

UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS

UAPA

ESCUELA DE POSTGRADO



**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION,
MENCION GESTION DE CENTROS EDUCATIVOS**

**INCIDENCIA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL CLIMA ESCOLAR,
CENTRO EDUCATIVO ANDRÉS BELLO, MOCA, PROVINCIA ESPAILLAT,
DISTRITO ESCOLAR 06 REGIONAL 06, PERÍODO ESCOLAR 2015- 2016**

PRESENTADO POR:

CARMEN PAULINO
MIRNA DULCINEA LÓPEZ
YOELI VILLAR

FACILITADOR:

DR. PEDRO MENCIA

SANTIAGO DE LOS CABALLEROS
REPÚBLICA DOMINICANA
DICIEMBRE, 2016

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	IV
COMPENDIO	V
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Antecedentes de la investigación	2
1.2. Planteamiento del problema	4
1.3. Formulación del problema	7
1.3.1 Sistematización del problema	7
1.4. Objetivos de la investigación	8
1.4.1 Objetivo General	8
1.4.2 Objetivos Específicos	8
1.5. Justificación	8
1.6. Delimitación del estudio	10
1.7. Limitaciones	10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Marco contextual	12
2.1.1 Aspectos geográficos relativos al municipio.	12
2.1.2 Aspectos históricos	13
2.1.3 Aspecto sociocultural	14
2.1.4 Aspecto económico	14
2.1.5 Aspectos educativos	15
2.1.6 Aspectos del Centro Educativo Escuela Andrés Bello	17
2.1.7 Historia	17
2.1.8 Descripción del Centro Educativo	19
2.2. Marco Conceptual	
2.2.1. Gestión	20
2.2.1.1. Gestión Institucional	21
2.2.1.2 Gestión Pedagógica	22
2.2.1.3. El Director de Centro Educativo	23
2.2.1.4. Requisitos de desempeño/perfil	27
2.2.1.5. Unidad de Coordinación de Docencia	27
2.2.1.6. Coordinador Docente	28
2.2.1.7. Junta de Centro Educativo	29
2.2.2. Estrategias de comunicación	30
2.2.2.1. Comunicación	31
2.2.2.2. Comunicación interna	32
2.2.2.3. El Rol docente en la comunicación	32
2.2.2.4. Comunicación afectiva y efectiva	33

2.2.3. El clima escolar	34
2.2.3.1. Instrumentos que favorecen un clima positivo	37
2.2.4. Mantenimiento de la infraestructura escolar	38
2.2.5. Filosofía Institucional	38
2.2.6. Nivel de conocimientos	39
2.2.7. Acciones de Capacitación	41

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño, tipo de investigación y método	45
3.1.1. Diseño	45
3.1.2. Tipo de investigación	46
3.1.3. Método	47
3.2. Técnicas e instrumentos	47
3.3. Población y Muestra	48
3.3.1. Población	48
3.3.2. Muestra	49
3.4. Procedimiento para la recolección de los datos	49
3.5. Procedimiento para el análisis	49
3.6. Confiabilidad y Validez	50

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados del cuestionario dirigido a los docentes	52
4.2. Resultados del cuestionario aplicado a los miembros del equipo de gestión	73
4.3. Resultados de la entrevista aplicada al director	94

Capítulo V. Análisis y discusión de los resultados

5.1. Discusión de los Resultados	97
----------------------------------	----

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GLOSARIO

APÉNDICES

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

LISTA DE TABLAS

Tablas		Página
Tabla No. 1	Sexo del docente	52
Tabla No.2	Edad de los docentes	53
Tabla No.3	Nivel académico de los docentes	53
Tabla No.4	Años en servicio que tienen los docentes	54
Tabla No.5	El personal del Centro Educativo se mantiene en constante comunicación	55
Tabla No. 6	Para dar a conocer las informaciones se utiliza la comunicación escrita.	56
Tabla No.7	El Centro Educativo mantiene la comunicación a través del internet y redes sociales	57
Tabla No.8	Se mantiene el contacto visual entre los actores del proceso educativo	58
Tabla No.9	El gestor y equipo de gestión utilizan la comunicación no verbal (sonrisas, abrazos, apretón de manos, entre otros).	59
Tabla No.10	En el Centro Educativo se mantiene un diálogo abierto para expresar el sentir en el ambiente escolar	60
Tabla No.11	Las situaciones que se pueden presentar en el Centro Educativo son socializadas para buscar soluciones	61
Tabla No.12	Se realizan supervisiones y acompañamientos a cada docente sobre el proceso educativo	62
Tabla No.13	Ante cualquier diferencia entre los actores del proceso educativo la mediación se realiza mediante la socialización y el diálogo	63
Tabla No.14	Se mantienen las buenas relaciones entre cada miembro del Centro Educativo	64
Tabla No.15	Se mantiene la limpieza del Centro Educativo para favorecer el clima escolar	65
Tabla No.16	La organización de las aulas y el espacio de recreación del Centro permiten un clima escolar favorable	66
Tabla No.17	Quienes dirigen el Centro muestran empoderamiento de las normativas que rigen la institución	67
Tabla No.18	El equipo de gestión recibe capacitación en gestión institucional	68
Tabla No.19	Se realizan jornadas de capacitación a inicios del año escolar con todo el personal del Centro Educativo	69
Tabla No.20	Los círculos pedagógicos se realizan durante todo el proceso educativo	70
Tabla No.21	Se efectúan asambleas de padres y maestros	71

