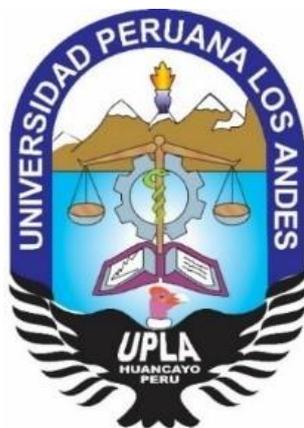


**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**



**TESIS**

**Clima Institucional y Gestión Universitaria en la Universidad  
Privada Franklin Roosevelt de Huancayo – 2020**

**Para optar** : El Grado Académico de Maestro en Educación,  
Mención : Gerencia Educativa

**Autor** : Bach. Marleni Socorro Iparraguirre Sánchez

**Asesor** : Dr. Miguel Eleazar Romaní Hervas

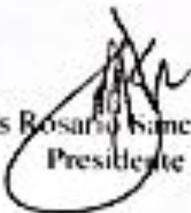
**Línea de investigación** : Desarrollo Humano y Derechos  
Institucional

**Fecha de inicio** : Enero de 2020 / Julio de 2021  
**/ término**

**HUANCAYO – PERÚ**

**2021**

**MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN**



Dr. Carlos Rosario Sanchez Guzman  
Presidente



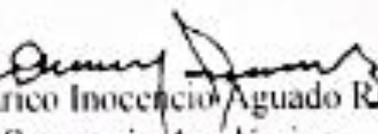
Dra. Dolly Maricela Pimentel Moscoso  
Miembro



Dr. Arturo Alfredo Peralta Villanes  
Miembro



Mg. Luis Alberto Aguilar Cuevas  
Miembro



Dr. Hilarico Inocencio Aguado Riveros  
Secretario Académico

**ASESOR**

**DR. MIGUEL ELEAZAR ROMANI HERVAS**

**DEDICATORIA:**

Con infinita gratitud a mi querido y entrañable esposo Dr. Roberto. A mi adorada hija: Almendra; que son mi impulso y mi fortaleza para seguir avanzando.

**Marleni**

## **AGRADECIMIENTO**

A las autoridades de la Universidad Peruana Los Andes, por su invaluable apoyo en bien de la educación peruana.

A las autoridades de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Los Andes, quienes contribuyeron en mi formación académica.

Al Señor Asesor de tesis Dr. Miguel Eleazar Romaní Hervas, por haberme permitido llegar a cumplir mi meta, por su apoyo incondicional a que la tesis haya seguido adelante y culminado en su proceso y resultado.

Es propicia la ocasión para agradecer a mis colegas de trabajo y estudiantes de la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo, quienes han participado de una u otra forma en la realización de los trabajos que conforman esta tesis, en todo su sentido y significado.

Finalmente, a mis familiares por su paciencia y tolerancia, principalmente a mi adorado esposo y a mi entrañable hija, motor y motivo de mi vida.

Marleni

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
ASESOR.....	ii
MIEMBROS DE JURADO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
CONTENIDO.....	vi
CONTENIDO DE TABLAS.....	x
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Delimitación del problema.....	14
1.3. Formulación del problema.....	15
1.3.1. Problema general:.....	15
1.3.2. Problemas específicos:.....	15
1.4. Justificación.....	16
1.4.1. Justificación teórica.....	16
1.4.2. Justificación social.....	16
1.4.3. Justificación metodológica.....	17

1.5. Objetivos.....	17
1.5.1. Objetivo general: .....	17
1.5.2. Objetivos específicos:.....	17

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes:.....	19
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	19
2.1.2. Antecedentes internacionales .....	22
2.2. Bases Teóricas y Científicas:.....	25
2.2.1. Clima Institucional .....	25
2.2.2. Gestión universitaria.....	34
2.3. Marco conceptual .....	38

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general: .....	40
3.2. Hipótesis específicas.....	40
3.3. Variables (definición conceptual y operacional) .....	41

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación .....	42
4.2. Tipo de Investigación: .....	42

4.3. Nivel de Investigación: .....	43
4.4. Diseño de Investigación: .....	43
4.5. Población y muestra: .....	43
4.5.1. Criterios de inclusión y exclusión .....	44
4.5.2. Muestra y tipo de muestreo .....	44
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	45
4.6.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación. ....	45
4.6.2. Procedimientos de recolección de datos a emplear .....	47
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	48
4.8. Aspectos éticos de investigación .....	48

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados .....	49
5.2. Contrastación de hipótesis .....	61
5.2.1. Contrastación de la hipótesis general .....	61
5.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas .....	64
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	72
CONCLUSIONES .....	76
RECOMENDACIONES .....	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	78
ANEXOS .....	82

ANEXO N° 01.....83

ANEXO N° 02.....84

ANEXO N° 03.....86

ANEXO N° 04.....88

ANEXO N° 05.....89

ANEXO N° 06.....96

ANEXO N° 07.....99

## CONTENIDO DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Operacionalización de variables.....	41
Tabla 2. Muestra de estudio.....	44
Tabla 3. Case Processing Summary variable Clima institucional.....	46
Tabla 4. Reliability Statistics variable clima institucional.....	46
Tabla 5. Case Processing Summary variable Gestión Universitaria.....	47
Tabla 6. Reliability Statistics variable gestión Universitaria.....	47
Tabla 7. Niveles de la Variable 1: Clima institucional.....	49
Tabla 8. Niveles de la Dimensión 1: Comunicación.....	51
Tabla 9. Niveles de la Dimensión 2: Condiciones laborales.....	52
Tabla 10. Niveles de la Dimensión 3: Involucramiento laboral.....	53
Tabla 11. Niveles de la Dimensión 4: Autorrealización.....	54
Tabla 12. Niveles de la Dimensión 5: Supervisión.....	55
Tabla 13. Niveles de la Variable 2: Gestión universitaria.....	56
Tabla 14. Niveles de la Dimensión 1: Gestión académica.....	57
Tabla 15. Niveles de la Dimensión 2: Gestión administrativa.....	58
Tabla 16. Niveles de la Dimensión 3: Gestión institucional.....	60
Tabla 17. Coeficiente de correlación hipótesis general.....	61
Tabla 18. Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 01.....	64
Tabla 19. Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 02.....	66
Tabla 20. Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 03.....	69

## CONTENIDO DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Niveles de la Variable 1: Clima institucional .....	50
Figura 2. Niveles de la Dimensión 1: Comunicación.....	51
Figura 3. Niveles de la Dimensión 2: Condiciones laborales.....	52
Figura 4. Niveles de la Dimensión 3: Involucramiento laboral.....	53
Figura 5. Niveles de la Dimensión 4: Autorrealización .....	54
Figura 6. Niveles de la Dimensión 5: Supervisión .....	55
Figura 7. Niveles de la Variable 2: Gestión universitaria.....	57
Figura 8. Niveles de la Dimensión 1: Gestión académica.....	58
Figura 9. Niveles de la Dimensión 2: Gestión administrativa.....	59
Figura 10. Niveles de la Dimensión 3: Gestión institucional .....	60
Figura 11. Diagrama de dispersion de la prueba de hipótesis general .....	62
Figura 12. Baremo de “rho” de Spearman para la Hipótesis general .....	62
Figura 13. Diagrama de dispersion de la hipótesis específica N° 01 .....	64
Figura 14. Baremo de “rho” de Spearman para la Hipótesis específica N° 1 .....	65
Figura 15. Diagrama de dispersion de la prueba de hipótesis específica N° 02.....	67
Figura 16. Baremo de “rho” de Spearman para la Hipótesis específica N° 2 .....	67
Figura 17. Diagrama de dispersion de la prueba de hipótesis específica N° 03.....	69

## RESUMEN

El estudio parte del Problema general: relación que existe entre el clima institucional y la gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020. Y el objetivo fue establecer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el periodo 2020. La investigación fue del tipo básica y nivel correlacional. El diseño utilizado fue el descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra probabilística conformada por 282 estudiantes de las 5 carreras profesionales con que cuenta la universidad. Se trabajó con dos instrumentos de investigación debidamente confiabilizados y validados. Para el procesamiento de información se trabajó con estadígrafos descriptivos e inferenciales y para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Se obtuvo el consentimiento informado de cada alumno. Resultados fueron en la variable clima institucional obtuvo un 73% de opiniones como favorable, en sus dimensiones: Comunicación (68%), relaciones laborales (61%) y Supervisión (57%) igualmente fueron favorables, mientras que la dimensión involucramiento laboral (74%) y Autorealización (99%) fueron desfavorables y muy desfavorable respectivamente, mientras que la Variable Gestión universitaria fue buena (90%) al igual que sus dimensiones: Gestión universitaria (89%), Gestión administrativa (87%) y Gestión institucional (59%) fueron igualmente buenas. Se concluye que existe una relación directa ( $\rho=0,612$ ) y altamente significativa ( $p\text{-valor}: 0,000<0,010$ ) entre el clima institucional y la gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el periodo 2020.

**Palabras clave:** Clima institucional, gestión universitaria, gestión académica, gestión administrativa y gestión institucional.

## ABSTRACT

The study is based on the General problem: relationship between the institutional climate and university management at the Franklin Roosevelt Private University of Huancayo in 2020. And the objective was to establish the relationship between the institutional climate and university management at the University Private Franklin Roosevelt de Huancayo in the period 2020. The research was of the basic type and correlational level. The design used was descriptive correlational, we worked with a probabilistic sample made up of 282 students from the 5 professional careers available to the university. We worked with two duly reliable and validated research instruments. For information processing, descriptive and inferential statistics were used, and Spearman's correlation coefficient was used for hypothesis testing. Informed consent was obtained from each student. Results were in the institutional climate variable, it obtained 73% of opinions as favorable, in its dimensions: Communication (68%), labor relations (61%) and Supervision (57%) were also favorable, while the labor involvement dimension (74 %) and Self-actualization (99%) were unfavorable and very unfavorable respectively, while the University Management Variable was good (90%) as well as its dimensions: University Management (89%), Administrative Management (87%) and Institutional Management ( 59%) were equally good. It is concluded that there is a direct ( $\rho=0.612$ ) and highly significant ( $p\text{-value: } 0.000 < 0.010$ ) relationship between the institutional climate and university management at the Franklin Roosevelt Private University of Huancayo in the 2020 period.

**Keywords:** Institutional climate, university management, academic management, administrative management and institutional management.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Los estudios que se realizan en la actualidad tienen como propósito alcanzar el licenciamiento de las universidades y con ello la acreditación de sus carreras profesionales con las que cuentan, en ese sentido es de mucha urgencia que se innove el sistema educativo universitario del Perú.

Para un mejor funcionamiento de las instituciones educativas de nivel superior es importante la existencia de una administración buena y seria, con ello se podrá cumplir las metas y objetivos que se ha trazado durante todo el año, para ello es importante que el clima institucional y la parte pedagógica se encuentren relacionados.

En el Perú, se ha realizados investigaciones que se encuentren relacionados con las funciones de la Universidad que son importantes, así como el estudio científico. En la actualidad el clima institucional es considerado como un factor importante dentro de una gestión de educación universitaria públicas como privadas, toda vez que se encuentran relacionados con la actividad académica de los docentes y los estudiantes.

#### 1.2. Delimitación del problema

Se ha mejorado el clima institucional con el pasar de los años, haciendo posible la existencia de una gestión buena y con ello las actividades académicas, juntamente con la actualización de una nueva curricular educativa mucho más flexible y comprensiva, es decir de acuerdo a la realidad de cada región y así se pueda garantizar la formación

de los profesionales futuros de nuestro país, donde se puedan considerar factores actitudinales, cognitivos y procedimentales en la práctica de los valores cristianos y morales, donde exista importancia a los talleres donde se realizan las practicas, en donde exista un método fluido de enseñanza-aprendizaje, darle mayor importancia al habito por la lectura y su posterior comprensión lectora, asimismo se realizan debates y por ultimo ser evaluados al final de cada sesión en clases.

En tanto, en cuanto a los avances del fortalecimiento del clima institucional y la gestión educativa, todavía no se hizo mucho, ya que todavía se requiere mejorar e innovar la educación, para que pueda ser moderna como los de otros países desarrollados, de primer mundo.

La predicción del problema que se está investigando conlleva a buscar la relación que existe entre la variable clima institucional y la gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo los cuales serán significativas, de nivel de relación positiva alto, los que serán verificados a través de la comprobación de hipótesis.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general:**

¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020?

#### **1.3.2. Problemas específicos:**

- a) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión académica en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020?

- b) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020?
- c) ¿Qué relación existe entre el clima y la gestión institucionales en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020?

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Justificación teórica**

La presente investigación que se realizó nos sirvió para conocer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión universitaria, el cual es la organización, planificación, evaluación, ejecución de las actividades académicas y su relación con el desarrollo de la cultura, la tecnología, el arte y la ciencia, para después mejorar la gestión del clima institucional con la gestión que se realice en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo, que les ayude en la excelencia y la calidad educativa y académica para su acreditación, en tal sentido el estudio es sustentada en la teoría de procesamiento de la información propuesto por Rober Gañe.

### **1.4.2. Justificación social**

Con la elaboración del presente estudio podremos beneficiar a la comunidad educativa de la Universidad Privada Franklin Roosevelt y desde luego a todos los estudiantes universitarios de la ciudad de Huancayo.

### **1.4.3. Justificación metodológica**

En lo que se refiere al método científico la humanidad ha logrado muchos avances, y producto de ello el hombre ha ido solucionando sus problemas a lo largo del tiempo en todos los campos del saber humano. Hoy en día el clima institucional saludable es un factor de mucha importancia, y trascendental para la gestión educativa, ya que de ella depende el éxito o fracaso y depende en gran medida la educación del ciudadano del mañana. Los instrumentos de investigación se harán en función a la metodología científica.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general:**

Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

### **1.5.2. Objetivos específicos:**

- a) Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión académica en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.
- b) Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

- c) Establecer la relación que existe entre el clima y la gestión institucionales en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes:

##### 2.1.1. Antecedentes nacionales

Se tiene las siguientes investigaciones:

Martínez (2017) realizó la tesis de maestría titulada: *“El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco”*; en la Escuela de Graduados de la Universidad Pontificia Católica del Perú. Llegando a la conclusión de que: Los docentes no tienen los mismos conocimientos que los directores, toda vez que los profesores conocen muy poco sobre las funciones que posee el liderazgo transformacional, en cambio los directores tienen un mayor conocimiento de ello, pero los docentes cuentan con los conocimientos que están relacionados con la institución educativa y se encuentran ligados a su responsabilidad, más no conocen las funciones que realizan los directores de instituciones educativas. de acuerdo con los resultados adquiridos se conoció que el 91.5% reconocen la influencia con el docente, asimismo el 93.5% aceptan la motivación que reciben los docentes en sus instituciones que laboran por parte de sus directores, el 96.1% referente a la estimulación que tiene un profesor al realizar sus actividades. Algunos maestros realizaron el reconocimiento en cuanto a las funciones específicas que realizan los directores en sus instituciones educativas como apoyar a sus maestros en tiempos difíciles. Finalmente, los docentes manifiestan que la principal característica que debe contar un director es brindar un mejor trato hacia los

profesores, con el objetivo de crear un clima armonioso en las actividades que realizan diariamente, existiendo así tres características importantes en el tipo de liderazgo transformacional que tienen los directores de las instituciones educativas públicas pertenecientes a la UGEL 07, donde existe un apoyo para las relaciones a nivel institucional.

