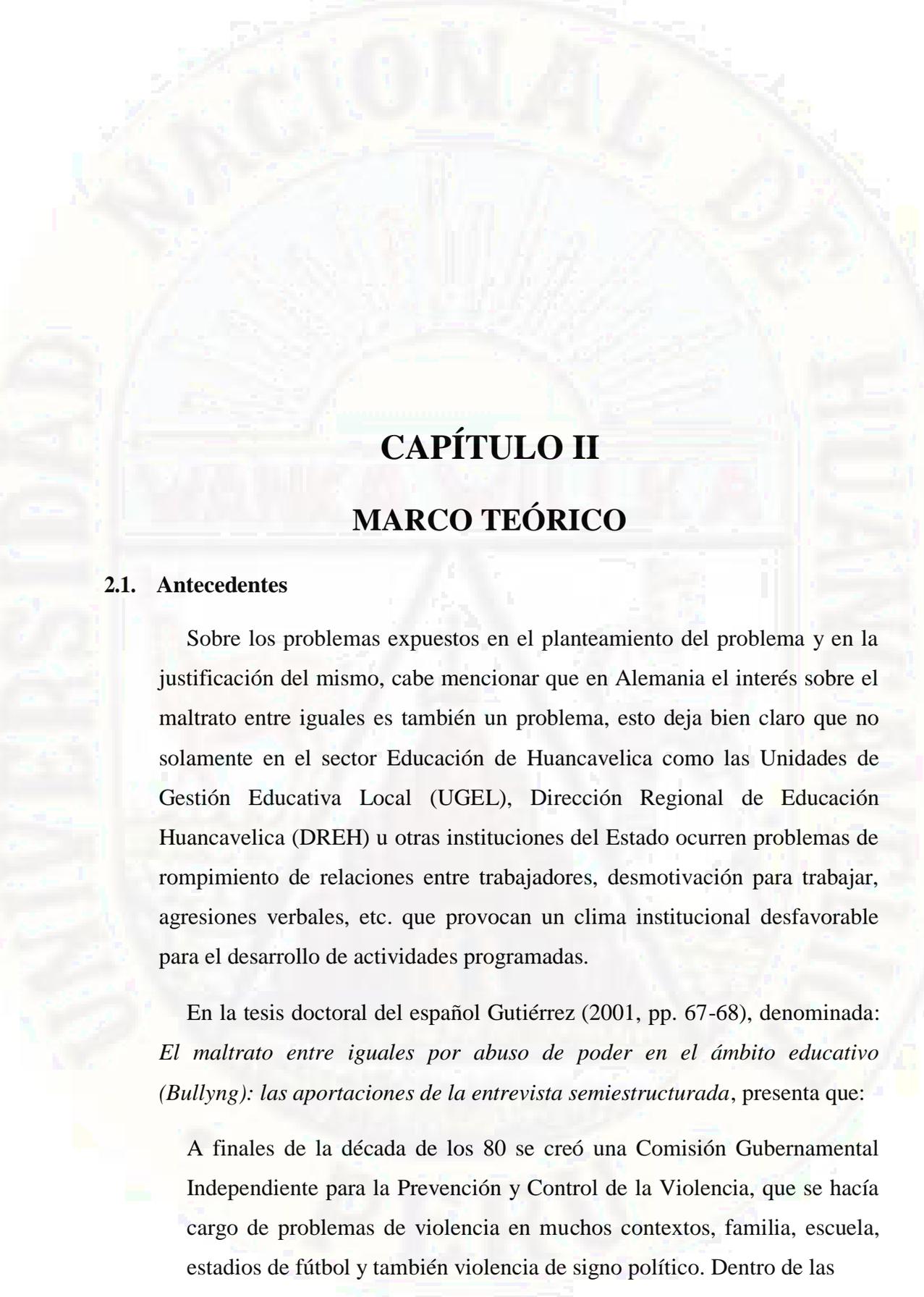
En el caso que se encuentre un clima desfavorable, ítems: 4, 9, 10, 11 y 14 (ver anexo de la presente tesis, pp. 68-77), se podrá deducir la existencia de una relación entre agresor y víctima; esto ayudará para que la Jefatura de Personal de la UGEL-H disponga de la Comisión Especial de Proceso Disciplinario inicien la investigación pertinente que terminen sancionando al agresor y la correspondiente atención y reparación de la víctima.

Cualquiera sea el resultado del clima, se contribuirá: 1) ofreciendo más información para lograr cada vez más una visión más clara y de conjunto a los próximos trabajos de investigación; y 2) contribuirá en sensibilizar, sobre la importancia de este tema, a los directivos y funcionarios de la UGEL-H y

DREH para facilitar en el alcance de los objetivos trazados, como por ejemplo, el de los logros de aprendizaje de los estudiantes.

1.5. Limitaciones

En el proceso se tuvo las siguientes limitaciones: el alcance práctico de los resultados de la presente investigación es solo para la I.E. “América”; el cuestionario de encuesta solo se aplicó a los docentes y no a los estudiantes, padres de familia y personal administrativo; y otra limitación fue que algunos docentes encuestados no autorizaron ser fotografiados al momento de rellenar el cuestionario.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Sobre los problemas expuestos en el planteamiento del problema y en la justificación del mismo, cabe mencionar que en Alemania el interés sobre el maltrato entre iguales es también un problema, esto deja bien claro que no solamente en el sector Educación de Huancavelica como las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), Dirección Regional de Educación Huancavelica (DREH) u otras instituciones del Estado ocurren problemas de rompimiento de relaciones entre trabajadores, desmotivación para trabajar, agresiones verbales, etc. que provocan un clima institucional desfavorable para el desarrollo de actividades programadas.

En la tesis doctoral del español Gutiérrez (2001, pp. 67-68), denominada: *El maltrato entre iguales por abuso de poder en el ámbito educativo (Bullyng): las aportaciones de la entrevista semiestructurada*, presenta que:

A finales de la década de los 80 se creó una Comisión Gubernamental Independiente para la Prevención y Control de la Violencia, que se hacía cargo de problemas de violencia en muchos contextos, familia, escuela, estadios de fútbol y también violencia de signo político. Dentro de las

conclusiones a las que se llegaron se destacaba, en referencia a la escuela, que el clima educativo es un factor fundamental que afecta a la violencia dentro de las escuelas. A partir de estas conclusiones se llevaron a cabo programas de intervención y de prevención centrados en la función educativa de las escuelas y en la responsabilidad del profesor y los alumnos.

Los entrevistados por Gutiérrez (2001) manifiestan que las consecuencias del maltrato, para la víctima, son efectos psicológicos como cambios en la forma de ser de la víctima o trastornos o traumas futuros; otras consecuencias son el escape hacia otro entorno social. En cuanto a una de las consecuencias para agresor, este consolida el rol de agresor.

El *Bullying* no solo se realiza entre estudiantes; sino entre docentes. Por ejemplo cuando un docente que ocupa un cargo directivo y comete abuso de autoridad. En la Defensoría del Pueblo (2009, p. 130) se registró, en “Tipología de las quejas recibidas, que: “... se recibieron quejas de distinta naturaleza que no estaban relacionadas con actos de gestión educativa ni institucional como, por ejemplo, abusos sexuales o maltrato, ...”. Quejas que demuestran la existencia de rompimiento de relaciones ocasionando un clima institucional desfavorable.

En los resultados de la Campaña Piloto de la Defensoría del Pueblo (2006) se registró que el uso indebido del cargo se muestra cuando algún funcionario docente, administrativo o directivo hace uso de su función pública con fines de aprovechamiento personal o a favor de terceros. Las irregularidades en el manejo de material educativo favoreciendo a unos y a otros no, terminan beneficiando de forma indebida. El acoso sexual no solo se expresa en estudiantes, en docentes, personal administrativo, etc. consiste en el aprovechar un cargo de autoridad para ejercer conductas de naturaleza sexual, que pueden ser verbales, que genera rechazo por considerar que afectan la dignidad personal y profesional. Se ha recibido quejas y denuncias sobre actos de corrupción: uso indebido de los cargos, hurtos, nepotismo, comercio con

notas y certificados escolares, irregularidades en la contratación de personal, casos de violación y acoso sexual que involucran a alumnos. Las personas que denunciaron estos casos fueron docentes, personal administrativo, padres de familia y alumnos.

Por otro lado, trabajos relacionados a la influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional tenemos el de la chilena Morales (2016), en su tesis deduce que los equipos trabajan en un clima de armonía a pesar de las demandas y exigencias propias de cada rol, debido a un buen liderazgo. En este trabajo se distingue las percepciones que poseen los individuos, equipo educativo; en torno al rol del director o directora. A partir de los resultados obtenidos, Morales sostiene que existen diversos factores que favorecen una percepción positiva en los equipos educativos en torno al rol que desempeña el directivo en sus respectivos centros. Estos factores están asociados a prácticas de liderazgo que favorecen procesos colaborativos donde se promueve la participación del equipo educativo para responder a las necesidades y exigencias del contexto. El equipo juega un rol activo y protagónico, dentro de un clima favorable, en la construcción de este proceso.

En la conclusión de Morales (2016, p.122) se afirma que las percepciones en relación al rol del director: "...son favorables y se fundan en prácticas de liderazgo orientadas no sólo a la tarea sino que también a las personas, lo que contribuye a generar un clima positivo al interior de la organización". De acuerdo a los resultados obtenidos, la autora señala que existe una coherencia entre el discurso del director y las percepciones que tienen los miembros educativos en cuanto al ejercicio de su rol. Concluye que un estilo de liderazgo democrático influye positivamente en el clima de ambas organizaciones educativas, y desde esta perspectiva ella sugiere seguir potenciando este modelo de liderazgo, ya que contribuye a generar un clima propicio para el buen desempeño de sus miembros.

Por otra parte, en la tesis de la colombiana Castro (2012, p. 28) se infiere que en general el clima organizacional: "... determina en parte el

comportamiento de los trabajadores; comportamiento que genera productividad en la organización a través de un desempeño laboral eficiente o deficiente según sea el caso”.

Castro también menciona que la eficiencia laboral depende de un ambiente motivador y participativo, una organización como la Fuerza Aérea Colombiana que brinda autonomía en el desarrollo del cargo y permite a cada empleado ser valorado según el alcance de sus objetivos personales, requiere personal altamente motivado e identificado con la organización y comandantes orientados al desarrollo constante de nuevas estrategias enfocadas a mejorar el clima organizacional para poder alcanzar una elevada productividad. Los resultados obtenidos permiten destacar que el personal está parcialmente motivado en cada una de las orientaciones evaluadas, el apoyo personal recibido por parte de los Comandantes no se considera equitativo, pero el ambiente de trabajo que encuentran los trabajadores es bueno. Asimismo, Castro (2012, p. 28) señala que el mayor grado de insatisfacción se da: “... por la falta de objetividad de los criterios con los que se mide el rendimiento del equipo de trabajo y la más alta satisfacción se encuentra en que las recompensas dependen de su rendimiento”.

Por su parte, los colombianos Garzón & Niño (2013, pp. 76-77) llegaron a las siguientes conclusiones:

... el clima organizacional global de la empresa estudiada es aceptable o se encuentra dentro del promedio deseado, por tanto tiene aspectos por revisar y corregir aunque en términos generales las dinámicas que allí se generan son adecuadas manteniendo una buena relación empresa - empleado y viceversa.

A su vez, a partir de la evaluación cuantitativa por variables el clima organizacional de la empresa se describe como altamente colaborativo, con elementos integradores y factores directivos aceptados positivamente para el cumplimiento de objetivos. Por otro lado, se puede afirmar que un

adecuado clima organizacional no depende simplemente de las condiciones de trabajo para desarrollar las actividades laborales diarias; además los procesos de seguimiento a tareas, conocimiento acerca de la empresa, el trabajo en equipo o el liderazgo por parte de superiores, etc. fomenta según Garzón & Niño el buen desarrollo del ejercicio laboral y la aceptación del empleado hacia la empresa, generando así un excelente clima laboral.

Igualmente, la peruana Gloria Camones (2014), en su tesis para optar el grado de Magíster, menciona que la labor del docente es fundamental en la formación del estudiante y cuyo desempeño docente, como factor clave en el aprendizaje del estudiante, permitirá el desarrollo del mismo; por lo que resulta importante el desempeño docente frente al rendimiento académico de los estudiantes, pero esta no será posible cuando existe un clima institucional desfavorable.

Sobre las estrategias que influyen en la organización modificando los objetivos que se traza una institución, en el libro de Gairín (1996), denominado *La organización escolar: contexto y texto de actuación*, se sustenta que las estrategias de carácter global se identifican como tales por incidir en toda la organización y afectar a todos sus componentes. Suponen o conllevan una modificación de los objetivos institucionales, un cambio en las estructuras y una alteración de los procesos organizativos, al mismo tiempo que una modificación de las dinámicas relacionales; es decir, las estrategias juegan un papel muy importante en la construcción del clima institucional.

Al abordar la importancia del clima institucional, Gairín (1996, p. 24) manifiesta que:

Se aspira, así, a un modelo de escuela capaz de revisar y problematizar sobre su propia realidad organizativa, y con facilidad para aprender los propios problemas y errores a partir de un proceso de revisión. Los efectos de mejora son, en este sentido, sobre la propia institución pero también

afectan a cada una de las personas y al sistema educativo. No sólo se mejora la escuela sino que también se mejoran los profesionales a través del proceso de autorrevisión y autorrenovación que puede llevar, incluso, a hacerles tomar conciencia de su papel profesional y social y contribuir, en consecuencia, a transformar y mejorar la educación.

Sobre la relación del clima entre docentes en el marco del poder de la autoridad, en la segunda edición del mismo libro citado, Gairín (1999, p. 31) señala que:

Un análisis del poder institucional nos ha de llevar a analizar las fuentes de poder (autoridad) y sus manifestaciones (legal, carismática, unipersonal, colegiada, etc.). Asimismo, la forma de ejercer el poder (vertical, horizontal y vertical ascendentes, en terminología de Peiró, 1990) y las resistencias que encuentra.

El ejercicio del poder puede llegar a imponer los fines de la organización o buscar el equilibrio entre prestaciones y contraprestaciones. Surgen así referencias al conflicto y la negociación como vías de construcción y reconstrucción de las organizaciones. También a la toma de decisiones que se convierte en la “sustancia” (así llamada por Ball) de la práctica de la Organización.