Tablas	Página
Tabla No.22	Sexo de los miembros del equipo de gestión 72
Tabla No.23	Edad de los miembros del equipo de gestión 73
Tabla No.24	Nivel académico de los miembros del equipo de gestión 74
Tabla No.25	Funciones que desempeñan los miembros del equipo de gestión 75
Tabla No.26	El equipo de gestión se mantiene en constante comunicación 76
Tabla No.27	Para dar informaciones se utiliza la comunicación escrita 77
Tabla No.28	El equipo de gestión mantiene la comunicación a través del internet y redes sociales 78
Tabla No.29	El contacto visual se mantiene entre el equipo de gestión 79
Tabla No.30	Cada miembro del equipo de gestión utiliza la comunicación no verbal (sonrisas, abrazos, apretón de manos, entre otros). 80
Tabla No.31	En el equipo de gestión se mantiene un diálogo abierto para expresar el sentir en el ambiente escolar 81
Tabla No.32	Las situaciones que se pueden presentar en el Centro Educativo son socializadas para buscar soluciones 82
Tabla No.33	El equipo de gestión realiza supervisiones y acompañamientos a cada docente sobre el proceso educativo 83
Tabla No.34	Ante cualquier diferencia entre los actores del proceso educativo la mediación que utiliza el equipo de gestión se realiza mediante la socialización y el diálogo 84
Tabla No.35	Se mantienen las buenas relaciones entre docentes y equipo de gestión 85
Tabla No.36	Se mantiene la limpieza del Centro Educativo para favorecer el clima escolar 86
Tabla No.37	La organización de las aulas y el espacio de recreación del Centro permiten un clima escolar favorable 87
Tabla No.38	El equipo de gestión muestra empoderamiento de las normativas que rigen la institución 88
Tabla No.39	El equipo de gestión recibe capacitación en gestión institucional 89
Tabla No.40	Se realizan jornadas de capacitación a inicios del año escolar con todo el personal del Centro Educativo 90
Tabla No.41	El equipo de gestión realiza círculos pedagógicos durante todo el proceso educativo 91
Tabla No.42	El equipo de gestión efectúa asambleas de padres y maestros 92

LISTA DE GRÁFICOS

Tablas		Página
Gráfico No. 1	Sexo del docente	52
Gráfico No.2	Edad de los docentes	53
Gráfico No.3	Nivel académico de los docentes	53
Gráfico No.4	Años en servicio que tienen los docentes	54
Gráfico No.5	El personal del Centro Educativo se mantiene en constante comunicación	55
Gráfico No. 6	Para dar a conocer las informaciones se utiliza la comunicación escrita.	56
Gráfico No.7	El Centro Educativo mantiene la comunicación a través del internet y redes sociales	57
Gráfico No.8	Se mantiene el contacto visual entre los actores del proceso educativo	58
Gráfico No.9	El gestor y equipo de gestión utilizan la comunicación no verbal (sonrisas, abrazos, apretón de manos, entre otros).	59
Gráfico No.10	En el Centro Educativo se mantiene un diálogo abierto para expresar el sentir en el ambiente escolar	60
Gráfico No.11	Las situaciones que se pueden presentar en el Centro Educativo son socializadas para buscar soluciones	61
Gráfico No.12	Se realizan supervisiones y acompañamientos a cada docente sobre el proceso educativo	62
Gráfico No.13	Ante cualquier diferencia entre los actores del proceso educativo la mediación se realiza mediante la socialización y el diálogo	63
Gráfico No.14	Se mantienen las buenas relaciones entre cada miembro del Centro Educativo	64
Gráfico No.15	Se mantiene la limpieza del Centro Educativo para favorecer el clima escolar	65
Gráfico No.16	La organización de las aulas y el espacio de recreación del Centro permiten un clima escolar favorable	66
Gráfico No.17	Quienes dirigen el Centro muestran empoderamiento de las normativas que rigen la institución	67
Gráfico No.18	El equipo de gestión recibe capacitación en gestión institucional	68
Gráfico No.19	Se realizan jornadas de capacitación a inicios del año escolar con todo el personal del Centro Educativo	69
Gráfico No.20	Los círculos pedagógicos se realizan durante todo el proceso educativo	70
Gráfico No.21	Se efectúan asambleas de padres y maestros	71

