

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL DE
EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA ZONA URBANA DE LA
CIUDAD DE HUANTA - 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

AUTORA:

Bach. Marisa Arroyo Chávez

ASESOR:

Mg. Ciro Madueño García

AYACUCHO-PERÚ

2022

A mis adorados hijos, esposo y mis queridos padres que fueron la luz que orientó la labor académica emprendida.

AGRADECIMIENTO

A Dios por concederme la oportunidad y darme las fuerzas necesaria para lograr mi meta tantas veces deseada.

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por brindar la oportunidad de una mejora en la formación continua de los maestros.

El sincero y especial agradecimiento a todos los profesionales de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación que participaron durante el desarrollo de los estudios de maestría.

Al asesor de la tesis Mg. Ciro Madueño García por sus aportes y sugerencias durante el desarrollo del presente trabajo.

A los maestros de las instituciones educativas de la zona urbana de la ciudad de Huanta, por su aporte en el desarrollo del presente trabajo.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	viii
 CAPÍTULO I I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.3. OBJETIVOS.....	13
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	14
 CAPITULO II II. MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.2. DISEÑO TEÓRICO	18
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	32
 CAPITULO III METODOLOGÍA	
3.1. HIPÓTESIS.....	35
3.2. VARIABLES	36
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	37
3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	38
3.5. MÉTODO	39
3.6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	39
3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	40
3.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	40
3.9. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	42
3.10. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	44
3.11 ASPECTOS ÉTICOS	45
 CAPÍTULO IV IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	46
4.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	49
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	54
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES.....	59
BIBLIOGRAFÍA.....	60
ANEXOS.....	65

RESUMEN

El presente trabajo permitió realizar una investigación respecto a las variables clima institucional y gestión pedagógica, para ello se formuló como problema general ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta? Asimismo, se realizó con la finalidad de conocer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica en la institución precisada. El tipo de investigación fue el experimental y el diseño correlacional; para el logro de este objetivo se utilizó como instrumento el cuestionario sobre clima institucional y gestión pedagógica que fue aplicada a una muestra conformada por 80 docentes; por otro lado, se hizo uso del estadígrafo Tau b de Kendall con un grado de significancia del 5% (0,05). Los resultados obtenidos permiten concluir que existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta, conclusión que se sustenta en que el estadígrafo Tau b de Kendall arrojó un valor igual a 0,915 que precisa la existencia de una muy buena y directa relación y un $p=0,000<0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .

PALABRAS CLAVE: Clima institucional / gestión pedagógica.

ABSTRACT

The present work allowed to carry out an investigation regarding the variables institutional climate and pedagogical management, for this purpose it was formulated as a general problem. What is the relationship between the institutional climate and pedagogical management in the educational institutions of primary education level of the urban area of the city of Huanta? Likewise, it was carried out with the purpose of knowing the relationship between the institutional climate and pedagogical management in the specified institution. The type of research was experimental and correlational design; To achieve this objective, the questionnaire on institutional climate and pedagogical management was used as an instrument that was applied to a sample made up of 80 teachers; On the other hand, Kendall's Tau b statistician was used with a significance level of 5% (0.05). The results obtained allow us to conclude that there is a significant relationship between the institutional climate and pedagogical management in educational institutions of primary education level in the urban area of the city of Huanta, a conclusion that is based on the fact that the statistician Tau b de Kendall threw a value equal to 0.915 that requires the existence of a very good and direct relationship and a $p = 0.000 < 0.05$ that allows us to reject the H_0 and accept the H_a .

KEY WORDS: Institutional climate / pedagogical management.

INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta trata sobre el clima institucional, entendida esta variable de acuerdo a Brow y Moberg (1990) “como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que se supone son una fuerza que influye en la conducta del trabajador” (p.89). Asimismo, trata sobre la gestión pedagógica que es entendida por Oliveros (2011), como una nueva disciplina que adquiere relevancia en la actualidad y que se encuentra sustentada en las teorías básicas de la gestión y de la educación, por lo que sus actividades se encuentran orientadas a la planificación, ejecución de los procesos de aprendizaje y desarrollo de la evaluación de manera integral. Por lo tanto, es indispensable que los maestros se encuentren capacitados para el desarrollo de las competencias pertinentes y adecuadas a los intereses y características de los estudiantes y acorde a las exigencias que la carrera docente exige.

Precisamente, teniendo en cuenta estos aspectos teóricos es que se desarrolló la presente investigación con la finalidad de conocer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

En el primer capítulo se expone sobre el planteamiento del problema en el que se considera la descripción de la realidad problemática, el problema de investigación, los objetivos y la justificación.

El segundo capítulo trata sobre el marco teórico en el que se sustenta las variables clima institucional y gestión pedagógica, para ello se presenta los antecedentes, el diseño teórico y las bases conceptuales.

El tercer capítulo expone la metodología que enrumba la investigación, por lo que se precisa el tipo y nivel de investigación, el diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos y los aspectos éticos con los que se desarrollan la investigación.

El cuarto capítulo presenta los resultados alcanzados en la investigación, los mismos que son presentados a nivel descriptivo, en el que se muestra los resultados a través de tablas de contingencia; asimismo, a nivel inferencial, en el que se presenta los resultados respecto al nivel de relación y el nivel de significancia alcanzado en el proceso de la investigación con el que se corrobora las hipótesis formuladas; finalmente, se presenta la discusión de los resultados obtenidos en el proceso de investigación los que son contrastados con los antecedentes y las teorías vigentes.

De esta manera el informe busca presentar los resultados de la investigación desarrollada, en estricto cumplimiento a las pautas establecidas para el desarrollo de una investigación educativa en el que se busca establecer la relación existente entre las variables clima institucional y gestión pedagógica.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Históricamente vemos que los sistemas educativos en países como el nuestro han venido acumulando una serie de deficiencias en su función principal que viene a ser la formación académica de niños, adolescentes y jóvenes. Esta situación se observa con las serias limitaciones que muestran los estudiantes en su desarrollo cognitivo, capacidad innovadora, ausencia de propuestas en público, que son solo algunas de las muestras de la pésima calidad de la educación en nuestros países.

Una institución gestionada correctamente muestra un conjunto de características que los hacen diferentes a los demás; sin embargo, en las instituciones educativas públicas hay un debilitamiento progresivo de esta capacidad que lo va minando lentamente, haciendo imposible su desarrollo a nivel institucional que le permita el logro de las metas trazadas. Las probables causas que contribuyen a esta situación están muy relacionadas con la labor de los directivos en unos casos, en otros con la labor docente y padres de familia, entre otros, que lentamente van deteriorando la calidad educativa que con el pasar de los años se van constituyendo en una más de las instituciones con grandes limitaciones en su gestión educativa y por ende en su calidad académica.

El logro de la anhelada calidad académica a nivel institucional solo es posible si los maestros que pertenecen a la institución logran una cohesión institucional lo suficientemente sólido que les permita encaminarse por la línea establecida, de tal manera que puedan

desenvolverse en el marco de los valores, estilos de comunicación, creencias, estilos de liderazgo y símbolos institucionales.

La conducción autoritaria de los directivos a nivel de la institución ha conllevado a la toma de decisiones erradas que en muchos de los casos vienen a ser una de las causas que ha limitado la capacidad de gestión educativa acertada, situación que ha traído consigo normas, estructuras orgánicas y practicas atentatorias contra la formación integral de los estudiantes. En efecto, la realidad de muchas instituciones viene mostrando que el ejercicio de la autoridad, sea esta de directivos y docentes, se sustenta en el “temor” y cumplimiento “formal” de las normas impuestas quebrando de esta manera principios elementales de la democracia.

Es de suma importancia comprender que el clima institucional es un elemento condicionante del comportamiento de las personas en una institución educativa. Debemos precisar que los conflictos que se presentan a nivel de docentes y estos con los directivos entre otros, resquebraja completamente el clima institucional, lo cual impide que los maestros puedan desarrollar de manera óptima una gestión pedagógica y por ende un buen proceso de enseñanza aprendizaje que en perspectiva va deteriorando lentamente la calidad educativa en bien de los estudiantes.

En este contexto, las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta no son ajenas a esta realidad, puesto que en ella se observa muchas de las limitaciones expuestas, de tal manera que a nivel institucional hay un resquebrajamiento del clima institucional debido a las actitudes autoritarias de los directivos, situaciones que se concretan en una deficiente comunicación interpersonal, carencia de identidad institucional, conformación de grupos sectarios, incumplimiento de las metas establecidas a nivel institucional. Como consecuencia de esta situación vemos una deficiente gestión curricular, puesto que no son

trabajados a nivel institucional y mucho menos en equipo, lo cual trae como consecuencia una deficiente gestión pedagógica, vale decir que cada maestro de aula concreta el proceso de enseñanza aprendizaje en base a su experiencia particular, trayendo consigo muchas limitaciones que se reflejan en el nivel del rendimiento académico mostrado por los estudiantes en las diversas pruebas como PISA y ECE desarrollados en los correspondientes años.

Teniendo en cuenta los problemas planteados, se busca realizar la presente investigación con la finalidad de conocer si realmente existe o no la relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica en los docentes del nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta, cuyos resultados posibilitaran a las determinadas autoridades tomar las medidas pertinentes del caso, situación que finalmente redundará en beneficio de los estudiantes de las instituciones educativas mencionadas.

1.2. Formulación del problema

Problema General:

¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta?

Problemas Específicos:

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta?

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el manejo de estrategias metodológicas y didácticas en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta?

¿Qué relación existe entre el clima institucional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta?

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta?

1.3. Objetivos

General

Conocer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Específicos

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el manejo de estrategias metodológicas y didácticas en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

1.4. Justificación del estudio

El tema de investigación que se propone realizar se justifica teniendo en base a los siguientes elementos: teórico, práctico y metodológico.

Justificación teórica. Con el desarrollo de la investigación se busca ampliar el conocimiento en los directivos y maestros de las instituciones educativas respecto al clima institucional y gestión pedagógica en las instituciones educativas. En relación al clima institucional, permitirá a los maestros comprender este tema a partir de las diversas teorías vigentes y buscar la superación de las limitaciones buscando el logro de la cohesión institucional. Por otro lado, respecto a la gestión pedagógica, se busca que los maestros comprendan a partir de las teorías vigentes la importancia que este aspecto cumple en el proceso de enseñanza aprendizaje a partir de la planificación, ejecución y evaluación que desarrollan como parte de su labor pedagógica diaria. La investigación concluida en todos sus aspectos dotará a los maestros de las teorías básicas que le permita comprender y enfrentar las diversas dificultades que se presentan en relación a las variables en estudio en las instituciones educativas.