Un tema relacionado a la presente tesis es el de *Clima organizacional* realizada sobre pequeñas y medianas empresas en México, en el que Baños manifiesta que existe una influencia directa entre el clima laboral y las competencias esenciales y viceversa indicando que en la medida en que las competencias se detecten, el clima laboral tenderá a ser más propicio para el desarrollo de los empleados. Como parte concluyente, Baños (2011, p. 230) menciona que es posible afirmar su segunda hipótesis:

En este estudio tal vez la relación más fuerte que se estableció entre todas las variables es justamente la que se gestó entre el clima laboral y las competencias esenciales, indicándonos que el primero debe ser una

condición dada para que se desarrollen las segundas, es decir, que de no existir un clima laboral adecuado, las competencias esenciales no se podrán detectar ni desarrollar adecuadamente.

Un clima institucional favorable puede generar que el docente desarrolle mejores habilidades beneficiando a sus estudiantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje, por ejemplo el peruano Escalier (2013, pp. 72-73) en su tesis sustentada en la Universidad de Valladolid denominada: *Determinación de la relación entre los factores clima de aula y estilos de enseñanza del docente en Educación Primaria* concluye que:

Los docentes que perciben de diferente manera el clima de aula, manifiestan también una percepción de diferencia en cuanto a sus habilidades y comportamientos relacionados con sus estilos de enseñanza.

Las operaciones realizadas determinaron que se producen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de docentes que perciben un peor y mejor clima de aula, aquellos con mejor percepción de clima manifiestan mejores habilidades y comportamientos relacionados con los estilos de enseñanza tanto en sus dimensiones socio emocional, comunicativo relacional e instruccional. En este sentido es necesario mencionar que la percepción del nivel de ayuda a los estudiantes y la innovación del docente, son los factores del clima de aula, que más influyen en la autopercepción de eficacia de los docentes en relación a sus habilidades del estilo de enseñanza...

... pudo apreciar una relación estadísticamente significativa entre la percepción del docente en cuanto al nivel de ayuda del aula, expresado en la preocupación y amistad que brinda del docente a sus estudiantes, confianza en los mismos e interés por sus ideas y pensamientos en la realización de actividades del aula, y una percepción elevada en cuanto al desarrollo de sus habilidades socioemocionales, comunicativo relacionales

e instruccionales de los estilos de enseñanza que manifiesta en su práctica escolar.

Al obtener un análisis de los resultados de Cristhian Escalier (2013, p. 75) se puede asumir que el clima del aula al ser desarrollados permiten una apreciación positiva de los estilos de enseñanza que se desarrolla en las "... dimensiones socioemocionales, comunicativo relacionales e instruccionales, lo que implica una aproximación a la eficacia que se espera de los profesores en la actualidad".

A continuación, los autores presentarán las conclusiones de trabajos de investigación en el que se puede resaltar la importancia de estudiar y analizar el clima institucional; conclusiones que contribuirán a ofrecer un panorama más amplio sobre los problemas y la investigación planteados anteriormente.

En el trabajo de los peruanos Pariona & Jeri (2017, pp. 67-68) realizado en la provincia de Víctor Fajardo-Ayacucho se obtuvo las siguientes conclusiones:

Los resultados obtenidos en la presente investigación, muestran que no existe un buen clima institucional en los docentes de la Institución Educativa de "San Agustín" de Taca, nivel secundario, durante el año académico 2017, pues se ha evidenciado que ellos no mantienen buenas relaciones interpersonales, no se comunican asertivamente, no demuestran identidad institucional, son poco innovativos, no practican el liderazgo, y no tienen suficiente motivación laboral.

Las relaciones interpersonales entre los docentes..., son pésimas, puesto que entre ellos no existe predisposición para mantener una conversación alargada, para participar activamente en las reuniones. No existe un trato cordial entre directivos y docentes. Uno no puede contar con el apoyo de sus colegas cuando los necesita.

La comunicación entre los docentes... son pésimas, porque se ha evidenciado que no se tienen respeto de sus opiniones, no utilizan la

comunicación asertiva, no expresan sus deseos de una manera amable. Los directivos no están disponibles cuando se les necesita.

La motivación... existe muy poca motivación laboral de los docentes..., pues los directivos y docentes... no se sienten satisfechos con el ambiente de su trabajo,....

En relación al clima organizacional y el desempeño académico de los docentes, los peruanos Silva & Matamoros (2018, p. 92) llegan a las siguientes conclusiones:

El 87% de estudiantes considera que hay un excelente clima organizacional, mientras que un 13% de estudiantes considera que el clima organizacional es bueno.

El 60% de docentes considera que hay un excelente clima organizacional, mientras que un 40% de docentes considera que el clima organizacional es bueno.

El 100% de los directores considera que hay un excelente clima organizacional en sus I.E.

Con estos resultados les permite afirmar que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño académico de los docentes, asimismo, los directores con liderazgo y un trabajo en equipo crean las condiciones para un buen clima organizacional.

En el trabajo del peruano Diego (2019, p. 91), cuya tesis se denomina: *Clima Institucional y Estrés Laboral en los Docentes de la Institución Educativa N°31501 Sebastián Lorente, Huancayo-2015*, se llega a las siguientes conclusiones:

Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y el estrés laboral en la institución educativa “Sebastián Lorente” N° 31501 Huancayo -2015.

... un nivel de significación $\alpha=0,05$ con un coeficiente de correlación de Pearson ($r=-0,75$) y mediante la prueba t de Student ,...se afirma que existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y el desgaste emocional...

Existe una relación inversa y significativa entre el clima institucional y la Despersonalización... (p. 91).

Es decir, a mayor clima institucional menor estrés laboral, a mayor clima institucional menor desgaste emocional y a mayor clima institucional menor despersonalización.

Seguidamente, el peruano Huaroc (2018, p. 103) en su tesis denominada: *Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 31540 "Santa Isabel" Huancayo-2016* concluye que:

... existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa "Santa Isabel" N° 31540 de Huancayo-2016,...

Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y la actuación docente...

Mediante la correlación de Pearson ($r=-0,01$) y la prueba t de Student ($-0,06$) para un nivel de significación 0,05 y 40 grados de libertad se afirma que no existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el diálogo educativo docente....

En estudios efectuados con el estadístico rho de Spearman se afirma que existen relaciones significativas entre el clima institucional y desempeño docente del instituto Senati como se puede apreciar en la tesis *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en el instituto Senati del distrito de San Juan de Lurigancho* de Angulo (2019, p. 83):

... existen relaciones significativas entre el área comunicación del clima institucional y el desempeño docente..... entre el área incentivos del

clima institucional y el desempeño docente... entre el área ambiente laboral del clima institucional y el desempeño docente...entre el área condiciones laborales del clima institucional y el desempeño docente...existen relaciones significativas entre las diversas áreas del clima institucional y las diversas áreas del desempeño docente.

En la tesis del peruano Alvarado (2018, p. 70) denominada *El clima institucional y su relación con el desempeño académico de los docentes de la Institución Educativa “Modesto Basadre” de la UGEL Tacna, 2016* se aprecia que existe una relación moderada entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes; estos resultados se muestran de la siguiente manera:

Existe una relación moderada entre las relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño académico de los docentes en la Institución Educativa Modesto Basadre de la UGEL Tacna,...

Existe una relación moderada entre las condiciones laborales del clima institucional y el desempeño académico de los docentes...

Existe una relación moderada entre el nivel de conflictividad del clima institucional y el desempeño académico de los docentes.

Sobre una correlación entre clima institucional y la calidad de gestión educativa en la tesis del peruano Bautista (2017, p. 112) titulada *Clima institucional y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Madre Admirable” de la UGEL N° 07 - del Distrito San Luis – 2014* se señala que de acuerdo a los “...resultados hallados se establece que existe una correlación significativa pero del nivel regular entre el Clima Institucional con respecto a la Calidad de Gestión Educativa en la población estudiada. Por lo tanto repercute en los aprendizajes de los estudiantes”.

En otros trabajos de investigación se llega a la conclusión que el clima institucional es relevante para que se dé un buen ambiente de trabajo, al respecto en la tesis *El clima institucional como variable relacionada con la*

calidad docente de las carreras de computación e informática y enfermería técnica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del distrito de Los Olivos, 2014-II, según el peruano Miranda sostiene que, lo afirmado anteriormente, incide directamente en la calidad docente de educación superior tecnológica al ser el elemento más importante en la tarea educativa. A continuación presentamos las conclusiones a las que llegó Miranda (2018, p. 88):

Según la decisión estadística existe una relación significativa entre el Clima Institucional y la capacidad pedagógica de los docentes de las Carreras de Computación e Informática y Enfermería Técnica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Arévalo Cáceres del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2014 – II.

... existe una relación significativa entre el Clima Institucional y la emocionalidad de los docentes de las Carreras de Computación e Informática y Enfermería Técnica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público...

... existe una relación significativa entre el Clima Institucional y las relaciones interpersonales de los docentes de las Carreras de Computación e Informática y Enfermería Técnica...

En la tesis *Clima institucional y el desempeño docente en estudiantes del 4to. y 5to. grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pública "Pablo Patrón" de Chosica, UGEL N° 06 de Vitarte 2013* de Camones (2014, p. 143) se obtiene que: “Al efectuar la correlación entre clima institucional y desempeño docente, se demuestra que existe una correlación alta, la cual se expresa en un 72%”.

En investigaciones realizadas en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tenemos a Quispe (2013) que, en su trabajo titulado: *El clima institucional y su relación con la gestión educativa de la IE. N° 113 “Daniel Alomía Robles” UGEL N° 05 - San Juan de Lurigancho – 2011*, muestra que

existe correlación moderada positiva y significativa de ($r = 0.7$) entre la variable clima institucional respecto a la variable gestión educativa.

Estudios acerca de la relación entre el estilo de liderazgo del director y el clima institucional tenemos el de Ramos (2018, p. 178), cuya tesis le permite llegar a las siguientes conclusiones:

Cuando el estilo es democrático y asertivo, la relación es directa y su efecto es positivo sobre el clima institucional incrementando la percepción de armonía y comodidad en los integrantes.

Cuando el estilo es Autoritario y agresivo, la relación es inversa, y su efecto es negativo sobre el clima institucional incrementando la percepción de disconformidad en los integrantes.

Cuando el estilo es Liberal y pasivo, no se demostró una asociación significativa con el clima institucional. Sin embargo el valor del coeficiente gamma resulto negativo, indicando que posiblemente haya una relación inversa.

En la investigación anteriormente citada se muestra un análisis general de cómo los estilos de liderazgo de un director de plantel puede influir en el clima institucional de un centro educativo.

En la tesis del peruano Reátegui (2016) se obtuvo que el clima institucional de la Institución Educativa estudiando por él fue regular y recomienda que es necesario trabajar en el estilo de liderazgo que reconozca el trabajo que se realiza y que promueva el trabajo en equipo.

En la investigación del peruano Zea (2017) da cuenta de la existencia de una relación positiva entre la gestión y el clima institucional con la satisfacción docente. Esta relación obtenida ha sido corroborada por medio de la prueba estadística de Spearman con un nivel de confianza del 95%, prueba que terminó verificando sus hipótesis.

En el trabajo de Luna (2015) se concluye con una existencia considerable de relación positiva entre el clima institucional y el liderazgo directivo en las dimensiones de comunicación, dirección, desarrollo de las personas, transformación organizativa y la gestión curricular. Esto lo corroboró por medio de la prueba estadística de Spearman con un nivel de confianza del 95%.

Finalmente, en la tesis de Sacca (2010, p. 101) en la que estudia la relación entre el clima institucional y el desempeño docente llega a losiguiente:

Del Contraste de la Hipótesis General, se obtuvo un Valor $p = 0.000 < 0.05$, por lo que podemos afirmar, que existe relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres. La Correlación Conjunta arrojó 0.768, que caracteriza a un Clima Institucional... bueno,....

Sin bien es cierto con los antecedentes de investigación sobre el clima institucional se evidencia una relación entre el clima y el desempeño docente, sin embargo, no siempre se encuentra dicha relación. Por ejemplo en las tesis que citamos a continuación.

Los estudios del peruano Cueva (2018, p. 86) en la tesis *Clima Institucional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Jorge Chávez - Tacna 2017* se obtiene como resultado que no existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño:

No existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral, en su dimensión nivel de responsabilidad, en la Institución Educativa Jorge Chávez de Tacna.

No existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral, en su dimensión nivel de rendimiento.

No existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral, en su Dimensión nivel de logro.

En la tesis denominada: *Clima Institucional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Jorge Chávez - Tacna 2017*, Cueva (2018) llega a las siguientes conclusiones:

No existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral, en su dimensión nivel de responsabilidad, en la Institución Educativa Jorge Chávez de Tacna.

No existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral, en su dimensión nivel de rendimiento,...

No existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral, en su Dimensión nivel de logro...

Esto demuestra que no en todos los estudios realizados sobre este tema se confirma una relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en las dimensiones como el de responsabilidad, rendimiento u otras.

En otros trabajos relacionados a la gestión institucional y el clima laboral, presentamos el que fue realizado por Aldana (2013) en las I.E. “Francisco Bolognesi” y “Nuestra Señora de Fátima” de la Oroya, del departamento de Junín, donde los resultados de la investigación demuestran la ausencia de relación estadísticamente significativa entre las variables: gestión institucional y clima laboral. Esto significa que el clima laboral que se da no está en directa relación con la gestión institucional. De la misma forma, los resultados del análisis estadístico indican que no hay relación estadísticamente significativa entre el manejo de recursos y el clima interpersonal. Sobre este resultado Aldana (2013, p. 90) agrega que esto significa que: <<... el clima interpersonal que se da en las instituciones educativas “Francisco Bolognesi” y “Nuestra Señora de Fátima” ... no tiene

que ver necesariamente con el manejo de recursos que se da por parte de los directivos en dichas instituciones educativas>>>.

Temas referentes a la relación entre el liderazgo del director y el clima institucional los podemos observar en la tesis titulada: *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo UGEL 07 – 2013*. Tesis en la que el peruano Atalaya (2016) obtiene los siguientes resultados: liderazgo del director se relaciona directamente en un grado moderado con el clima institucional del Consorcio Educativo Ugel 07 Lima- 2013; la capacidad de gestión del director se relaciona en un grado moderado con el clima institucional; la capacidad organizativa del director se relaciona directamente en un grado moderado con el clima Institucional; y la capacidad de comunicación del director se relaciona directamente en un grado moderado con el clima Institucional. Sin embargo, sobre estos resultados Atalaya (2016, pp. 115-116) menciona que la mayoría de los docentes encuestados, representado por el 45%, indican que “... el liderazgo del director es inadecuado y el clima es malo en el Consorcio Educativo Ugel 07 Lima-2013”.