Gráficos		Página
Gráfico No.22	Sexo de los miembros del equipo de gestión	72
Gráfico No.23	Edad de los miembros del equipo de gestión	73
Gráfico No.24	Nivel académico de los miembros del equipo de gestión	74
Gráfico No.25	Funciones que desempeñan los miembros del equipo de gestión	75
Gráfico No.26	El equipo de gestión se mantiene en constante comunicación	76
Gráfico No.27	Para dar informaciones se utiliza la comunicación escrita	77
Gráfico No.28	El equipo de gestión mantiene la comunicación a través del internet y redes sociales	78
Gráfico No.29	El contacto visual se mantiene entre el equipo de gestión	79
Gráfico No.30	Cada miembro del equipo de gestión utiliza la comunicación no verbal (sonrisas, abrazos, apretón de manos, entre otros).	80
Gráfico No.31	En el equipo de gestión se mantiene un diálogo abierto para expresar el sentir en el ambiente escolar	81
Gráfico No.32	Las situaciones que se pueden presentar en el Centro Educativo son socializadas para buscar soluciones	82
Gráfico No.33	El equipo de gestión realiza supervisiones y acompañamientos a cada docente sobre el proceso educativo	83
Gráfico No.34	Ante cualquier diferencia entre los actores del proceso educativo la mediación que utiliza el equipo de gestión se realiza mediante la socialización y el diálogo	84
Gráfico No.35	Se mantienen las buenas relaciones entre docentes y equipo de gestión	85
Gráfico No.36	Se mantiene la limpieza del Centro Educativo para favorecer el clima escolar	86
Gráfico No.37	La organización de las aulas y el espacio de recreación del Centro permiten un clima escolar favorable	87
Gráfico No.38	El equipo de gestión muestra empoderamiento de las normativas que rigen la institución	88
Gráfico No.39	El equipo de gestión recibe capacitación en gestión institucional	89
Gráfico No.40	Se realizan jornadas de capacitación a inicios del año escolar con todo el personal del Centro Educativo	90
Gráfico No.41	El equipo de gestión realiza círculos pedagógicos durante todo el proceso educativo	91
Gráfico No.42	El equipo de gestión efectúa asambleas de padres y maestros	92

COMPENDIO

En el ámbito de la gestión del clima escolar, el rol del director tiene gran relevancia en la generación de climas organizacionales adecuados para potenciar el proyecto educativo y los logros de aprendizaje de los estudiantes. Acorde con la filosofía institucional establecida, el clima escolar se asimila a las formas de convivencia que se logra en una institución, muchas de las cuales tienen como base las formas de pensar de la escuela y, consecuentemente de los modos de gestión que se llevan a cabo.

Según la UNESCO (2013) en su Análisis sobre el clima escolar, éste es una de las variables que más influye en el aprendizaje de los estudiantes en América Latina. El clima escolar, sin embargo, suele ser reflejo de las capacidades instaladas en las escuelas. Así, puede suponerse que una escuela con buen clima escolar es una organización profesional donde existe colaboración entre directivos y profesores, en la que participan las familias y los estudiantes, y en las que se promueve un trato respetuoso entre los niños y aprecio por los otros.

Según Núñez, (2011), catedrático de Psicología Educativa un clima escolar inadecuado contribuye a una disminución del rendimiento académico del alumno, influir negativamente en el adecuado desarrollo social del mismo, puede aumentar la desmotivación del profesorado, entre otros. Un adecuado clima escolar repercute muy positivamente en todos los aspectos relacionados con la escuela, el profesorado y el alumnado.

Hoy en día el clima escolar en la educación dominicana se ha visto afectado, puesto que incide de manera directa en el rendimiento académico de los alumnos. Aprender a vivir juntos, aprender a convivir con los demás, además de constituir una finalidad esencial de la educación, representa uno de los principales retos para los sistemas educativos actuales. Un clima escolar inadecuado induce a una convivencia difícil en las escuelas y la no resolución de conflictos en dichas condiciones, la cual es un factor que incide en la calidad de la enseñanza.

Las razones por las cuales lleva a las investigadoras a realizar el estudio sobre la incidencia de la gestión institucional en el clima escolar es debido a lo anteriormente expuesto, lo cual es reflejado en el centro educativo a investigar, y así poder llegar a una gestión de calidad efectiva del centro educativo Andrés Bello del municipio de Moca, provincia Espaillat, período 2015-2016.