Mansilla (2017) elaboró la tesis titulada: *“Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 – 2005 en la Institución Inmaculada Concepción. Los Olivos, Lima Perú”*, en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú; el tipo de investigación fue no experimental, longitudinal de panel mixto, las realizaciones de los procedimientos son tomados en cuenta según la metodología más conveniente, y de acuerdo a lo manifestado por Kerlinger (2002) y según Hernández, et al (2006). Sobre la prueba de hipótesis se tomó en cuenta los estadísticos de moda, la prueba de Kruskal y el promedio en el año 1952, los cuales permitieron conocer la relación entre las variables. Asimismo, el diseño de investigación fue basado en un modelo de dirección eficaz con el objetivo de comprobar el nivel de influencia de las variables independiente, Liderazgo estratégico, el estilo directivo, la gestión eficaz con la variable independiente que viene hacer el promedio de rendimiento académico. Conclusión: El estilo directivo modal y democrático, que considera un nivel alto de influencia en lo que se refiere al rendimiento académico de nivel promedio de los estudiantes. Finalmente, el liderazgo del tipo estratégico fue considerado como el nivel alto en la influencia del rendimiento promedio de los estudiantes.

Montalvo (2018) realizó la tesis de grado Doctor con el título: *“El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2018 en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – Perú”*. La investigación es de diseño descriptivo y correlacional-corte transversal. Llegando a la conclusión: Los resultados hallados en dicha investigación evidencia la existencia de relación entre las variables a relacionar, donde el 51% de las personas que fueron encuestadas tienen un clima organizacional de nivel alto, asimismo el 64% se aprecia que tienen un nivel de desempeño laboral alto. Concluyendo que existe un nivel de relación moderada, donde el 65% tienen relación.

De acuerdo Farfan (2016) elaboro la tesis Doctoral titulado: *“Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú; en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”*. La metodología de estudio fue de relación. Donde concluye que: En la variable clima laboral se aprecia un nivel bajo en un 48.5% en lo que se refiere a la presión laboral, trabajando con la muestra total. mientras tanto el nivel alto en lo que se refiere a cómo perciben la realización y planificación de las tareas en un 40.6% y un 37.9% en lo que respecta al nivel bajo de autonomía.

Según Molocho (2016) en su tesis de grado de maestría titulado: *“Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 – Lima Sur – 2016; en la Escuela de Post Grado*

de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú”. El diseño de investigación fue de relacional y descriptiva. Llegando a la conclusión: El potencial de la mano de obra es expresado mediante el clima institucional, siendo un 43.8% respecto a la gestión de las instituciones educativas de UGEL N° 01 de Lima Sur., Asimismo tiene una influencia en el clima institucional la misma gestión que se realiza en las escuelas de nivel primaria.

Scsa (2016) realizo la tesis de grado Maestría titulado: “*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; en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú*”, donde la metodología de investigación fue descriptiva y de diseño relacional. Concluyendo en la existencia de una relación entre las dos variables de estudio en los maestros que trabajan en el CEBA, perteneciente al Distrito de San Martin de Porras.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

Se tiene las siguientes investigaciones:

Lara (2017) realizo la tesis de grado Doctor que titula: “*El clima organizacional en las escuelas públicas del estado de Tamaulipas*, en la Escuela de Post Grado de la Universidad Autónoma de Tamaulipas de México”. Concluyendo en que el clima organizacional es muy importante para que exista una buena comunicación en toda institución educativa, como son: pedagógica y administrativa de las instituciones educativas públicas. Para ello se midió el clima organizacional haciendo uso de instrumentos de

recolección de datos, donde la mayoría concordaban en que se debería medir el clima organizacional en dos partes: la primera el clima organizacional que existe actualmente y la otra el clima organizacional como debe ser. La diferencia que existe entre ambas son de mucha importancia, ya que de ello dependerá poder identificar correctamente aquellos problemas de organización, los que posteriormente pueden ser analizados y corregidos, concluyendo que en la escuela de Tamaulipas existe un nivel de clima organizacional muy satisfecho.

Gamero (2018), sustentó la tesis doctoral: “*El clima afectivo en equipo en equipos de trabajo: antecedentes y consecuencias*, en la Escuela de Post Grado de la Universidad de Valencia España”. Llegando a la conclusión de que es importante realizar el diagnostico de los componentes relacionados con lo afectivo en la parte social, para después consolide la existencia de un clima afectivo en un marco de literatura científica. Viendo que existe innumerables estudios sobre lo que se está estudiando, se concluye que el clima afectivo es muy importante en toda organización para que pueda tener un mejor desempeño.

Aguilera (2016), elaboro la tesis con grado de Doctor titulada: “*Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de las Fundación Creando Futuro*, en la Escuela de Post Grado de la Universidad de Alcalá de Madrid.” Llegando a la conclusión: las escuelas públicas son identificados con clases de liderazgo muy positivos que tienen un nivel alto de satisfacción de los lideres hacia los profesores y reciproco, siendo valorado de forma positiva y

es tomado en cuenta todos los esfuerzos que realizan las escuelas y todos los trabajadores. Así como la efectividad que tienen al momento de realizar sus trabajos, rechazando aquel tipo de liderazgo que forman parte de las acciones para no asumir responsabilidades por parte del líder y la paciencia al momento de tomar una decisión importante.

Barba (2016), realizó la tesis para el grado de Doctor que lleva por título: *“El clima de trabajo, generado por la cultura organizacional y su influencia como determinante en el comportamiento del personal docente y administrativo de la Escuela Superior de Educación Física de la UAS, en la Escuela de Post Grado de la Universidad Autónoma Metropolitana de México”*. Llegando a la conclusión siguiente: Si se cuenta con una cultura organizacional muy frágil, lo que se espera es tener un nivel de productividad muy deficiente en el cumplimiento de las metas y una baja productividad en su desempeño, toda vez que no existe un nivel de conocimiento y compromiso hacia una cultura organizacional, el personal no se encuentra motivado y no conoce sus funciones dentro de la institución, es decir no persigue la visión, misión y objetivos de la organización, para lograr alcanzar las metas y ser una empresa exitosa.

Aburto (2016) tesis doctoral titulada: *“Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional, en la Escuela de Post Grado del Instituto Politécnico Nacional de México”*. Llega a la conclusión siguiente: se cuenta con un clima organizacional insatisfecho, toda vez que los temas a investigar fueron aquellos que se desarrolló dentro del marco teórico siendo estos: Motivación, liderazgo, la comunicación, la formación de los equipos y el manejo de conflictos. Por último el presente estudio tiene por finalidad

reducir la discriminación y los estereotipos que existen sobre el liderazgo y que se encuentran basados en aquellas habilidades directivas y de esta manera promover el concepto de que los directores son los líderes dentro de la escuela y se pueda contar con un clima organizacional bastante apropiado.

## **2.2. Bases Teóricas y Científicas:**

### **2.2.1. Clima Institucional**

Según Alvarado (2015) manifiesta que el Clima Institucional se encuentra comprendido entre la suma de percepciones que indica la descripción del nivel de satisfacción en las personas, como el medio laboral en que se realizan sus actividades cotidianas, el cual será corroborado reafirmando, siendo entonces aquella percepción que se tiene de una persona y del medio en la que se encuentra trabajando, consistiendo en la parte a favor o desfavorable del ambiente laboral en la que se está trabajando en dicha organización. (p. 45)

Para Ramos (2017) menciona que el clima institucional es favorable viene hacer contar con las condiciones a favor, como la confianza, la ética profesional y trabajo en equipo. La comunidad magisterial mantiene un grado de relaciones adecuados para garantizar una convivencia escolar armoniosa (p. 176)

Para Palma (2016) indica que los estudios que se encuentran orientados a realizar la medición del clima institucional, son tomar en cuenta la existencia de dimensiones o categorías en una empresa, el cual están relacionados con propiedades de cada uno de las instituciones educativas (p. 7)

Es importante manifestar que dichas dimensiones no son las únicas, además no existe un único clima, ya que depende de las características de cada institución que pueda contarlos siendo estas dimensiones:

Las dimensiones o categorías que existen en el clima institucional en una institución se encuentra relacionado con las propiedades que son propias de cada uno. Siendo necesario indicar que esta clasificación de niveles son no los únicos, así como también es importante precisar la existencia de un clima que es único, ya que dependerá de las propias características que pueda tener la institución (Rodríguez, 1999, pp. 33-35)

### **Dimensiones de la variable Clima institucional**

**Comunicación:** Es aquel proceso a través de ello se transmite información de una institución a otra, y de esta manera se altera el estado de conocimiento de la organización que recibe la comunicación. Asimismo, la entidad emisora es considerada como la única, pero puede existir varias instituciones receptoras actuando de forma simultánea que transmite la misma información. Por otro lado, puede existir diferentes entidades receptoras, es por ello que en el desarrollo del diálogo de forma personalizada la institución en donde se realiza la investigación no es modificada, como es su estado de estudio, diferenciándose de otras instituciones.

El trabajo de las instituciones, organizaciones de personas solo es posible mediante la comunicación, el cual consiste en realizar un intercambio de mensaje entre las personas, actualmente se comprende que una organización tiene un buen funcionamiento cuando tienen óptimos y eficientes sentido de la comunicación, para ello debe existir intercambio de conocimientos.

**Las condiciones de las labores.** La salud y la seguridad en el trabajo, viene hacer aquella área que se relaciona con la seguridad, calidad de vida de las personas, el trabajo y la salud, asimismo se puede tomar en cuenta el impacto que posee en las personas el tipo de trabajo que tiene actualmente, familias, comunidades cercanas, proveedores, clientes, otros.

**Tomar en cuenta para trabajar.** Se denomina así al nivel que tiene el trabajador y se pueda identificar con la empresa, para participar en el cumplimiento de las metas y objetivos, para luego tener una buena relación entre la empresa empleadora, entonces el involucramiento significa asumir un compromiso serio con la organización al que está representando al momento de firmar su contrato de trabajo.

Según Barba (2016) define al compromiso organizacional como la practica en el cumplimiento de los valores y metas en una organización llegando a aceptarlos, con la voluntad de realizar un esfuerzo que consiste en el beneficio de la institución, desear y seguir formando parte de la organización (p. 124)

Para Montalvo (2018), consiste en identificar de forma psicológica a una persona con la empresa en donde labora (p. 65)

Fue en 1960 que aparecieron los primeros conceptos de compromiso organizacional, a partir de las investigaciones de Lodhal y Kejner en el año 1965, pudiendo ser sobre todo en los años 70 y se hace conocido dicho estudio en toda Norteamérica y luego en países del occidente.

**La autorrealización.** Se escucha muy poco en las personas, sin embargo, todos buscamos la autosuperación tanto como persona, trabajador o profesionalmente dentro de la empresa empleadora.

Las personas con capacidad cognitiva normales, quieren lograr conseguir los desempeños, haciéndolo conformes con el desempeño realizado.

De acuerdo a Farfán (2016) se lleva a cabo cuando la persona hace uso de mayor potencial y pone en práctica todas sus habilidades, así como su capacidad y talento para alcanzar aquel objetivo trazado de forma personal, es por ello que el autor no concuerda con aquellos que dicen que la autorrealización es la meta que debe ser alcanzado, en cambio dice que la autorrealización en consecuencia del trabajo, sacrificio a través de esfuerzo que la persona logra conseguirlo, y que si deseamos lo ponemos más lejos y poder continuar para alcanzarlo.

Es donde empieza el significado del desarrollo de la persona, donde se busca mejorar de forma continua la autorrealización, Por ejemplo, buscar la graduación como profesional, obtener a través de la practica el perfeccionamiento de las labores dentro de la organización al que nos encontramos trabajando.

**La supervisión:** Para Grimberg (1999), es la observación de registro de forma regular aquellas actividades que se realizan en una investigación de proyecto. Viene hacer aquel proceso de forma constante la recolección de información para su elaboración. Entonces la actividad de supervisión es controlar el progreso de las actividades inherentes al proyecto, en todo caso es la observación sistemática de forma intencional (p. 65).

La supervisión es la situación donde se informa sobre los avances de actividades de un proyecto.

El trabajo de supervisión es una labor importante para realizar la planificación y su posterior implementación de la actividad deseada. Viene hacer cuando una persona se encuentra pedaleando una bicicleta y tiene la mirada hacia adelante, teniendo una visibilidad mucho mejor, elegir por qué camino caminar, y no perder el rumbo.

Para el MINEDU (2017) el clima organizacional de acuerdo con el Manual de Organizaciones, son el clima que se crea en las organizaciones, que provoca consecuencias entre los miembros que se encuentra en su entorno social; como es el caso de la comunidad educativa, donde el clima organizacional sus efectos depende de:

- La baja o alta calidad de la educación que existe en el servicio que se le otorgue.
- Las dificultades en el cumplimiento de las relaciones de personas
- Los problemas a la hora de realizar los objetivos trazados.
- Las dificultades para alcanzar las metas.
- El cumplimiento de los perfiles de los estudiantes
- La calidad educativa a la hora del desempeño laboral de los integrantes de la institución educativa.

Después de haber realizado un análisis, se comprende que el clima institucional es la percepción de parte del profesional sobre el comportamiento organizacional que influye en el rendimiento de su trabajo, estos se encuentran

relacionados con el proceso de la gestión, ya sean informales o formales, el cual influye de forma negativa o positiva al momento del rendimiento laboral. Dejando de lado aquellos elementos que pertenecen al entorno de afuera, toda vez que pueden causar comportamiento organizados, el impacto para el cumplimiento de la eficiencia.

Valoremos la justificación filosófica y epistemológicos respecto al clima organizacional. sobre la teoría de las instituciones ha primado la visión de los hombres, el procesamiento de la información, y el comportamiento del personal. Las visiones se encuentran enfocados a desarrollar que la persona es importante en el desarrollo de las empresas. Empezando desde la Teoría de Taylor, donde a través de sus teorías intento explicar la teoría de forma científica de lo que significa la administración, en donde recomendaba que se debe realizar un análisis a cada puesto de trabajo, el cual nos permite realizar una elección más conveniente para seleccionar al personal más preparado e idóneo para dicha tarea.

La persona es un valor importante en el funcionamiento y la concepción de las organizaciones de las épocas, y sobre todo en aquellas sociedades post modernas. Encontrándose dentro de la concepción de la persona, formando parte de la institución, teniendo la potestad para tomar en cuenta la información y también las condiciones actitudinales, expectativas y emocionales.

Es por ello que la visión de Garner (1987) es importante para la institución, no siendo un área de aspectos de procesamiento como la de memoria, atención, la resolución de los problemas, el razonamiento y la percepción, ya que también

existe un enfoque mucho más grande que empieza desde la emoción hasta llegar a la teoría política, psicológica y demás teorías de la organización.

Este enfoque tiene como propósito desarrollar teorías referentes a la organización, siendo del tipo cognitivo, dando mayor importancia a las personas, y sobre todo el funcionamiento de lo cultural de su iniciación de las instituciones.