Justificación práctica. Para el desarrollo de la presente investigación, se han trazado diversas hipótesis, los mismo que una vez concluidas la investigación permitirán conocer el estado actual de las variables clima institucional y gestión pedagógica en las instituciones educativas de la zona urbana de la ciudad de Huanta, resultados que permitirán tomar las medidas correctivas del caso con la finalidad de mejorar la calidad educativa que se traduce en los niveles de rendimiento académico logrado por los estudiantes. Asimismo, permitirá mejorar el clima institucional y la gestión pedagógica en los docentes de las instituciones educativas que se encuentran inmersas en la muestra en estudio.

Justificación metodológica. El desarrollo de la investigación será de importancia, debido a que posibilitará validar instrumentos adecuados con la finalidad de medir las variables clima institucional y gestión

pedagógica. Asimismo, haciendo uso del método científico se obtendrán resultados que permitirán la toma de decisiones para la mejora de las dificultades halladas como resultado de la investigación. Finalmente, considero que será de gran aporte para el conocimiento científico en la medida que sus resultados se constituirán en referente para futuras investigaciones en temas relaciones al problema investigado.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Los antecedentes que se consideran en el desarrollo de la investigación están estructurados en el orden: internacional, nacional y regional.

Álvarez, (2017) desarrolló su trabajo de investigación titulado: “El Clima Institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque Del Municipio de Marinilla”. Realizada en la Universidad de Antioquia. Investigación de tipo descriptivo cuanti-cualitativo y diseño descriptivo con asociación de factores. La recopilación de datos fue realizada con la Escala de Likert en una muestra de 72 profesores y 357 estudiantes, 294 padres de familia y 5 directivos. Llegando a la conclusión que el clima institucional ha influido en el rendimiento académico de los estudiantes. Asimismo, concluye que en la mencionada institución se desarrolla un clima favorable; es decir, se está de acuerdo con esta y tiene una repercusión positiva a nivel de la institución. Esta afirmación dio a conocer los participantes por medio de las encuestas, pero sugirieron mejorar algunos puntos. Por más debilidades que tenga, los mismos encuestados indicaron que el clima, a nivel de toda la institución, es apropiada y atractiva, teniendo efectos positivos en el desempeño de cada educando, específicamente, en sus aprendizajes.

Campos, (2017) en su trabajo titulado: “Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014”. Realizada en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Investigación de tipo descriptivo, diseño simple. La recopilación de datos fue realizada con una ficha de observación en una muestra de 50 docentes de la Institución Educativa N° 80207 – Cushuro – Sanagorán, 2014, llegando a la conclusión que el clima institucional influye

significativamente en el desempeño laboral de los profesores de la I.E. N° 80207 Cushuro– Sanagorán 2014, resultado que se obtuvo luego de aplicar una serie de exámenes y en las cuales se obtuvo un valor de p menor a 0.05, evidencia suficiente para afirmar sobre influencia de la variable independiente en la variable dependiente.

Valencia, (2016) en su trabajo titulado: “La relación del clima institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo”. Realizada en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Investigación de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional. La recopilación de datos fue realizada con una ficha de observación en una muestra de 40 docentes, llegando a la conclusión que existe asociación o dependencia debido a que se observa que existe un regular clima institucional y un regular desempeño docente lo que permite determinar la presencia de una moderada relación entre las variables que fue comprobada con la prueba Tau c de Kendall.

Espejo, (2017) desarrolló su trabajo titulado: “Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyón, 2014”. Realizada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Investigación de tipo aplicada descriptiva y diseño transversal descriptivo correlacional. La recopilación de datos fue realizada con dos cuestionarios y fichas bibliográficas en una muestra de 80 alumnos, llegando a la conclusión que la gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente del nivel secundario en la Institución Educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyón, 2014. Esta afirmación se corrobora con el valor de p que es igual a 0,026 y el cual es menor a 0,05, permitiendo aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

Atalaya, (2018) realizó su trabajo titulado: “Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo UGEL 07 – 2013”. Realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Investigación de tipo

descriptiva, diseño correlacional. La recopilación de datos fue realizada con dos cuestionarios en una muestra de 80 docentes que forman el nivel primario y secundario del Consorcio Educativo UGEL 07 Lima-2013 y concluyendo en una relación directa y moderada entre el liderazgo directivo y clima institucional del Consorcio Educativo UGEL 07 Lima- 2013, cuyo valor viene a ser r es igual a 0,662 y p es igual a 0,000.

Reynaldo, (2016) desarrollo la investigación titulada: “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador”. Realizada en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima. Investigación de tipo no experimental y diseño correlacional. La recopilación de datos fue realizada con un cuestionario y ficha de observación en una muestra de 72 sujetos. En ella se concluye que la correlación es alta y significativa entre las variables de estudio; es decir, la variable uno (liderazgo transformacional) se relaciona positivamente con la variable dos (gestión pedagógica).

2.2. Bases teóricas

Clima Institucional

Para conocer una concepción apropiada sobre el tema, se parte de los postulados de Reyna (2010) cuando menciona que es el espacio o lugar determinado por las situaciones vividas por los integrantes de una institución. En dicho espacio, entran en interrelación personal y profesional las formas de actuar, las opiniones, los principios y las expectativas que posee el empleado como también los directivos, estudiantes, profesores y padres de familia que pertenecen a un determinado ambiente educativo. Por ello, generar un espacio favorable para las interrelaciones depende del clima. Este al ser positivo permite a la institución funcionar apropiada y eficazmente, de lo contrario se identificará una serie de anomalías que no permitan el progreso de la organización.

Es preciso indicar que el clima en las instituciones educativas va más allá, de las emociones compartidas, preacuerdos que son vertidos con la

finalidad de dar un respaldo a ciertas decisiones y actividades de manera personal y colectiva por parte de cada integrante de las organizaciones. Entre los integrantes se destacan a los directores, profesores, personal administrativo, padres de familia y alumnos.

Por su parte, Goncalves (2000) desde un punto de vista mucho más integral va a sostener que:

El clima institucional es un filtro o un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones) y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización en cuanto a productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, etc. Por lo tanto, evaluando el clima institucional se mide la forma como es percibida la organización. El clima institucional es el medio ambiente humano y físico, es el conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto. Está relacionado con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con el liderazgo del directivo, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. (p.114)

En la misma línea de pensamiento, Water (citado por Dessler, 1993) precisa que "El clima se forma de las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura" (p.183).

En base a las ideas expuestas podemos afirmar sobre este tema como el espacio o contexto que se genera en las organizaciones en base a las experiencias vividas por los trabajadores al interior de las escuelas. En ese sentido, las cualidades, los valores y los estímulos de cada empleado incide en la construcción de este espacio y llegan a ser expresados en las interrelaciones a nivel personal como profesional.

Por su parte, Brow y Moberg (1990), considera que “El clima institucional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que se supone son una fuerza que influye en la conducta del trabajador” (p.89).

Asimismo, Brunert (1999), sostiene que “el clima se refiere a una serie de características del medio interno institucional, tal y como lo perciben los miembros de esta” (p.112).

En suma, podemos concluir precisando que el clima institucional es fundamental en toda organización, de tal manera que un clima apropiado en la institución permite la intervención novedosa por parte de los agentes educativos en la toma de decisiones sobre los lineamientos que rige a las instituciones. Dada una situación adversa en el clima de una institución, conlleva a que las gestiones queden estancadas y dando prioridad a algunas que cobran mayor importancia en la gestión escolar.

Importancia del clima Institucional:

El estudio sobre este tema en las instituciones se considera muy relevante porque brinda orientaciones referidas a los comportamientos y también de ser un agente para diagnosticar e intervenir en las actuaciones de los trabajadores. Otro de los beneficios de tener un clima apropiado en las instituciones educativas es lograr un buen desempeño de los estudiantes a nivel de cualidades, satisfacciones, intervención, etc.

Se debe tomar en cuenta, al referirse al clima, los principios éticos, modos de actuación y opiniones de cada integrante porque estos se convierten en aspectos del mismo y orientan a calificarla de manera positiva o negativa, por tanto es sumamente importante que un administrador analice y diagnostique el clima de su institución.

Características del clima institucional

Desde la posición de Rivas (2002) se considera la existencia de nueve elementos característicos que clarifican el término de clima en las instituciones. Estas a su vez se relacionan con algunas características de las entidades y se detallan en las líneas siguientes:

a. Estructura. Vienen a ser las ideas que se generan en cada integrante de una institución sobre las normas, instrucciones, gestiones y demás prohibiciones a los cuales se enfrentan al desarrollar su labor. Se puede decir que es la lucha de los controles administrativos contra un espacio de labor donde existe la libertad; es decir, las imposiciones no se presentan, sino la persona es responsable de sus actuaciones.

b. Compromiso. Consiste en la libertad de cada integrante al interior de la entidad para tomar una decisión relacionada a su labor. Esta llega a ser calificada como aquellas supervisiones que se desarrollan de manera global. Se puede decir que el trabajador asume el rol de ser el jefe en su labor y se deja de lado los monitoreos constantes al realizar su tarea.

c. Recompensa. Son las ideas que se generan en cada empleador a partir de una tarea realizada de manera correcta y su correspondencia con un incentivo. Se puede decir que la institución emplea los estímulos y deja de lado las sanciones.

d. Desafío. Son las impresiones que se dan en cada trabajador de una entidad a partir de los retos que implica su labor. Se considera también como la presencia de peligros que deben ser afrontados con la finalidad de alcanzar las metas establecidas.

e. Relaciones. Son los ideales que se construye en cada colaborador de una institución a cerca de las interrelaciones que surgen entre colegas de trabajo como también con los directores. Orientando a construir un espacio agradable para desempeñarse.

f. Cooperación. Considerada como la ayuda que puede brindar el director de la empresa u otro trabajador a alguien que lo necesita; es decir, es el apoyo incondicionado. También implica aquella empatía que debe ser promovida entre todos los empleados y directivos para laborar de manera cooperativa en las distintas áreas de la institución.

g. Estándares. Vienen a ser las pautas que establece cada organismo sobre el desempeño de los trabajadores y los mismos que deben ser alcanzados por cada uno de ellos en las diferentes áreas.

h. Conflictos. Son las emociones que surgen en los trabajadores, directivos de las entidades ante las discrepancias o conflictos, pero también que asumen el rol de enfrentarlos y hallar las soluciones a estos malestares lo más pronto posible.

i. Identidad. Se considera como un aspecto a ser cultivado en los trabajadores para sentirse parte de la institución; es decir, las metas institucionales se convierten en fines personales que deben ser logradas en el tiempo establecido.