El objetivo general de investigación busca de determinar la incidencia de la gestión institucional en el clima escolar en el Centro Educativo Andrés Bello, Moca, provincia Espaillat, del Distrito Escolar 06 Regional 06 período escolar 2015-2016.

La realización de esta investigación, tiene diversos motivos que la justifican. Primero pretende efectuar una aportación de carácter teórico, metodológico y práctico, que implica evidencia empírica: Ayudar al conocimiento sobre la importancia e incidencia de la gestión institucional en el clima escolar para el desarrollo de este centro educativo. En segundo lugar, esta investigación busca mostrar qué tanto influye la preparación académica de los gestores en el buen desempeño de sus funciones y si ésta guarda relación con el clima escolar.

Por otra parte, se pretende identificar el tipo de liderazgo que posee el gestor, la comunicación, entre los actores del proceso educativo, así como estrategias utilizadas para favorecer el clima escolar. El clima escolar es uno de los factores más importantes para el desarrollo de un centro educativo, tanto en lo productivo, administrativo, como estructural. Los centros educativos con un clima escolar deficiente o inadecuado pueden con dificultad aspirar a ser mejores, puesto que su recurso más valioso se encuentra desintegrado, incomunicado, insatisfecho, preocupado y desmotivado.

Con esta investigación se podrá descubrir a través de cuestionarios y entrevistas a los miembros de la comunidad educativa, cuál es la situación o posibles variables que impiden que el clima escolar en el Centro Educativo Andrés Bello sea un clima

favorable para una enseñanza aprendizaje de calidad, quizás por una gestión inadecuada, y mostrar posibles alternativas en beneficio no sólo del gestor, sino también de coordinadores, docentes, estudiantes, personal de apoyo y administrativo en dicho Centro.

Se eligió este centro educativo, por ser uno de los más importantes en este nivel de la ciudad de Moca y a su vez, con mayor antigüedad en servicio, el cual ha pasado por diferentes gestiones, siendo esta última la que mayor problema de comunicación tiene, lo que genera, un ambiente escolar poco propicio para el proceso enseñanza-aprendizaje.

Este estudio aportará sugerencias, recomendaciones y opiniones que permitirán que el gestor y los actores que este dirige tengan una mejor comunicación y hagan posible que el ambiente escolar sea más armónico, democrático y de respeto, lo que será beneficioso para los actores involucrados que podrán aprovechar en mayor medida el tiempo, los recursos y los conocimientos para que esta escuela tenga una gestión institucional que favorezca el clima escolar que demanda el Ministerio de Educación a través de sus ordenanzas y reglamentos.

En otro orden de ideas, la escuela Andrés Bello está ubicada en la parte baja del Municipio de Moca, provincia Espaillat, zona urbana, en la calle Cayetano Germosén # 50, esquina Imbert. Limitada al Norte con la calle Imbert; al Sur, con el Barrio José Horacio Rodríguez; al Este, con la calle Cayetano Germosén; y al Oeste, con el Play de Softball. Su código es el 09001416 y las modalidades que imparte son la Inicial y Básica. Su carácter es público. Labora en las tandas matutina y vespertina.

Este centro educativo ocupa una extensión territorial de 18,000 metros cuadrados aproximadamente, el cual está poblado de grandes árboles de jabilla en su parte Norte, también de Juan Primero, Acacia y frutales como mango, naranja de jugo,

las cuales ofrecen un ambiente refrescante al lugar. (Proyecto de centro, Escuela Andrés Bello, 2009).

Esta investigación se delimita tomando en cuenta los siguientes aspectos: Persona: el estudio estará delimitado a los sujetos de investigación ligados a esta Institución como director, coordinadores, docentes, estudiantes, personal de apoyo y administrativo. Espacio: el estudio se delimita en cuanto al ámbito de investigación al Centro Educativo Andrés Bello del municipio de Moca, Provincia Espaillat. Y tiempo: esta investigación abarca el período 2015 – 2016.

El estudio corresponde a un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo porque usa la recolección de datos a base de la medición numérica y el análisis estadístico. Es de corte transversal, porque se realiza en un período específico, 2015-2016. La investigación es documental o bibliográfica, debido a que se sustenta en fuentes de información que versan sobre la temática analizada.

Es de campo, porque se desarrolla en el lugar de los hechos, es decir, en el Centro Educativo Andrés Bello, donde se recaban las informaciones directas o primarias que complementarán los datos teóricos que se presentan. Es descriptiva, porque comprende la descripción, el registro y análisis e interpretación de las variables que inciden en la gestión institucional en el clima escolar en el centro educativo Andrés Bello.

En la investigación realizada se empleó el método deductivo, puesto que parte de un marco general de referencia hasta llegar a una conclusión en particular. Para recolectar los datos correspondientes a la investigación de campo se utilizó la encuesta aplicada a los docentes, personal de apoyo y administrativo, así como a los estudiantes. Otra técnica fue la entrevista al director del centro.