De tal forma que pueda aparecer en la psicología de la inteligencia y de la psicología cognitiva en el comportamiento de las organizaciones que se puedan explicar el comportamiento de las personas.

Entonces el lenguaje se convierte en el análisis del uso y las consecuencias se convierte en una parte importante de toda teoría en la empresa, dando las bases de la filosofía para las instituciones de tal forma que sería un instrumento de reflexión para las personas, mediante normas y la motivación de conocer el funcionamiento social en las empresas.

Otro factor importante en el análisis que se realiza a las organizaciones, ya no solo es la persona, sino que también están los procesos (Friedman, 2016, p. 258)

Durante el conocimiento de los procesos de una secuencia que es acontecido en las instituciones, como los que intervienen para hacer posible el resultado deseado y se pueda dar un cambio favorable en la organización (Barroso, 2016)

Desarrollándose en su interior las relaciones que se producen dentro de ellos y se consiga a través de comunicación constante y el cumplimiento de la planificación realizada por la empresa, para tiene que acudir a las dimensiones ontológicas que son postmodernas en aquellas investigaciones realizadas para las empresas.

Concerniente a la teoría postmoderna, la institución es visto como aquel conjunto de forma variado de los métodos, desde la existencia de los humanos, en donde se forman la construcción social que son reconocidos, donde el lenguaje es lo más valioso que tiene el ser humano y que sirve para realizar practica en una organización con mucha dedicación (Álvarez, 2017)

El presente punto de inicio filosófico hace posible la existencia del planteamiento de la existencia de la heurística, donde se combinan las relaciones dentro de las empresas, con esta visión las investigaciones se podrán mezclar tanto los método cuantitativos y cualitativos, para conocer las unidades de búsqueda y análisis de los significados.

El pensamiento filosófico moderno se da a conocer a través de la construcción de los mensajes en las empresas, instituciones con el logro de la gestión social de los conocimientos como es la producción y el manejo de las empresas a través del aprendizaje según Peraza (2004), llevándose a cabo en un mundo competitivo y cambiante de velocidad muy grande, donde las empresas tienen que estar renovándose día a día para ser competitivo.

Para Parker (1997), el estilo nuevo de manejo de las empresas, se puede conceptualizar como uno de las organizaciones culturales originadas en el intercambio de conocimientos, donde la oportunidad los que prevalecen en el mercado son aquellas empresas innovadoras y competidoras, las que no se quedan en el pasado.

En esta parte es muy importante el conocimiento de las organizaciones puedan tener el núcleo de la filosofía, siendo este el sujeto activo, donde el conocimiento sale a flote del intercambio de conocimiento, debiendo ser

aprovechado de las diversas formas de cambio de la experiencia y el entorno en la empresa (Ramos, 2017), es donde empieza la justificación e importancia que tiene la administración del conocimiento para seguir aprendiendo y de tal forma integrar lo que ya existe. siendo una de las formas más comunes de ganar experiencia de forma correcta.

La forma de llevar la administración es la más usada y radical diferente de la individualidad de un profesional administrador de una empresa, se toma en cuenta los compromisos asumidos, los valores éticos, las creencias culturales, los que más adelante podrán tener una importancia, estando comprometidos con las empresas y no con algunos individuos de la organización.

según Peraza (2004), señala a la formación del aprendizaje y el conocimiento, siendo este el lugar donde se crea el conocimiento, empezando desde el propio individuo, pero es concretizado en el logro del conocimiento, en una institución, comunidad, siendo el lugar donde se aparecen los conocimientos explícitos e implícitos, el conocimiento es aquel punto de partida que tiene su origen social y por ello es considerado infinito.

Se tiene que gestionar al conocimiento, asimismo se debe gestionar a las personas que trabajan en la empresa, y de esta manera surge los conceptos de competencias que debe tener los trabajadores en cada puesto de trabajo.

Siendo esta lo más importante en la base filosófica, del conocimiento para obtener la presente investigación, donde se pueda obtener la emergencia como un proceso de construcción social.

Si vemos los fundamentos sociológicos y antropológicos sobre el clima organizacional, siendo importante de estos dos, aquellas en que el trabajador no

es el resultado de diversos factores organizaciones que ya existen, sino más bien dependerá de la percepción que pueda tener el trabajador sobre los factores. Pero estas percepciones resultan de aquellas actividades e interacciones y de un sin número de experiencias que logra adquirir la persona en cada entidad. Es de donde el clima organizacional se aprecia el intercambio entre las características organizacionales y personales.

Y por último los fundamentos de la pedagogía nos señala que se entiende por clima organizacional al conjunto de objetivos, valores, fines y normas para asegurar el buen funcionamiento de las organizaciones educativas del estado, es decir es el clima organizacional quien permite hacer una diferencia entre una y otra institución educativa.

### **2.2.2. Gestión universitaria**

Según Ramos (2017) la gestión que se realizan en las universidades superiores, muy a pesar de los años con las que cuenta todavía conserva algunos tributos que son originales, estos cambios hacen que se produzca variaciones profundas y con ello las diferentes modelos de una gestión universitaria moderna estando actualizado, siendo la diferencia bastante notoria con otras instituciones de nivel superior (p.125)

Se reconoce a la gestión realizada en las universidades como la encargada de realizar transferencias de conocimientos, los que se utilizan para conocer su desempeño de diferentes funciones, a través de diversas variantes de actividad docente, investigación y extensión.

Es así como las actividades universitarias se encargan de conservar, memorizar, establecer ideas y valores, para luego poder integrarlos. Si se desea conocer un poco más sobre la gestión en las universidades recomiendo estudiar la historia de la acreditación en las universidades.

Según Ramos (2017) refiere que la gestión universitaria tradicional se remite al pasado de las instituciones y de los profesores, donde se recibe una autorización temporal, donde exista preferencias que son acordados con los miembros y no a las organizaciones educativas superiores. Se construye en base a una regular estabilidad de transmisión del conocimiento, como es la autorregulación, las dinámicas y por último aquellas responsabilidades mencionadas por los miembros.

En lo que va del año surgieron diferentes conocimientos y disciplinas, que forman la estructura de las facultades para el desarrollo de nuevos conocimientos, con ello la gestión de la educación} universitaria se diferencia por aquellas relaciones que se establecen en los estados, con una fuerte influencia de los modelos napoleónicos y de cuidar la independencia en todo el mundo anglosajón. Empieza el surgimiento del sistema que se encarga de regular el cumplimiento de las normas de convivencia en los diversos campos de la profesión profesional que elijan las personas. Donde se realizan diversas formas de gobierno en la cual se institucionalizan diferentes modelos de representarlos. La gestión de los estudios universitarios es llevada a cabo en los elementos importante y que permite realizar su funcionamiento y diseño.

El crecimiento de las demandas y el excedente que pudieran tener las capacidades hacen débil la existencia del equilibrio entre la universidad y la

sociedad. Para ello se tiene a la gestión universitaria, pasan a cuestionarse cuando se complican con las ofertas básicas. Asimismo, se modifican las asignaciones y mecanismos, el movimiento de la distribución social, reconocimiento y legitimidad son deteriorados significativamente, a consecuencia de los procesos ya mencionados.

Los autores mencionan que las obligaciones fueron a través de la historia tomados en cuenta, mediante una selección, producción, formación y su posterior aplicación de los nuevos conocimientos adquiridos durante la capacitación recibida para dicho trabajo, centrado en el liderazgo, capacitación, desarrollo profesional, suministro de la educación y el desarrollo tecnológico. Todo ello contribuye a la existencia una buena gestión en las universidades públicas.

#### **Dimensiones de la gestión universitaria:**

Según Chenet (2016) son la siguientes:

**a) La gestión académica.** Es el proceso que está enfocado a incrementar los proyectos que se encuentran relacionados a la educación a nivel organizacional, así como es el proceso pedagógico con el objetivo de que puedan responder a la necesidad de colaboradores educativos.

En tal sentido podemos decir que la gestión académica es aquel proceso que engloba, otros procesos según el Reglamento de la Gestión Educativa son:

- La evaluación e investigación que ubiquen una oferta educativa, así como su viabilidad y desarrollo.

- Se realicen programaciones curriculares y su posterior planeamiento.
- Se realizan materiales que son para utilizarlas como herramienta didáctica.
- Elaboración y cumplimiento con las actividades en los centros educativos
- Evaluación de programas, materiales didácticos y desarrollo de la gestión educativa.

**b) La gestión administrativa:** Es el conjunto de acciones, formas y de los mecanismos usados para la gestión de los recursos humanos, recursos financieros, los materiales a utilizar en una organización, con el objetivo de conseguir los propuesto a un inicio, siendo estos los cuatro principios básicos: el orden, cada personal tiene que ocuparse de una actividad específica de acuerdo a lo que fue capacitado, si no se tiene orden se pierde la eficiencia y con ello al uso incorrecto de los recursos a utilizar. El segundo principio es la disciplina: Es considerado el más importante dentro de una gestión administrativa, toda vez que las normas y reglas tienen que ser respetados y cumplidos por todos los trabajadores de la empresa.

**c) La gestión en las instituciones.** Es aquel indicador que orienta la programación, planificación, transparencia en la gestión, evaluación y el uso adecuado de los materiales e insumos a utilizar en una actividad específica, con ello la rendición de cuenta de todos los recursos gastados y sobrantes con una autonomía universitaria responsable, descentralizar la cultura, los fines de planeación, la programación del uso eficiente de los gastos y recursos financieros, así como la aplicación de la tecnología más apropiada.

### 2.3. Marco conceptual

- a) **El apoyo.** Para la prosperidad de una empresa es importante que se pueda realizar alianzas estratégicas, el cual le permitirá alcanzar las metas trazadas durante el año, tomar en cuenta los órganos de apoyo, en tal sentido las instituciones superiores necesitan de contar con dichos apoyos para conseguir sus objetivos de acuerdo a la ley universitaria.
- b) **El clima institucional.** Son las actividades de trabajos referente al ambiente de trabajo y la función de aspectos que vinculan la posibilidad de realizarse de forma personal, donde se involucra con actividades de supervisión, tareas establecidas, para luego ser cumplidas mediante una coordinación conjuntamente con los integrantes del equipo de trabajo y contar con todas las condiciones que apoye el cumplimiento de la labor (Palma, 2016).
- c) **Contexto de la organización.** Aquellos factores de índole espacial tienen que trascender para que exista una mejor marcha en la empresa, siendo estos los entornos en donde se limitan.
- d) **Evaluación del desempeño.** Es una forma de poder conocer si la organización se encuentra creciendo y esto debe hacerse cada mes, para ello las universidades tiene que evaluar sus recursos humanos con el objetivo de mejorar.
- e) **La gestión universitaria.** Viene a ser aquel conjunto de procedimientos y acciones curriculares de desarrollo, planificación de la secuencia de enseñanza, aprendizaje y su posterior evaluación y con ello la función de educador. (Gallegos, 2016)

- f) **Liderazgo.** Es aquella persona que se encarga de llevar adelante, de guiar por el camino correcto, a donde está apuntando la organización, es decir conocer de cerca la misión y visión de la empresa.
- g) **Mejora.** Hace mención a la evaluación que se realizan al trabajador para conocer el desempeño laboral que realiza y la proactividad y se pueda alcanzar el bienestar de la universidad.
- h) **Operación.** Para que la entidad pueda encaminarse al logro de sus metas planificados con anterioridad, para ello se necesita cumplir con las opciones establecidas por la organización. en tal sentido las universidades tienen que cumplir con el cumplimiento de la planificación, la ejecución y luego evaluar los resultados alcanzados a través de sus órganos de gobierno.
- i) **Planificación.** Es una de las etapas más importante para el desarrollo de los procesos y mediante el control asegure no tener ninguna dificultad. En ese sentido la Universidad Francklin Roosevelt todas sus actividades son planificadas y con sentido común y no pierde el tiempo en improvisar.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis general**

Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

#### **3.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión académica en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.
- b) Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.
- c) Existe una relación directa y significativa entre el clima y la gestión institucionales en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

### 3.3. Variables (definición conceptual y operacional)

**Tabla 1.**  
*Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable 1: Clima institucional Fundamentado en la teoría de Palma (2016).	Viene a ser la forma de conocer el ambiente laboral y su respectiva relación con los demás factores y su cumplimiento organizacional, observados desde la comunicación, en una condición laboral óptimo, el compromiso de los trabajadores para con la organización donde se tome en cuenta la supervisión y la autorrealización. (Palma, 2016)	1. Comunicación  2. Condiciones laborales  3. Involucramiento laboral  4. Autorrealización  5. Supervisión	“1.1. Comunicación asertiva” “1.2. Comunicación empática” “1.3. Saber escuchar” “1.4. Comunicación saludable” “2.1. Trato con dignidad” “2.2. Relación de cooperación” “2.3. La cooperación” “2.4. Buenas relaciones” “2.5. Buenas relaciones académicas” “2.6. Práctica de valores” “3.1. Iniciativa e integración” “3.2. Involucramiento” “3.3. Identificación con la facultad” “3.4. La solidaridad” “4.1. Compromiso de mejoramiento” “4.2. Docentes proactivos” “4.3. El reglamento” “4.4. Los estímulos” “5.1. Supervisión saludable” “5.2. Estrategias de supervisión”	Cuestionario de encuesta
Variable 2: Gestión universitaria Teoría fundamentada en Gallegos (2016).	Se encuentra conformado por un grupo de factores que se encuentran estructurados para una buena administración de las universidades, se cumplan con los factores administrativos, académicos e institucionales. (Gallegos, 2016)	1. Gestión académica  2. Gestión administrativa  3. Gestión institucional	“1.1. Diversificación curricular” “1.2. Proyecto curricular institucional” “1.3. Elaboración de matriz” “1.4. Materiales educativos” “1.5. Diagnóstico educativo” “1.6. Características de los estudiantes” “1.7. Selecciona los lineamientos de política nacional y regional” “1.8 Capacitación de docentes” “2.1. La eficacia de la gestión” “2.2. Desarrolla la creatividad” “2.3. Innovación administrativa” “2.4. Participación de los trabajadores” “2.5. Mejorar la gestión educativa” “3.1. Los principios éticos” “3.2. Las políticas de auto evaluación” “3.3. Las políticas de evaluación integral” “3.4. Las políticas de evaluación”	Cuestionario de encuesta

**Fuente:** Elaboración propia.

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de Investigación**

En el presente estudio se utilizó el método científico como método general y como método específico se utilizó el método hipotético deductivo y descriptivo.

Según Oseda y Chenet (2014) definen al método científico como el proceso que tiene por objetivo establecer relaciones entre acontecimientos, para luego proponer leyes que se fundamenta para el funcionamiento correcto del mundo (p.145)

Mientras tanto el método descriptivo según Kerlinger y Lee (2002) es aquel método cualitativo que es utilizado en las investigaciones que tienen como propósito realizar evaluaciones de características de una población. En cuanto a la investigación descriptiva, la finalidad es describir como se computan las variables que se están estudiando. (p. 142)

Respecto al método deductivo para Hernández, Fernández y Baptista (2014) es el método que parte de premisas teóricas ya establecidas para luego llegar a conclusiones determinadas a través de un procedimiento de cálculo inferencial formal. Para ello el paso de las premisas que conducen a una conclusión es realizado por ciertas reglas que se debe tomar en cuenta como es el error tipo I o el error tipo Alfa. (p. 86)

#### **4.2. Tipo de Investigación:**

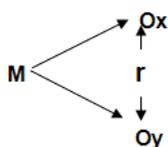
La investigación es de tipo básica o pura.