Asimismo, en la tesis titulada *Clima institucional y Estrés Laboral en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata-Huancavelica-2014*, el huancavelicano Castro (2018, p. 100) presenta que:

Se determinó la relación inversa moderada entre el clima institucional y el estrés laboral en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata - Pampas, Huancavelica – 2014 cuyo resultado de Spearman,... que el clima institucional es regular debido que los docentes se encuentran mayormente estresados.

... relación inversa moderada entre el clima institucional y desgaste emocional ... cuyo resultado de Spearman es,... que no hay un buen clima institucional debido a que la mayoría de los docentes tienen un desgaste emocional.

... relación inversa moderada entre el clima institucional y despersonalización ... cuyo resultado de Spearman es que no hay un buen clima institucional debido a que los docentes están mayormente con actitudes despersonalizadas.

... relación inversa moderada entre el clima institucional y realización personal ..., cuyo resultado de Spearman es, ... que no hay un buen clima institución debido a que la mayoría de los docentes perciben que no han logrado su realización personal.

En la relación entre clima y el desempeño laboral del huancavelicano Soto (2013, p. 94) en la tesis: *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yauli - Huancavelica periodo 2012* concluye que:

Se ha determinado que el Clima Organizacional se relaciona de forma directamente con el Desempeño Laboral, la prueba de independencia Chi Cuadrado tiene asociado un contraste de significancia de $\text{Sig.}=0,00<0,05;...$

... en su dimensión físico se relaciona de forma directamente con el Desempeño Laboral, la prueba de independencia Chi Cuadrado tiene asociado un contraste de significancia de $\text{Sig.}=0,00<0,05;...$

... en su dimensión social se relaciona de forma directamente con el Desempeño Laboral, la prueba de independencia Chi Cuadrado tiene asociado un contraste de significancia de $\text{Sig.}=0,00<0,05;...$

... en su dimensión de actitudes y valores se relaciona de forma directamente con el Desempeño Laboral, la prueba de independencia Chi Cuadrado tiene asociado un contraste de significancia de $\text{Sig.}=0,00<0,05;...$

La dimensión en que se considera actitudes y valores tiene una relación directa con el desempeño laboral. Por otra parte, los huancavelicanos

Antezana & Jony (2015, p. 66) en su tesis denominada *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa local Huancavelica-2012* concluyen que:

El clima organizacional; expresado en el potencial humano, influye en un 58.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación, al 95% de confianza.

El clima organizacional; correspondiente en el diseño organizacional, influye en un 64.7% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica, ...

El Clima Organizacional; expresado en la cultura de la organización influye en un 85.3% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica, ...

Estudios sobre la relación entre bullying y la percepción del clima institucional realizado en el colegio Ramón Castilla plasmados en la tesis de los huancavelicanos Moran & Ordoñez (2015, p. 63) llamada: *Participantes del bullying y su percepción del clima institucional en estudiantes de la institución educativa Ramón Castilla Marquesado, Huancavelica-2014* permitió obtener los siguientes resultados:

Se encontró una correlación positiva baja entre el bullying y el clima institucional en estudiantes de 4° grado de la I.E. Ramón Castilla Marquesado,...

En el clima institucional de relación que expresa intensidad y naturaleza de las relaciones personales 95,50% de estudiantes lo perciben como regular.

En el clima institucional de desarrollo personal, que implica la valoración de las clases y la realización de las tareas, la mayoría, 87,10% de estudiantes, perciben que es regular...

Sobre estos resultados Moran & Ordoñez recomiendan que se debe formar, dentro de la I.E., un ambiente donde aquellos estudiantes víctimas del bullying puedan realizar denuncias pertinentes y capacitar a los docentes para que puedan prevenir o tratar el bullying ya que con ello podrán conseguir un clima que permita cumplir los objetivos trazados.

En la tesis denominada *Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica-2017* de Esplana & Núñez (2017, p. 76) se llegan a las siguientes conclusiones:

En la dimensión de agotamiento emocional que constituye la fase inicial del proceso del síndrome de Burnout, se muestra que la mayoría de docentes encuestados presentan síndrome de Burnout moderado, lo que indica que los docentes se sienten emocionalmente agotados y a su vez presentan un clima organizacional débil.

En la dimensión de despersonalización se muestra que la mayoría de docentes encuestados presentan síndrome de Burnout moderado y bajo, mostrando así, un ligero descuido en cuanto al trato de sus estudiantes y a su vez presentan un clima organizacional débil.

En la dimensión de realización personal se muestra que la mayoría de docentes encuestados presentan síndrome de Burnout moderado, mostrando así conformismo en su desarrollo profesional y a su vez presentan clima organizacional débil.

Los docentes encuestados de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho, presentan evidencias del síndrome de Burnout moderado y bajo, así mismo un clima organizacional débil, lo que se concluye que hay relación directa entre las dos variables de estudio.

El síndrome de Burnout es una respuesta emocional ante factores laborales y organizacionales como antecedentes y condicionantes. El estrés relacionado con el rol laboral. El agotamiento emocional, el ligero descuido respecto al

cuidado sobre los estudiantes, el conformismo del desarrollo profesional de los docentes de La Victoria de Ayacucho dentro de un clima organizacional débil permiten dar cuenta, en este trabajo, de una relación directa entre el síndrome de Burnout y el clima organizacional.

Otros trabajos como el del *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica–2015* realizado por los huancavelicanos De la Cruz & Huaman (2016, p. 89) permite llegar a las siguientes conclusiones:

Se determinó que el clima organizacional tienen una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica periodo 2015,...

Se determinó que el ambiente físico como parte del clima organizacional tienen una relación positiva, significativa con el desempeño laboral...

Se determinó que el ambiente social como parte del clima organizacional tienen una relación positiva, significativa con el desempeño laboral...

Se determinó que las actitudes y valores como parte del clima organizacional tienen una relación positiva, significativa con el desempeño laboral...

De la Cruz & Huaman determinan que el ambiente físico, social, las actitudes y valores, como parte del clima organizacional, guardan relación positiva con el desempeño laboral. Se podría afirmar que el clima institucional es una variable clave en el desempeño dentro de una institución porque permite el cumplimiento de los objetivos y metas debido a que, como señalan Prieto & Quispe (2017, p. 46), en la tesis denominada *Clima institucional en las instituciones educativas del nivel secundario*, afirman que: "... condiciona las actitudes y el comportamiento de sus docentes", por ello cobra importancia que las instituciones requieran contar con mecanismos de medición periódica sobre su clima institucional.

Como se ha podido apreciar, en los antecedentes de la investigación planteada, algunos resultados son diferentes, es decir, en algunos se demuestra una relación entre el clima institucional y el desempeño docente; en otros, no. Por consiguiente, es evidente que los intereses de cada profesor dentro de una institución como por ejemplo en lo concerniente a la remuneración económica, bonificaciones, asignaciones; o las condiciones de trabajo: nombrado o contratado, si es contratado en plaza orgánica o bolsa de horas; o intereses extra organizacionales de tipo personal o familiar; otros intereses como de grupos formales y/o informales dentro de la institución o intereses de grupos y organizaciones ajenas, como sindicatos, grupos financieros, entre otros, son comunes y se concretizan dentro de las instituciones educativas que terminan influyendo en el clima institucional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definición de clima institucional

Revisando la historia acerca del término clima institucional, en la tesis titulada: Determinación de la relación entre los factores clima de aula y estilos de enseñanza del *docente en Educación Primaria* perteneciente a Escalier (2013, p. 21) realizada en la Universidad de Valladolid, España, encontramos que:

El término clima en la investigación en educación recién se empezó a estudiar desde la segunda mitad del siglo XX, como se mencionó este término derivó de otras ciencias como la Psicología, la Ecología, la Geografía y la Sociología.

Es a partir de estas ciencias que el concepto de clima adquiere importancia en el ámbito educativo, la referencia más antigua del uso de este término en educación se lo debe a un Director de un centro en la ciudad de Brooklin EE.UU, el cuál comentaba que el ambiente influye de forma diferencial en los alumnos.

Entrando en la definición de clima institucional se comenzará por analizar Etimológicamente. Según la Real Academia Española (2018) el término “clima”, en su segunda acepción, significa ambiente, condiciones o circunstancias; y el término “institucional” es perteneciente o relativo a una institución o instituciones políticas, religiosas, sociales, etc. Siendo la institución el establecimiento o cada una de las organizaciones fundamentales de la sociedad.

Seguidamente de conocer los términos: clima e institución podemos entender por qué en el Diccionario Pedagógico (2019) se encuentra que el clima institucional se define como la:

Forma de relaciones interpersonales que existe en una institución. Puede ser favorable o desfavorable. Si el clima es favorable éste se basa en un alto grado de confianza y comunicación que hace posible la buena marcha institucional. Está referido al buen ambiente institucional que necesitan las I.E.E. para poner en práctica algunas estrategias de participación, que tienen relación directa con el respeto, la responsabilidad personal en el trabajo, la delegación de funciones y el trabajo en equipo; por considerarlas las más importantes para el trabajo organizado.

Del mismo modo el término clima institucional, de acuerdo a la tesis titulada: *Clima institucional y Estrés Laboral en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata-Huancavelica-2014* perteneciente a Castro (2018) donde cita a Ruiz (2004) define el clima institucional como el ambiente donde uno se desenvuelve, es decir, al espacio de trabajo.

En otros trabajo como el de Hall (1996), citado por Castro (2018, p. 26), menciona que: “El clima institucional es el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conductade

el [sic] mismo”. En la tesis de Benito e Hilario (2018, p. 50), que cita a Chiavenato (2009), se considera que: “el clima institucional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros”.

En el trabajo de Jeri & Pariona (2017, p. 15), citando a Quiroga (2007) y Méndez (2006), se define clima institucional como clima organizacional que consiste en el: “ambiente en que los miembros de una organización viven día a día sus relaciones laborales y que incide en su comportamiento y productividad”. En la tesis de Prieto y Quispe (2017), quienes citan a Pose (2006) y Sandoval (2004), el clima institucional es un concepto amplio que abarca los modos de relación de sus actores, las formas en que se definen las normas, el liderazgo de sus directivos, el sentido de pertenencia a la institución, la participación activa de sus miembros, a los canales de comunicación existentes entre sus integrantes, a las relaciones humanas u otros. Asimismo, Sandoval (2004) sostiene que el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa.

Finalmente, según el Ministerio de Educación (2017), Atalaya (2016) y Bris Martin (1999) el clima institucional es la percepción que tienen los miembros de la institución educativa, respecto de las condiciones en las que se desenvuelve esta, y que se deriva del tipo de interacciones sociales y de las características organizacionales. Del mismo modo, se señala que el clima institucional es aquel espacio físico-social donde un

individuo reconoce sus valores y principios, se relaciona y coordinada con los demás, para que juntos busquen objetivos y metas comunes que logre sacar adelante a la organización.

2.2.2. Dimensiones del clima institucional

En la presente tesis se ha considerado tres dimensiones: comunicación, Motivación y Confianza; las cuales se desarrollarán a continuación.

Comunicación

La comunicación es un proceso que consiste en intercambiar o transmitir información, de acuerdo a Pariona & Jeri (2017, p. 20), citando a Fischman (2000), la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, a su vez la comunicación es un arma de doble filo “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización”.

De acuerdo a Huaroc (2018, p. 4), citando a Fonseca (2000), señala que “Comunicar es llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes”. También la comunicación es la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte. Igualmente, se menciona que la comunicación es el proceso por el cual intercambiamos o compartimos significados mediante un conjunto común de símbolos.

De acuerdo al trabajo de Prieto & Quispe (2017) se define la comunicación como la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente

el funcionamiento interno de la institución educativa como con la atención a usuarios de la misma.

Asimismo cita a Ibarra (1988), también precisó que la comunicación es un proceso de integración entre las personas en el cual se expresan sus cualidades psicológicas y en el que se forman y desarrollan sus ideas, representaciones y sentimientos u otros. Cada persona tiene su sistema propio de comunicación en función de sus actitudes, sus orientaciones respecto a si misma y hacia los demás, su trabajo, la organización general de su vida y todo un conjunto muy complejo de factores.

Finalmente, de acuerdo a la tesis de Cueva (2018) se define la comunicación como una relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones.

Motivación

De acuerdo a Pariona & Jeri (2017) quienes citan a Fischman (2000), la motivación se mantiene a largo plazo y crea redes de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados solo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior. Según Pariona & Jeri la única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna.

De acuerdo a la tesis de Benito e Hilario (2018), en el que citan a Robbins (1987), la motivación se define como el deseo de hacer mucho

esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad.

En la tesis de Bautista (2017) se define la motivación como un grado de interés, entusiasmo o compromiso que una persona experimenta en relación con sus funciones, tareas o responsabilidades en su área de trabajo.

También, la motivación es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin sobreesfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros un acicate, y a veces una liberación.

Sobre la motivación externa, esta se basa tanto en la aplicación de recompensas prometidas (premios), tales como el salario , las promociones, reconocimiento, la seguridad, la formación, etc. o penalizaciones (castigos), tales como: sanción , el despido , la amonestación pública, el expediente, el traslado, etc. las primeras las llámanos motivaciones positivas y las segundas motivaciones externas negativas.

Confianza

De acuerdo a la tesis de Benito e Hilario (2018), en que cita a Martín (1999), se define la confianza como una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, que permite a las personas compartir necesidades y sueños importantes para trabajar de manera efectiva hacia las metas compartidas.

En la tesis de Huaroc (2018) se llega a una conclusión sobre la confianza, de acuerdo a la mayoría de las teorías que la abordan, se trata de una suspensión temporal de la situación básica de incertidumbre acerca de las acciones de los semejantes; gracias a ella, es posible

suponer un cierto grado de regularidad en las acciones sociales, simplificando el funcionamiento de la sociedad.

De acuerdo a la tesis de Cueva (2018) donde se cita a Martín (1999) se define como una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas.

De acuerdo a la tesis de Miranda (2018) se define la confianza interpersonal entre los miembros del equipo facilita la cooperación, reduce la necesidad de vigilar el comportamiento de los empleados y crea un lazo entre los integrantes en la creencia de que los demás miembros del equipo, por ejemplo, son más propensos a tomar riesgos y a exponer sus debilidades cuando creen que pueden confiar en el resto de los integrantes del equipo.

2.3. Definición de términos

Clima

Para definir clima, no se basará en el campo de la Geografía; sino relacionada al campo laboral institucional. Para Sandoval (2004) el clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo que son percibidas por los trabajadores que se desempeñan en ese medio. Asimismo, el clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral y es una variable que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. A lo mencionado, agrega Vázquez (1992, p. 444) que: “En Tolman, el ambiente relevante para la conducta es abiertamente subjetivo y un claro antecedente de clima”. Es decir, el clima además de estar presente se vuelve en algo subjetivo puesto que depende de la apreciación o percepción del sujeto. Por lo tanto, se puede decir que el clima es un vínculo entre la persona y el ambiente.