Elementos del clima institucional:

Las gestiones implementadas en una entidad serán reflejadas en el clima porque esta obedece a diversos aspectos que a continuación se detalla:

Las decisiones se toman de manera consensuada; es decir, se promueve la participación total.

Correcta distribución de responsabilidades y funciones que deben ser cumplidas.

Mecanismos de comunicación sin barreras y registro de informaciones de manera clara.

Estimaciones apropiadas que surgen a partir de pautas definidas correctamente.

Efectos de clima en las actividades educativas.

Dimensiones

Para el desarrollo de la investigación y con la finalidad de medir la variable clima institucional, se ha asumido como dimensiones: el ambiente interno, la comunicación y la organización, los mismos que se desarrollan a continuación.

1. Ambiente Interno

Con respecto a este tema, en términos de Ospina (1999), se conceptualiza como las construcciones diarias, reflexiones y particularidades que promuevan la heterogeneidad para una convivencia que acepte las diferencias y sea valiosa.

El término de los espacios educativos conlleva a cavilar que el espacio viene a ser un agente que participa con las personas y que buscan realizar cambios. Al tener este principio, se llega a establecer los términos de que las ciudades deben educar; es decir, según Naranjo y Torres (1996), las vías públicas, colegios, linajes, arrabales y la comunidad en general deben promover la educación. La deliberación sobre los espacios intrínsecos propios de las instituciones orientadas a formar a las personas conlleva a realizar una gran organización que se concatene para lograr los aprendizajes y motivar a la educación.

Por otro lado, se puede decir también que es un contexto donde prima medios adecuados para promover los aprendizajes; es decir, viene a ser el área y estación que se presentan de manera dinámica con la finalidad de desarrollar las habilidades, aptitudes, destrezas y principios éticos. Las personas que promueven trabajos organizados con las comunidades orientan su labor sobre los espacios educativos como aquel que debe cumplir dos elementos o características. La primera referida a los retos y la segunda, a las identificaciones. En ese sentido, el primer elemento comprende una serie de oposiciones que se presentan desde los inicios en la personas o que en ocasiones son dadas por los creadores, profesores y mediadores. Por ello, estas oposiciones o desafíos deben ser diseñados de la mejor manera puesto que debe buscar la participación plena de quienes aprenden y una menor intervención de los educadores. Al ser elaborados con pertinencia, los estudiantes fortalecerán independencia de los demás y dando importancia a la práctica de principios éticos.

Se puede decir que los espacios al interior de las instituciones poseen el sello de la autenticidad porque su desarrollo conlleva a la lograr establecer lazos de apoyo, protección, conocimiento, cooperación y participación con la comunidad.

Chaparro (1995) sostiene que “el ambiente interno educativo no se limita a las condiciones materiales necesarias para la implementación del currículo, cualquiera que sea su concepción, o a las relaciones interpersonales básicas entre maestros y alumnos. Por el contrario, se insta en las dinámicas que constituyen los procesos educativos y que involucran

acciones, experiencias vivencias por cada uno de los participantes; actitudes, condiciones materiales y socioafectivas, múltiples relaciones con el entorno y la infraestructura necesaria para la concreción de los propósitos culturales que se hacen explícitos en toda propuesta educativa” (p. 2).

2. Comunicación

Este término se refiere a las interrelaciones que se dan entre individuos en diversos espacios que constituyen a una institución. Trabajarla en las entidades es un requisito porque de ella depende, en gran medida, el cumplimiento de las metas. Se sabe muy bien que estos espacios se constituyen por diversas personas y lograr la unidad, comprensión con todos es necesaria. Además, de optimizar las funciones educativas que se tienen al interior de las instituciones. Al respecto, Luzón, (2012) precisa que:

Las relaciones entre los integrantes de una empresa constituyen un proceso comunicacional. A través del mismo se emite y se obtiene información, se transmiten modelos de conducta, se enseñan metodologías de pensamiento. Al mismo tiempo una buena comunicación permite conocer las necesidades de los miembros de la empresa y sus clientes. En definitiva, a través de una comunicación eficaz se puede construir, transmitir y preservar una clara visión compartida, los valores, la misión, y los objetivos de una organización. (p.14)

Entablar lazos de comunicación que posea términos coherentes y un estilo asertivo en cada integrante de la institución es fundamental porque tienen la libertad de dar a conocer sus pensamientos, carencias y toman decisiones de manera participativa sin infringir las directrices de la institución. Al respecto, Álvarez (2017) precisa que “al estar de acuerdo en esto, se puede pensar sobre la importancia de que cada miembro de la institución educativa se asegure en:

a) Decir claramente lo que quiere manifestar y con respeto.

b) Comprender de la forma más clara posible lo que quieren decir los demás. Es decir, alto sentido de receptibilidad” (p.32).

3. Organización

Valdés, (2010). Los expertos han conceptualizado este término de diferentes maneras: “Una organización es un sistema social abierto, que constituye un organismo vivo, dinámico, con la flexibilidad necesaria para asimilar el cambio, y que recibe determinados recursos transformándolos en productos y/o servicios” (p.3).

La organización de acuerdo a Álvarez (2017) en la institución educativa “es clave para que las personas que intervienen como directivos, administrativos y profesores sean conscientes que, por encima de sus predisposiciones o formas de trabajo, hay reglas que deben ser cumplidas y acatadas, por ello la estructura de la institución debe ser sólida en el acatamiento de sus normas y la instauración de políticas claras para sus miembros” (p.19).

Esta situación orienta a poseer un equipamiento adecuado y primordial en las instituciones educativas. El acondicionamiento está sujeto a imprevistos que desequilibren el normal desarrollo y esto se debe a la presencia de personas que no asumen su rol apropiadamente. Ante esta adversidad se implementa una serie de tácticas o procedimientos que atiendan dichas debilidades con la finalidad de velar por la tranquilidad de los discentes y estén acogidos en ambientes equipados para desarrollar sus aprendizajes. Es preciso mencionar que la responsabilidad con la institución, los colegas, las tareas que cumplen, forman a las organizaciones y un normal progreso permite calificarlo como un clima eficaz al interior de la entidad educativa.

2.2.2 Gestión Pedagógica

Al respecto, Loza (2013) indica que se refiere a las labores organizadas que desempeñan los profesores al interior de los salones con el objetivo de

mejorar la actividad pedagógica y didáctica, además de alcanzar las metas previamente planificadas.

Se afirma que esta gestión se orienta a construir la parte teórica y práctica en cada agente educativo que forma parte de una institución. De igual manera, a nivel de las interrelaciones y el ejercicio mismo de la labor docente.

Por su parte, Conde (2013), precisa que la gestión pedagógica es comprendida como la correcta labor pedagógica de los maestros en las aulas, los que se demuestran con el uso adecuado del método didáctico, al organizar sus sesiones de aprendizaje con la finalidad de lograr aprendizajes significativos. El maestro es el directo responsable de la gestión pedagógica en el aula, en consecuencia, es indispensable que su preparación académica sea la más adecuada, eficiente y ligada a la acción educativa.

Asimismo, Oliveros (2011), puntualiza que la gestión pedagógica es una nueva disciplina que adquiere relevancia que se encuentra sustentada en las teorías básicas de la gestión y de la educación, por lo que sus actividades se encuentran orientadas a la planificación, ejecución de los procesos de aprendizaje y desarrollando la evaluación de manera integral. Por lo tanto, es indispensable que los maestros se encuentren capacitados para el desarrollo de las competencias pertinentes y adecuadas a los intereses y características de los estudiantes y acorde a las exigencias que la carrera docente exige.

En suma, la gestión pedagógica es considerada como el eje fundamental de la actividad educativa. Gracias a esta conlleva a realizar prácticas pedagógicas acorde a las demandas sociales y las cuales están condicionadas al transcurso de los años, las informaciones, la enseñanza y competencia que deben poseer los educandos. Bajo este panorama, el rol del docente se orienta a formar a los educandos de manera integral; es decir, su labor va más allá de la enseñanza porque la sociedad moderna está constituida por un vasto conocimiento como también de la continuidad de aprender, lo cual lleva a la persona a tener preparado en estas

competencias para lograr vivir en ella. Es por ello que las exigencias a nivel de la gestión pedagógica implica un mayor esfuerzo porque debe orientar a cada educando a ser partícipe en la construcción de sus aprendizajes y dejar el modelo clásico donde prima la imagen del docente.

Por su parte, Aldape (2010) argumentó que debido a la naturaleza del contexto en el que nos desenvolvemos:

Los docentes analizan y controlan recursos, requieren habilidades multifuncionales y tener la capacidad de vislumbrar el impacto de su labor en el desempeño de los estudiantes y renombre de la institución, aplicando una gestión pedagógica de calidad. Estos requerimientos impactan al contenido de los estudios, los métodos de enseñanza aprendizaje y métodos de evaluación y a su vez, demandan que los docentes cuenten con competencias tanto académicas como de gestiones administrativas, pedagógicas, humano-sociales que les permita satisfacer dichas exigencias (p. 23).

Finalmente, Ruiz (2012) considera que la gestión pedagógica es “El proceso de transformación de personas instruyéndolas y educándolas en la acción de enseñanza y aprendizaje entre profesores y estudiantes, en la cual esencialmente los primeros enseñan a aprender y los segundos aprenden a aprender”. (p. 11)

En suma, podemos concluir sosteniendo que la gestión pedagógica es el proceso que está orientado a la planificación, ejecución y evaluación del proceso de aprendizaje que permite conducir al niño, adolescente y joven por la senda de la educación. En este proceso, es el educador quien asume una inmensa responsabilidad, debido a que es él quien está en contacto directo con sus estudiantes, por tanto, de acuerdo a la capacidad que posee el educador, esta se verá reflejada en el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

Rol del Docente en la Gestión Pedagógica: El papel fundamental del educador, de acuerdo a Tafur (2010), consiste en el acompañamiento y promoción de los procesos de enseñanza y aprendizaje que permitan la construcción de conocimientos, principios éticos y cada uno de los lineamientos que establece el Currículo Nacional.