#### 4.3. Nivel de Investigación:

El nivel de investigación para el presente estudio es correlacional y según Oseda y Chenet (2014) el nivel de la investigación viene a ser el correlacional, teniendo por objetivo realizar la medición el nivel de relación de forma estadística que existiera entre dos variables dentro de un contexto particular (p. 26)

#### 4.4. Diseño de Investigación:

El diseño del estudio es descriptivo correlacional, teniendo el siguiente esquema que a continuación indicamos:



Donde:

M = Muestra

Ox = Observación de la V.I.

Oy = Observación de la V.D.

r = Correlación entre dichas variables.

#### 4.5. Población y muestra:

En el caso de nuestra investigación, la población estuvo conformada por 4500 estudiantes de la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo.

#### 4.5.1. Criterios de inclusión y exclusión

- La inclusión: están considerados todos los estudiantes que se encuentran matriculados en el ciclo 2020-I.
- **Y la Exclusión:** Es ninguno

#### 4.5.2. Muestra y tipo de muestreo

El muestreo fue probabilístico y estuvo conformado por 282 estudiantes de la “Universidad Franklin Roosevelt de Huancayo”.

Tabla 2.

*Muestra de estudio*

---

#### MUESTREO ALEATORIO SIMPLE

---

**Para poblaciones finitas**

#### TAMAÑO DE LA MUESTRA

Cuando:

$$Z = 1.96$$

$$N = 4500$$

$$P = 0.5$$

$$Q = 0.5$$

$$E = 0.0565$$

$$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N-1) E^2} = 282.06$$

---

Nota. Hernández, et al. (2010, p. 365)

#### 4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- a) **Técnicas:** Las que se utilizó para realizar el presente estudio fueron la encuesta, el fichaje como son: resumen, párrafos y las fichas bibliográficas y finalmente la técnica de la observación.
- b) **Los instrumentos:** Para la recolección de información se utilizaron el cuestionario de investigación y una ficha de observación que no se encuentra estructurada.

En cuanto a la primera variable 1 que viene a ser el clima institucional, se utilizó como instrumento el cuestionario que consta de 20 preguntas que tiene una escala ordinal del tipo Likert, a su vez se encuentra dividido en cinco dimensiones, los que fueron validados por juicio de expertos y hallado su confiabilidad antes de su aplicación.

Seguidamente tenemos a la variable 2, que es nada menos la variable gestión universitaria, donde el instrumento utilizado fue el cuestionario de preguntas, el mismo que tiene una escala del tipo Likert, asimismo consta de 20 preguntas que está dividido en tres dimensiones y que de la misma manera fueron validados por juicio de expertos y confiabilidad del instrumento.

##### 4.6.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Para realizar la validación de estudio se realizó mediante juicio de expertos y se conoció la fiabilidad de los instrumentos a través del Alfa de Cronbach.

**De la variable:**

**Scale: All Variables Clima institucional**

**Tabla 3.**

*Case Processing Summary variable Clima institucional*

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded	0	,0
	(a)		
Total		15	100,0

*Nota. IBM SPSS Vs. 26*

**Tabla 4.**

*Reliability Statistics variable clima institucional*

Cronbach's Alpha (a)	N of Items
,783	20

*Nota. IBM SPSS Vs. 26*

**De la variable Gestión Universitaria:**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Tabla 5.***Case Processing Summary variable Gestión Universitaria*

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded (a)	0	,0
	Total	15	100,0

*Nota. IBM SPSS Vs. 26***Tabla 6.***Reliability Statistics variable gestión Universitaria*

Cronbach's	
Alpha (a)	N of Items
,845	20

*Nota. IBM SPSS Vs. 26*

#### 4.6.2. Procedimientos de recolección de datos a emplear

Para ello se utilizó los siguientes procedimientos para hallar los siguientes estadígrafos:

- Primeramente, se realizó la tabulación de los datos que se utilizara para ello el software Excel.
- Seguido a ello se elaboró las tablas y figuras e interpretación de los resultados hallados luego de ser aplicados los instrumentos de cuestionarios en la encuesta

- Así también se ha tomado en cuenta las figuras estadísticas, el cual sirvió para realizar la interpretación de los resultados con mayor certeza.
- En cuanto a la prueba de hipótesis general y el específico, se tuvo en cuenta el estadígrafo de coeficiente de la rho de Spearman.

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

- Estructura para realizar el análisis estadístico y su posterior interpretación de resultados.
- El análisis de la estadística descriptiva
- Se analizará mediante el Estadístico inferencial.
- Para el análisis estadístico se hizo uso del programa Microsoft Excel 2016 y el software IBM SPSS Vs. 26.

#### **4.8. Aspectos éticos de investigación**

Para la cristalización de la investigación fue necesario contar con la participación de los alumnos de la Universidad Franklin Roosevelt para realizar la aplicación de los instrumentos de investigación, siendo este de forma anónima, para ello se tomó en cuenta el consentimiento informado de cada uno de los 282 estudiantes.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Descripción de resultados

Una vez aplicado los instrumentos de investigación sobre las variables clima institucional y gestión universitaria en los estudiantes de la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo -2020, se procedió a evaluar sus niveles:

**Tabla 7.**

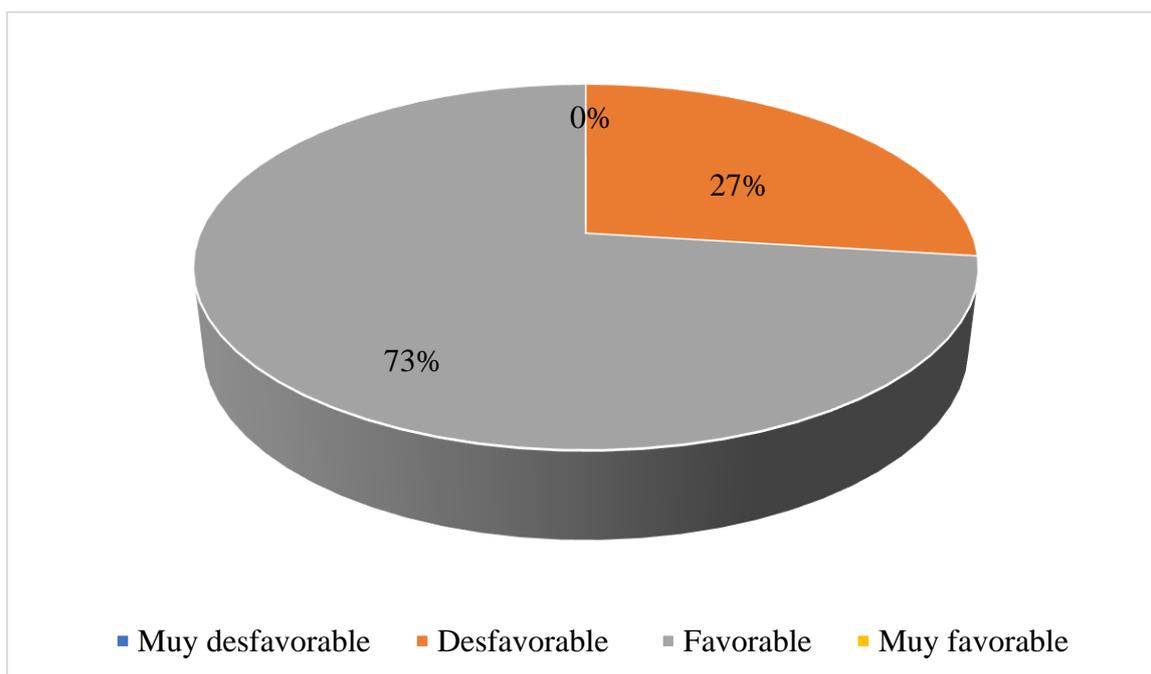
*Niveles de la Variable 1: Clima institucional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0.00
Desfavorable	76	26.95
Favorable	205	72.70
Muy favorable	1	0.35
Total	282	100.00

**Fuente:** Base de datos de la investigadora.

**Figura 1**

*Niveles de la Variable 1: Clima institucional*

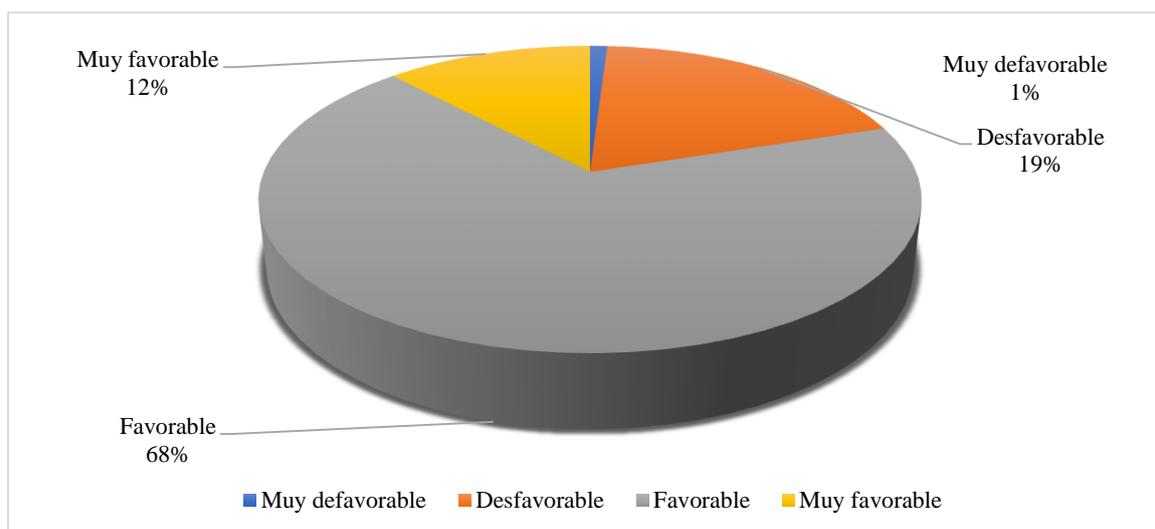


**Fuente:** Tabla 7.

De la Tabla 7 y Figura 1, se tiene que después de haber evaluado a los 282 estudiantes de la muestra de estudios, perteneciente a la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo, en la variable clima institucional, se tiene que el 72,70% manifiesta que el clima institucional en la universidad es favorable, luego 26,95% manifiesta que el clima institucional es desfavorable. De manera general, la mayoría de los estudiantes lo percibe como favorable. Veamos las dimensiones:

**Tabla 8.***Niveles de la Dimensión 1: Comunicación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	2	0.71
Desfavorable	55	19.50
Favorable	191	67.73
Muy favorable	34	12.06
Total	282	100.00

**Fuente:** Base de datos de la investigadora.**Figura 2.***Niveles de la Dimensión 1: Comunicación***Fuente:** Tabla 8.

De la Tabla 8 y Figura 2, se tiene que después de haber evaluado a los 282 estudiantes de la muestra de estudios, perteneciente a la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo, en la dimensión 1 denominado comunicación de la variable clima institucional, se tiene que el 67,73% manifiesta que la comunicación en la universidad es favorable, luego

19,50% manifiesta que la comunicación es desfavorable y finalmente el 12,06% manifiesta que es muy favorable.

**Tabla 9**

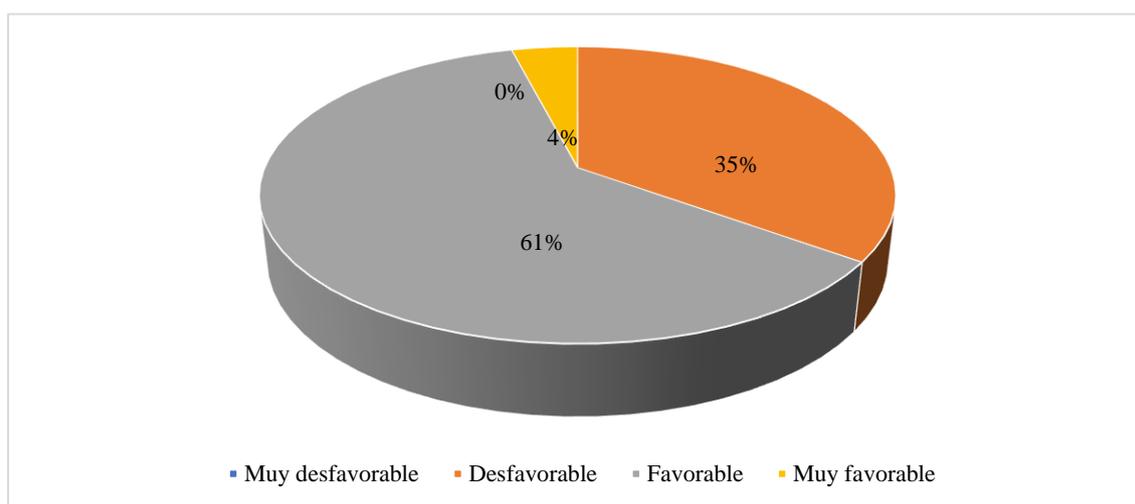
*Niveles de la Dimensión 2: Condiciones laborales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0.00
Desfavorable	99	35.11
Favorable	173	61.35
Muy favorable	10	3.55
Total	282	100.00

**Fuente:** Base de datos de la investigadora.

**Figura 3.**

*Niveles de la Dimensión 2: Condiciones laborales*



**Fuente:** Tabla 9.

De la Tabla 9 y Figura 3, se tiene que después de haber evaluado a los 282 estudiantes de la muestra de estudios, perteneciente a la Universidad Privada Franklin Roosevelt de

Huancayo, en la dimensión 2 denominado condiciones laborales de la variable clima institucional, se tiene que el 61,35% manifiesta que las condiciones laborales en la universidad son favorables, luego 35,11% manifiesta que las condiciones laborales es desfavorable y finalmente solo el 3,55% manifiesta que es muy favorable.