En otro orden de ideas, el Manual Operativo de Centro Educativo Público (2009), establece que la gestión se refiere a las acciones, diligencias o trámites que hacen

posible la realización de los procesos (sustantivos y administrativos) y el logro de los objetivos trazados en el centro educativo.

García, (2000, p. 2), plantea que una gestión pedagógica dinámica y positiva, mejora la convivencia escolar y fortalece los lazos de trabajo en equipo, más una gestión estática y no planeada deteriora la convivencia, dañando canales de comunicación en el clima laboral. La gestión pedagógica es una ciencia relativamente nueva que une conceptos de la administración con los conceptos de educación, pero últimamente el discurso político influye directamente en su práctica.

Asimismo, la UNESCO (2013), señala que es fundamental contar con estrategias adecuadas de Comunicación para el desarrollo sostenible. Esto ayuda a entender qué hacer, por qué se hace, y cómo hacerlo mejor. Son las que permiten percibir qué pasaría si no mejora y qué áreas de la vida se afectarían ante la inacción.

Según Serna, (2003, p. 244), una estrategia “es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro. Como se puede observar, la empresa, al igual que en la pedagogía no se puede dejar de conocer, planear, ordenar, direccionar, objetivar, fijar posiciones, secuencias y acciones, por lo tanto se pueden realizar estrategias para llegar a un fin o propósito”.

En otro orden, la comunicación es responsabilidad de cada empleado de la institución. Todos participan de ella. La comunicación efectiva con docentes, alumnos, padres, personal administrativo, personal de apoyo y otros públicos es esencial para la escuela. Las relaciones con la gente se establecen al comunicarse efectivamente con ellos.

De acuerdo a Quintero, (2012), el rol docente consiste en facilitar el proceso de aprendizaje y tiene una doble función: desarrollar mediaciones pedagógicas, así como establecer procesos de comunicación motivacional con sus estudiantes. El alumno necesita que alguien lo guíe de ahí la importancia de considerar mantener

una comunicación efectiva y constante con el docente para integrar al alumno a un ambiente de aprendizaje.

También, Montero, (2001), establece que: la comunicación en este entorno es un aspecto clave que definirá el buen desarrollo de las actividades. En este sentido, el docente debe lograr ser lo más cortés y claro posible y de la manera más concreta y puntual posible. (Citado en: Quintero, 2012). El seguimiento continuo que se debe dar al estudiante es un factor fundamental para establecer una comunicación personalizada, atendiendo a la situación particular de cada alumno con su retroalimentación.

En otro orden, el clima escolar es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones con, que tiene cada trabajador, directivo, alumno (a) y padre de familia de la institución educativa y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. Un clima escolar favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa. Bolívar, A. (1995, p. 319).

Gimeno, (1999, p. 212), afirma que el profesor posee significados adquiridos explícitamente durante su formación y también otros que son resultado de experiencias continuadas y difusas sobre los más variados aspectos que podemos distinguir en un curriculum: contenidos, destrezas, orientaciones metodológicas, pautas de evaluación.

En igual sentido Montero, (2001, p. 129) asevera que corresponde a un tipo de conocimiento praxeológico, construido en contextos en los que se ejerce la práctica. Los docentes someterían a análisis crítico las teorías que sostienen, las prácticas en las que están insertos y los contextos sociales en los que se desenvuelven.

En otro sentido de ideas, Díaz Barriga, F. (2002, p. 97) dice que “La capacitación debe constituirse en una herramienta útil en manos de los docentes. Para ello, debe acompañar de manera estrecha los procesos reales y cotidianos de su práctica y sus nuevos retos, de modo que, puedan comprender los mensajes y aplicar sus aprendizajes para resolver problemas que se les presenten en su tarea diaria”.

A modo de conclusión, se puede decir que, la comunicación en dicho centro no es constante, pues la mayoría de los miembros del equipo de gestión dijeron que nunca hay comunicación, mientras que los docentes manifiestan que solo a hay comunicación a veces.

En cuanto a la capacitación de quienes dirigen este centro, los resultados revelan que estos en su gran mayoría la reciben constantemente y realizan siempre a principios del año escolar jornadas de capacitación para los docentes.

Se sugiere que el equipo directivo defina mejor su estrategia comunicación con los docentes y el personal administrativo entre sí, pues conforme al estudio se evidenció que falta empatía y una comunicación más directa entre los actores que intervienen en este centro.

Se recomienda mantener las condiciones de limpieza y orden para que la escuela tenga un ambiente escolar adecuado, aplicando las normativas establecidas para tales fines y proporcionando los recursos que sean necesarios para que el centro educativo se mantengan siempre ordenado y con armonía para la enseñanza.