Al interior de la actividad pedagógica, los profesores son considerados como agentes mediadores de los aprendizajes. También asume el rol de ser investigador en la formulación, aplicación de un sinnúmero de proyectos que se refieren a temas educativos.

Esta función (mediador) implica que cada educador debe cumplirlos al interior y exterior de las aulas en donde participan o se interrelacionan los profesores con los estudiantes. Estas mediaciones se realizan por medio de los diversos medios y recursos, diseñados didácticamente por el docente, que contribuyan a ejecutar un proyecto; evaluar los procedimientos, los efectos producidos en dichas actividades educativas.

Al respecto Tafur (2010) puntualiza que el docente como mediador atiende a los distintos tipos de conocimientos que implica el aprendizaje autónomo:

Conocimiento declarativo sobre los procesos de aprendizaje el cual lleva implícito un conocimiento conceptual de los contenidos a dominar.

Conocimiento procedimental referido a cómo llevar a cabo los procesos requeridos para un dominio operacional, que es en esencia un contenido cognitivo y psicomotor.

Conocimiento actitudinal sustentado en contenidos sobre los valores, intereses y etnicidad que guiaran los procesos. (p.40)

Al momento de enseñar, las mediaciones cumplen un papel importante porque fortalecen los lazos sociales, emocionales, éticos y cognoscitivos. Además de examinar, entender y optimizar los aprendizajes porque las acciones realizadas por el educador se concretiza en cada educando, quien es la esencia de su labor. El saber actuar se desarrolla por una serie

de aprendizajes que engloban a las situaciones vividas, prácticas colaborativas, simulacros, prácticas pedagógicas, etc.

Dimensiones

En el caso de la presente investigación asumimos como dimensiones a los elementos establecidos de la gestión pedagógica por el Ministerio de Educación del Perú (2012) que vienen a ser los siguientes: el currículo, estrategias metodológicas, evaluación del aprendizaje y uso de materiales y recursos.

a. Currículo

En este caso por currículo nos estamos refiriendo al Currículo Nacional de la Educación Básica, el cual de acuerdo al Ministerio de Educación (2016) “orienta los aprendizajes que se deben garantizar como Estado y sociedad. Debe ser usado como fundamento de la práctica pedagógica en las diversas instituciones y programas educativos, sean públicas o privadas; rurales o urbanas; multigrado, polidocente o unidocente; modelos y formas de servicios educativos. Asimismo, promueve la innovación y experimentación de nuevas metodologías y prácticas de enseñanza en las instituciones y programas educativos que garanticen la calidad en los resultados de aprendizaje”. (p.8).

En el caso concreto de la presente investigación, este rubro es entendida como el proceso a través del cual las programaciones se plasman en la currícula de la institución (PCI). La cual también vigila las adecuaciones y adaptaciones de los programas por cada área. En términos de Salinas (2014), indica que es un documento compuesto de competencia, capacidad, actitud, planificación, progresión y contextualización de los planes curriculares.

b. Estrategias metodológicas

“Las estrategias metodológicas son las que permiten identificar principios y criterios, a través de métodos, técnicas y procedimientos que constituyen una secuencia ordenada y planificada permitiendo la construcción de

conocimientos durante el proceso enseñanza-aprendizaje”. (Quintero, 2011, p.19). En consecuencia, estas vienen a ser un encadenamiento de métodos, procesos de enseñanzas y una serie de actividad empleadas por los educadores en el ejercicio docente para que los discentes logren consolidar sus aprendizajes. Por esta razón, los profesores deben ser muy juiciosos y reflexivos al momento de seleccionar el diseño de las estrategias metodológicas que van a utilizar, asimismo debe desarrollar la planeación didáctica y prestar atención a la capacitación y actualización docente acorde a la edad y nivel escolar de los estudiantes.

c. Evaluación de los aprendizajes

El proceso de la evaluación se orienta a reconocer los productos, progresos y deficiencias en la construcción de los aprendizajes por parte de los educandos. Los mismos que son determinados por el Currículo Nacional de la Educación Básica, la contextualización, eficiente proceso pedagógico, principios educativos y fines que se establece en la Ley General de Educación. El empleo de criterios, indicadores y escalas al momento de realizar las evaluaciones permiten recabar informaciones válidas y confiables con la finalidad de asumir medidas que busquen la mejora de los procesos pedagógicos e, indiscutiblemente, en el resultado educativo.

Por su parte Salinas (2014) y Loza (2013), la califican como acciones integrales, progresivas, interactivas y adaptables, cuya función es registrar todas las informaciones referidas a los procesos pedagógicos con la finalidad de perfeccionar las actuaciones de los agentes educativos.

Bajo los mismos términos, Agudelo (1993) manifiesta que también es una actividad constante de observaciones, verificaciones y comparaciones de los procesos de aprendizaje que se orienten a una formación holística de cada educando y asumir una serie de medidas que contribuyan consolidar las metas.

d. Uso de materiales y recursos

“Desde una perspectiva didáctica podríamos decir que recurso es una forma de actuar, o más bien la capacidad de decidir sobre el tipo de estrategias que se van a utilizar en los procesos de enseñanza; es, por tanto, una característica inherente a la capacidad de acción de las personas. Los medios didácticos podríamos definirlos como el instrumento del que nos servimos para la construcción del conocimiento; y, finalmente, los materiales didácticos serían los productos diseñados para ayudar en los procesos de aprendizaje” (Moreno, 2004, p.3).

La gestión pedagógica y el papel del docente

Los maestros de aula son quienes plasman la gestión pedagógica en el aula, por lo tanto, de acuerdo a Tafur (2010) se ven en la imperiosa responsabilidad de asumir los siguientes compromisos.

Organizar la acción educativa para que se desarrollen las competencias que integren habilidades, conceptos, actitudes y destrezas.

Conocer y aplicar procedimientos de diversificación y adecuación curricular del centro educativo.

Tener capacidad de identificar y organizar la evaluación de los elementos técnicos del proceso de aprendizaje, innovación, textos y materiales educativos.

Manejar adecuadamente las técnicas y procedimientos de supervisión y evaluación educativa.

Conocer y aplicar técnicas y procedimientos que fomenten la motivación y actualización docente.

Asumir que la institución educativa es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado; es una comunidad de aprendizaje, que presta el servicio educativo dentro de un determinado nivel, modalidad o ciclo del sistema. Tiene autonomía en la ejecución y evaluación del servicio educativo, en la elaboración del Proyecto Curricular del Centro y

la calendarización del año lectivo, dentro del marco de la normatividad vigente. (p.22)

En este caso, es papel del director velar por el logro de los aprendizajes planificados en el proyecto curricular institucional, la cual se elabora coherentemente con la Currículo Nacional de la Educación Básica; es decir, se busca la implementación total en las instituciones, pero considerando la contextualización del currículo.

Importancia de la gestión pedagógica

La gestión pedagógica cumple un rol fundamental en el desarrollo de la educación, por tanto, de acuerdo al Instituto de Fomento de una Educación de Calidad (2006, citado en Mendoza, 2018) su importancia radica en que contribuye a:

Organizar la acción educativa para que se desarrollen las competencias que integren habilidades, conceptos, actitudes y destrezas.

Conocer y aplicar procedimientos de diversificación y adecuación curricular de la institución educativa.

Tener capacidad de identificar y organizar la evaluación de los elementos técnicos del proceso de aprendizaje, innovación, textos y materiales educativos.

Manejar adecuadamente las técnicas y procedimientos de supervisión y evaluación educativa.

Conocer y aplicar técnicas y procedimientos que fomenten la motivación y actualización docente. (p.33)

2.3. Bases conceptuales

Clima institucional. Es definida como el espacio o contexto que se genera en las organizaciones en base a las experiencias vividas por los trabajadores al interior de las escuelas. En ese sentido, las cualidades, los valores y los estímulos de cada empleado incide en la construcción de este

espacio y llegan a ser expresados en las interrelaciones a nivel personal como profesional.

Comunicación. Este término se refiere a las interrelaciones que se dan entre individuos en diversos espacios que constituyen a una institución. Trabajarla en las entidades es un requisito porque de ella depende, en gran medida, el cumplimiento de las metas.

Organización. Esta situación orienta a poseer un equipamiento adecuado y primordial en las instituciones educativas. El acondicionamiento está sujeto a imprevistos que desequilibren el normal desarrollo y esto se debe a la presencia de personas que no asumen su rol apropiadamente.

La organización de acuerdo a Álvarez (2017) en la institución educativa “es clave para que las personas que intervienen como directivos, administrativos y profesores sean conscientes que, por encima de sus predisposiciones o formas de trabajo, hay reglas que deben ser cumplidas y acatadas, por ello la estructura de la institución debe ser sólida en el acatamiento de sus normas y la instauración de políticas claras para sus miembros” (p.19).

Gestión pedagógica. Se refiere a las labores organizadas que desempeñan los profesores al interior de los salones con el objetivo de mejorar la actividad pedagógica y didáctica, además de alcanzar las metas previamente planificadas.

.Currículo. Es entendida como el proceso a través del cual las programaciones se plasman en la currícula de la institución (PCI). La cual también vigila las adecuaciones y adaptaciones de los programas por cada área.

Estrategias metodológicas. Estas vienen a ser un encadenamiento de métodos, procesos de enseñanzas y una serie de actividad empleadas por los educadores en el ejercicio docente para que los discentes logren consolidar sus aprendizajes.

Evaluación de los aprendizajes. El proceso de la evaluación se orienta a reconocer los productos, progresos y deficiencias en la construcción de los aprendizajes por parte de los educandos. Los mismos que son determinados por el Currículo Nacional de la Educación Básica, la contextualización, eficiente proceso pedagógico, principios educativos y fines que se establece en la Ley General de Educación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el clima institucional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Existe relación significativa entre el clima institucional y el manejo de estrategias metodológicas y didácticas en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Existe relación significativa entre el clima institucional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Existe relación significativa entre el clima institucional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

3.2. Variables

Kerlinger (2002) manifiesta que “una variable es una propiedad a la que se le asignan valores o números. La definición de variables en base a indicadores, responde a un marco conceptual determinado, el mismo que debe corresponder con el o los instrumentos de recolección usados” (p.34).