**Tabla 10.**

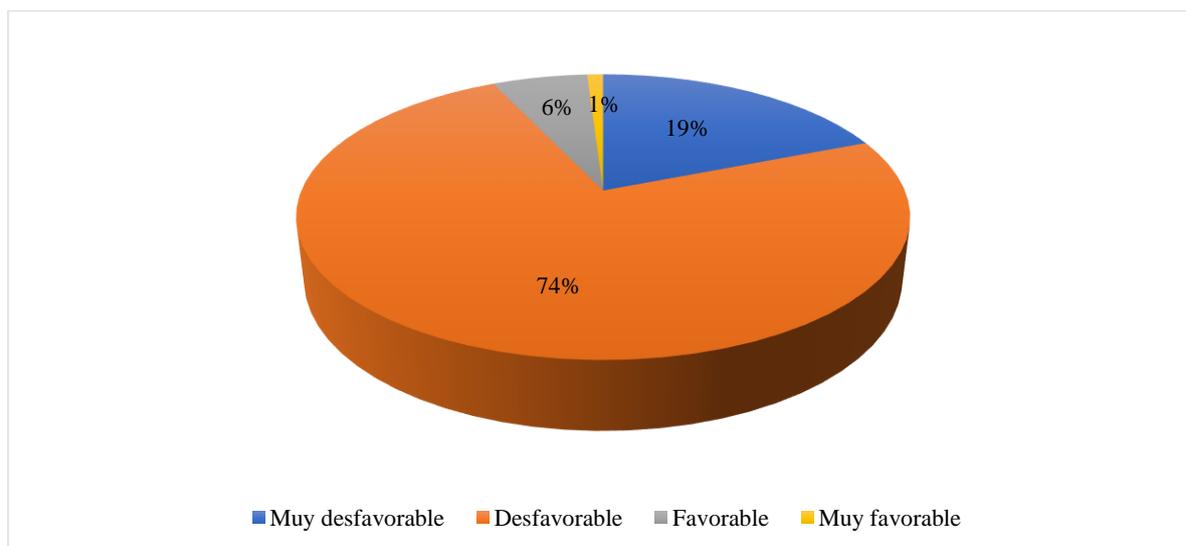
*Niveles de la Dimensión 3: Involucramiento laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	55	19.50
Desfavorable	208	73.73
Favorable	17	6.03
Muy favorable	2	0.71
Total	282	100.00

**Fuente:** Base de datos de la investigadora.

**Figura 4.**

*Niveles de la Dimensión 3: Involucramiento laboral*



**Fuente:** Tabla 10.

De la Tabla 10 y Figura 4, se tiene que después de haber evaluado a los 282 estudiantes de la muestra de estudios, perteneciente a la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo, en la dimensión 3 denominado involucramiento laboral de la variable clima institucional, se tiene que el 73,76% manifiesta que el involucramiento laboral en la universidad es desfavorable el cual es preocupante, luego 19,50% manifiesta que el involucramiento es muy desfavorable y finalmente solo el 6,03% manifiesta que es favorable.

**Tabla 11.**

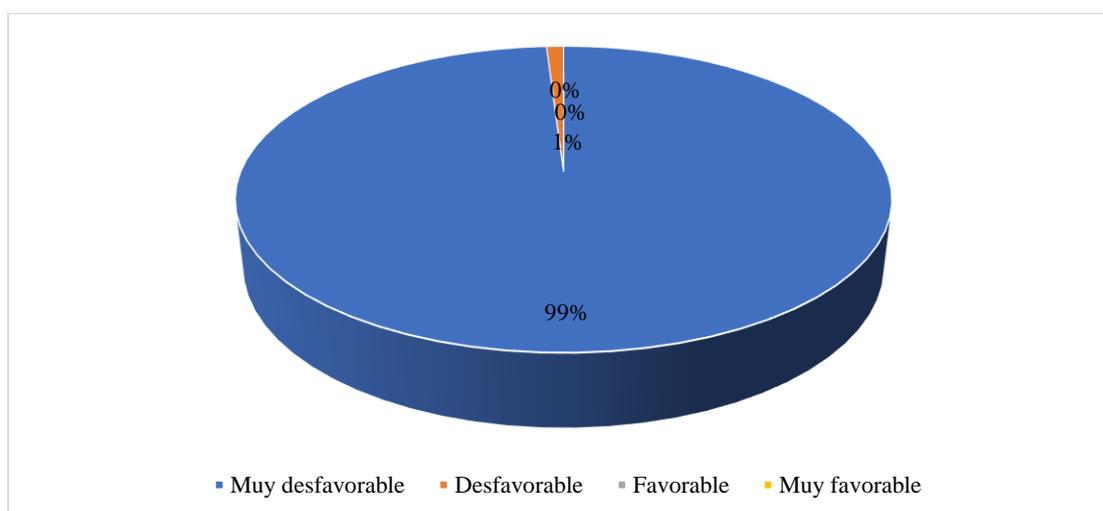
*Niveles de la Dimensión 4: Autorrealización*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	278	98.58
Desfavorable	4	1.42
Favorable	0	0.00
Muy favorable	0	0.00
Total	282	100.00

**Fuente:** Base de datos de la investigadora

**Figura 5:**

*Niveles de la Dimensión 4: Autorrealización*



**Fuente:** Tabla 11.

De la Tabla 11 y Figura 5, se tiene que después de haber evaluado a los 282 estudiantes de la muestra de estudios, perteneciente a la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo, en la dimensión 4 denominado autorrealización de la variable clima institucional, se tiene que el 98,58% manifiesta que la autorrealización en la universidad es muy desfavorable, ya que como el pago es muy ínfimo nadie se encuentra satisfecho el cual es muy preocupante, luego solo del 1,42% manifiesta que es desfavorable.

**Tabla 12.**

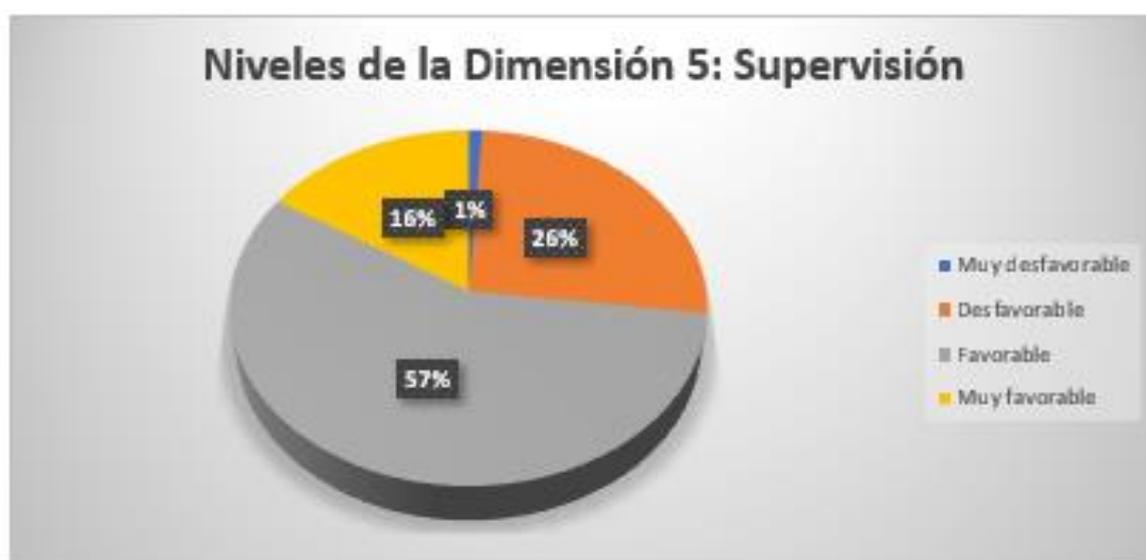
*Niveles de la Dimensión 5: Supervisión*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	2	0.71
Desfavorable	73	25.89
Favorable	161	57.09
Muy favorable	46	16.31
Total	282	100.00

**Fuente:** Base de datos de la investigadora.

**Figura 6:**

*Niveles de la Dimensión 5: Supervisión*



**Fuente:** tabla 12.

De la Tabla 12 y Figura 6, se tiene que después de haber evaluado a los 282 estudiantes de la muestra de estudios, perteneciente a la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo, en la dimensión 5 denominado supervisión de la variable clima institucional, se tiene que el 57,09% manifiesta que la supervisión en la universidad es favorable, luego 25,89% manifiesta que la supervisión es desfavorable y finalmente solo el 16,31% manifiesta que es muy favorable.

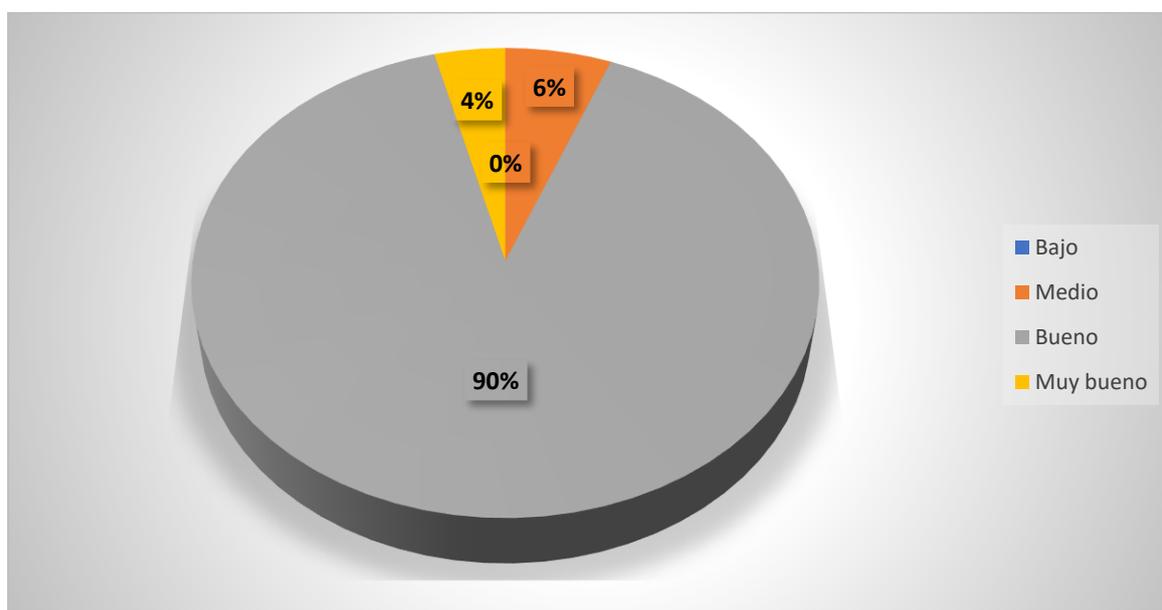
**Veamos ahora la segunda variable de estudio.**

**Tabla 13.**

*Niveles de la Variable 2: Gestión universitaria*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	0	0.00
Medio	18	6.38
Bueno	253	89.72
Muy bueno	11	3.90
Total	282	100.00

**Fuente:** Base de datos de la investigadora.

**Figura 7:***Niveles de la Variable 2: Gestión universitaria***Fuente:** Tabla 13.

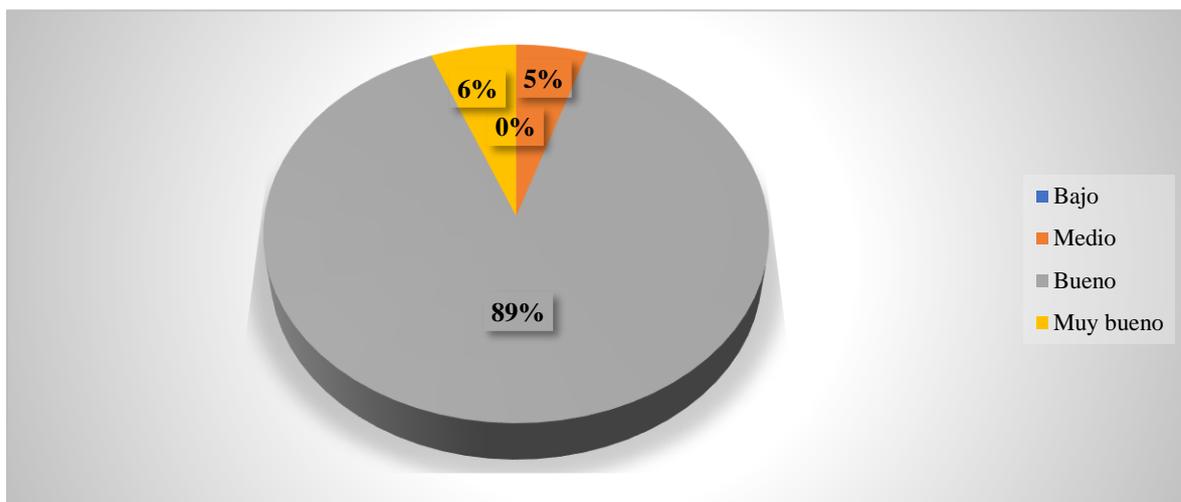
De la Tabla 13 y Figura 7, se tiene que después de haber evaluado a los 282 estudiantes de la muestra de estudios, perteneciente a la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo, en la variable 2 denominado gestión universitaria, se tiene que el 89,72% manifiesta que la gestión universitaria en la universidad es buena, luego 6,38% manifiesta que la gestión universitaria es medio o regular y solo el 3.90% sostiene que es muy buena.

Veamos ahora las dimensiones:

**Tabla 14.***Niveles de la Dimensión 1: Gestión académica*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Medio	15	5.32
Bueno	250	88.65
Muy bueno	17	6.03
Total	282	100.00

**Fuente:** Base de datos de la investigadora.

**Figura 8:***Niveles de la Dimensión 1: Gestión académica***Fuente:** Tabla 14.

De la Tabla 14 y Figura 8, se tiene que después de haber evaluado a los 282 estudiantes de la muestra de estudios, perteneciente a la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo, en la dimensión 1 denominado gestión académica de la variable 2 gestión universitaria, se tiene que el 88,65% manifiesta que la gestión académica en la universidad es buena, luego 5,32% manifiesta que la gestión académica es medio o regular y solo el 6.03% sostiene que la gestión académica es muy buena. Veamos ahora la siguiente dimensión:

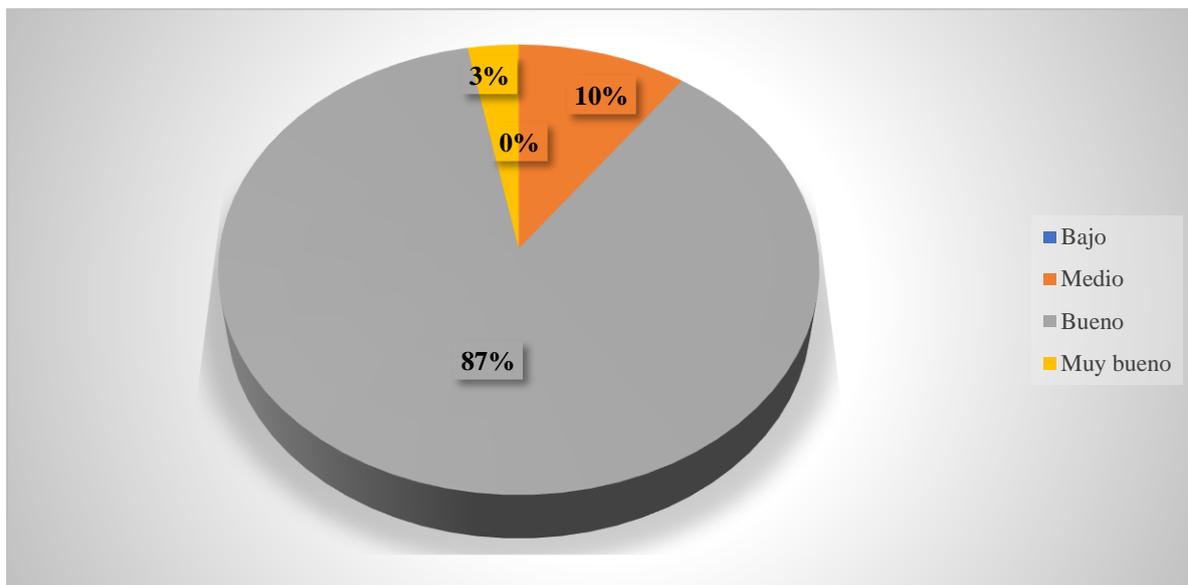
**Tabla 15.***Niveles de la Dimensión 2: Gestión administrativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Medio	27	9.57
Bueno	246	87.23
Muy bueno	9	3.19
Total	282	100.00