Clima institucional

Luego de haber abordado de manera amplia sobre este concepto en el 2.2.1. de la presente tesis se partirá de que el clima institucional es la forma de relaciones interpersonales que existe en una institución. Puede ser favorable o desfavorable. Si el clima es favorable éste se basa en un alto grado de confianza y comunicación que hace posible la buena marcha institucional. Está referido al buen ambiente institucional que necesitan las instituciones educativas (I.EE). para poner en práctica algunas estrategias de participación, que tienen relación directa con el respeto, la responsabilidad personal en el trabajo, la delegación de funciones y el trabajo en equipo; por considerarlas las más importantes para el trabajo organizado. (Diccionario pedagógico, 2019)

Conflicto en la Organización Educativa

Es la tensión o contradicción entre miembros de una organización o institución. Todas las instituciones, sin excepción, se caracterizan por vivir diversos tipos de conflicto, de distinta índole y de diferente intensidad. Hasta tal punto que, bajo la aparente imagen de “conflictividad”, la cotidianidad de los conflictos se presenta como un proceso y una de las características centrales y definitorias de los centros educativos. Según Bautista (2017) dentro de una organización se establecen: conflictos entre profesores y alumnos, conflicto entre profesores y padres de familia, conflicto entre profesores y la dirección del plantel.

Cultura organizacional

Sobre la definición de cultura organizacional Chiang, Martín, & Núñez (2010) mencionan que la cultura es la manifestación colectiva de supuestos tácitos referidos a la visión del mundo que es compartida entre los miembros de la organización. También agrega que los valores en el sentido de cultura organizacional se refieren a aquellos relacionados a la actividad o al trabajo desarrollado en la organización y no como un valor abstracto. Por otro lado,

Gómez (2007, p. 74) afirma que existen científicos sociales quienes señalan: “... que la cultura organizacional es un elemento que la organización tiene...”. Entonces la cultura organizacional es una expresión colectiva de un conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros.

Clima organizacional

El clima organizacional parte de que toda organización tiene características similares, pero cada una de las organizaciones tiene particularidades que las diferencian unas de otras. En cuanto a la definición, se considera al clima organizacional como el ambiente interno en que se encuentra la organización constituida por las personas que la integran. Según Sandoval (2004, p. 83) el clima organizacional es: “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos”.

Se puede concluir que el clima organizacional es el conjunto de elementos que se encuentran en el entorno laboral y que los empleados perciben directa e indirectamente influyendo en el comportamiento de los mismos dentro de determinada organización.

Relaciones interpersonales

En toda organización se establecen relaciones de distintas características, a estas se denominan relaciones interpersonales. Torrelles y otros (2011, p. 336) mencionan que: “En este caso dentro de las relaciones interpersonales incluyen todos aquellos comportamientos cooperativos” y que la etiqueta de habilidades de relaciones interpersonales trata la resolución de conflictos. Esta idea es compartida por Monge (2017, p. 20) al sostener que las relaciones interpersonales es: “... una interacción recíproca entre dos o más personas”; es decir, se trata de relaciones sociales que se encuentran reguladas por las normas e instituciones de la interacción social. Aquello involucra aspectos

como la habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno o una.

Relaciones humanas.

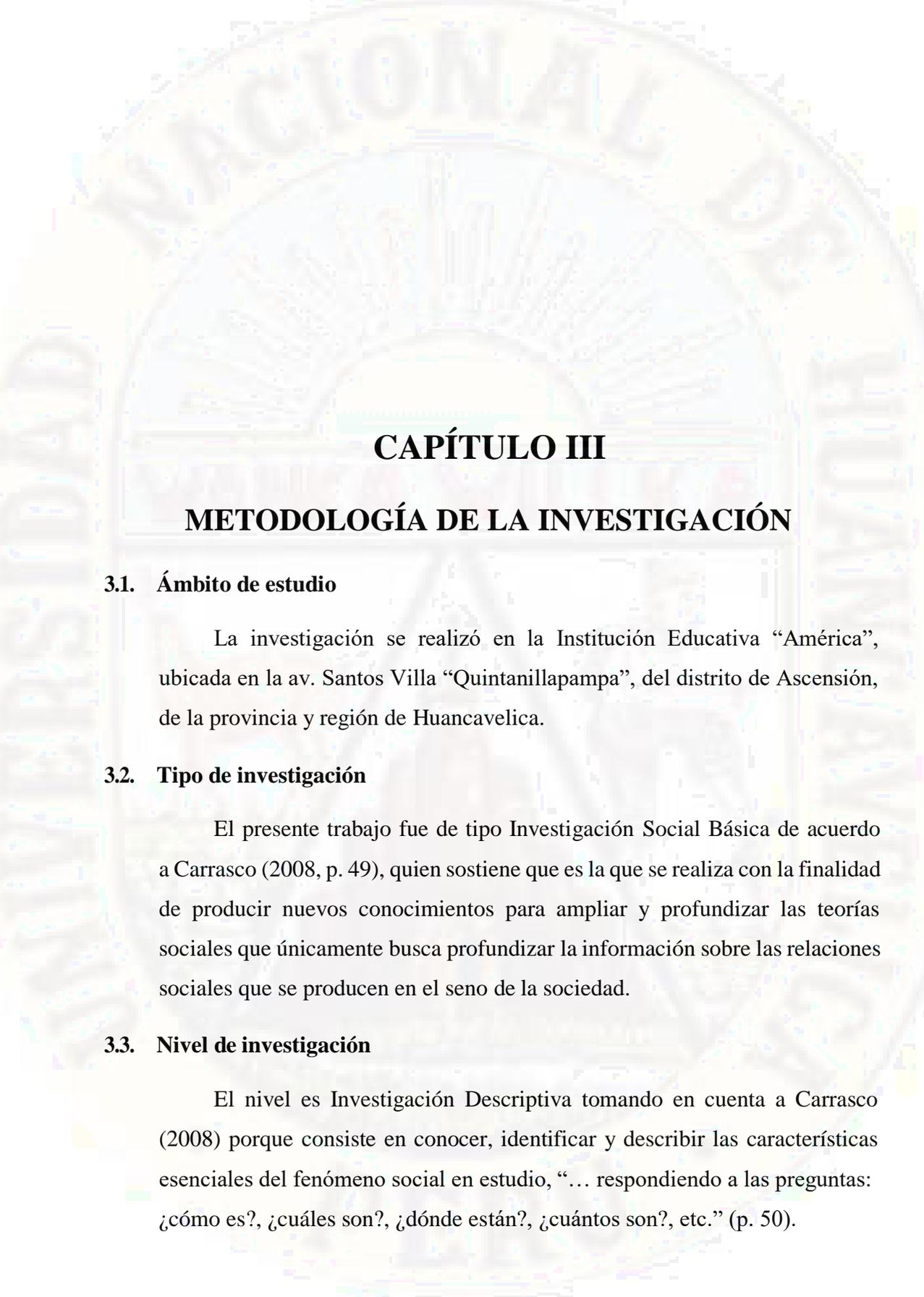
De acuerdo a Guerrero en las "... Relaciones Humanas considera al hombre como ser-personal..." (p. 97). Este autor añade que se puede entender como el éxito de un grupo en la obtención de un objetivo común basados en la humanización del hombre; siendo a su vez un tipo de comunicación interpersonal en la cual la estructura es el sistema social donde los interlocutores, otorgan plena significación a los comunicados.

2.4. Identificación de variable

La presente tesis es univariable; es decir, tiene como única variable el clima institucional.

2.5. Operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCPETUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
CLIMA INSTITUCIONAL	<p>Según la Real Academia Española (2018) el término “clima”, en su segunda acepción, significa ambiente, condiciones o circunstancias y el término “Institucional” es perteneciente o relativo a una institución o instituciones políticas, religiosas, sociales, etc. Siendo la institución el establecimiento o cada una de las organizaciones fundamentales de la sociedad.</p> <p>En otros trabajo como el de Hall (1996), citado por Castro, menciona que “El clima institucional es el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del [<i>sic</i>] mismo” (p. 26).</p> <p>En la tesis de Benito e Hilario (2018), que cita a Chiavenato (2009), se considera que “el clima institucional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros” (p. 50).</p>	<p>Con el objeto de medir adecuadamente la variable de estudio se elaborará un cuestionario. El instrumento será validado por juicio de expertos.</p>	COMUNICACIÓN	Comunicación / traslado de información	1	ESCALA DE LIKERT
				Rapidez / agilidad	2	
				Aceptación	3	
				Respeto	4	
				Espacios y horarios	5	
				Ocultar información	6	
			MOTIVACIÓN	Satisfacción	7	
				Autonomía	8	
				Prestigio	9	
				Reconocimiento	10,11,12	
			CONFIANZA	Confianza	13, 14	
				Sinceridad	15, 16, 17 y 18	



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito de estudio

La investigación se realizó en la Institución Educativa “América”, ubicada en la av. Santos Villa “Quintanillapampa”, del distrito de Ascensión, de la provincia y región de Huancavelica.

3.2. Tipo de investigación

El presente trabajo fue de tipo Investigación Social Básica de acuerdo a Carrasco (2008, p. 49), quien sostiene que es la que se realiza con la finalidad de producir nuevos conocimientos para ampliar y profundizar las teorías sociales que únicamente busca profundizar la información sobre las relaciones sociales que se producen en el seno de la sociedad.

3.3. Nivel de investigación

El nivel es Investigación Descriptiva tomando en cuenta a Carrasco (2008) porque consiste en conocer, identificar y describir las características esenciales del fenómeno social en estudio, “... respondiendo a las preguntas: ¿cómo es?, ¿cuáles son?, ¿dónde están?, ¿cuántos son?, etc.” (p. 50).

3.4. Método de investigación

El método que utilizaron los autores es el Método Análogo según Carrasco (2008), ya que se empleó para analizar y describir los nexos internos entre los hechos de la realidad del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión de la provincia y región de Huancavelica durante el año 2019.

3.5. Diseño de investigación

El diseño de la investigación corresponde al diseño Transeccional o Transversal según Carrasco (2008, p. 72): “Este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo”. De manera específica, el presente trabajo tiene el diseño Transeccional Descriptivo porque permitió analizar y conocer las características del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa “América”.

M.....O

Siendo:

M: Docentes

O: Encuesta

3.6. Población y muestra

Población.

Diecinueve (19) docentes de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión, de la provincia y región de Huancavelica.

Muestra.

La muestra de la población, son los diecinueve (19) docentes; es decir todos los docentes de la Institución Educativa “América”.

3.7. Técnica e instrumento para la recolección de datos

Para la recopilación de la información se empleó lo siguiente:

3.7.1. Técnica de encuesta

Según Carrasco (2008, p. 314) la técnica de encuesta es una: “técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo”.

Esta técnica hace referencia a recoger información o datos en forma ordenada y sistemática. En la presente investigación, los autores utilizarán esta técnica exclusivamente para la variable de estudio: “Clima institucional”.

3.7.2. Instrumento cuestionario

El instrumento que se utilizó en la presente investigación es el Cuestionario. Como señala Carrasco (2008, p. 318) el cuestionario:

... es una forma o modalidad de la encuesta, en la que no es necesario la relación directa, cara a cara con la muestra de estudio (unidad de análisis o personas encuestadas), consiste en presentar (precia orientación y charlas motivadoras) a los encuestados unas hojas o pliegos de papel (instrumentos), conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, precisión y objetividad, para que sean de igual modo.

Este instrumento es un medio útil para recoger información donde se obtendrá información a través de preguntas plasmadas en el cuestionario.

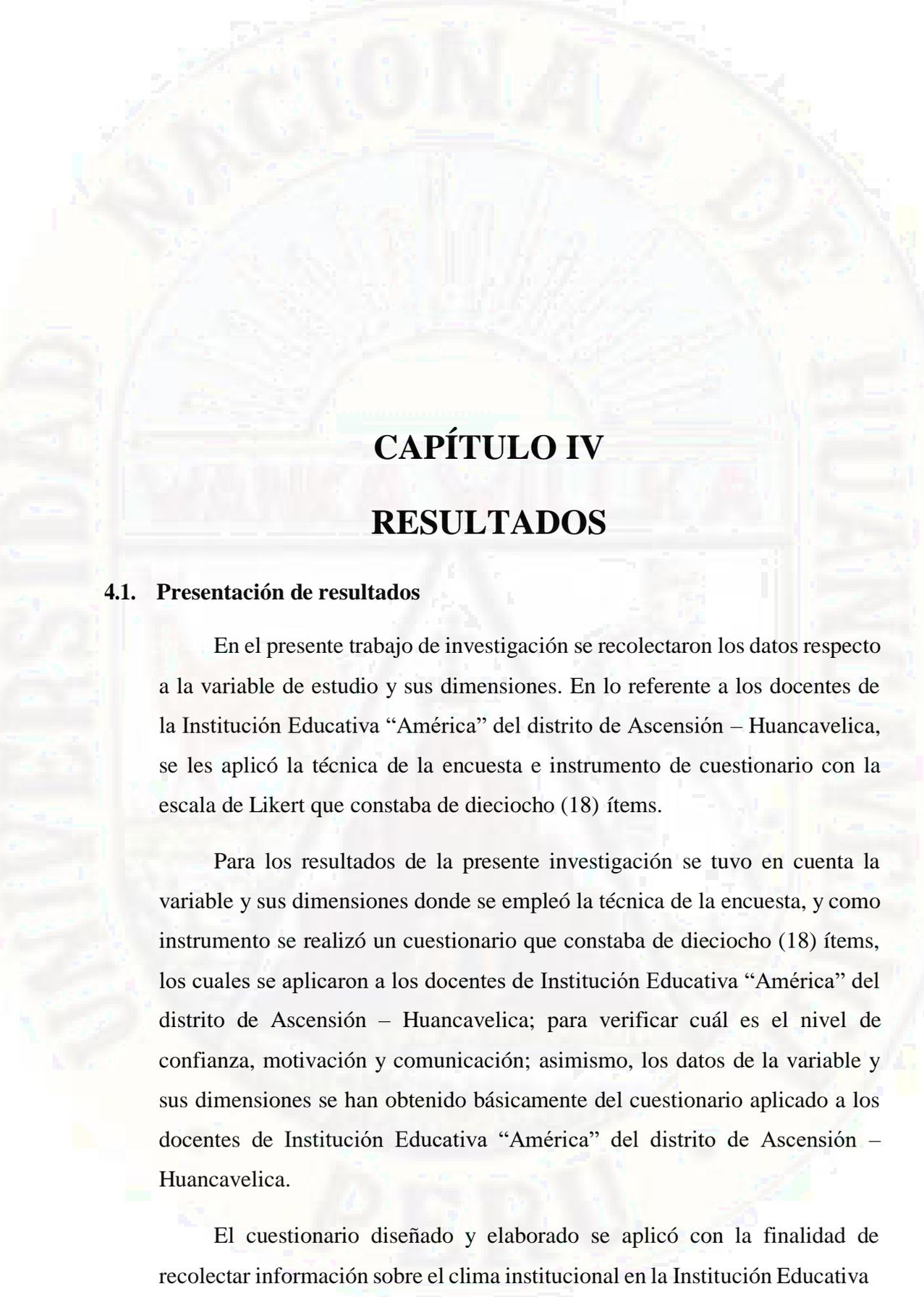
3.8. Proceso de recolección de datos

El proceso de recolección de datos se realizó considerando tres pasos: 1) validación del instrumento mediante la opinión de jueces o expertos; 2) solicitud dirigida al director de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión, de la provincia y región Huancavelica pidiendo la autorización de la aplicación del cuestionario a los docentes; y 3) recaudación de la información aplicando la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario.