V1: Clima institucional

V2: Gestión pedagógica

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y valoración
Clima institucional	Tagiuri y Litwin (1968), para quienes el clima institucional “es una cualidad relativamente estable del ambiente interno de una organización que a) es experimentada por sus miembros, b) influye en su comportamiento y c) puede ser descrita en términos de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización”(p.76).	Se elaborará un cuestionario sobre clima institucional en base a las dimensiones y que constará de 40 ítems	Ambiente interno	Percibe conformidad en colegas Se siente cómodo trabajando Se expresa cordialidad entre docentes	Siempre (3); Algunas Veces (2) Nunca (1).
			Comunicación	Los directivos dan a conocer los logros La labor docente es reconocida La fluidez y comunicación ayudan la gestión	
			Organización	Demuestra responsabilidad con tareas asignadas El compromiso y la mística favorecen la gestión El director crea atmosfera de confianza	
gestión pedagógica	“Se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje”. (UNESCO, 2011, p.34)	Cuestionario de encuesta en base a las dimensiones establecidas que constan de 34 ítems.	Currículo	Proyecto Curricular (PCI). Adecuación y contextualización del currículo	ordinal: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			estrategias metodológicas y didácticas	aplicación de estrategias formación continua de docentes	
			evaluación de los aprendizajes	Seguimiento de los aprendizajes. Instrumentos, procedimientos, y criterios de evaluación.	
			uso de materiales y recursos didácticos	Medios didácticos equipamiento de aulas	

3.4. Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación que se desarrolló fue el descriptivo. Estas investigaciones se orientan a la conceptualización de los rasgos relevantes de los individuos, estratos sociales o fenómenos que motiven a estudios detallados y para cumplirlos recurren a las interrogantes de quién, dónde, cuándo, cómo y porqué con la finalidad de realizar un estudio detallado y profundo de cada componente, según Hernández, Fernández y Baptista (1991), que constituye una variable de investigación.

Asimismo, el nivel de investigación fue el descriptivo. De acuerdo a Jiménez (1998) este nivel de investigación “se sitúan sobre una base de conocimientos más sólida que los exploratorios. En estos casos el problema científico ha alcanzado cierto nivel de claridad pero aún se necesita información para poder llegar a establecer caminos que conduzcan al esclarecimiento de relaciones causales. El problema muchas veces es de naturaleza práctica, y su solución transita por el conocimiento de las causas, pero las hipótesis causales sólo pueden partir de la descripción completa y profunda del problema en cuestión.” (p.21)

3.5. Método

La investigación que se desarrolló se concretó teniendo como método los siguientes:

Método analítico: Maya (2014) lo define como aquel “que distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por separado. Este método es útil cuando se llevan a cabo trabajos de investigación documental, que consiste en revisar en forma separada todo el acopio del material necesario para la investigación” (p.15)

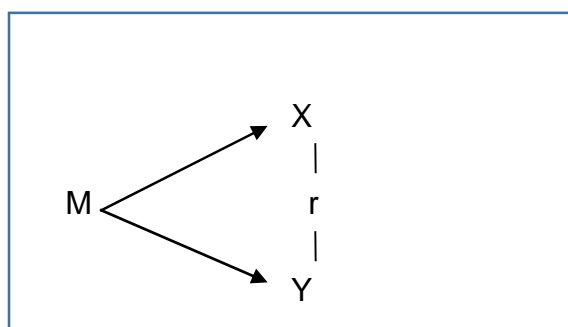
Método sintético: “Es el que analiza y sintetiza la información recopilada, lo que permite ir estructurando las ideas. Los mismos autores citan como ejemplo la labor de la investigación que realiza un historiador al tratar de reconstruir y sintetizar los hechos de la época que esta investigando. Este ejemplo nos permite precisar que el análisis y la síntesis son métodos que se complementan entre sí; no se da uno sin el otro”. (Maya, 2014, p.15)

Método deductivo: “Es una forma de razonamiento que parte de una verdad universal para obtener conclusiones particulares. En la investigación científica, este método tiene una doble función “encubrir consecuencias desconocidos de principios conocidos” (Maya, 2014, p.16).

Método inductivo: “Es el razonamiento mediante el cual, a partir del análisis de hechos singulares, se pretende llegar a leyes. Es decir, se parte del análisis de ejemplos concretos que se descomponen en partes para posteriormente llegar a una conclusión. En ello se asemeja al método analítico descrito con anterioridad”. (Maya, 2014, p.16)

3.6. Diseño de investigación

Correlacional El diseño que se utilizó fue el correlacional, al respecto Quispe (2012), sostiene que “este diseño tiene la particularidad de realizar una investigación en una sola muestra, pero en el que se investigan dos o más variables con el propósito de determinar el grado de relación existente entre ellos; para el que utiliza la técnica estadística de análisis de correlación”. (p.86).



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población.

Población. De acuerdo a Davidovics y Mayol (2004) “Otro concepto fundamental es el de Población (o Población Estadística), definida como el conjunto de datos de una variable de estudio correspondiente a los N integrantes del Universo. Así, podemos hablar de la población de edades del Universo. De este modo, un mismo Universo puede contener un gran número de poblaciones de estudio (edades, estatura, ingresos, años de estudio, sexo, nivel socio-económico, etc.)” (p.101). En este caso, la población objeto de estudio, está constituida por 80 docentes de las instituciones educativas de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Muestra.

De acuerdo a Behar (2008) “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Se puede decir que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población” (p.59). En este caso, la muestra está constituida por 80 docentes de las instituciones educativas de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. Técnica

Para la plasmación de la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta. Para ello se recurre a Carrasco (2013) quien sostiene que la

encuesta “es una técnica útil para la investigación social, puesto que es versátil, sencillo y garantiza la objetividad de la información que proviene de la misma” (p.47).

3.8.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó durante el desarrollo de la investigación fue el cuestionario, al respecto Quispe (2012), sostiene que “Los cuestionarios contienen un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones sobre hechos o fenómenos estudiados en determinadas poblaciones o en un subconjunto de ellas” (p.97).

3.8.3. Ficha técnica

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre clima institucional
Autor	Edgar Telles Vásquez
Adecuación	Marisa Arroyo Chávez (2018)
País de origen	Perú
Objetivo	Conocer el nivel de clima institucional
Dimensiones	Ambiente interno Comunicación Organización En su conjunto el cuestionario presenta 40 items distribuidos en sus tres dimensiones.
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 30 minutos.
Juicio de expertos	La validez se obtuvo a través de la prueba de KMO y Bartlett con una puntuación de 0, 599 de validez.
Índice de fiabilidad	La confiabilidad se obtuvo a mediante la prueba de Alpha de Cronbach que muestra un resultado de alta confiabilidad (.689)
Escala de medición	La gradiente es la siguiente: Siempre (1); Algunas Veces (2) y Nunca (3).

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre gestión pedagógica		
Autor	Elita Veronika Salinas Erazo (Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2013)		
Adecuación	Marisa Arroyo Chávez (2018)		
País de origen	Perú		
Objetivo	Conocer el nivel de gestión pedagógica		
Dimensiones	Currículo estrategias metodológicas y didácticas uso de materiales participación de los agentes educativos		
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 15 minutos.		
Juicio de expertos	La validez se obtuvo a través de juicio de expertos con una puntuación de 0,85% de validez.		
Índice de fiabilidad	La confiabilidad se obtuvo a mediante la prueba de Alpha de Cronbach que muestra un resultado de alta confiabilidad (.982)		
Escala de medición	La gradiente es la siguiente: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre		
Baremación		Deficiente	Regular Buena
	Currículo	5 - 10	11 – 20 21 - 30
	Estrategias	5 - 10	11 – 20 21 - 30
	Materiales	5 - 10	11 – 20 21 - 30
	Participación	5 - 10	11 – 20 21 - 30

3.9. Validez y confiabilidad

3.9.1. Validez

En un trabajo de investigación científica es indispensable que los instrumentos que se utilizarán para la recopilación de la información se encuentren debidamente validados, puesto que solo en esa medida es posible garantizar que el instrumento mida realmente la variable que pretende medir, en este caso, este proceso se desarrolló teniendo los servicios de tres profesionales quienes luego de cumplir el rigor que exige este proceso validaron con los siguientes valores:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	90	85	90	90	90	90	85	85	85	90	88
2	85	90	90	85	85	90	90	90	90	85	88
3	85	85	85	90	85	85	85	90	85	85	86
Promedio de ponderación											87%

De acuerdo a los resultados podemos afirmar que los expertos validaron con un promedio equivalente a 87% que permite afirmar que los instrumentos se encuentran válidos y en condiciones para ser aplicados para el recojo de datos.

3.9.2. Confiabilidad de instrumento

Culminada el proceso de validación se procedió a desarrollar la confiabilidad de los instrumentos, para ello se buscó un grupo de docentes que estuvieron dispuestos a ser encuestados a manera de piloto que estuvo constituido por 10 docentes muy ajenos a la muestra, en seguida se procesó los datos obtenidos haciendo uso del estadígrafo Alpha de Cronbach, resultados que se muestran a continuación:

Prueba de confiabilidad sobre clima institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,774	40

En la presente tabla se puede observar el resultado obtenido a través del estadígrafo Alpha de Cronbach que es equivalente a 0,774, lo que evidencia que el cuestionario sobre clima institucional es confiable.

Prueba de confiabilidad sobre gestión pedagógica

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	36

En la presente tabla se puede observar el resultado obtenido a través del estadígrafo Alpha de Cronbach que es equivalente a 0,871, lo que evidencia que el cuestionario sobre gestión pedagógica es confiable.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Culminada la recopilación de la información, estos fueron tabulados y procesados a través del paquete estadístico SPSS versión 24. De acuerdo al análisis de los valores que presentan los instrumentos y observándose que estos se encuentran en escala ordinal, se tomo la decisión de hacer uso del estadígrafo Tau b de Kendall que permitió determinar el nivel de correlación y el nivel de significancia para la correspondiente decisión respecto a las hipótesis formuladas.