**Fuente:** Base de datos de la investigadora.

**Figura 9:**

*Niveles de la Dimensión 2: Gestión administrativa*

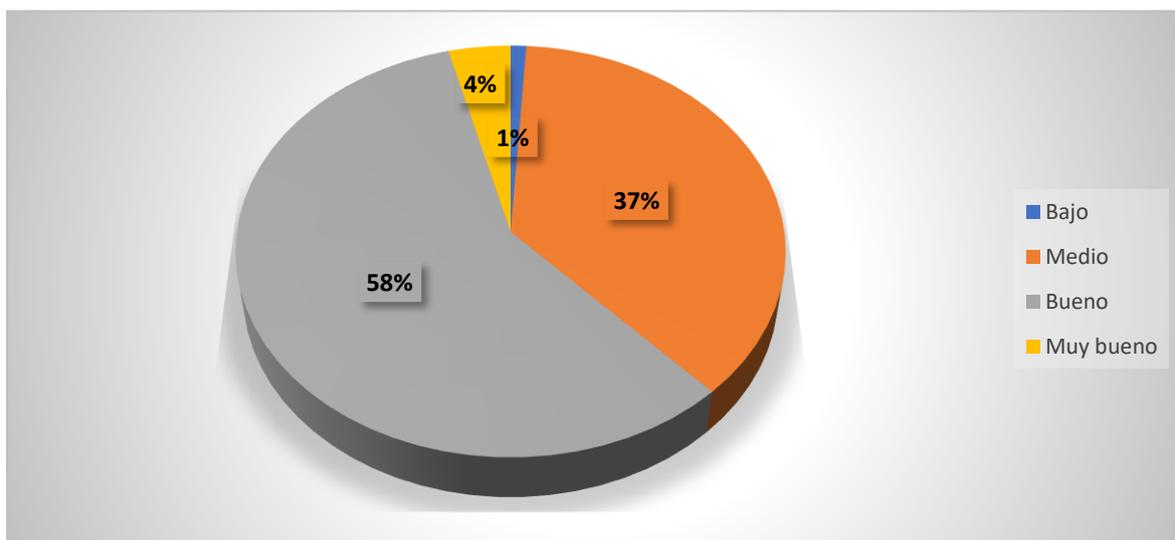


**Fuente:** Tabla 9.

De la Tabla 15 y Figura 9, se tiene que después de haber evaluado a los 282 estudiantes de la muestra de estudios, perteneciente a la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo, en la dimensión 2 denominado gestión administrativa de la variable 2 gestión universitaria, se tiene que el 87,23% manifiesta que la gestión administrativa en la universidad es buena, luego 9,57% manifiesta que la gestión administrativa es media o regular y solo el 3.19% sostiene que la gestión administrativa es muy buena. Veamos ahora la siguiente dimensión:

**Tabla 16.***Niveles de la Dimensión 3: Gestión institucional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	1.42
Medio	103	36.52
Bueno	165	58.51
Muy bueno	10	3.55
Total	282	100.00

**Fuente:** Base de datos de la investigadora.**Figura 10:***Niveles de la Dimensión 3: Gestión institucional***Fuente:** Tabla 16.

De la Tabla 16 y Figura 10, se tiene que después de haber evaluado a los 282 estudiantes de la muestra de estudios, perteneciente a la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo, en la dimensión 3 denominado gestión institucional de la variable 2 gestión universitaria, se tiene que el 58,51% manifiesta que la gestión institucional en la universidad es buena, luego 36,52% manifiesta que la gestión institucional es medio o regular y solo el 3.55% sostiene que la gestión institucional es muy buena. Veamos ahora la prueba de hipótesis.

## 5.2. Contrastación de hipótesis

### 5.2.1. Contrastación de la hipótesis general

El proceso de la prueba de hipótesis se va a deslindar desde la perspectiva de Karl Popper, error tipo I basado en la teoría de la falsación, el cual a continuación se detalla:

**Tabla 17.**

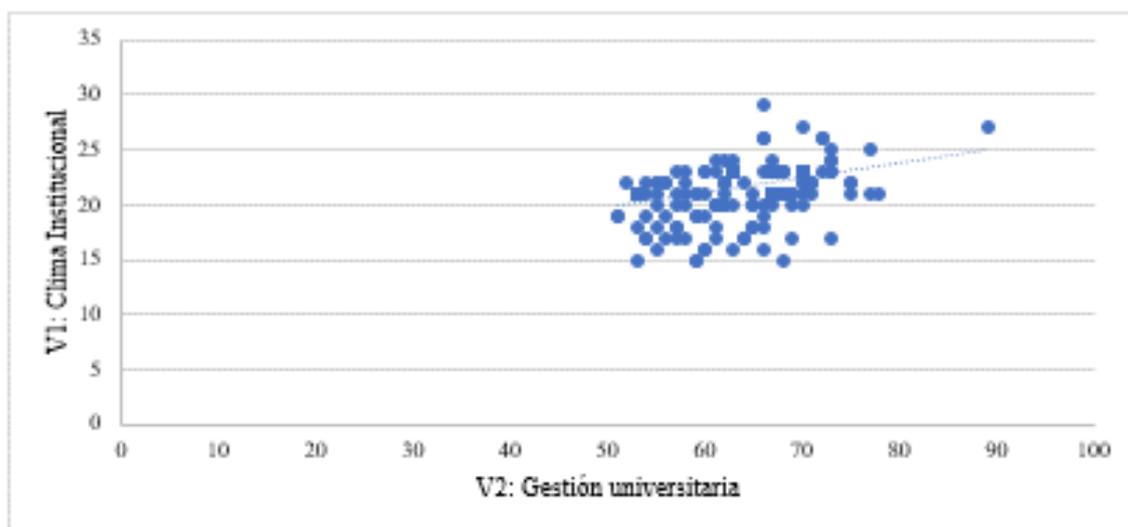
*Coefficiente de correlación hipótesis general*

			Clima institucional	Gestión universitaria
Spearman's rho	Clima institucional	Correlation	1.000	.612(**)
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	282	282
	Gestión universitaria	Correlation	.612(**)	1.000
		Coefficient		
Sig. (2-tailed)		.000	.	
	N	282	282	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Nota. Base de datos en IBM SPSS Vs. 25*

Figura 11  
Diagrama de dispersión de la prueba de hipótesis general



Fuente: table 17.

**rho de Spearman = 0,612**

Ahora bien, teniendo como referencia a (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) se tiene la siguiente equivalencia (p.453):

Figura 12.

Baremo de rho de Spearman para la Hipótesis general

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
<b>Correlación positiva media: +0,50 a +0,74</b>
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Nota. Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Y como la rho de Spearman es 0,612, ésta es considerada como correlación positiva media. Ahora veamos la contrastación de hipótesis general.

**a) Planteamiento de hipótesis**

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

**b) Nivel de significancia o riesgo**

$$\alpha=0,05.$$

**c) Decisión estadística:**

Como (p-valor:  $0,000 < 0,010$ ), entonces, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

**d) Conclusión estadística:**

Se concluye que existe una relación directa media y altamente significativa entre el clima institucional y la gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

### 5.2.2. Contratación de las hipótesis específicas

#### Hipótesis específica N° 01:

**Tabla 18**

*Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 01*

			Clima institucional	Gestión académica
Spearman's rho	Clima institucional	Correlation	1.000	.502(**)
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	282	282
	Gestión académica	Correlation	.502(**)	1.000
		Coefficient		
Sig. (2-tailed)		.000	.	
	N	282	282	

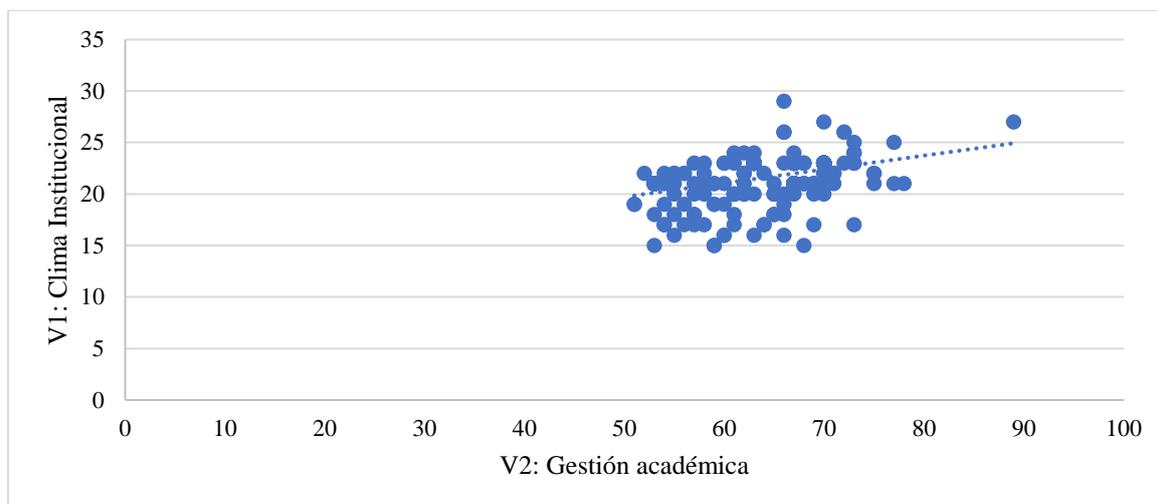
\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Nota. Base de datos en IBM SPSS Vs. 25*

*Nota. Base de datos en IBM SPSS Vs. 25*

**Figura 13**

*Diagrama de dispersión de la hipótesis específica N° 01*



**Fuente:** Tabla 18.

Ahora bien, teniendo como referencia a (Hernández, et al 2010) se tiene la siguiente equivalencia:

#### Figura 14

*Baremo de rho de Spearman para la Hipótesis específica N° 1*

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
<b>Correlación positiva media: +0,50 a +0,74</b>
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

*Nota. Hernández, Fernández y Baptista (2010)*

Ahora veamos la prueba de la hipótesis específica siguiente.

#### a) Planteamiento de la hipótesis específica N° 01:

**Hipótesis nula:** H<sub>0</sub>: No existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión académica en la Universidad” Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

**Hipótesis alterna:** H<sub>1</sub>: “Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión académica en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

#### b) Nivel de significancia o riesgo:

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

**c) Decisión estadística:**

Como (p-valor:  $0,000 < 0,010$ ), entonces, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

**d) Conclusión estadística:**

Se concluye que existe relación directa media y altamente significativa entre el clima institucional y la gestión académica en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

**Hipótesis específica N° 02:****Tabla N° 19.**

*Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 02*

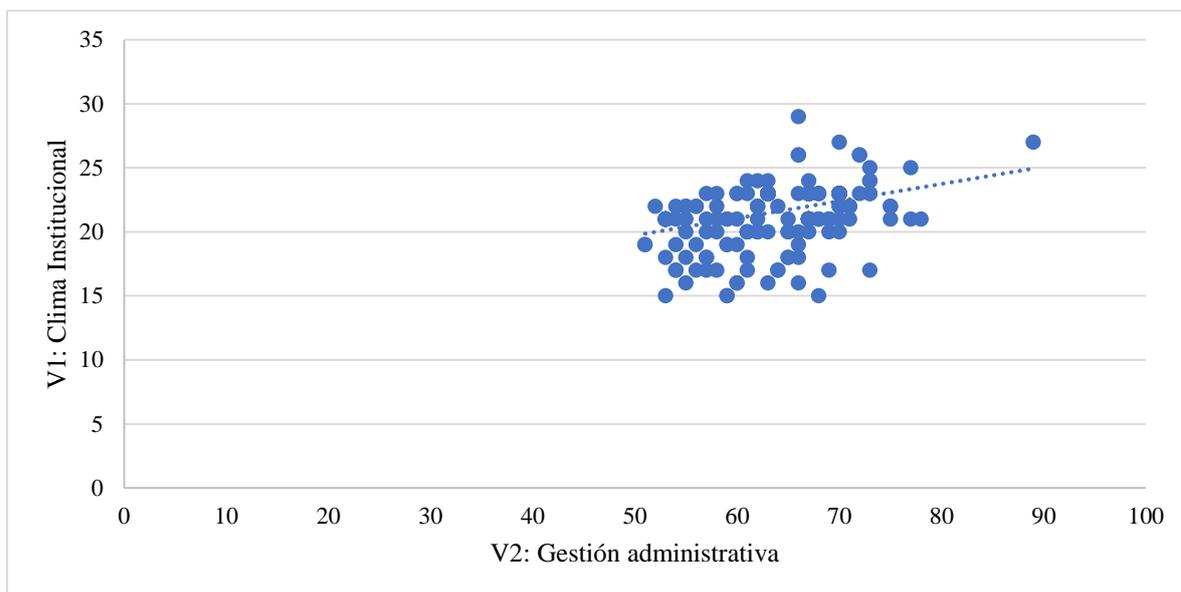
			Clima institucional	Gestión administrativa
Spearman's Rho	Clima institucional	Correlation	1.000	.407(**)
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.006
		N	282	282
	Gestión administrativa	Correlation	.407(**)	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.006	.
		N	282	282

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Nota. Base de datos en IBM SPSS Vs. 25*

**Figura 15**

Diagrama de dispersion de la prueba de hipótesis específica N° 02



Nota: Tabla 19.

Ahora bien, teniendo como referencia a (Hernández, et al 2010) se tiene la siguiente equivalencia:

**Figura 16.**

Baremo de rho de Spearman para la Hipótesis específica N° 2

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
<b>Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49</b>
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Nota. Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Ahora veamos la prueba de la hipótesis específica siguiente.