3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En lo correspondiente al procesamiento de datos los autores utilizaron el programa estadístico Excel. Del mismo modo, el procesamiento y el análisis de los resultados fueron a través de la estadística descriptiva.

En cuanto al procedimiento, primero se realizó la tabulación del cuestionario manualmente; segundo, se sistematizó los datos recolectados; tercero, se construyó tablas de frecuencia y gráficos estadísticos en Microsoft Excel; cuarto, se dio la lectura de los cuadros y gráficos; quinto, se interpretaron los resultados; y, sexto, síntesis de los resultados contrastando la información entre los resultados y el marco teórico.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

En el presente trabajo de investigación se recolectaron los datos respecto a la variable de estudio y sus dimensiones. En lo referente a los docentes de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión – Huancavelica, se les aplicó la técnica de la encuesta e instrumento de cuestionario con la escala de Likert que constaba de dieciocho (18) ítems.

Para los resultados de la presente investigación se tuvo en cuenta la variable y sus dimensiones donde se empleó la técnica de la encuesta, y como instrumento se realizó un cuestionario que constaba de dieciocho (18) ítems, los cuales se aplicaron a los docentes de Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión – Huancavelica; para verificar cuál es el nivel de confianza, motivación y comunicación; asimismo, los datos de la variable y sus dimensiones se han obtenido básicamente del cuestionario aplicado a los docentes de Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión – Huancavelica.

El cuestionario diseñado y elaborado se aplicó con la finalidad de recolectar información sobre el clima institucional en la Institución Educativa

“América”; para procesarlo en datos estadísticos, mediante la estadística descriptiva, donde las dimensiones de comunicación, motivación y confianza, miden el clima institucional que existe dentro de la Institución Educativa mencionada.

Según López (2017), el nivel del clima institucional se puede describir de la siguiente manera: *muy alto*, cuando el clima institucional funciona correctamente; *alto*, cuando funciona casi correctamente; *regular*, funciona equilibradamente; *bajo*, el clima institucional no funciona equilibradamente; y *muy bajo*, cuando el clima institucional es totalmente deficiente.

La escala de calificación utilizado es según las dimensiones: comunicación (consta de seis ítems), motivación (consta de seis ítems) y confianza (consta de seis ítems). Donde cada ítem podría sumir el valor entre 1 y 5 (1 = muy bajo, 2 = bajo, 3 = regular, 4 = alto, y 5 = muy alto); y el total de preguntas estuvo compuesto por 26 ítems, tal como se muestra en la tabla N° 1.

Tabla N° 1

Escala de calificación de las dimensiones.

ESCALA DE CALIFICACIÓN				
NIVELES	COMUNICACIÓN	MOTIVACIÓN	CONFIANZA	TOTAL
Muy bajo	[6 – 10,8]	[6 – 10,8]	[6 – 10,8]	[18 – 32,4]
Bajo	<10,8 – 15,6]	<10,8 – 15,6]	<10,8 – 15,6]	<32,4 – 46,8]
Regular	<15,6 – 20,4]	<15,6 – 20,4]	<15,6 – 20,4]	<46,8 – 61,2]
Alto	<20,4 – 25,2]	<20,4 – 25,2]	<20,4 – 25,2]	<61,2 – 75,6]
Muy alto	<25,2 – 30]	<25,2 – 30]	<25,2 – 30]	<75,6 – 90]

Fuente: elaboración propia, según los resultados del cuestionario.

4.1.1. Resultado final por dimensiones

Tabla N° 2

Resultados del clima institucional en el nivel de comunicación de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión – Huancavelica.

	COMUNICACIÓN	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
MUY BAJO	0	00.0%
BAJO	0	0.0%
REGULAR	11	57,9%
ALTO	8	42.1%
MUY ALTO	0	00.0%
Total	19	100%

Fuente: elaboración propia.

En la tabla N° 2 y figura N° 1 se informa, sobre del clima institucional en el nivel de comunicación de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión – Huancavelica. De 19 docentes, el 57,9% (11) mencionan que el clima institucional en comunicación se encuentra en el *nivel regular*; 42,1% (8) en el *nivel alto*; pero ninguno se halla en los niveles *muy bajo*, *bajo* ni *muy alto*. Lo que significa, que la mayoría de los docentes, perciben que la comunicación en la institución es regular; es decir, la comunicación funciona equilibradamente en dicha institución.

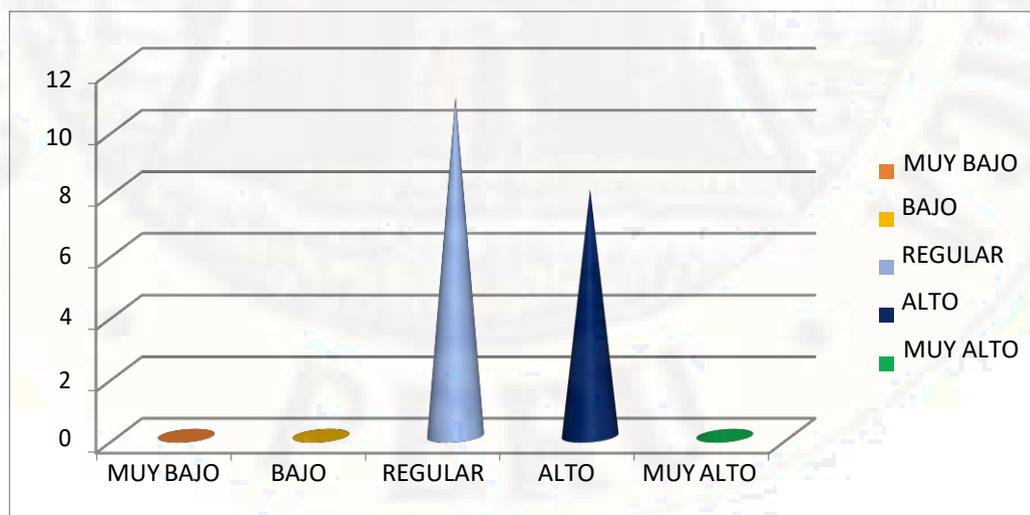


Figura N° 1. Resultados del clima institucional en el nivel de comunicación de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión – Huancavelica.

Tabla N° 3.

Resultados del clima institucional en el nivel de motivación de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión – Huancavelica

	MOTIVACIÓN	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
MUY BAJO	0	00.0%
BAJO	3	15.8%
REGULAR	6	31.6%
ALTO	10	52.6%
MUY ALTO	0	00.0%
Total	19	100%

Fuente: elaboración propia.

En la tabla N° 3 y figura N° 2 nos informa, sobre del clima institucional en el nivel de motivación de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión – Huancavelica. De 19 docentes, el 52,6 % (10) mencionan que el clima institucional en motivación se encuentra en el *nivel alto*; 31,6 % (6) en el *nivel regular*; 15,8 % (3) en el *nivel bajo*; sin embargo, ninguno se halla en los niveles *muy bajo*, *bajo* ni *muy alto*. Lo que significa, que la mayoría de los docentes, perciben que la motivación en la institución es alto; es decir, la motivación es relativamente satisfactoria en dicha institución.

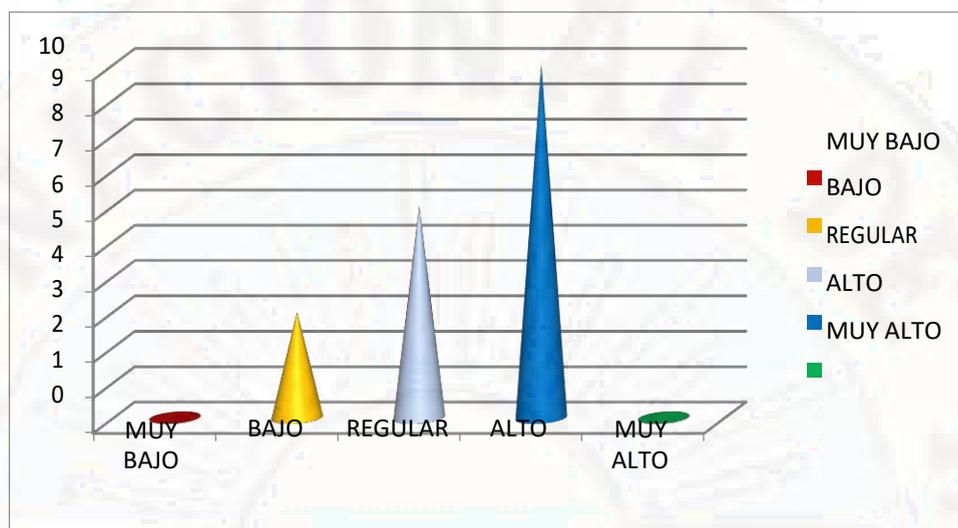


Figura 2. Resultados del clima institucional en el nivel de motivación de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión – Huancavelica.

Tabla 4.

Resultados del clima institucional en el nivel de confianza de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión – Huancavelica.

	CO FIANZA	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
MUY BAJO	0	00,000%
BAJO	3	15,789%
REGULAR	11	57,895%
ALTO	4	21,053%
MUY ALTO	1	05,263%
Total	19	100,000%

Fuente: elaboración propia.

En la tabla N° 4 y figura N° 3 se informa, sobre del clima institucional en el nivel de confianza de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión – Huancavelica. De 19 docentes, el 57,895 % (11) mencionan que el clima institucional en confianza se encuentra en el *nivel regular*; 21,053 % (4) en el *nivel alto*; 15,789 % (3) en el *nivel bajo*; 05,263 % (1) en el *nivel muy alto*; no obstante, ninguno se halla en los niveles *muy bajo*, *bajo* ni *muy alto*. Lo que representa, que la mayoría de los docentes, perciben que la confianza en la

institución es regular; es decir, la confianza funciona equilibradamente en dicha institución.

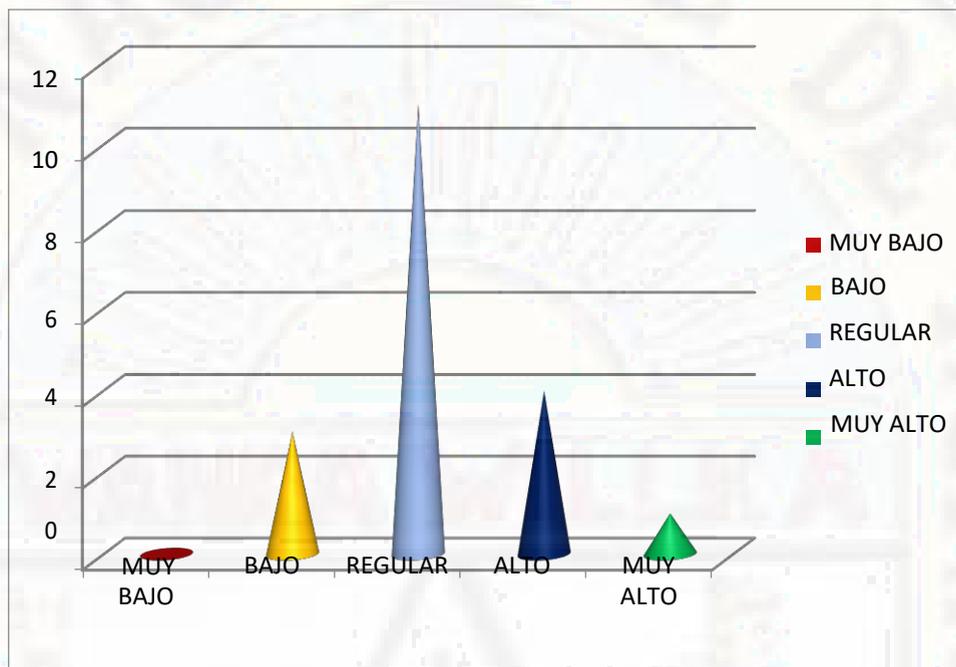


Figura 3. Resultados del clima institucional en el nivel de confianza de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión – Huancavelica.

4.1.2. Resultado final

Tabla 5.

Resultado final del clima institucional de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión – Huancavelica.

	CLIMA INSTITUCIONAL	
	Frecuencia	Porcentaje (%)
MUY BAJO	0	00,0%
BAJO	0	00.0%
REGULAR	12	63.2%
ALTO	7	36.8%
MUY ALTO	0	00.0%
Total	19	100.0%

Fuente: elaboración propia.

En la tabla N° 5 y figura N° 4, nos muestra el resultado final del clima institucional. De 19 docentes, el 63.2% (12) mencionan que el clima institucional se encuentra en el *nivel regular*; 36.8% (7) en el *nivel alto*; pero ninguno se halla en los niveles *muy bajo*, *bajo* ni *muy alto*. Lo que significa, que la mayoría de los docentes, perciben que el clima de la institución es regular; es decir, el clima institucional en la institución educativa “América” del distrito de Ascensión-Huancavelica es equilibrado.