CONCLUSIONES

Al término del estudio sobre la incidencia de la gestión institucional en el clima escolar en el Centro Educativo Andrés Bello, Moca, provincia Espaillat, del Distrito Escolar 06 Regional 06 período escolar 2016-2017, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

El mayor porcentaje de los docentes del Centro Educativo así como todos los miembros del equipo de gestión a excepción del director pertenecen al sexo femenino.

Los docentes y miembros del equipo de gestión en su mayoría son licenciados y once (11) de los docentes poseen maestría, lo que contribuye al desarrollo y mejora de la educación, siendo resultados alentadores ya que repercute en ofrecer educación de calidad como rige la ley de educación 66-97.

De acuerdo al objetivo No. 1. **Identificar las estrategias de comunicación que se presentan entre el equipo de gestión, docentes, alumnos, personal de apoyo y administrativo en el Centro Educativo Andrés Bello**, se concluye que la comunicación en dicho centro no es constante, pues la mayoría de los miembros del equipo de gestión dicen que nunca hay comunicación, mientras que los docentes manifiestan que solo a hay comunicación a veces.

La comunicación escrita es limitada por parte de los docentes. El internet y redes sociales son poco utilizadas por los actores de este Centro y el equipo de gestión expresa que nunca las utiliza, a pesar de que en estos tiempos estos medios son muy utilizados por todos.

Con relación a si hay un contacto visual entre los docentes y equipo de gestión, los resultados fueron proporcionales, ya que ambos coinciden en que a veces o casi siempre se utiliza este tipo de contacto entre ellos. Asimismo la mayoría coincide en que a veces o casi siempre se utiliza otro tipo de comunicación no verbal, dígase

sonrisas, abrazos, apretón de manos, entre otros, lo que favorece la creación de vínculos afectivos que incrementan un buen clima escolar.

En conclusión a este objetivo se puede destacar que las estrategias de comunicación casi no se utilizan, ya que la comunicación escrita es escasa así como también lo es la comunicación mediante la tecnología, internet y redes sociales.

Con relación al objetivo No. 2. **Identificar las estrategias que utiliza el equipo de gestión para favorecer el clima escolar en el Centro Educativo Andrés Bello**, los resultados arrojan que a veces o casi siempre se utiliza como estrategia para favorecer el clima escolar el diálogo abierto, donde cada uno puede expresar su sentir con relación al centro y su labor docente. En esta misma proporción, expresan que las situaciones que se presentan son socializadas para buscar soluciones, lo que no es corroborado por tres de los docentes quienes expresan que las situaciones nunca se socializan para buscar soluciones.

Como estrategia también, utilizan la supervisión y acompañamientos a los docentes para favorecer el proceso y calidad educativa. Los resultados en esta parte arrojan que aunque en su mayoría los docentes son acompañados siempre hay otros que no reciben dicho acompañamiento, aunque en un porcentaje reducido.

En cuanto a si se presenta cualquier diferencia entre los actores del proceso educativo, los resultados muestran que la mediación se realiza a través del diálogo, así lo expresan equipo de gestión y docentes en un mayor porcentaje.

Dentro de las conclusiones de esta investigación se muestra que a excepción de unos cuantos las relaciones entre los miembros de este Centro Educativo son buenas, lo que pudiese contribuir a un buen clima escolar.

De acuerdo al objetivo No. 3. **Determinar las condiciones ambientales que existen para favorecer el clima escolar en el Centro Educativo Andrés Bello,**

Las observaciones realizadas a la infraestructura de las aulas, evidencian que las condiciones físicas, condiciones de pintura, de higiene, de techo, paredes, pisos, mobiliario, butacas, conexiones eléctricas y de internet son adecuadas para el desarrollo de un buen clima escolar. La Ley de Educación 66-97 dice que las condiciones físicas y ambientales en que se desarrolla la actividad educativa (entre lo que se incluye el clima escolar), constituyen uno de los parámetros de la calidad de la educativa.

Los resultados arrojan que la limpieza del centro se mantiene a veces, que la organización de las aulas y el espacio de recreación del centro permiten un clima escolar favorable. Esto fue corroborado por la mayoría de los miembros del equipo de gestión.

En este mismo tenor, el gestor del centro establece que las condiciones ambientales influyen notablemente, pues como está el entorno se sentirá la tranquilidad o no en todo el proceso o clima escolar.

Se arribó a la siguiente conclusión: la organización de las aulas, el espacio de recreación y la limpieza del centro son elementos que favorecen un clima escolar favorable para el aprendizaje en la escuela.