**a) Planteamiento de la hipótesis específica N° 02:**

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

**b) Nivel de significancia o riesgo:**

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

**c) Decisión estadística:**

Puesto que (p-valor:  $0,006 < 0,010$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

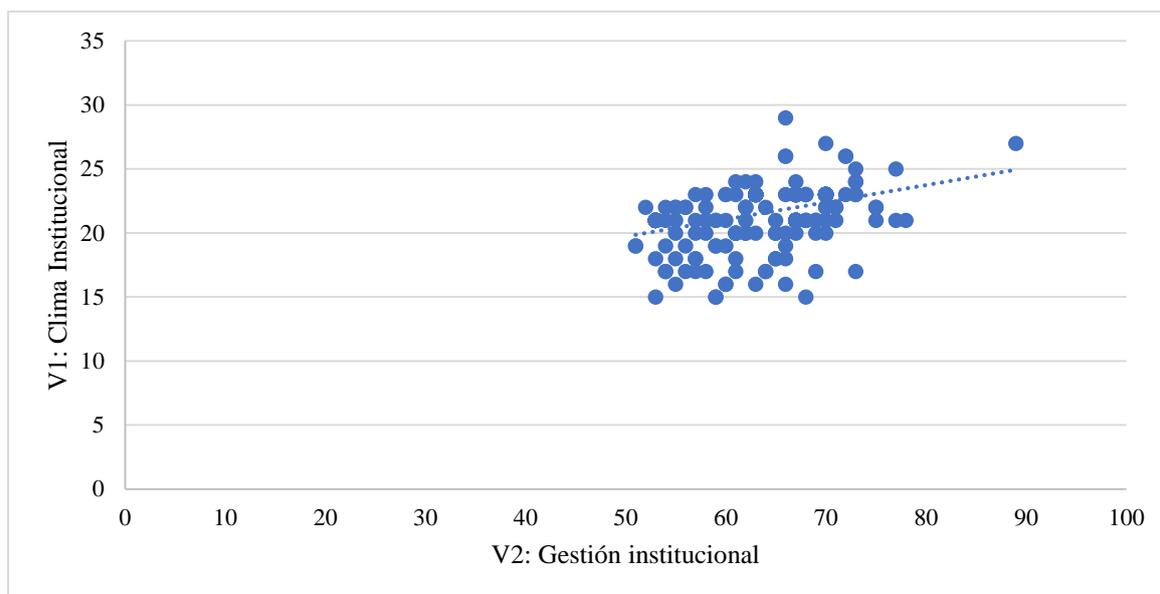
**d) Conclusión estadística:**

Se concluye que existe relación directa débil y significativa entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

**Hipótesis específica N° 03:****Tabla 20***Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 03*

			Clima	Gestión
			institucional	institucional
Spearman's Rho	Clima institucional	Correlation	1.000	.511(**)
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	282	282
	Gestión institucional	Correlation	.511(**)	1.000
		Coefficient		
Sig. (2-tailed)		.000	.	
	N	282	282	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Figura 17***Diagrama de dispersion de la prueba de hipótesis específica N° 03*

**Nota:** Tabla 20.

Ahora bien, teniendo como referencia a (Hernández, et al 2010) se tiene la siguiente equivalencia:

**Figura 17.**

**Baremo de rho de Spearman para la Hipótesis específica N° 3**

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
<b>Correlación positiva media: +0,50 a +0,74</b>
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

*Nota. Hernández, Fernández y Baptista (2010)*

Ahora se apreciará la prueba de hipótesis específica 3.

**a) Planteamiento de la hipótesis específica N° 03:**

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión institucional en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión institucional en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

**b) Nivel de significancia o riesgo:**

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

**c) Decisión estadística:**

Puesto que (p-valor:  $0,000 < 0,010$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

**d) Conclusión estadística:**

Se concluye que existe relación directa media y altamente significativa entre el clima institucional y la gestión institucional en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de haber aplicado los instrumentos de recolección de información respecto a la variable clima institucional y la gestión universitaria en los estudiantes de la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo-2020, donde finalmente se evaluaron los niveles de acuerdo con la Tabla 7 y la figura 1, teniendo como resultado un 72.7% señala que el clima institucional en los estudiantes de la Universidad es favorable, después el 26.95% indica que el clima institucional es desfavorable, de manera general la gran mayoría de estudiantes lo perciben de forma favorable.

De acuerdo a lo manifestado anteriormente se cuenta con el aporte de Lara (2017) de acuerdo a su tesis de grado doctorado: *“El clima organizacional en las escuelas públicas del estado de Tamaulipas*, en la Escuela de Post Grado de la Universidad Autónoma de Tamaulipas de México”, en donde concluyó, el clima organizacional es lo más importante para que una organización pueda funcionar de la mejor manera, tanto pedagógica, administrativa e institucionalmente en las instituciones educativas del estado. Para medir el clima organizacional se recurrió a la aplicación de los cuestionarios de preguntas que fueron aplicados a estudiantes de la Universidad Franklin Roosevelt de la ciudad de Huancayo con parecidos resultados.

Asimismo, se tuvo los aportes de (Aguilera, 2016), en su tesis doctoral: *“Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de las Fundación Creando Futuro*, en la Escuela de Post Grado de la Universidad de Alcalá de Madrid”, donde concluye que para alcanzar la efectividad, se tiene que rechazar aquellas clases de liderazgo que no asumen responsabilidades que se le encarga el líder y no tomar en cuenta la pasividad a la hora de tomar una decisión importante para la organización.

Según la tabla 12 y la figura 6, se tiene los siguientes resultados, el 57.09% indican que la supervisión en la universidad se da de forma favorable, seguidamente el 25.89% señala que la supervisión es desfavorable en la universidad y por último se tiene que el 16.31% manifiesta que la supervisión en la universidad es muy favorable, esto respecto a la dimensión supervisión.

### **Hipótesis general:**

Luego, puesto que “(p-valor:  $0,000 < 0,010$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), se concluye que existe una relación directa media y altamente significativa entre el clima institucional y la gestión universitaria” en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

Los resultados son corroborados con las conclusiones de la investigación de Martínez, (2017), llega a la conclusión de que el Director de una institución educativa pública que se tomó como estudio tiene que reconocerse las características del tipo de liderazgo transformacional, siendo los profesores quienes reconocen solo algunas que están vinculadas a la dirección de la institución educativa. En tal sentido es eso el trabajo que realizan los docentes, existiendo un nivel de coeficiente de relación positiva y fuerte igual a lo que se está investigando en el presente estudio.

### **Hipótesis específica 1:**

Puesto que “(p-valor:  $0,000 < 0,010$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), se concluye que existe relación directa media y altamente significativa entre el clima institucional y la gestión académica en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo” en el 2020.

Aquí se tiene los aportes de (Mansilla, 2017) en su tesis de maestría: *“Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 – 2005 en la Institución Inmaculada Concepción. Los Olivos, Lima Perú*, en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú”; llegando a la conclusión de que el estilo democrático, es aquel que toma en cuenta un alto nivel de influencia entre el rendimiento académico de los estudiantes, mientras que el liderazgo estratégico considera un nivel alto de influencia en el rendimiento de los estudiantes que son de nivel medio, siendo nada menos que la gestión educativa, repercutiendo directamente en los estudiantes.

### **Hipótesis específica 2:**

Puesto que  $(p\text{-valor: } 0,006 < 0,010)$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), se concluye que existe relación directa débil y significativa entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

El mismo (Molocho, 2016), en su tesis de maestría: *“Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 – Lima Sur – 2016”*; concluye en que el clima a nivel institucional, que es expresado mediante el potencial de los trabajadores tiene una influencia de un 54.8% en la gestión administrativa de la sede de administración de la UGEL N° 1 de Lima Sur, no teniendo ninguna duda que entre las dos variables existe un nivel de relación bastante significativo y positivo, sirviendo para realizar una decisión más conveniente para dicha institución educativa, estando demostrado que si se cuenta con un buen clima organizacional óptimo se tendrá como resultado una organización bien sólida y prospera.

**Hipótesis específica 3:**

Y finalmente puesto que ( $p$ -valor:  $0,000 < 0,010$ ), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), se concluye que existe relación directa media y altamente significativa entre el clima institucional y la gestión institucional en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

La investigación según (Molocho, 2016), referido a la *“Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 – Lima Sur – 2016; en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú”*. Llegando a la conclusión de que el clima institucional de la sede administrativa de la UGEL n° 1 de Lima Sur influye en un 43.8% a la gestión institucional de dicha organización. No teniendo duda de que entre las dos variables existe un nivel de relación positiva, sirviendo de base para tomar una decisión más conveniente y oportuna.

## CONCLUSIONES

1. Se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa media ( $\rho=0.612$ ) y altamente significativa ( $p\text{-valor}: 0,000<0,010$ ) entre el clima institucional y la gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.
2. Existe una relación directa media ( $\rho=0.502$ ) y altamente significativa ( $p\text{-valor}: 0,000<0,010$ ) entre el clima institucional y la gestión académica en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.
3. Existe una relación directa débil ( $\rho=0.407$ ) y significativa ( $p\text{-valor}: 0,006<0,050$ ) entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.
4. Existe una relación directa media ( $\rho=0.511$ ) y altamente significativa ( $p\text{-valor}: 0,000<0,010$ ) entre el clima institucional y la gestión institucional en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.

## RECOMENDACIONES

1. A la Dirección Regional de Educación de Junín, se recomienda que dentro de su Plan estratégico considere cursos de capacitación en el marco del buen clima institucional docente por la relación directa que existe con la gestión universitaria y su impacto en la formación de profesionales, según las expectativas sociales que en la actualidad el mundo globalizado lo requiere.
2. A la Presidencia de la Comisión Organizadora de la Universidad, se recomienda la organización de cursos de capacitación que enfoquen el clima institucional y la gestión universitaria y cómo se relacionan con la buena práctica docente dentro de la organización, para lograr la calidad y validez.
3. A los directivos y docentes de la universidad se recomienda que durante su trabajo diario utilicen como estrategias las técnicas participativas, activas, que impulsen al compromiso organizacional, la responsabilidad en el desarrollo de las actividades propuestas.
4. Replicar la presente investigación por la misma investigadora u otros investigadores en otros contextos para fortalecer los resultados obtenidos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aburto, L. (2016). *Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional*. México: Instituto Politécnico Nacional de México.
- Aguilera, A. (2016). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de las Fundación Creando Futuro*. Madrid: Universidad de Alcalá.
- Alvarado, J. (2015), *Gerencia Estratégica Educativa*. Lima- Perú: Fénix.
- Barba, D. (2016). *El clima de trabajo, generado por la cultura organizacional y su influencia como determinante en el comportamiento del personal docente y administrativo de la Escuela Superior de Educación Física de la UAS*. México: Universidad Autónoma Metropolitana de México.
- Barroso, F. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en maquiladoras textiles de exportación*. México: Interamericana.
- Cantón, L. (2001). *Gestión de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Cervera, L. E. (2017). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chenet, M.,. (2016) *Gestión Pública*. Lima: USIL.
- Chiavenato, I. (2016). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Delgado, L. (2016). *Gestión y calidad educativa*. Trujillo: EPG-UCV.
- Donayre, W. (2016). *Administración del Talento Humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.

- Farfan, G. (2016). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes educación secundaria en centros educativos estatales y particulares de la Universidad Nacional Mayor San Marcos - Perú*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gallegos, M. (2016). *Gestión por productos y por resultados*. México DF: Mc Graw Hill.
- Gamero, F. (2018). *El clima afectivo en equipo en equipos de trabajo: antecedentes y consecuencias*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Hernandez, R., Fernández, C. y Baptista P. (2016). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrera, A. (2018). *Técnicas de Investigación Social*. Lima: PUCP.
- Lara, E. (2017). *El clima organizacional en las escuelas públicas del estado de Tamaulipas*. México: Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Mansilla, F. (2017). *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 – 2005 en la Institución Inmaculada Concepción. Los Olivos, Lima Perú*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Martínez, Y. (2017). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- MINEDU. (2017). *Manual de Organización y Funciones*. Lima.: Metrocolor S.A.
- Molocho, K. (2016). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 – Lima Sur- 2016*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Montalvo, L. (2018). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2018*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Oseda, D. (2018). *Fundamentos de la Investigación científica*. Huancayo: Soluciones gráficas.
- Oseda, D. y Chenet, M. (2014). *Metodos y Técnicas de Investigación Científica*. Perú: Pirámide.
- Oseda, D. (2018). *Estadística aplicada a la investigación científica*. Huancayo: Soluciones gráficas.
- Palma, S. (2016). *Escala clima laboral CL-SPC*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Peraza, Y. (2016). *Clima organizacional: Conceptos y experiencias. Transporte Desarrollo y Medio Ambiente*. México: Interamericana.
- Pirela, H. (2018). *Liderazgo transformador y cultura organizacional en instituciones de educación básica*. Venezuela: Universidad de Zulia.
- Ponce, P. (2014). *Liderazgo femenino y clima organizacional, en un instituto universitario*. México: Mc Graw Hill.
- Quijada, P. (2015). *Influencia del Programa Haso en el Clima Institucional en la Institución Educativa Pública "San Roque" De Chambará, Chupaca - 2014*. Huancayo: Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.
- Ramos, O. (2017). *Administración de la Calidad Educativa*. Bogotá: Prentice Hill.
- Ruiz, P. (2016). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Sánchez, H. (1998). *Metodos y diseños de investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Sengel, P. (2002). *Clima organizacional*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Sierra, R. (2002). *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Madrid: Paraninfo.
- Slater, F. (2016). *Liderazgo y organizaciones*. Lima: UNMSM.
- Sorados, A. (2016). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa en la Universidad Nacional Mayor San Marcos - Perú*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

# ANEXOS

## ANEXO N° 01

## Matriz metodológica

## CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN UNIVERSITARIA EN LA UNIVERSIDAD PRIVADA FRANKLIN ROOSEVELT DE HUANCAYO- 2020

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS Y VARIABLE	METODOLOGÍA
<p><b>Problema</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo -2020?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión académica en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo -2020?</li> <li>2. ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo -2020?</li> <li>3. ¿Qué relación existe entre el clima y la gestión institucionales en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo -2020?</li> </ol>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión académica en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.</li> <li>2. Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.</li> <li>3. Establecer la relación que existe entre el clima y la gestión institucionales en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión académica en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.</li> <li>2. Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.</li> <li>3. Existe una relación directa y significativa entre el clima y la gestión institucionales en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020.</li> </ol>	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Método General: Científico</p> <p>Método Específico:</p> <p>Descriptivo y el hipotético deductivo.</p> <p>Población: 4500 estudiantes.</p> <p>Diseño de Investigación</p> <p>Descriptivo - Correlacional</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos.</p> <p>La encuesta y el instrumento cuestionario.</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos</p> <p>Las medidas de tendencia central, dispersión y forma.</p> <p>Para la prueba de hipótesis se hará uso de la rho de Spearman.</p>

**ANEXO N° 02**  
**Operacionalización de variables**

Tipo de variable	Nombre de la variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable 1	Clima Institucional	1. Comunicación	1.1. Comunicación asertiva 1.2. Comunicación empática 1.3. Saber escuchar	Cuestionario de encuesta
		2. Condiciones laborales	2.1. Trato con dignidad 2.2. Relación de cooperación 2.3. La cooperación 2.4. Buenas relaciones 2.5. Buenas relaciones académicas 2.6. Práctica de valores	
		3. Involucramiento laboral	3.1. Iniciativa e integración 3.2. Involucramiento 3.3. Identificación con la facultad 3.4. La solidaridad	
		4. Autorrealización	4.1. Compromiso de mejoramiento 4.2. Docentes proactivos 4.3. El reglamento 4.4. Los estímulos	
		5. Supervisión	5.1. Supervisión saludable 5.2. Estrategias de supervisión	
Variable 2	Gestión universitaria	1. Gestión académica	1.1. Diversificación curricular 1.2. Proyecto curricular institucional 1.3. Elaboración de matriz 1.4. Materiales educativos 1.5. Diagnóstico educativo 1.6. Características de estudiantes 1.7. Selecciona los lineamientos de política nacional y regional 1.8. Capacitación de docentes	Cuestionario de encuesta

		2. Gestión administrativa	2.1. La eficacia de la gestión 2.2. Desarrolla la creatividad 2.3. Innovación administrativa 2.4. Participación de los trabajadores 2.5. Mejoramiento de gestión	
		3. Gestión institucional	3.1. Los principios éticos 3.2. Las políticas de auto evaluación 3.3. Las políticas de evaluación integral 3.4. Las políticas de evaluación	

## ANEXO N° 03

## Instrumento de Investigación

## CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN UNIVERSITARIA

CÓDIGO DE ESTUDIANTE	SEXO	FECHA

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos 40 proposiciones, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

### PARTE I: CLIMA INSTITUCIONAL

N°	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	¿Los directivo y docentes mantienen una comunicación asertiva?					
2	¿Al interior de la organización existe una comunicación empática?					
3	¿Las autoridades académicas y administrativas saben escuchar y resolver problemas?					
4	¿Los docentes manejan una comunicación saludable con los estudiantes en el aula?					
5	¿Los estudiantes reciben buenos tratos con respeto y dignidad de parte de sus docentes?					
6	¿Los estudiantes reciben buenos tratos con respeto y dignidad de parte del personal administrativo?					
7	¿El personal docente mantiene relaciones humanas saludables?					
8	¿Los directivos practican un trato justo y respetuoso con todo el personal que labora en la institución?					
9	¿Los docentes promueven en los estudiantes el amor al estudio?					
10	¿Los directivos y docentes promueven la práctica de valores?					
11	¿Los docentes demuestran una actitud de iniciativa e integración?					
12	¿La infraestructura de la organización, es favorable para el aprendizaje?					
13	¿Los directivos y docentes están identificados con el éxito de la organización?					
14	¿Los directivos y docentes de la organización promueven la solidaridad y apoyo mutuo?					
15	¿Los docentes están comprometidos con el mejoramiento de la gestión institucional?					
16	¿El personal docente es proactivo en sus labores educativas?					
17	¿El personal que labora en la organización cumple con las normas y reglamentos establecidos?					
18	¿La entidad educativa promueve una política de estímulo a sus estudiantes destacados?					
19	¿Los directivos manejan relaciones saludables durante el proceso de monitoreo académico?					
20	¿Los directivos y docentes saben manejar situaciones de conflicto?					