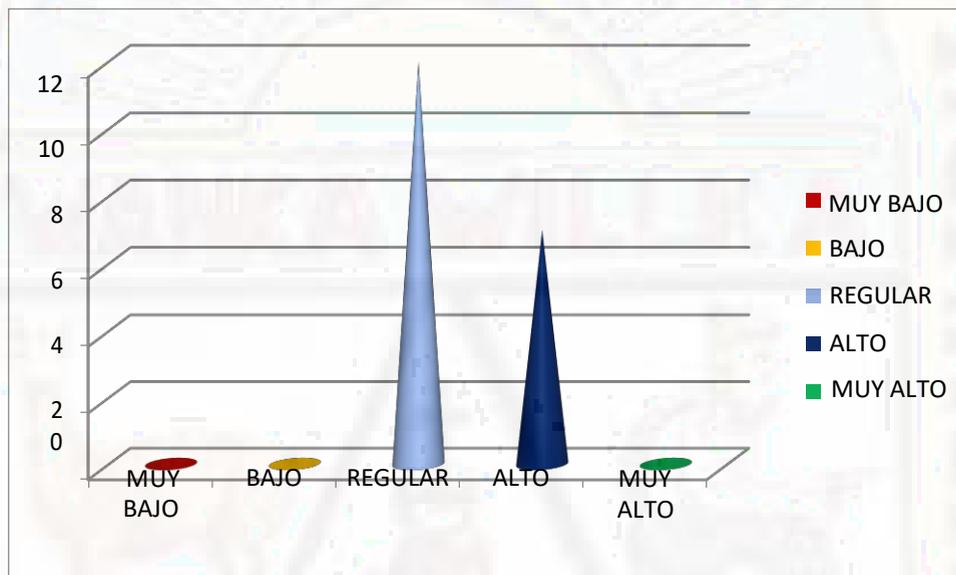


Figura 4. Resultado final del clima institucional de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión – Huancavelica.

4.2. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en forma general en la presente investigación, nos muestran, que la mayoría de los docentes perciben que el clima de la institución es regular; es decir, el clima institucional en la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión-Huancavelica mantiene la comunicación, motivación y confianza de forma equilibrada, pues como se evidencia en la tabla N° 5 y figura N° 4, nos muestra, que más de la mitad de los docentes (63.2%) perciben, sienten y consideran que el clima institucional resulta siendo *regular*; un (36.8%) considera *alto*. Esto significa, que los docentes de la Institución Educativa mencionada, mantienen una comunicación, motivación y confianza equilibrada.

Al contrastar nuestros resultados con otros estudios a nivel nacional, encontramos que el clima institucional se relaciona con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Así, los autores Silva & Matamoros (2018) en su tesis *Clima Organizacional y el Desempeño Académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa Cebas del Ámbito de la UGEL Surcubamba*, coinciden con sus resultados, donde el 87% de estudiantes considera que hay un excelente clima organizacional, mientras que un 13% de estudiantes considera que el clima organizacional es bueno. El 60% de docentes considera que hay un excelente clima organizacional, mientras que un 40% de docentes considera que el clima organizacional es bueno. El 100% de los directores considera que hay un excelente clima organizacional en su institución. Con estos resultados afirman que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño académico de los docentes; asimismo, los directores con liderazgo y un trabajo en equipo crean las condiciones para un buen clima organizacional.

También, podemos ver algo similar en la tesis del peruano Reátegui (2016) titulada: *Evaluación del nivel de clima institucional en La I.E. José María Arguedas distrito de Cacatachi, provincia y región de San Martín*, donde el clima institucional es regular y recomienda que es necesario trabajar en el estilo de liderazgo que reconozca el trabajo que se realiza y que promueva el trabajo en equipo.

En la investigación del peruano Zea (2017) denominada: *Gestión institucional, clima institucional y su relación con la satisfacción docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho, 2015*, concluye que existe una relación positiva entre la gestión y el clima institucional con la satisfacción docente. En consecuencia, podemos afirmar, que el clima institucional es un elemento necesario para lograr el desarrollo integral de los estudiantes, y este clima se puede construir a partir de las interacciones de experiencias tanto individuales como grupales, pues todo lo que sucede en la institución afecta e interactúa con todos los miembros.

Revisando la historia acerca del término clima institucional, en la tesis titulada: *Determinación de la relación entre los factores clima de aula y estilos de enseñanza del docente en Educación Primaria* perteneciente a Escalier (2013) realizada en la Universidad de Valladolid, España, encontramos que:

En ese sentido, los docentes de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión-Huancavelica, deben tomar conciencia de la importancia del clima institucional; realizar un autoanálisis de como vienen desarrollando sus labores y como direccionan en el proceso de enseñanza a los docentes, con la finalidad de mejorar los aprendizajes de los estudiantes. También, para fortalecer las dimensiones de confianza, motivación, comunicación en los docentes; es necesario que ellos trabajen colectivamente en las actividades realizadas en su institución; también, realizar capacitaciones en la institución para reforzar la interacción entre ellos.

CONCLUSIONES

1. La comunicación entre los docentes de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión-Huancavelica, perciben que la comunicación en la institución es regular; es decir, la comunicación funciona equilibradamente en dicha institución.
2. En relación a la motivación los docentes de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión-Huancavelica, la mayoría de los docentes muestran una motivación alta, relativamente satisfactoria en dicha institución.
3. En la dimensión confianza la mayoría de los docentes demuestran que la confianza en la institución es regular: la confianza funciona equilibradamente.
4. La mayoría de los docentes perciben que el clima de la institución es regular; es decir, el clima institucional en la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión-Huancavelica mantiene la comunicación, motivación y confianza de forma equilibrada.

RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta la información de la presente investigación, obtenidas a partir de las encuestas y los resultados del análisis conjuntamente con las conclusiones, se puede mencionar las siguientes recomendaciones:

1. Las autoridades educativas de la UGEL de Huancavelica deben promover programas de capacitación con la finalidad de mejorar el clima institucional de las instituciones educativas.
2. Al personal directivo de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión de la provincia - región Huancavelica tomar conciencia de la importancia del clima institucional; realizar un autoanálisis de cómo vienen desarrollando sus labores y cómo direccionan en el proceso de enseñanza a los docentes, con la finalidad de mejorar los aprendizajes de los estudiantes.
3. Para fortalecer las dimensiones de confianza, motivación, comunicación en los docentes de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión de la provincia - región Huancavelica; es necesario que trabajen colectivamente en las actividades realizadas en su institución; también, realizar capacitaciones que tenga dinámicas y así interactuar.
4. Sin bien el clima institucional de los docentes no resultó desfavorable y con ello no se puede advertir la existencia de algún agresor ni víctima, pero el clima institucional al ser regular (equilibrada) no quiere decir que está bien, por el contrario se debe atender con el objetivo de evitar cualquier posibilidad de la aparición de relaciones de conflicto que terminen maltratando física y psicológicamente hasta el punto de abandonar la profesión docente para dedicarse a actividades diferentes a la que fueron formados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana, E. (2013). *La gestión institucional y el clima laboral en las I.E. “Francisco Bolognesi” y “Nuestra Señora de Fátima” de la Oroya – Junín*. Lima: UNMSM.
- Alvarado, L. (2018). *El clima institucional y su relación con el desempeño académico de los docentes de la Institución Educativa “Modesto Basadre” de la UGEL Tacna, 2016*. LIMA: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Angulo, O. (2019). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en el instituto Senati del distrito de San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad Federico Villarreal.
- Antezana, D., & Jony, C. (2015). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa local Huancavelica-2012*. Huancavelica: UNH.
- Atalaya, Ó. (2016). *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo UGEL 07 - 2013*. Lima: UNMSM.
- Baños, V. (2011). *Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Bautista, N. (2017). *Clima institucional y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Madre Admirable” de la UGEL N° 07 - del Distrito San Luis - 2014*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Vallee.
- Camones, G. (2014). *Clima institucional y el desempeño docente en estudiantes del 4to. y 5to. grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pública “Pablo Patrón” de Chosica, UGEL N° 06 de Vitarte 2013*. Lima-Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

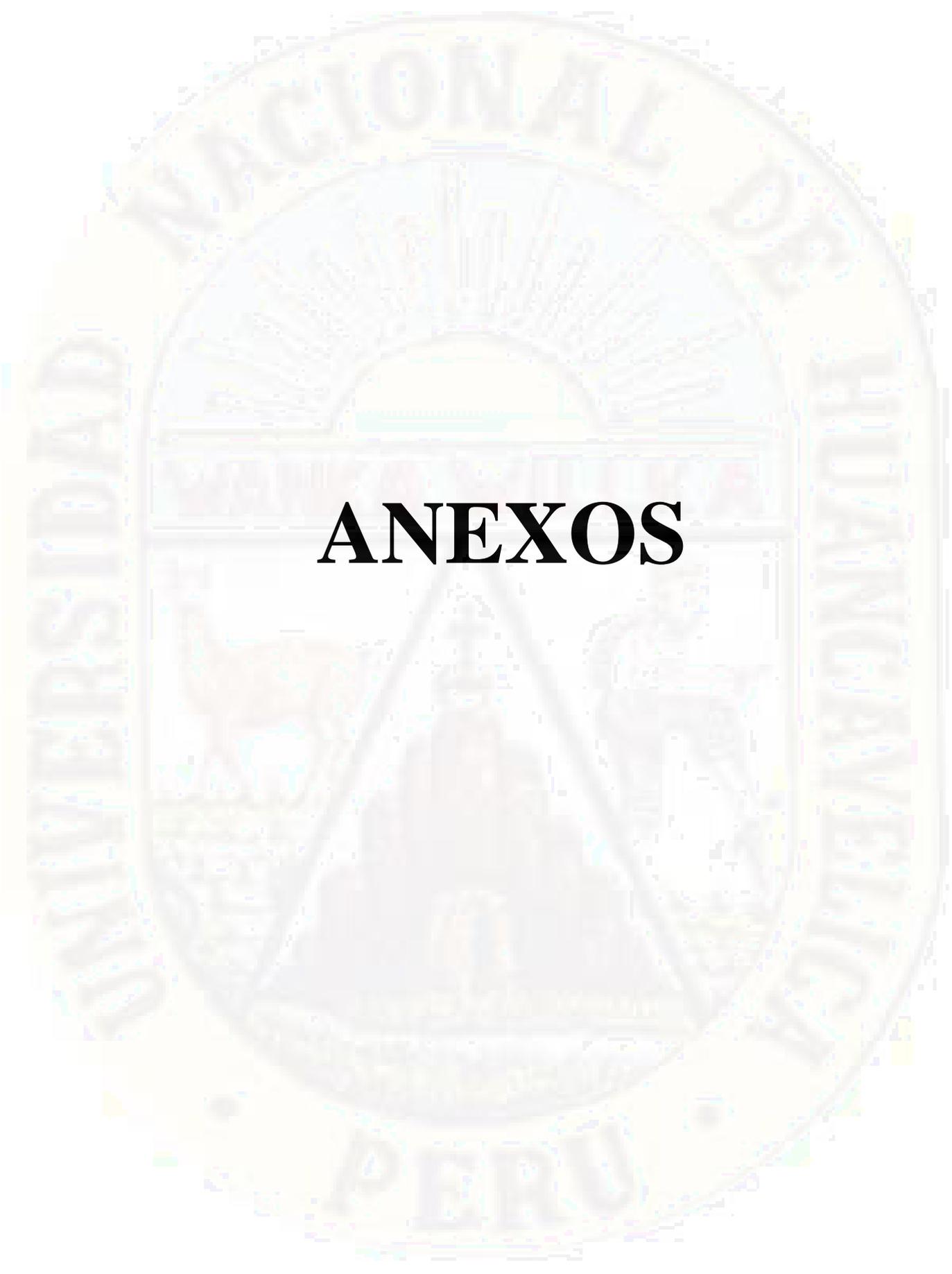
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Castro, S. (2012). *Relación del desempeño laboral con el clima organizacional del grupo de educación aeronáutica del comando aéreo de combate N°. 1*. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Castro, Y. (2018). *Clima institucional y estrés laboral en la Red Educativa de nivel primaria de Carpapata-Huancavelica-2014*. Huancavelica: UNH.
- Chiang, M., Martín, M., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Cueva, Ó. (2018). *Clima Institucional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Jorge Chávez - Tacna 2017*. Lima-Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- De la Cruz, E., & Huaman, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica-2015*. Huancavelica: UNH.
- Defensoría del Pueblo. (2006). *Con corrupción no hay educación, resultados de la Campaña Piloto "Educación sin Corrupción"*. Recuperado el 3 de Diciembre de 2018, de <https://es.scribd.com/document/64724358/Con-Corrupcion-no-hay-Educacion-Resultados-de-la-Campana-Piloto-Educacion-sin-corrupcion>
- Defensoría del Pueblo. (2009). *Aportes de la Defensoría del Pueblo para una Educación sin Corrupción*. Lima. Recuperado el 1 de Diciembre de 2018, de https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/informe_147.pdf
- Diccionario Pedagógico. (21 de abril de 2019). Obtenido de <https://glosarios.servidor-alicante.com/pedagogia/clima-institucional>

- Diego, J. (2019). *Clima Institucional y Estres Laboral en los Docentes de la Institucion Educativa N°31501 Sebatian Lorente, Huancayo-2015*. Huancavelica: UNH.
- Escalier, C. (2013). *Determinación de la relación entre los factores clima de aula y estilos de enseñanza del docente en Educación Primaria*. Valladolid-España: Universidad de Valladolid.
- Esplana, R., & Nuñez, E. (2017). *Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica- 2017*. HUANCAVELICA: UNH.
- Gairín, J. (1996). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*. Madrid: La Muralla.
- Gámez, R. (2007). *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas*. Eumed Net. Recuperado el 02 de Diciembre de 2019, de https://books.google.com.pe/books?id=z38Yk7daD24C&pg=PA62&dq=definicion+de+cultura+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiqi en_ppjmAhXXHbkGHVazAmIQ6AEIJzAA#v=onepage&q=definicion%20de%20cultura%20organizacional&f=false
- García, A. (2015). *Diagnóstico del Clima Institucional y propuesta de plan de mejora para la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa N° 0663 Pablo Chávez Villaverde, Sauce, San Martín, 2015*. Lima: UNMSM.
- Garzón, S., & Niño, M. (2013). *Percepción del clima organizacional en una empresa de vigilancia y seguridad privada de Bogotá*. Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Guerrero, R. (s.f.). Relaciones públicas y relaciones humanas: conceptos y zonas de contacto. *Revistas.Ucr.*, 97-100. Recuperado el 2 de Diciembre de 2019, de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/ucr/article/view/22521/22664>

- Gutiérrez, H. (2001). *El maltrato entre iguales por abuso de poder en el ámbito educativo (Bullyng): las aportaciones de la entrevista semiestructurada*. Madrid-España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Hacha, P. (2017). *Clima institucional y acompañamiento pedagógico en docentes del distrito de Santillana - Huanta*. Huancayo: UNCP
- Huaroc, S. (2018). *Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 31540 "Santa Isabel" Huancayo-2016*. Huancavelica: UNH.
- Joaquín, G. S. (1996). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*. Madrid: La Muralla.
- López, J. (Marzo de 2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de Chorrillos. Lima: Universidad de Piura. Recuperado el 7 de Noviembre de 2019, de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE_EDUC_339-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Luna, L. (2015). *Liderazgo directivo y su relación con el clima institucional en la I.E. "José Faustino Sánchez Carrión", distrito Alonso de Alvarado - Lamas - San Martín, 2015*. Lima: UNMSM.
- Márquez, A. (2004). *Clima social y autoeficacia percibida en estudiantes inmigrantes: una propuesta intercultural*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- MINEDU. (2013). *Ley de Reforma Magisterial N° 29944*. Lima-Perú: Ministerio de Educación.
- Miranda, R. (2018). *El clima institucional como variable relacionada con la calidad docente de las carreras de computación e informática y enfermería técnica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Manuel Arévalo Cáceres" del distrito de Los Olivos, 2014-II*. Lima: Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.