3.11. Aspectos éticos

Al desarrollar la investigación educativa no solo se debe centrar la atención en los logros de la calidad de los conocimientos que se obtuvieron como consecuencia de este proceso, sino se debe tener también en consideración las acciones correctas que se emplearon en relación a los sujetos investigados, puesto que son sus vidas las que se investigan y se pondrán en conocimiento de la comunidad académica y los interesados; debido a estos aspectos es que en la presente investigación se tuvo en consideración la autorización de las correspondientes autoridades para el desarrollo de la investigación, así como el respeto a la autoría de la bibliografía consultada y el mantenimiento en el anonimato de los sujetos que son parte de la muestra.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla 1

Clima institucional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel de educación primaria

		Gestión			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Clima	Nunca	5	1	0	6
		6,3%	1,3%	0,0%	7,5%
	Algunas veces	0	15	0	15
		0,0%	18,8%	0,0%	18,8%
	Siempre	0	3	56	59
		0,0%	3,8%	70,0%	73,8%
Total		5	19	56	80
		6,3%	23,8%	70,0%	100,0%

En la tabla 1 se observa que el 73,8% (59) de docentes sostienen que en sus instituciones educativas siempre existe un buen clima institucional; por otro lado, el 70,0% (56) de docentes consideran que a nivel de sus instituciones existe una buena gestión pedagógica.

Tabla2***Clima institucional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas de nivel de educación primaria.***

		Tratamiento			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Clima	Nunca	6	0	0	6
		7,5%	0,0%	0,0%	7,5%
	Algunas veces	0	15	0	15
		0,0%	18,8%	0,0%	18,8%
	Siempre	4	5	50	59
		5,0%	6,3%	62,5%	73,8%
Total		10	20	50	80
		12,5%	25,0%	62,5%	100,0%

Al analizar la tabla 2 se visualiza que el 73,8% (59) de docentes sostienen que en sus instituciones educativas siempre existe un buen clima institucional; por otro lado, el 62,5% (50) de docentes consideran que a nivel de sus instituciones existe un buen tratamiento curricular a nivel de docentes.

Tabla 3***Clima institucional y el manejo de estrategias metodológicas y didácticas en las instituciones educativas de nivel de educación primaria.***

		Manejo			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Clima	Nunca	6	0	0	6
		7,5%	0,0%	0,0%	7,5%
	Algunas veces	0	13	2	15
		0,0%	16,3%	2,5%	18,8%
	Siempre	2	0	57	59
		2,5%	0,0%	71,3%	73,8%
Total		8	13	59	80
		10,0%	16,3%	73,8%	100,0%

Los resultados que permite visualizar la tabla 3 muestra que el 73,8% (59) de docentes sostienen que en sus instituciones educativas siempre existe un buen clima institucional; por otro lado, el 73,8% (59) de docentes consideran que a nivel de sus instituciones existe un buen manejo de estrategias metodológicas y didácticas a nivel de docentes.

Tabla 4***Clima institucional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas de nivel de educación primaria.***

		Evaluación			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Clima	Nunca	6	0	0	6
		7,5%	0,0%	0,0%	7,5%
	Algunas veces	0	15	0	15
		0,0%	18,8%	0,0%	18,8%
	Siempre	2	4	53	59
		2,5%	5,0%	66,3%	73,8%
Total		8	19	53	80
		10,0%	23,8%	66,3%	100,0%

Al analizar la tabla 4 se visualiza que el 73,8% (59) de docentes sostienen que en sus instituciones educativas siempre existe un buen clima institucional; por otro lado, el 66,3% (53) de docentes consideran que a nivel de sus instituciones existe un buen manejo de la evaluación de los aprendizajes a nivel de docentes.

Tabla 5***Clima institucional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas de nivel de educación primaria.***

		Uso de materiales			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Clima	Nunca	6	0	0	6
		7,5%	0,0%	0,0%	7,5%
	Algunas veces	0	15	0	15
		0,0%	18,8%	0,0%	18,8%
	Siempre	1	3	55	59
		1,3%	3,8%	68,8%	73,8%
Total		7	18	55	80
		8,8%	22,5%	68,8%	100,0%

El análisis de la tabla 5 permite observar que el 73,8% (59) de docentes sostienen que en sus instituciones educativas siempre existe un buen clima

institucional; por otro lado, el 68,8% (55) de docentes consideran que a nivel de sus instituciones existe un buen uso de materiales y recursos didácticos.

4.2. A NIVEL INFERENCIAL

4.2. Prueba de hipótesis

Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Ha: Existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Nivel de significancia

0,05

Estadígrafo

Tau b de Kedall

Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Tabla 6

Prueba de correlación e hipótesis general

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,915	,042	7,195	,000
N de casos válidos		80			

El análisis de los resultados que presenta el estadígrafo Tau b de kendall muestra un valor igual a 0,915 que precisa la existencia de una muy buena y directa relación. De igual modo, permite visualizar un $p=0,000 < 0,05$ que permite rechazar la Ho y aceptar la Ha. En consecuencia, se concluye que

existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el clima institucional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Ha: Existe relación significativa entre el clima institucional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Nivel de significancia

0,05

Estadígrafo

Tau b de Kedall

Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Tabla 7

Prueba de correlación y de primera hipótesis específica.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,738	,077	6,256	,000
N de casos válidos		80			

Al analizar los resultados que presenta el estadígrafo Tau b de kendall se observa un valor igual a 0,738 que precisa la existencia de una muy buena y directa relación. De igual modo, se visualiza un $p=0,000 < 0,05$ que permite rechazar la Ho y aceptar la Ha. En consecuencia, se concluye que existe relación significativa entre el clima institucional y el tratamiento del currículo en

las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el clima institucional y el manejo de estrategias metodológicas y didácticas en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Ha: Existe relación significativa entre el clima institucional y el manejo de estrategias metodológicas y didácticas en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Nivel de significancia

0,05

Estadígrafo

Tau b de Kedall

Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Tabla 8

Prueba de correlación y de segunda hipótesis específica

		Medidas simétricas				
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,856		,071	6,091	,000
N de casos válidos		80				

Los resultados que presenta el estadígrafo Tau b de kendall permite se observar un valor igual a 0,856 que precisa la existencia de una muy buena y directa relación. De igual modo, se visualiza un $p=0,000 < 0,05$ que permite rechazar la Ho y aceptar la Ha. En consecuencia, se concluye que existe relación significativa entre el clima institucional y el manejo de estrategias

metodológicas y didácticas en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el clima institucional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Ha: Existe relación significativa entre el clima institucional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Nivel de significancia

0,05

Estadígrafo

Tau c de Kedall

Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Tabla 9

Prueba de correlación y de segunda hipótesis específica

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,825	,067	6,674	,000
N de casos válidos		80			

En la presente tabla se observa el resultado del estadígrafo Tau b de Kendall que muestra un valor igual a 0,825 que indica la presencia de una muy buena y directa relación. Asimismo, muestra un $p=0,000 < 0,05$ que permite rechazar la Ho y aceptar la Ha. Razón por el que se concluye que existe relación significativa entre el clima institucional y la evaluación de los aprendizajes en

las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

4.2.5. Prueba de cuarta hipótesis específica

Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el clima institucional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Ha: Existe relación significativa entre el clima institucional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Nivel de significancia

0,05

Estadígrafo

Tau c de Kedall

Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Tabla 10

Prueba de correlación y de cuarta hipótesis específica

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,884	,056	6,903	,000
N de casos válidos		80			

El análisis de los resultados del estadígrafo Tau b de kendall permite observar un valor igual a 0,884 que indica la presencia de una muy buena y directa relación. Asimismo, muestra un $p=0,000 < 0,05$ que permite rechazar la Ho y aceptar la Ha. Razón por el que se concluye que existe relación significativa entre el clima institucional y el uso de materiales y recursos didácticos en las

instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

4.3. DISCUSIÓN

El logro de la anhelada calidad académica a nivel institucional solo es posible si los maestros que pertenecen a la institución logran una cohesión institucional lo suficientemente sólido que les permita encaminarse por la línea establecida, de tal manera que puedan desenvolverse en el marco de los valores, estilos de comunicación, creencias, estilos de liderazgo y símbolos institucionales.

La conducción autoritaria de los directivos a nivel de la institución ha conllevado a la toma de decisiones erradas que en muchos de los casos vienen a ser una de las causas que ha limitado la capacidad de gestión educativa acertada, situación que ha traído consigo normas, estructuras orgánicas y practicas atentatorias contra la formación integral de los estudiantes. En efecto, la realidad de muchas instituciones viene mostrando que el ejercicio de la autoridad, sea esta de directivos y docentes, se sustenta en el “temor” y cumplimiento “formal” de las normas impuestas quebrando de esta manera principios elementales de la democracia.

Es de suma importancia comprender que el clima institucional es un elemento condicionante del comportamiento de las personas en una institución educativa. Debemos precisar que los conflictos que se presentan a nivel de docentes y estos con los directivos entre otros, resquebraja completamente el clima institucional, lo cual impide que los maestros puedan desarrollar de manera óptima una gestión pedagógica y por ende un buen proceso de enseñanza aprendizaje que en perspectiva va deteriorando lentamente la calidad educativa en bien de los estudiantes.

La investigación que se presenta, se desarrolló teniendo como punto de partida las probables limitaciones respecto al clima institucional y la gestión pedagógica, no obstante, los resultados obtenidos como consecuencia de la

investigación desarrollada permiten concluir que existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta. Respecto a las hipótesis específicas, se obtuvieron similares resultados y se concluye que existe relación significativa entre el clima institucional y el tratamiento del currículo, el manejo de estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

Estos resultados guardan coincidencias con la investigación realizada por Valencia, (2016) quien concluye que existe asociación o dependencia debido a que se observa que existe un regular clima institucional y un regular desempeño docente lo que permite determinar la presencia de una moderada relación entre las variables que fue comprobada con la prueba Tau c de Kendall.