En cuanto al objetivo No. 4. **Determinar el nivel de conocimiento que tienen los diferentes actores sobre la gestión institucional del Centro Educativo Andrés Bello,** los miembros del equipo de gestión deben empoderarse más sobre gestión institucional, ya que los resultados arrojan que sólo a veces, quienes dirigen muestran conocimientos sobre las normativas y directrices que debe tener un centro educativo.

En cuanto a la capacitación de quienes dirigen este centro, los resultados revelan que estos en su gran mayoría la reciben constantemente y realizan siempre a principios del año escolar jornadas de capacitación para los docentes.

Según el gestor, este se preocupa por la capacitación del personal, puesto que, según lo expresado por él, conocer las normativas del centro y capacitarse en gestión institucional permite ordenar y regularizar los actos educativos en el centro, así como también, normalizar las acciones a desarrollar en la institución.

Con relación a el objetivo No. 5. **Identificar las acciones de capacitación que utiliza el equipo de gestión para dar a conocer la filosofía institucional del Centro Educativo Andrés Bello**, en este centro se realizan las jornadas de capacitación principios de cada año escolar, y a veces se realizan círculos pedagógicos con el objetivo de mejorar la calidad del este centro en todos los ámbitos, fortalecer los conocimientos y tratar asuntos que de una forma u otra benefician el clima escolar. Asimismo, la comunicación con los padres se realiza frecuentemente mediante asambleas de padres.

Con el objetivo general **determinar la incidencia de la gestión institucional en el clima escolar en el Centro Educativo Andrés Bello, Moca, provincia Espailat, del Distrito Escolar 06 Regional 06 período escolar 2016-2017**, se puede concluir que quienes se encargan de la gestión en los centros educativos inciden considerablemente en el clima escolar, pues son quienes deben propiciar la buena comunicación, que sea efectiva y constante, fomentar las buenas relaciones, ser mediadores, capacitarse de manera constante para poder dar un seguimiento y acompañamiento de calidad, así como fomentar a que los docentes también se capaciten. Son quienes deben velar que el ambiente escolar se mantenga agradable para quienes conviven en él, planificar los círculos pedagógicos, asamblea de padres e implementar estrategias que permitan mejorar cada día el clima escolar para una educación de calidad.

En el Centro Educativo Andrés Bello quienes realizan la gestión Institucional no utilizan la tecnología para dar a conocer las informaciones y mantenerse actualizados. Las buenas relaciones son poco fomentadas, la socialización y búsqueda de soluciones ante situaciones que afectan el clima escolar son escasas y el seguimiento en cuanto a la limpieza no es constante. Quienes dirigen muestran poco empoderamiento de sus funciones y reflejan poca capacitación en sus cargos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüera, E. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. 1^{era} edición. México: Limusa.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología*. Madrid: Mc-Graw Hill.
- Backhoff, E., Andrade, E., Bouzas, A., Santos, A., y Santibáñez, L. (2009). *Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje (TALIS)*. Resultados de México. México: Secretaría de Educación Pública.
- Banreservas (2010). *Orígenes del municipio de Moca, Ubicación geográfica, Aspecto educativo y Aspecto Cultural*. Número 10. República Dominicana.
- Bello, R. y Glades. A. (2002). *Glosario de Educación Superior Ciencia y Tecnología*. 3era edición. Santo Domingo, Rep. Dom. : Prensa Dorada.
- Bolívar, A. (1995). El conocimiento de la enseñanza. Epistemología de la investigación curricular. Granada: Force/Universidad de Granada.
- Delgado, M. (2001). *La organización y gestión del centro educativo: análisis de casos prácticos*, Madrid, Editorial Universitas, S.A.
- Díaz, F. (2002). *Aportaciones de las perspectivas constructivista y reflexiva en la formación docente*. Perfiles educativos 24. Santo Domingo, República Dominicana: Editora Alfa y Omega.
- Elliot, J. (1990). *La investigación-acción en educación*. Madrid: Morata.
- Francia, M. (2010). *Incidencia del Estilo de Gestión Escolar Institucional*. México: Paidós.
- García Requena, F. (2000). *Organización escolar y Gestión de centros Educativos*. Archidona. Malaga: Ediciones Aljibe.
- Gimeno Sacristán, J. (1999). *Docencia y cultura escolar. Reformas y modelo educativo*. Buenos Aires: Ideas.
- Graffe J. (2000). *UNESCO, (1996). Gestión educativa para la transformación de la escuela*. Revista pedagógica. México: Alfa.
- Grupo Océano.(2006). *Diccionario Enciclopédico Color*. 4ta. Ed. Panamá: Bilbao.
- Hernández, F., (2002). *Metodología de la Investigación*. 1ra. Edición. Santo Domingo, República Dominicana: Editora Búho.

Hernández Sampieri, R., Fernández C. y Batista, L. (2003). Metodología de la Investigación. México: Ultra.

Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (2014). Santo Domingo, Rep. Dom.

Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (IDEICE). (2011). Santo Domingo, República Dominicana. Taller.

Jarma, F. (2011). *La gerencia participativa para el mejoramiento del clima organizacional, Ministerio Popular para la educación en Caracas. Venezuela.www.monografias.com.*

Jiménez, J. (2013). *Incidencia del Rol del Director en el Clima Organizacional de los Centros Educativos El Papayo y Herminia Pérez Perteneciente al Distrito Educativo 08-03 del Municipio de Santiago.(Tesis, UAPA), Santiago de los Caballeros.*

Julia, J. (1999). *Notas para la Historia de Moca. 1era Centenario de la Provincia Espaillat. Santo Domingo, República Dominicana: Editora Universitaria de la UASD.*

Kennedy, M. (2002.). *Knowledge and Teaching. Teachers and Teaching.N.Y. Prentice Hall.*

Lulo, R. (1995). Historia de Moca. Primera edición. Moca, provincia Espaillat:Editorial Olga.

Manual Operativo de Centro Educativo Público,MINERD, (2013). República Dominicana.

Martí, I. (2005). *Diccionario Enciclopédico de Educación. Barcelona, España: Ediciones Ceac.*

MINERD. (2014). *Diseño curricular nivel Primario Segundo ciclo. Santo Domingo,*

Ministerio de Educación de la República Dominicana. (1997). *Ley Orgánica deEducación 66-97. Santo Domingo Rep. Dom.: Editora Alfa y Omega.*

Ministerio de Educación de la República Dominicana. (2011). *Currículo del Nivel Básico Santo Domingo, República Dominicana: Editora Alfa y Omega.*

Montero, L. (2001).*La construcción del conocimiento profesional docente. . Santa Fe: Homo Sapiens.*

- Núñez, J. (2011). *Catedrático de Psicología de la Educación en la Universidad de Oviedo*. Innovación y Cualificación.
- OCDE. (2009). TALIS. *Informe, la creación de entornos eficaces de enseñanza y aprendizaje*. Síntesis de los primeros resultados. España: Santillana.
- ONE. (2011). Censo Nacional y Vivienda, informe de resultados preliminares. República Dominicana: Corripio.
- Onetto, F. (2008). *Climas Educativos y Pronóstico de Violencia: Condiciones institucionales de la convivencia escolar*. 1^{era} edición. Buenos Aires: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico.
- Ortiz, I y Rodríguez, G. (2014). *La Incidencia del Rol del Director en el Clima Organizacional del Centro Dulce María Tiburcio, Jarabacoa, Distrito educativo 06-08, República Dominicana Año Escolar 2013-2014*. (Tesis inédita de maestría). Santiago de los Caballeros, República Dominicana.
- Palacios, S. (1998). *Gestión y Supervisión de Centros Educativos*. Madrid, España: UNED.
- Proyecto de centro, Escuela Andrés Bello. (2009). Provincia Espaillat, Rep. Dominicana.
- Quintero, E. (2013). *La comunicación efectiva en los ambientes virtuales: un compromiso del asesor para integrar al alumno a los cursos en línea*. Revista Mexicana de Bachillerato a Distancia. Núm. 10. P. 123-125.
- Ramírez, I. y Rodríguez G. (2014). *Incidencia del Rol del director en el Clima*. México: Valdés.
- Rojas, D (1998) *La Gestión Directoral y el Clima Institucional en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la Ciudad de Requena, Perú, de la ciudad de Requena*.
- Secretaría de Estado de Educación. (2003). *Estatuto Docente, Ley 63-903*. Santo Domingo, Rep. Dominicana: Talleres.
- Serna, H. (2003). *Gerencia Estratégica*. Bogotá D.C.: Panamericana Editorial Ltda - 3R Editores.
- UNESCO, (2013). Oficina Nacional Regional de Educación para América Latina y el Caribe. *Análisis sobre el clima escolar*. Gobierno de España: Santillana

INSTRUCCIONES PARA LA CONSULTA DEL TEXTO COMPLETO:

Para consultar el texto completo de esta tesis debe dirigirse a la Sala Digital del Departamento de Biblioteca de la Universidad Abierta para Adultos, UAPA.

Dirección

Biblioteca de la Sede – Santiago

Av. Hispanoamericana #100, Thomén, Santiago, República Dominicana
809-724-0266, ext. 276; biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Santo Domingo Oriental

Calle 5-W Esq. 2W, Urbanización Lucerna, Santo Domingo Este, República Dominicana. Tel.: 809-483-0100, ext. 245. biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Cibao Oriental, Nagua

Calle 1ra, Urb Alfonso Alonso, Nagua, República Dominicana.
809-584-7021, ext. 230. biblioteca@uapa.edu.do