- Monge, J. (2017). *Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015*. Lima, Perú: UNMSM.
- Morales, E. (2016). *Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la región metropolitana*. Santiago, Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Moran, C., & Ordoñez, J. (2015). *Participantes del bullying y su percepción del clima institucional en estudiantes de la institución educativa Ramón Castilla Marquesado, Huancavelica-2014*. Huancavelica: UNH.
- Pariona, R., & Jeri, Y. (2017). *Clima institucional en los docentes de la Institución Educativa "San Agustín" de Taca, de la provincia de Víctor Fajardo-Ayacucho 2017*. Huancavelica: UNH.
- Prieto, P., & Quispe, R. (2017). *Clima institucional en las instituciones educativas del nivel secundario*. Huancavelica: UNH.
- Quispe, R. (2013). *El clima institucional y su relación con la gestión educativa de la IE. N° 113 "Daniel Alomía Robles" UGEL N° 05 - San Juan de Lurigancho - 2011*. Lima: UNMSM.
- RAE. (23 de abril de 2018). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/?w=clima>
- Ramos, R. (2018). *El estilo del liderazgo del director y el clima institucional según los estudiantes, docentes de la Especialidad de Computación del VI al X ciclo - 2016-II del I.S.P. "José Salvador Cavero Ovalle" Huamanga Ayacucho*. Lima: UNMSM.
- Reategui, J. (2016). *Evaluación del nivel de clima institucional en La I.E. José María Arguedas distrito de Cacatachi, provincia y región de San Martín*. Lima: UNMSM.

- Saccca, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 83-88.
- Silva, L., & Matamoros, L. (2018). *Clima Organizacional y el Desempeño Académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa Cebas del Ámbito de la UGEL Surcubamba*. Huancavelica: UNH.
- Silva, R. (2015). *Factores de eficacia percibida del clima en el aula en la FESC-UNAM*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Soto, J. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yauli - Huancavelica periodo 2012*. Huancavelica: UNH.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., París, G., & Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado*, 329-344.
- Vázquez, M. (1992). Hacia una definición comprehensiva del clima organizacional. *Revista de psicología general y aplicada*, 443-451.
- Zea, N. (2017). *Gestión institucional, clima institucional y su relación con la satisfacción docente en los Planteles de Aplicación Guamán Poma de Ayala, Ayacucho, 2015*. Lima: UNMSM.



ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA “AMÉRICA” DEL DISTRITO DE ASCENSIÓN, DE LA PROVINCIA Y REGIÓN HUANCVELICA 2019						
PROBLEMA	OBJETIVOS	ANTECEDENTES	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>¿Cuál es el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa “América” del Distrito de Ascensión, de la provincia y región de Huancavelica 2019?</p>	<p>GENERAL: Determinar el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa “América” del Distrito de Ascensión, de la provincia y región de Huancavelica 2019.</p> <p>ESPECÍFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir las características de comunicación. • Describir las características de confianza. • Describir las características de motivación del clima institucional. • Comparar las dimensiones del clima institucional. 	<p>Aldana, E. (2013). Alvarado, L. (2018). Angulo, O. (2019). Antezana, D., & Jony, C. (2015). Atalaya, Ó. (2016). Baños, V. (2011). Bautista, N. (2017). Cameron, G. (2014). Carrasco, S. (2008). Castro, Y. (2018). Cueva, Ó. (2018). De la Cruz, E., & Huaman, A. (2016). Diego, J. (2019). Escalier, C. (2013). Esplana, R., & Nuñez, E. (2017). Gairín, J. (1999). García, A. (2015). Gutiérrez, H. (2001) y otros.</p>	<p>UNIVARIABLE: Clima institucional.</p> <p>DIMENSIONES: Comunicación. Confianza. Motivación.</p>	<p>Tipo de investigación Básica.</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo.</p> <p>Método de investigación Descriptivo.</p> <p>Diseño de investigación Descriptivo simple.</p>	<p>Población: 19 de docentes de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión.</p> <p>Muestra: 19 de docentes de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión.</p>	<p style="text-align: center;">Técnica e instrumentos para la variable:</p> <p>Técnica de encuesta y su instrumento cuestionario.</p> <p style="text-align: center;">Técnica de procesamiento para el análisis estadístico descriptivo:</p> <p>Tablas y gráficos.</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACION

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : CAMPOSANO Córdova, Alvaro Ignacio
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente de I2 UNH (FCED)
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : como institucional en la institución educativa
San Antonio de los Baños de la provincia de Huancavelica 2019
 1.4 Autor (es) del instrumento : Huaynata, Hidalgo, Javier Eduardo
Cuspe Cuspe, Karina Yosilyn

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
					8

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{0,96}{1} = 0,96$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 – 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 – 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....

Lugar: Huancavelica

Firma del juez

Huancavelica... 15 ... de 2020 ... del 2019



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACION

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Canales Conce, Felix
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : cúma institucional en la institución educativa "América"
en el distrito de Ayacucho de la provincia y región Huancavelica 2019
 1.4 Autor (es) del instrumento : Huaynate Hidalgo, Javier, Edoardo
Quispe Quispe, Karina Yostlyn

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				/	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables			/		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			/		
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				/	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente			/		
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				/	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				/	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				/	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					/
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					/

CONTEO TOTAL DE MARCAS	A	B	C	D	E
(realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			3	5	2

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{39}{50} = 0.78$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 – 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 – 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Mejorar la redacción de los ítems y luego
realizar punto piloto para obtener insights
del instrumento.

Lugar: C. U. Huancavelica

Huancavelica, 22 de agosto del 2019

Firma del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACION

FICHA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del juez : Cencho Pari, Abraham
 1.2 Cargo e institución donde labora : Docente - UNH
 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Encuesta
 1.4 Autor (es) del instrumento : MAYANI HONCO, Javier Eduardo
CONDE, Guille, Karina Yoslén

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			X		
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

CONTEO TOTAL DE MARCAS	A	B	C	D	E
(realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			3		

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = \frac{39}{50} = 0,78$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 – 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 – 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Puede continuar con el siguiente proceso.

Lugar: Paturpampa


Firma del juez

Huancavelica... 06... de... agosto... del 2019.....



**INSTRUMENTO
CUESTIONARIO**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Ley de Creación N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

INSTRUCCIONES: Estimado docente agradecemos por anticipado su colaboración por su aporte con la investigación titulado: "CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 'AMÉRICA' DEL DISTRITO DE ASCENSIÓN, DE LA PROVINCIA Y REGIÓN HUANCAVELICA 2019", desarrollando el cuestionario que se adjunta.

SEXO: (X) (M).

EDAD: 39.

Por favor maestro, siga Ud. las siguientes instrucciones: Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas y marque con un aspa (X) en sólo uno de los cinco cuadros que aparece en la columna derecha de cada pregunta, y no deje preguntas sin contestar.

1	2	3	4	5
Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto

N°	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es el nivel de comunicación respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa "América"?			X		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa "América"?			X		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa "América"?			X		
4	En cuanto al respeto, ¿cómo le parece la comunicación entre los profesores en la realización de las actividades de la Institución Educativa "América"?			X		
5	Sobre el espacio y el horario, en las reuniones que se convoca en la Institución Educativa "América", ¿en qué nivel se propicia la participación de los profesores en las deliberaciones y decisiones?				X	
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa "América" se oculta información institucional?	X				

MOTIVACIÓN		1	2	3	4	5
7	¿Cómo calificaría el nivel de satisfacción existente en la Institución Educativa "América"?			X		
8	¿Cómo considera el nivel de autonomía existente en la Institución Educativa "América"?				X	
9	¿Cómo percibe el profesorado de la Institución Educativa "América", su prestigio profesional o cómo cree que se valora?				X	
10	¿Cómo calificaría el nivel de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa "América"?				X	
11	¿En qué nivel le parece que el profesorado de la Institución Educativa "América" se siente motivado?				X	
12	¿Qué nivel de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la Institución Educativa "América"?				X	
CONFIANZA		1	2	3	4	5
13	¿Cómo calificaría el nivel de confianza que se vive en la Institución Educativa "América"?				X	
14	¿Qué nivel de importancia le otorga al trato amical en el trabajo entre docentes de la Institución Educativa "América"?				X	
15	¿Cómo calificaría el nivel de sinceridad en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa "América"?				X	
16	¿Considera que la información compartida, es sincera entre los docentes de la Institución Educativa "América"?				X	
17	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Institución Educativa "América"?			X		
18	¿Cómo percibes la iniciativa de los docentes para participar en las actividades de la Institución Educativa "América"?			X		

Gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Ley de Creación N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

INSTRUCCIONES: Estimado docente agradecemos por anticipado su colaboración por su aporte con la investigación titulado: "CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 'AMÉRICA' DEL DISTRITO DE ASCENSIÓN, DE LA PROVINCIA Y REGIÓN HUANCAVELICA 2019", desarrollando el cuestionario que se adjunta.

SEXO: (~~F~~) (M).

EDAD: 52

Por favor maestro, siga Ud. las siguientes instrucciones: Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas y marque con un aspa (X) en sólo uno de los cinco cuadros que aparece en la columna derecha de cada pregunta, y no deje preguntas sin contestar.

1	2	3	4	5
Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto

N°	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es el nivel de comunicación respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa "América"?			X		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa "América"?			X		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa "América"?			X		
4	En cuanto al respeto, ¿cómo le parece la comunicación entre los profesores en la realización de las actividades de la Institución Educativa "América"?			X		
5	Sobre el espacio y el horario, en las reuniones que se convoca en la Institución Educativa "América", ¿en qué nivel se propicia la participación de los profesores en las deliberaciones y decisiones?				X	
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa "América" se oculta información institucional?			X		

MOTIVACIÓN		1	2	3	4	5
7	¿Cómo calificaría el nivel de satisfacción existente en la Institución Educativa "América"?			X		
8	¿Cómo considera el nivel de autonomía existente en la Institución Educativa "América"?		X			
9	¿Cómo percibe el profesorado de la Institución Educativa "América", su prestigio profesional o cómo cree que se valora?			X		
10	¿Cómo calificaría el nivel de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa "América"?		X			
11	¿En qué nivel le parece que el profesorado de la Institución Educativa "América" se siente motivado?			X		
12	¿Qué nivel de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la Institución Educativa "América"?			X		
CONFIANZA		1	2	3	4	5
13	¿Cómo calificaría el nivel de confianza que se vive en la Institución Educativa "América"?			X		
14	¿Qué nivel de importancia le otorga al trato amical en el trabajo entre docentes de la Institución Educativa "América"?			X		
15	¿Cómo calificaría el nivel de sinceridad en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa "América"?		X			
16	¿Considera que la información compartida, es sincera entre los docentes de la Institución Educativa "América"?			X		
17	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Institución Educativa "América"?			X		
18	¿Cómo percibes la iniciativa de los docentes para participar en las actividades de la Institución Educativa "América"?			X		

Gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Ley de Creación N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

INSTRUCCIONES: Estimado docente agradecemos por anticipado su colaboración por su aporte con la investigación titulado: "CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 'AMÉRICA' DEL DISTRITO DE ASCENSIÓN, DE LA PROVINCIA Y REGIÓN HUANCAVELICA 2019", desarrollando el cuestionario que se adjunta.

SEXO: (X) (M).

EDAD: 39

Por favor maestro, siga Ud. las siguientes instrucciones: Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas y marque con un aspa (X) en sólo uno de los cinco cuadros que aparece en la columna derecha de cada pregunta, y no deje preguntas sin contestar.

1	2	3	4	5
Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto

N°	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es el nivel de comunicación respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa "América"?			X		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa "América"?			X		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa "América"?				X	
4	En cuanto al respeto, ¿cómo le parece la comunicación entre los profesores en la realización de las actividades de la Institución Educativa "América"?				X	
5	Sobre el espacio y el horario, en las reuniones que se convoca en la Institución Educativa "América", ¿en qué nivel se propicia la participación de los profesores en las deliberaciones y decisiones?			X		
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa "América" se oculta información institucional?	X				

MOTIVACIÓN		1	2	3	4	5
7	¿Cómo calificaría el nivel de satisfacción existente en la Institución Educativa "América"?				X	
8	¿Cómo considera el nivel de autonomía existente en la Institución Educativa "América"?				X	
9	¿Cómo percibe el profesorado de la Institución Educativa "América", su prestigio profesional o cómo cree que se valora?				X	
10	¿Cómo calificaría el nivel de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa "América"?			X		
11	¿En qué nivel le parece que el profesorado de la Institución Educativa "América" se siente motivado?			X		
12	¿Qué nivel de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la Institución Educativa "América"?			X		
CONFIANZA		1	2	3	4	5
13	¿Cómo calificaría el nivel de confianza que se vive en la Institución Educativa "América"?			X		
14	¿Qué nivel de importancia le otorga al trato amical en el trabajo entre docentes de la Institución Educativa "América"?				X	
15	¿Cómo calificaría el nivel de sinceridad en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa "América"?			X		
16	¿Considera que la información compartida, es sincera entre los docentes de la Institución Educativa "América"?			X		
17	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Institución Educativa "América"?			X		
18	¿Cómo percibes la iniciativa de los docentes para participar en las actividades de la Institución Educativa "América"?			X		

Gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Ley de Creación N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

INSTRUCCIONES: Estimado docente agradecemos por anticipado su colaboración por su aporte con la investigación titulado: "CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 'AMÉRICA' DEL DISTRITO DE ASCENSIÓN, DE LA PROVINCIA Y REGIÓN HUANCAVELICA 2019", desarrollando el cuestionario que se adjunta.

SEXO: (F) (M).

EDAD: 44

Por favor maestro, siga Ud. las siguientes instrucciones: Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas y marque con un aspa (X) en sólo uno de los cinco cuadros que aparece en la columna derecha de cada pregunta, y no deje preguntas sin contestar.