Al respecto, Goncalves (2000) desde un punto de vista mucho más integral va a sostener que “el clima institucional es un filtro o un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones) y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización en cuanto a productividad, satisfacción, rotación y ausentismo” (p.114). Por lo tanto, evaluando el clima institucional se mide la forma como es percibida la organización y cómo en ella se desenvuelven sus integrantes. En este caso el resultado permite observar la presencia de un buen nivel de clima institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana del distrito de Huanta, por lo que es lógico la presencia de un buen nivel de gestión pedagógica en los docentes, debido a que un buen clima institucional guarda relación concomitante con un buen nivel de gestión pedagógica. Tiene que ver con

las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada docente y se expresan en las relaciones personales y desempeño docente.

Al respecto, Conde (2013), precisa que la gestión pedagógica debe ser entendida como la buena práctica docente en el aula, al hacer uso de los métodos didácticos, organizando sus sesiones para el logro del aprendizaje. El docente es el responsable de la gestión pedagógica dentro del aula, por lo tanto, su preparación académica es vital, con capacidad eficiente y comprometida con la acción educativa. Indudablemente, un maestro que se desenvuelve en medio de limitaciones respecto al clima institucional es improbable que pueda desenvolverse con eficacia en el cumplimiento de sus deberes, por lo tanto, es fundamental la presencia de un buen clima institucional, puesto que sólo así se podría garantizar una buena gestión pedagógica.

CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta, conclusión que se sustenta en que el estadígrafo Tau b de kendall arrojó un valor igual a 0,915 que precisa la existencia de una muy buena y directa relación y un $p=0,000<0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .
2. Existe relación significativa entre el clima institucional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta, resultado que se determina en base a los resultados que presenta el estadígrafo Tau b de kendall que permite observar un valor igual a 0,738 que precisa la existencia de una muy buena y directa relación y un $p=0,000<0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .
3. Existe relación significativa entre el clima institucional y el manejo de estrategias metodológicas y didácticas en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta, conclusión arribada en base a los resultados que presenta el estadígrafo Tau b de kendall que permite observar un valor igual a 0,856 que precisa la existencia de una muy buena y directa relación y un $p=0,000<0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .
4. Existe relación significativa entre el clima institucional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta, resultado arribado en base a los resultados del estadígrafo Tau b de kendall que muestra un valor igual a 0,825 que indica la presencia de una muy buena y directa relación y un $p=0,000<0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .

5. Existe relación significativa entre el clima institucional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta, determinación asumida en base a los resultados del estadígrafo Tau b de kendall que permite observar un valor igual a 0,884 que indica la presencia de una muy buena y directa relación y un $p=0,000 < 0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a .

RECOMENDACIONES

A los directores de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Huanta fortalecer el clima institucional con la finalidad de contribuir en la mejora de la calidad educativa en sus instituciones educativas.

A los docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Huanta coadyuvar a la mejora del clima institucional con la finalidad de fortalecer el desempeño docente.

A los docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Huanta, contribuir con su formación continua con la finalidad de mejorar la gestión pedagógica en el aula.

A los directores y maestros de aula, desarrollar de manera colegiada eventos académicos que permitan fortalecer el clima institucional y la gestión pedagógica en el aula.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, O. (1999). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima: Universidad de Lima.
- Aldape, T. (2008). Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la aldea global México: Siglo XXI.
- Agudelo, S. (1993). Doce temas de formación. Montevideo, Uruguay: Cinterfor.
- Álvarez, F. (2017) El Clima Institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque Del Municipio de Marinilla. Tesis de maestría. Universidad de Antioquia. Colombia.
- Brow, W. y Moberg, T. (1990) .Teoría de la Organización y la Administración: Enfoque Integral. México: Editorial Limusa
- Brunet, L. (1999).El clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial Trillas.
- Conde, S. (2013). Estudio de la gestión de la convivencia escolar en centros de educación Secundaria de Andalucía: una propuesta de evaluación basada en el modelo EFQM (tesis doctoral), Universidad de Huelva. Recuperado el 03 de junio de 2015 de: http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/6438/Estudio_de_la_gestion_de_la_convivencia.pdf?sequence=2
- Castro, F. (2005). Gestión curricular: una mirada sobre el curriculum y la institución educativa. Revista Horizontes Educativos. (10), 13-25. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/979/97917573002.pdf>
- Centro de Educación en Apoyo a la Producción y al Medio Ambiente (1997). Los ambientes educativos. ¿Generadores de capital humano? Revista Debate en Educación de Adultos 7: 15-18.
- Chaparro, C. I. (1995). El ambiente educativo: condiciones para una práctica educativa innovadora. Especialización en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales. CINDEUPTC. Tunja.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. Ed. Mc Graw. Hill. México.
- Duarte, J. (2003) *Ambientes de aprendizaje una aproximación conceptual*. Revista Iberoamericana de Educación. Extraído de <file:///C:/Users/PC/Downloads/524Duarte.PDF>

- Guerrero, A. (2009) *Los materiales didácticos en el aula. Temas para la educación.* recuperado de www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd6415.pdf.
- Goncalvez, A. (2000). *Clima organizacional*. Bogotá, Colombia.
- Gonzales, A. (2004) *Evaluación del clima escolar como factor de calidad*. Editorial la Muralla, S.A. Madrid. España.
- García, I. (2010). *Sistema de Evaluación*. Universidad de Salamanca. Recuperado el 04 de Mayo 2016 de: <http://www.eumed.net/libros-ratis/2010b/687/CRITERIOS%20E%20INSTRUMENTOS%20DE%20EVALUACION.htm>
- Jiménez R. *Metodología de la Investigación. Elementos básicos para la investigación clínica*. Editorial Ciencias Médicas, La Habana, 1998.
- Loza, G. (2013). *El liderazgo Directivo en la Gestión Pedagógica de las Escuelas de Calidad* (tesis de grado). Universidad Pedagógica Nacional. Recuperado el 01 de septiembre 2015 de: <http://200.23.113.59/pdf/29983.pdf>
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Lima.
- Mendoza, H. (2018) *Relaciones humanas en el ámbito laboral y gestión pedagógica en las instituciones educativas del nivel primario en la localidad de Huancavelica*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Huancavelica. Perú.
- Ministerio de Educación (2016) *Currículo Nacional de la educación básica*. Primera edición. Recuperado de www.minedu.gob.pe
- Moreno, I. (2004) *La utilización de medios y recursos didácticos en el aula*. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <http://webs.ucm.es/info/doe/profe/isidro/merecur.pdf>
- Maya, E. (2014) *Métodos y técnicas de investigación Una propuesta ágil para la presentación de trabajos científicos en las áreas de arquitectura, urbanismo y disciplinas afines*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Nano de Mello, G. (1998). *Nuevas propuestas para la gestión educativa*. México: Monografías.
- Naranjo, J., Torres, A. (Comp.) (1996). *Ciudad educativa y pedagogías urbanas*. Aportes 45. (Santafé de Bogotá: Dimensión Educativa).
- Oliveros, D. (2011). *Liderazgo del Docente y Gestión Pedagógica en Educación Media General* (tesis maestría). Universidad de Zulia. Recuperado el 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL: ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima institucional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima institucional y el manejo de estrategias metodológicas y didácticas en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de</p>	<p>GENERAL: Conocer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el manejo de estrategias metodológicas y didácticas en las instituciones educativas de nivel de educación</p>	<p>GENERAL: Existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Existe relación significativa entre el clima institucional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima institucional y el manejo de estrategias metodológicas y didácticas en las instituciones educativas de nivel de educación</p>	<p>Variable 1: Clima institucional</p> <p>Dimensiones: Ambiente interno Comunicación Organización</p> <p>Variable 2:</p> <p>Currículo Estrategias metodológicas Evaluación de los aprendizajes Uso de materiales y recursos</p>	<p>Tipo: Descriptivo Diseño: Correlacional Población: 80 docentes de las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta Muestra: 80 docentes las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta. Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>

<p>Huanta?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima institucional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima institucional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta?</p>	<p>primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.</p>	<p>primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima institucional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima institucional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.</p>		
---	--	--	--	--

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Estimados colegas, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca del: Clima Institucional. En tal sentido apelo a su colaboración y le solicito que usted responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen de conocimiento.

Instrucciones: El cuestionario presenta un conjunto de características del Clima institucional, que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de tres posibles alternativas de respuestas que se debe calificar:

Siempre (3); Algunas Veces (2) y Nunca (1). Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra.

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3
	AMBIENTE INTERNO			
1	Al realizar diversas actividades en su I.E. éstas le manifiestan conformidad con su labor			
2	Percibe que sus colegas sienten conformidad con la labor que realizan en su I.E.			
3	Usted y sus colegas realizan trabajos productivos a favor de su I.E.			
4	Se siente cómodo trabajando en equipo			
5	Se siente mal, cuando su trabajo no ha sido tomado en cuenta por sus colegas y directivos.			
6	Acostumbra laborar más allá de su horario normal, para la mejora de su Institución Educativa			
7	Los conflictos sucedidos entre los directivos y docentes generalmente contribuyen a la mala gestión de su I.E			
8	En caso que usted este en problemas, hace uso para su derecho de la solidaridad de sus colegas.			
9	Se manifiesta la cordialidad entre los docentes de su I.E.			
10	Busca establecer nuevas relaciones con los directivos, docentes, padres de familia y alumnos.			
11	Apoya la labor docente, ante la ausencia de éste en su I.E.			
12	Se identifica con la gestión del director			
13	Ante un problema relevante, propicia el consenso entre directivos y docentes.			
14	Los docentes y directivos son distantes y contradictorios con usted			
	COMUNICACIÓN			
15	Limitan su participación y la de sus colegas en la toma de decisiones en su I.E.			
16	En situaciones adversas espera que un directivo tome las decisiones			
17	Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los docentes frente a			

	situaciones adversas, por parte de los directivos.			
18	Usted y sus colegas se incomodan por la cantidad de documentos que le remiten los directivos			
19	Admite haber contribuido lo necesario a favor de su I.E. para ser reconocido por los directivos y colegas			
20	Se le motiva para ser innovador, en el desarrollo de estrategias educativas a favor de su I.E.			
21	La labor de los docentes es reconocida plenamente por los directivos de su I.E.			
22	El director o directivos generalmente dan a conocer los logros, beneficios, dificultades y proyectos que tiene su I.E.			
23	En su trabajo docente, se siente presionado cada vez más, por parte de los directivos			
24	Reclama a los directivos, por una acción en relación a su labor.			
25	Usted reacciona rápidamente ante las críticas y quejas vertidas en su trabajo laboral.			
26	Ante un problema relevante, propicia el consenso entre directivos y docentes			
27	El director generalmente toma en cuenta sus decisiones			
28	La fluidez y la comunicación contribuyen a mejorar la gestión de su I.E.			
	ORGANIZACIÓN			
29	Demuestra responsabilidad con las tareas que le asignan los directivos de su I.E.			
30	Ante algunas situaciones o hechos suscitados en su I.E. se hace responsable de los mismos			
31	Los directivos resuelven los problemas, en lugar de responsabilizarlos a usted, o a sus colegas			
32	Se siente incomodo(a) cuando sus colegas o directivos, no cumplen con sus obligaciones, dentro de su I.E.			
33	Al generarse rivalidades entre los docentes y directivos, usted se adhiere a uno de ellos			
34	En caso de estar en problemas, hace uso a su favor de la normatividad pedagógica vigente.			
35	El compromiso y la mística laboral contribuyen fundamentalmente a la eficiencia de su I.E.			
36	Cree usted que el nivel de gestión de los directivos, contribuyen en la calidad de la I.E.			
37	A su parecer la gestión de su I.E. se improvisa			
38	El director crea una atmósfera de confianza entre todos los docentes			
39	Reconoce la capacidad pedagógica y de gestión de sus directivos			
40	Desinteresadamente apoya tareas administrativas, pedagógicas extracurriculares a favor de su I.E.			