**PARTE II: GESTION UNIVERSITARIA**

N°	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	¿Los directivos y docentes conocen los procedimientos de la diversificación curricular?					
2	¿Usted está de acuerdo que el personal docente de la universidad debe ser capacitado permanentemente?					
3	¿Usted cree que el licenciamiento es punto clave para otorgar una buena calidad educativa?					
4	¿Usted cree que las universidades deberían contar con carreras profesionales acreditadas?					
5	¿Las aulas de clases se encuentran debidamente implementadas y equipadas?					
6	¿Los docentes vienen bien preparados a clases a impartir sus conocimientos y habilidades?					
7	¿La organización de la universidad es óptima la cual permite el logro de sus metas?					
8	¿La universidad cuenta con bibliotecas y laboratorios bien implementados?					
9	¿El personal que labora en la universidad, respeta la estructura organizativa?					
10	¿Usted cree que es importante el uso del internet en su proceso de aprendizaje?					
11	¿El personal docente que labora en la universidad se encuentra bien capacitado y actualizado?					
12	¿Se visualiza que existe un sistema de trabajo bien planificado entre los directivos, docentes y administrativos?					
13	¿Los dueños de la universidad, hacen buen uso de los ingresos económicos para su mejora continua?					
14	¿Los directivos y docentes muestran su capacidad de liderazgo y emprendimiento?					
15	¿La creatividad es fundamental para promover el aprendizaje de los estudiantes?					
16	¿Los estudiantes participan activamente en los diferentes eventos que organiza la universidad?					
17	¿La capacidad de comunicación es fundamental para mantener buenas relaciones humanas?					
18	¿La universidad cuenta con convenios institucionales para mejorar los servicios que presta a sus estudiantes?					
19	¿La enseñanza del idioma extranjero es necesario para su formación profesional?					
20	¿Usted está de acuerdo con el lema: ¿A mayor inversión, mejor educación?					

**Muchas gracias por su colaboración.**

## ANEXO N° 04

### Consentimiento informado

**Título del Proyecto:** Clima institucional y gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo- 2020.

**Descripción y Naturaleza del Proyecto:**

El presente proyecto de investigación se desarrolla teniendo como objetivo principal: Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020. Si Usted accede voluntariamente a participar, se le solicitará que participe de la aplicación de instrumentos. Una vez completada la investigación se les proporcionará toda la información personal sobre los avances en cuestión de la acreditación institucional.

**Riesgos:**

Es posible que Usted pueda sentir algo de incomodidad durante el desarrollo de la investigación con las interrogantes que se le plantee o de algunas de las diversas actividades que se les dejará como parte del proceso de la investigación y del desarrollo institucional.

**Beneficios:**

Con respecto a los beneficios de participar en este proyecto, incluye la oportunidad de reflexionar sobre su experiencia en cuanto a la gestión universitaria que permitirá el desarrollo y acreditación institucional de la universidad.

**Remuneración y Pago por participar:**

Ni usted, ni otros participantes, ni los investigadores recibirán pago por su participación. Esta investigación tiene fines netamente académicos.

**Confidencialidad:**

Su identidad y la de aquellos colegas o personas que mencione durante el desarrollo de esta investigación no serán reveladas en ninguna presentación pública del estudio, pues se creará un código para cada participante que asegura su anonimato e identificación. Esta información se utilizará para nombrar los archivos de datos de cada participante y cualquier documento relacionado con el proyecto.

**Tiempo:**

La investigación se desarrollará durante el año académico 2020.

En señal de conformidad y aceptando a participar en esta investigación firma, posfirma y huella digital.

.....  
Nombres y apellidos / DNI

## ANEXO N° 05

## Base de datos

Nro.	V1: CLIMA INSTITUCIONAL						V2: GESTIÓN UNIVERSITARIA			
	D1	D2	D3	D4	D5	V1	D1	D2	D3	V2
1	9	19	10	4	12	58	26	20	23	69
2	9	16	8	4	9	51	22	19	16	57
3	12	22	15	6	10	69	36	21	20	77
4	11	16	10	6	10	60	24	23	20	67
5	13	20	9	4	8	59	25	19	19	63
6	9	17	11	4	11	58	26	17	17	60
7	12	20	12	4	13	68	30	23	25	78
8	12	21	10	5	10	62	32	20	19	71
9	12	19	8	6	11	62	25	22	22	69
10	15	22	12	6	12	73	33	24	24	81
11	10	19	10	4	12	59	25	21	24	70
12	10	19	7	4	8	53	26	18	15	59
13	10	16	12	6	10	58	26	23	21	70
14	11	17	7	6	7	55	28	16	12	56
15	11	21	7	4	10	58	28	21	22	71
16	8	17	11	4	8	54	24	17	20	61
17	10	18	12	4	12	63	26	20	23	69
18	12	20	10	5	8	59	30	19	15	64
19	10	19	7	6	8	56	25	22	19	66
20	10	19	12	6	10	63	26	16	17	59
21	15	28	10	4	12	73	36	25	24	85
22	10	16	8	4	10	53	22	15	20	57
23	13	21	15	6	9	68	32	21	17	70
24	13	22	10	6	9	67	35	21	18	74
25	7	18	9	4	12	55	23	22	23	68
26	10	17	11	4	6	54	23	17	12	52
27	13	21	12	4	9	66	31	18	18	67
28	8	18	10	5	9	54	27	19	19	65
29	13	27	8	6	10	70	36	22	19	77
30	14	20	12	6	12	70	30	20	22	72
31	12	19	10	4	8	57	27	20	14	61
32	12	21	8	4	12	62	28	24	24	76
33	15	23	15	6	12	75	32	22	22	76
34	15	23	10	6	8	69	33	17	17	67
35	11	21	9	4	11	61	27	23	20	70
36	15	21	11	4	13	70	32	27	23	82
37	9	20	12	4	12	64	28	22	22	72
38	9	21	10	4	9	57	25	18	20	63
39	8	22	8	4	9	56	32	22	15	69

40	10	20	15	6	10	65	29	20	17	66
41	11	18	10	6	8	60	24	21	16	61
42	12	20	9	4	12	62	25	22	24	71
43	11	20	11	4	13	65	27	20	27	74
44	6	16	12	4	12	57	24	21	22	67
45	9	17	10	5	10	55	28	22	18	68
46	10	15	8	6	10	55	20	18	20	58
47	11	22	12	6	10	67	32	20	19	71
48	15	26	15	6	9	77	32	21	18	71
49	13	19	14	8	11	71	26	21	20	67
50	10	23	10	4	8	59	29	15	14	58
51	13	22	8	4	14	66	35	26	28	89
52	9	15	15	6	12	61	24	24	24	72
53	14	22	10	6	13	72	33	26	28	87
54	15	23	9	4	8	64	28	17	14	59
55	13	19	11	4	13	66	25	16	25	66
56	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
57	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
58	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
59	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
60	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
61	12	19	10	4	12	61	26	20	23	69
62	9	16	8	4	9	51	22	19	16	57
63	12	22	15	6	10	69	36	21	20	77
64	11	16	10	6	10	60	24	23	20	67
65	14	20	9	4	8	60	25	19	19	63
66	12	17	11	4	11	61	26	17	17	60
67	12	20	12	4	13	68	30	23	25	78
68	12	21	10	5	10	62	32	20	19	71
69	12	19	8	6	11	62	25	22	22	69
70	15	22	12	6	12	73	33	24	24	81
71	11	18	12	8	12	69	25	21	24	70
72	10	21	10	4	8	57	26	18	15	59
73	10	20	8	4	10	57	29	23	21	73
74	11	17	15	6	7	60	28	16	12	56
75	11	18	10	6	10	62	28	21	22	71
76	8	22	9	4	8	56	27	17	20	64
77	10	18	11	4	12	61	26	20	23	69
78	12	23	12	4	8	66	32	19	15	66
79	10	17	10	5	8	54	25	22	19	66
80	10	20	8	6	10	60	26	16	17	59
81	15	26	12	6	12	77	36	25	24	85
82	10	25	11	6	10	68	31	15	20	66
83	13	24	16	6	9	75	32	21	17	70
84	13	25	10	4	9	65	35	21	18	74

85	7	16	8	4	12	52	23	22	23	68
86	10	16	15	6	6	57	23	17	12	52
87	13	20	10	6	9	65	31	18	18	67
88	8	21	9	4	9	56	27	19	19	65
89	13	27	11	4	10	71	37	22	19	78
90	14	20	12	4	12	69	30	20	22	72
91	12	16	10	5	8	55	27	20	14	61
92	12	23	8	6	12	67	29	24	24	77
93	15	24	12	6	12	75	32	22	22	76
94	15	26	14	4	8	73	33	17	17	67
95	11	19	15	8	11	72	27	23	20	70
96	15	25	19	8	13	89	34	27	23	84
97	9	21	14	7	12	71	28	22	22	72
98	9	19	12	5	9	61	25	18	20	63
99	8	24	15	8	9	71	32	22	15	69
100	10	23	10	4	10	61	29	20	17	66
101	11	23	8	4	8	59	28	21	16	65
102	12	21	15	6	12	70	29	22	24	75
103	11	19	10	6	13	66	27	20	27	74
104	6	18	9	4	12	54	24	21	22	67
105	9	18	11	4	10	58	28	22	18	68
106	10	22	12	4	10	65	28	18	20	66
107	11	21	10	5	10	61	32	20	19	71
108	15	26	8	6	9	70	32	21	18	71
109	13	20	12	6	11	68	29	21	20	70
110	10	23	10	4	8	59	29	15	14	58
111	13	22	8	4	14	66	35	26	28	89
112	9	17	15	6	12	63	26	24	24	74
113	14	22	10	6	13	72	33	26	28	87
114	15	23	9	4	8	64	28	17	14	59
115	13	19	11	4	13	66	29	29	25	83
116	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
117	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
118	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
119	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
120	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
121	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
122	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
123	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
124	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
125	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
126	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
127	9	21	20	10	8	78	27	21	14	62
128	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
129	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75

130	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
131	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
132	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
133	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
134	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
135	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
136	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
137	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
138	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
139	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
140	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
141	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
142	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
143	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
144	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
145	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
146	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
147	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
148	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
149	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
150	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
151	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
152	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
153	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
154	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
155	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
156	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
157	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
158	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
159	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
160	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
161	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
162	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
163	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
164	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
165	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
166	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
167	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
168	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
169	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
170	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
171	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
172	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
173	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
174	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75

175	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
176	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
177	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
178	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
179	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
180	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
181	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
182	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
183	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
184	12	21	12	9	13	73	28	23	24	75
185	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
186	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
187	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
188	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
189	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
190	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
191	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
192	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
193	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
194	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
195	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
196	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
197	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
198	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
199	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
200	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
201	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
202	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
203	12	23	8	7	12	68	30	23	23	76
204	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
205	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
206	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
207	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
208	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
209	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
210	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
211	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
212	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
213	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
214	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
215	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
216	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
217	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
218	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
219	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75

220	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
221	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
222	9	17	10	7	8	55	27	21	14	62
223	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
224	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
225	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
226	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
227	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
228	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
229	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
230	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
231	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
232	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
233	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
234	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
235	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
236	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
237	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
238	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
239	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
240	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
241	10	18	12	7	12	66	28	23	24	75
242	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
243	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
244	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
245	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
246	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
247	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
248	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
249	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
250	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
251	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
252	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
253	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
254	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
255	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
256	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
257	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
258	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
259	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
260	10	20	12	9	10	68	26	21	16	63
261	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
262	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
263	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
264	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75

265	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
266	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
267	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
268	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
269	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
270	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
271	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
272	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
273	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
274	12	21	12	6	13	70	28	23	24	75
275	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
276	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
277	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62
278	12	23	8	6	12	67	30	23	23	76
279	12	21	12	9	13	73	28	23	24	75
280	10	20	12	8	10	67	26	21	16	63
281	10	18	12	4	12	63	28	23	24	75
282	9	17	10	5	8	53	27	21	14	62

r = 

0.541	0.487	0.020	-0.115	0.834	0.612	0.502	0.407	0.511
-------	-------	-------	--------	-------	-------	-------	-------	-------

N = 282 282 282 282 282 282 282 282 282

t = 

10.76	9.33	0.33	-1.94	25.30	12.93	9.72	7.45	9.96
-------	------	------	-------	-------	-------	------	------	------

**ANEXO N° 06**  
**Fichas de validación**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario del clima institucional y gestión universitaria”

**OBJETIVO:** Validar el instrumento de investigación.

**DIRIGIDO A:** estudiantes Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo- 2020.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

-----**OSEDA GAGO DULIO**-----

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

-----**DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**-----

**VALORACIÓN:**

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
-------------------	---------------	------------	----------	--------------



**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario del clima institucional y gestión universitaria”

**OBJETIVO:** Validar el instrumento de investigación.

**DIRIGIDO A:** estudiantes Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo- 2020.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

-----**ABDIAS CHAVEZ EPIQUEN**-----

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

-----**DOCTOR EN EDUCACIÓN**-----

**VALORACIÓN:**

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Muy buen <b>X</b>
-------------------	---------------	------------	----------	----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

## NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario del clima institucional y gestión universitaria”

**OBJETIVO:** Validar el instrumento de investigación.

**DIRIGIDO A:** estudiantes Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo- 2020.

## APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

-----RUTH KATHERINE MENDIVEL GERONIMO-----

## GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

-----DOCTORA EN EDUCACIÓN-----

## VALORACIÓN:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Mu <b>X</b> bueno
-------------------	---------------	------------	----------	----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N° 07**  
**Evidencias fotográficas**