1	2	3	4	5
Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto

N°	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es el nivel de comunicación respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa "América"?				X	
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa "América"?			X		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa "América"?				X	
4	En cuanto al respeto, ¿cómo le parece la comunicación entre los profesores en la realización de las actividades de la Institución Educativa "América"?				X	
5	Sobre el espacio y el horario, en las reuniones que se convoca en la Institución Educativa "América", ¿en qué nivel se propicia la participación de los profesores en las deliberaciones y decisiones?			X		
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa "América" se oculta información institucional?				X	

MOTIVACIÓN		1	2	3	4	5
7	¿Cómo calificaría el nivel de satisfacción existente en la Institución Educativa "América"?				X	
8	¿Cómo considera el nivel de autonomía existente en la Institución Educativa "América"?				X	
9	¿Cómo percibe el profesorado de la Institución Educativa "América", su prestigio profesional o cómo cree que se valora?					X
10	¿Cómo calificaría el nivel de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa "América"?				X	
11	¿En qué nivel le parece que el profesorado de la Institución Educativa "América" se siente motivado?				X	
12	¿Qué nivel de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la Institución Educativa "América"?				X	
CONFIANZA		1	2	3	4	5
13	¿Cómo calificaría el nivel de confianza que se vive en la Institución Educativa "América"?				X	
14	¿Qué nivel de importancia le otorga al trato amical en el trabajo entre docentes de la Institución Educativa "América"?					X
15	¿Cómo calificaría el nivel de sinceridad en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa "América"?					X
16	¿Considera que la información compartida, es sincera entre los docentes de la Institución Educativa "América"?				X	
17	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Institución Educativa "América"?					X
18	¿Cómo percibes la iniciativa de los docentes para participar en las actividades de la Institución Educativa "América"?				X	

Gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Ley de Creación N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

INSTRUCCIONES: Estimado docente agradecemos por anticipado su colaboración por su aporte con la investigación titulado: "CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 'AMÉRICA' DEL DISTRITO DE ASCENSIÓN, DE LA PROVINCIA Y REGIÓN HUANCAVELICA 2019", desarrollando el cuestionario que se adjunta.

SEXO: (F) (~~M~~).

EDAD: 154

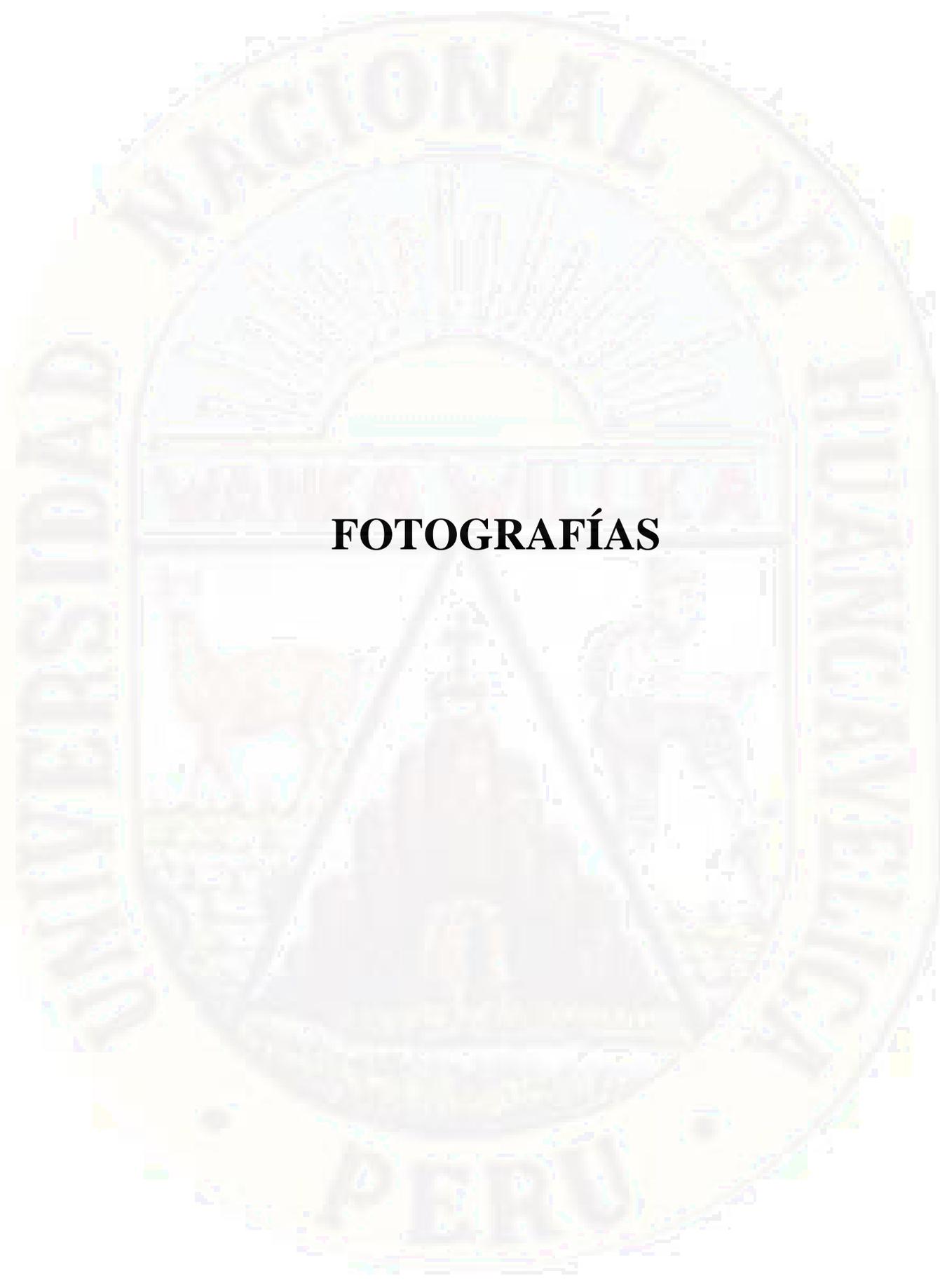
Por favor maestro, siga Ud. las siguientes instrucciones: Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas y marque con un aspa (X) en sólo uno de los cinco cuadros que aparece en la columna derecha de cada pregunta, y no deje preguntas sin contestar.

1	2	3	4	5
Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto

N°	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es el nivel de comunicación respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa "América"?			X		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa "América"?			X		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa "América"?				X	
4	En cuanto al respeto, ¿cómo le parece la comunicación entre los profesores en la realización de las actividades de la Institución Educativa "América"?				X	
5	Sobre el espacio y el horario, en las reuniones que se convoca en la institución Educativa "América", ¿en qué nivel se propicia la participación de los profesores en las deliberaciones y decisiones?			X		
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa "América" se oculta información institucional?			X		

MOTIVACIÓN		1	2	3	4	5
7	¿Cómo calificaría el nivel de satisfacción existente en la Institución Educativa "América"?				X	
8	¿Cómo considera el nivel de autonomía existente en la Institución Educativa "América"?			X		
9	¿Cómo percibe el profesorado de la Institución Educativa "América", su prestigio profesional o cómo cree que se valora?				X	
10	¿Cómo calificaría el nivel de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa "América"?				X	
11	¿En qué nivel le parece que el profesorado de la Institución Educativa "América" se siente motivado?			X		
12	¿Qué nivel de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la Institución Educativa "América"?			X		
CONFIANZA		1	2	3	4	5
13	¿Cómo calificaría el nivel de confianza que se vive en la Institución Educativa "América"?			X		
14	¿Qué nivel de importancia le otorga al trato amical en el trabajo entre docentes de la Institución Educativa "América"?			X		
15	¿Cómo calificaría el nivel de sinceridad en las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa "América"?			X		
16	¿Considera que la información compartida, es sincera entre los docentes de la Institución Educativa "América"?			X		
17	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Institución Educativa "América"?			X		
18	¿Cómo percibes la iniciativa de los docentes para participar en las actividades de la Institución Educativa "América"?				X	

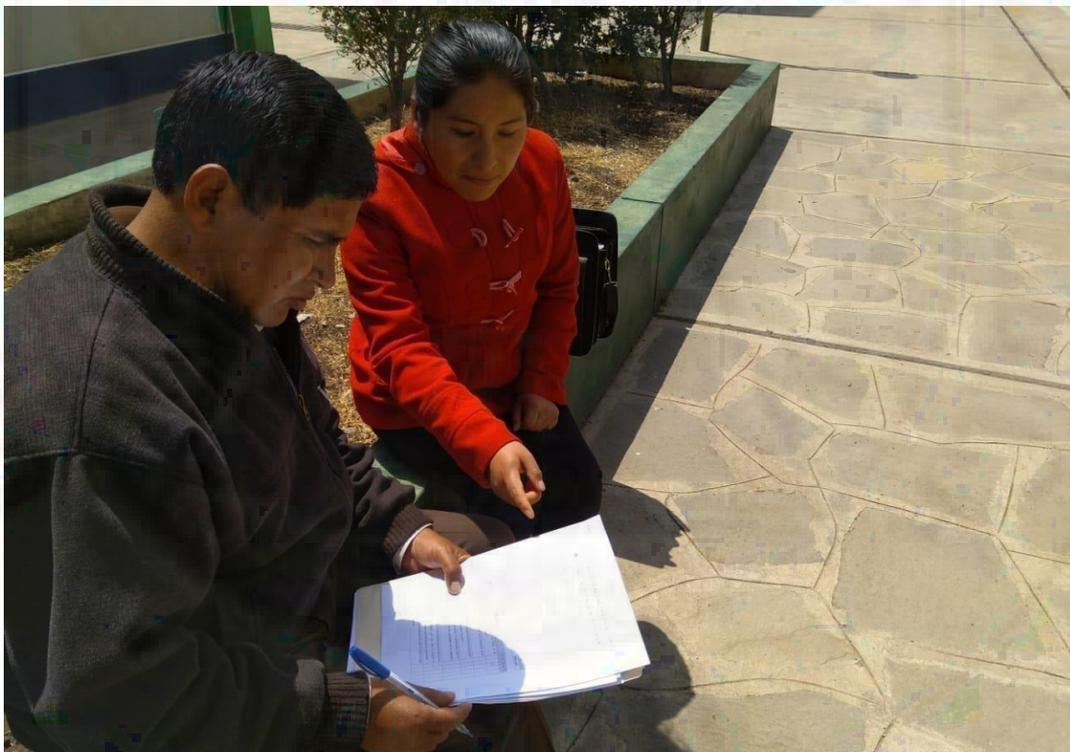
Gracias por su colaboración

The background of the page features a large, faded watermark of the seal of the University of Huancavelica. The seal is circular and contains the text "UNIVERSIDAD NACIONAL DEL HUANCABELLA" around the top and "PERU" at the bottom. The central emblem depicts a sun rising over a landscape with a mountain and a river, flanked by two figures.

FOTOGRAFÍAS



Fotografía encuestando al docente de la institución educativa “América” los respectivos cuestionarios.



Fotografía encuestando al docente del área de comunicación de la institución educativa “América”.



Fotografía de la docente de la institución educativa “América” leyendo los cuestionarios.



Fotografía guiando a la docente de la institución educativa “América” en el cuestionario.



**AUTORIZACIÓN PARA LA
APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO
DE INVESTIGACIÓN**

CARGO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(CREADO POR LEY N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Escuela Profesional de Educación Secundaria

CARRERAS ACREDITADAS

Ciencias Sociales y Desarrollo Rural - Matemática Computación e Informática

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Huancavelica, 03 de septiembre de 2019.

OFICIO N° 400-2019-DEPES-FED-UNH

Señor:

Lic. ANGEL RUBÉN TOSCANO QUISPE

Director de la Institución Educativa "AMÉRICA" – Ascensión

Ciudad. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar un saludo cordial a nombre de la Escuela Académico Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Huancavelica, a través del presente comunico que los egresadas. HUAYNATE HIDALGO Javier Eduardo y QUISPE QUISPE Karina Yoselyn, de la Carrera Profesional de Matemática, Computación e Informática, vienen realizando un trabajo de investigación denominado: CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "AMÉRICA" DEL DISTRITO DE ASCENSIÓN, DE LA PROVINCIA Y REGIÓN HUANCAVELICA 2019. Razón a ello, solicito su autorización y dar facilidades del caso para aplicar el instrumento de investigación, a fin de contribuir con el objetivo propuesto por los interesados.

En espera de su amable atención, me suscribo de usted, renovándoles los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Dr. Alvaro Ignacio Camposano Córdova
DIRECTOR

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
I.E. "M. AMÉRICA"
ASOCIACIÓN - P.V.C.
MESA DE PA
Exp. No. 03 SET 2019
No Folio 03
Fecha 03 SET 2019 Hora 12:00
Firma [Firma]

C.c.:
✓ Archivo.
AICC/**

CARGO



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

SEÑOR

DIRECTOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA UNH.

Dr, CAMPOSANO CORDOVA, ALVARO I.

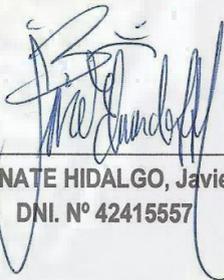
Nosotros: HUAYNATE HIDALGO, Javier Eduardo, identificado con DNI N° 42415557 con domicilio en Jr. Hildauro, Ascensión; y QUISPE QUISPE, Karina Yoselyn identificada con D.N.I. N° 70205302 con domicilio en Av 28 de Abril, San Cristóbal, egresados de la escuela profesional de Matemática Computación e Informática, ante Usted nos presentamos y exponemos lo siguiente:

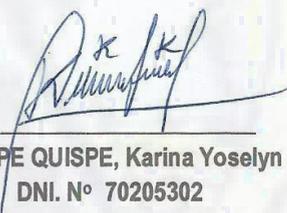
Que, con el objetivo de aplicar los instrumentos, previamente validados por expertos, del proyecto de investigación titulado "CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "AMÉRICA" DEL DISTRITO DE ASCENSIÓN, DE LA PROVINCIA Y REGIÓN HUANCAMELICA 2019". Motivo por el cual solicitamos autorización para la aplicación de instrumento de investigación; asimismo, adjuntamos en la presente la resolución de aprobación del proyecto y el instrumento validado.

POR LO EXPUESTO:

Señor Director, sírvase acceder nuestra petición.

Huancavelica, 28 de agosto de 2019


HUAYNATE HIDALGO, Javier Eduardo
DNI. N° 42415557


QUISPE QUISPE, Karina Yoselyn
DNI. N° 70205302