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la Gestión pedagógica en instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana de la ciudad de Huanta.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cuatro opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X).

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

INDICADORES	1	2	3	4	5
El Currículo					
1 ¿La I.E. cuenta con el Proyecto Curricular Institucional (PCI)?					
2 ¿Todas las áreas cuentan con su Unidades de aprendizajes?					
3 ¿Realizan el Proyecto Curricular de la Institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de alumnos?					
4 ¿Planifican las programaciones curriculares en equipo, las diferentes áreas?					
5 ¿Se aprecia el cumplimiento de las capacidades y actitudes previstas en la programación curricular anual?					
6 ¿Se aprecia el cumplimiento de los objetivos previstos en la Programación Curricular Institucional?					
7 ¿Existe coherencia entre lo previsto en la programación curricular y los resultados en el aprendizaje?					
8 ¿En la institución educativa el objetivo primordial es desarrollar al máximo las competencias de los alumnos.					
Estrategias metodológica y didácticas					
9 ¿En la institución educativa se promueve el desarrollo de capacidades y actitudes de los alumnos?					
10 ¿En la institución educativa se promueven espacios para la formación en servicio de los docentes?					
11 ¿Se busca fortalecer permanentemente las capacidades pedagógicas de los docentes?					
12 ¿Las estrategias para la formación en servicio de los docentes utilizados en la institución son las más adecuadas?					
13 ¿Realizo propuestas para la realización de cursos de perfeccionamiento, dentro del					

establecimiento, que sean un aporte en las prácticas creativas de los docentes?					
14 ¿Participo en cursos, talleres y/o seminarios que aborden el tema de la creatividad en la educación?					
15 ¿Acostumbro informarme sobre los recursos pedagógicos existentes que facilitan el desarrollo de actividades creativas para los alumnos?					
Evaluación de los aprendizajes					
16 ¿Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación de acuerdo al nuevo enfoque pedagógico?					
17 ¿Los docentes planifican en forma adecuada las actividades de evaluación?					
18 ¿Los docentes realizan un control del avance de los alumnos?					
19 ¿La dirección realiza un seguimiento de los aprendizajes de los alumnos?					
20 ¿La dirección toma la iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los alumnos?					
21 ¿Se conversa en equipos, por área curricular, sobre las decisiones para la mejora de los aprendizajes tras analizar los resultados de la evaluación?					
Uso de Materiales y recursos didácticos					
22 ¿Seleccionan los medios y materiales adecuados para cada área?					
23 ¿El director asegura que la administración de los recursos apoye la consecución de proyectos creativos elaborados por los estudiantes?					
24 ¿El director asegura la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de la creatividad de profesores y alumnos?					
25 ¿La dirección obtiene recursos adicionales (humanos, financieros, materiales y técnicos) para apoyar las prácticas docentes que buscan potenciar la creatividad de los estudiantes?					
26 ¿Se ocupa de las necesidades del personal docente, apoyando y motivando el desarrollo de su perfil creativo?					
27 ¿Promueve y acepta el surgimiento de equipos de trabajo de profesores que busquen fomentar el potencial creativo entre los docentes?					
28 ¿Evalúa la adquisición de recursos pedagógicos pertinentes que complementen las prácticas creativas de los docentes?					
29 ¿Las aulas están equipadas con tecnologías de la información?					
Participación de los agentes educativos en las actividades de la Institución					
30 ¿Elabora propuestas, proyectos o actividades que pretenden fomentar el perfil creativo de mis					

colegas?					
31 ¿Promueve el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades					
32 ¿Promueve una cultura organizacional en la cual el personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes?					
33 ¿Diseña actividades orientadas a dar a conocer a la comunidad escolar el potencial creativo de sus estudiantes?					
34 ¿Establece un sistema de difusión de las actividades y proyectos del establecimiento orientados a					
35 ¿Desarrolla un sistema de retroalimentación con el equipo de profesores sobre sus prácticas pedagógicas para fomentar la creatividad?					
36 ¿Tiene conocimiento y cumple con la normativa de la institución?					

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,774	40

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	137,800	142,400	,703	,720
ITEM2	137,200	147,511	,514	,790
ITEM3	137,000	163,778	-,271	,822
ITEM4	137,800	152,178	,395	,811
ITEM5	137,500	145,389	,791	,722
ITEM6	137,100	160,989	-,167	,813
ITEM7	135,600	101,822	,789	,708
ITEM8	137,400	155,156	,214	,857
ITEM9	137,100	153,656	,456	,813
ITEM10	136,900	151,656	,459	,841
ITEM11	137,100	148,989	,479	,790
ITEM12	137,000	149,556	,672	,798
ITEM13	131,600	101,822	,789	,738
ITEM14	137,600	153,600	,194	,858
ITEM15	137,000	166,444	-,409	,820
ITEM16	137,200	153,067	,307	,801
ITEM17	137,600	149,600	,527	,799
ITEM18	137,300	156,900	,121	,822
ITEM19	137,200	163,511	-,318	,817
ITEM20	137,200	147,511	,514	,784
ITEM21	137,000	163,778	-,271	,822

ITEM22	137,800	152,178	,395	,812
ITEM23	137,400	155,156	,214	,857
ITEM24	137,100	153,656	,456	,813
ITEM25	136,900	151,656	,459	,841
ITEM26	137,100	148,989	,479	,790
ITEM27	137,000	149,556	,672	,798
ITEM28	137,000	150,000	,639	,818
ITEM29	131,600	101,822	,789	,738
ITEM30	137,600	153,600	,194	,858
ITEM31	137,000	166,444	-,409	,820
ITEM32	137,200	153,067	,307	,801
ITEM33	137,600	149,600	,527	,799
ITEM34	137,300	156,900	,121	,822
ITEM35	137,200	163,511	-,318	,817
ITEM36	137,200	147,511	,514	,784
ITEM37	137,000	163,778	-,271	,822
ITEM38	137,800	152,178	,395	,812
ITEM39	137,500	145,389	,791	,783
ITEM40	137,100	153,656	,456	,821

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	89,50	44,278	,756	,842
ITEM2	89,30	44,900	,723	,841
ITEM3	88,80	53,733	-,062	,893
ITEM4	89,60	48,489	,667	,864
ITEM5	89,30	47,122	,645	,851
ITEM6	89,00	52,889	,065	,882
ITEM7	89,20	51,511	,181	,883
ITEM8	89,40	52,044	,101	,883
ITEM9	88,90	54,100	-,104	,893
ITEM10	88,80	51,733	,156	,884
ITEM11	89,00	46,667	,558	,861
ITEM12	89,00	49,333	,403	,875
ITEM13	88,80	50,400	,497	,873
ITEM14	89,20	48,400	,540	,863
ITEM15	89,50	51,611	,072	,895
ITEM16	88,90	55,211	-,201	,800
ITEM17	89,10	47,878	,503	,868
ITEM18	89,40	51,378	,258	,874
ITEM19	89,30	49,344	,396	,873
ITEM20	89,40	52,044	,101	,883
ITEM21	88,90	54,100	-,104	,893
ITEM22	88,80	51,733	,156	,884
ITEM23	89,00	46,667	,558	,861
ITEM24	89,00	49,333	,403	,875

ITEM25	88,80	50,400	,497	,873
ITEM26	89,20	48,400	,540	,863
ITEM27	89,50	51,611	,072	,895
ITEM28	88,90	55,211	-,201	,800
ITEM29	89,10	47,878	,503	,868
ITEM30	89,40	52,044	,101	,883
ITEM31	89,30	49,344	,396	,873
ITEM32	89,40	52,044	,101	,883
ITEM33	88,90	54,100	-,104	,893
ITEM34	88,80	51,733	,156	,884
ITEM35	89,00	46,667	,558	,861
ITEM36	88,90	50,322	,257	,874

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 087-2022-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR:	Bach. MARISA ARROYO CHÁVEZ
MAESTRÍA:	EDUCACIÓN
MENCIÓN:	GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS:	CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA ZONA URBANA DE LA CIUDAD DE HUANTA - 2019
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	21% de similitud
N° DE TRABAJO:	1883574283
FECHA:	17-ago.-2022

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 17 de agosto del 2022.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUANCAYO
ESCUELA DE POSGRADO
E/DR. EDITH ASTO PEÑA
Responsable Área Académica

CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA ZONA URBANA DE LA CIUDAD DE HUANTA - 2019

por Marisa Arroyo Chávez

Fecha de entrega: 17-ago-2022 09:42a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1883574283

Nombre del archivo: TESIS_ACABADO_MARISA_ARROYO_CHAVEZ.pdf (838.95K)

Total de palabras: 16773

Total de caracteres: 89695

CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA ZONA URBANA DE LA CIUDAD DE HUANTA - 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	revistas.unsch.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	1%

cybertesis.unmsm.edu.pe

8

Fuente de Internet

<1 %

9

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

10

repositorio.unasam.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

Submitted to Universidad Católica de Santa
María

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo