

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE Y EVALUACIÓN



**Gestión pedagógica y clima organizacional en las instituciones
educativas de nivel de educación secundaria del Distrito de
Vinchos - Ayacucho, 2019**

Tesis para obtener el Grado Académico de:

Maestro en Educación

Mención: Estrategias de Enseñanza - Aprendizaje y Evaluación

Presentada por:

Bach. Desiderio Peralta Velazque

Asesora:

Mg. Antonia Roca Gonzalez

Ayacucho-Perú

2019

A mis seres queridos con mucho amor.

Agradecimiento

A mi alma matar, San Cristóbal de Huamanga, por permitirme continuar mis estudios y contribuir a mi avance profesional.

A los profesores de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por su inquebrantable sustento y asistencia al enriquecimiento del espíritu de la universidad.

A la asesora de la tesis Mg. Antonia Roca González, por sus aportaciones e indicaciones en el proceso de elaboración de mi tesis

A los docentes de los colegios del nivel de Educación Secundaria, distrito de Vinchos, Ayacucho, por su cooperación en la elaboración esta tesis.

Índice

Pág.

Dedicatoria	
Agradecimiento	
Índice	
Resumen	
Abstract	
Introducción	

Capítulo I **Planteamiento del problema**

1.1. Realidad problemática.....	09
1.2. Formulación del problema.....	11
1.3. Objetivos.....	12
1.4. Justificación de la investigación.....	13

Capítulo II **Marco teórico**

2.1. Antecedentes	15
2.2. Diseño teórico.....	18
2.3. Bases conceptuales.....	30

Capítulo III **Metodología**

3.1. Hipótesis.....	32
3.2. Variables.....	33
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	35
3.4. Método de investigación.....	35
3.5. Diseño de investigación.....	35
3.6. Población y muestra.....	36
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.8. Validez y confiabilidad.....	37
3.9. Métodos de análisis de datos.....	38
3.10 Aspecto ético.....	39

Capítulo IV **Resultados y discusión**

4.1. A nivel descriptivo.....	40
4.2. A nivel inferencial.....	43
4.3. Discusión de resultados.....	48
Conclusiones.....	51
Recomendaciones.....	53
Referencias bibliográficas.....	54
Matriz de consistencia.....	56
Anexos.....	58

Resumen

La investigación desarrollada que lleva por título “Gestión pedagógica y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos - Ayacucho, 2019” tiene la finalidad de identificar la relación existente entre las variables gestión pedagógica y clima organizacional en los colegios inicialmente mencionadas. Es un estudio de tipo descriptivo que se realizó bajo el diseño correlacional. Para el acopio datos se empleó como instrumento dos cuestionarios de encuesta sobre gestión pedagógica y clima organizacional, los que facilitaron saber la vinculación que hay entre las variables objeto de investigación. En esta tesis se manejó el Tau b de Kendall para establecer el grado de correlación y la prueba de hipótesis, con un nivel de significación del 5%. (0,05). Los resultados alcanzados permitieron decir que hay vinculación entre gestión pedagógica y el clima organizacional en los colegios de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho, 2019, esto debido a que los resultados de la estadística Tau b de Kendall indican que un valor de 0,876 señala la representación de relación muy fuerte e inmediata entre las variables examinadas. Además, se contempla un $p=0,000<0,05$, que permite el rechazo del H_0 y la aceptación del H_a .

PALABRAS CLAVE: gestión pedagógica / clima organizacional

Abstract

The research carried out with the title: "Pedagogical management and organizational climate in secondary education level educational institutions in the district of Vinchos - Ayacucho, 2019" aims to identify the relationship between the variables pedagogical management and organizational climate in the schools initially mentioned. It is a descriptive study that was carried out under the correlational design. For the collection of data, two survey questionnaires on pedagogical management and organizational climate were used as an instrument, which facilitated knowing the link between the variables under investigation. In this thesis, Kendall's Tau b was used to establish the degree of correlation and hypothesis testing, with a significance level of 5%. (0.05). The results achieved allowed us to say that there is a link between pedagogical management and the organizational climate in secondary schools in the district of Vinchos – Ayacucho, 2019, this is because the results of Kendall's Tau b statistic indicate that a value of 0.876 indicates the representation of a very strong and immediate relationship between the variables examined. In addition, a $p=0.000<0.05$ is contemplated, which allows the rejection of H_0 and the acceptance of H_a .

KEY WORDS: Pedagogical management / organizational climate

Introducción

La investigación desarrollada bajo el título: Gestión pedagógica y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho, 2019, obtiene notabilidad al concebir que la gestión pedagógica, de acuerdo a Batista (2007, Como se cita en Salinas, 2014) sostiene que es una serie de pasos que respalda la coordinación, dirección, control y evaluación de los procesos didácticos y sociopsicológicos de la colectividad a través del trabajo metodológico y el trabajo individualizado, las dialécticas de los cuales determinan el carácter conspicuo, sistemático e integrador del proceso de formación de los educandos.

Por otro lado, Taigiuri (1951, citado en Chiang, 2010) señala que el clima organizacional es una aptitud razonablemente persistente del entorno general que, a) se siente por sus integrantes, b) interviene en su comportamiento y c) es posible cuantificarse en conceptos de valores asociados a un grupo específico de rasgos ambientales (o propiedades). Aunque, frente al actor el clima es fenomenológicamente externo, existe en la percepción del observador.

Precisamente, al culminar este estudio se presenta el informe final de investigación basado en la estructura establecida por el reglamento de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación. En consecuencia, el primer apartado explica el planteamiento del problema, en el que se presenta la representación y caracterización de la realidad problemática, el problema de indagación, las finalidades y la fundamentación.

En el apartado dos, se presenta el marco teórico, donde se presenta estudios anteriores relacionadas a las variables en estudio, el diseño teórico que avala la investigación, y las bases conceptuales de los léxicos más empleados en la investigación.

En el apartado tres, se aborda el enfoque de la metodología que orienta el desarrollo investigativo, de ahí que se precise el tipo y nivel de investigación, el método, el diseño, la población y muestra en la que se concreta; las técnicas y herramientas utilizadas en la recopilación de información y los aspectos éticos que posibilitan la presentación de un trabajo de investigación original.

En el cuarto apartado, se expone los resultados hallados durante la indagación, y se organizan en tres aspectos importantes; la primera permite presentar los resultados descriptivos

mediante tablas porcentuales sobre las variables y dimensiones en estudio. En la segunda parte, se muestra los resultados a nivel inferencial el que permite observar los valores obtenidos respecto al nivel de correlación y la prueba de hipótesis. En la tercera parte, exhibe la discusión de los mismos donde se analiza los resultados obtenidos de manera contrastiva.

Por último, al concluir la investigación considero que se han logrado los objetivos establecidos, en consecuencia, los resultados posibilitaran a la dirección y educadores de los colegios analizar los resultados y tomar las medidas necesarias acorde a la necesidad que surgen a la luz de la investigación

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Realidad problemática

Varias investigaciones referidas a la gestión educativa en el campo organizacional concluyen de manera concordante que para la presencia de una correcta gestión escolar es indispensable que se realice un adecuado proceso de gerencia en la gestión institucional, comunitaria, administrativa y pedagógica, ya que estos componentes vienen a ser aspectos irremplazables que coadyuvan al mejoramiento de la situación educativa nacional.

En la versión de las leyes N.º 28044 y N.º 29062 de Perú se establece que el director, tiene el mayor cargo en una entidad escolar. En consecuencia, es el encargado de la conducta de la gestión pedagógica, que se refleja en la dirección institucional, comunitaria, educacional y administrativa; también es responsable de establecer las bases necesarias para un rendimiento eficaz de los profesores, permitiendo a los estudiantes desarrollar sus potenciales académicos y cognitivos de acuerdo con las exigencias de la nueva realidad y el nivel al que corresponde.

En ese sentido, es de importancia fundamental que en los centros educativos se conduzca con una correcta gestión educativa en sus variadas dimensiones, con el objetivo de conseguir las metas institucionales planificadas a largo, mediano y corto plazo. Esta situación, indudablemente, permite sostener que una adecuada y pertinente gestión educativa requiere el cumplimiento de algunos indicadores de una adecuada gestión como el control, la organización, la coordinación, la planificación y la dirección correcta, para ello se requiere en los directores contar con una pertinente y correcta preparación que le permita asumir con mucha seriedad y responsabilidad la dirección del centro escolar.

Como parte de la gestión educativa, una de las dimensiones fundamentales que en muchos de los casos no se le toma la debida importancia es la gestión pedagógica, puesto que este factor es fundamental en la institución educativa, debido a que permite cumplir el rol fundamental del centro escolar que es el proceso de enseñanza-aprendizaje, precisamente, como parte de la administración educacional empírica. En este escenario, la administración pedagógica también refleja estas limitaciones que se expresan en las dificultades respecto al manejo curricular, estrategias metodológicas, el sistema evaluativo, la comunicación y otros

aspectos que se presentan en las entidades escolares de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos, dificultades que ameritan ser fortalecidos, puesto que estas limitaciones se encuentran reflejadas en los niveles de aprendizaje mostrados por los estudiantes.

Lo expuesto permite sostener que estos factores precisados no son los únicos elementos que debilitan la gestión educativa; es una condición necesaria para obtener los objetivos institucionales, que los centros educativos cuenten con un clima conducente al éxito de la organización, por lo tanto, no solo se requiere expertos en la gestión pedagógica; es elemental que los centros educativos muestren un clima organizacional positivo en su interior. Solo en base a estos elementos expuestos es posible contribuir al logro de una buena función del profesor y elevar los grados de aprendizaje de los educandos.

En una institución educativa, el clima organizacional se encuentra conformada por varios factores externos como la política de gestión conducidas por el Ministerio de Educación y la política interna establecida a nivel institucional, así como los aspectos psicosociales, que inequívocamente son las condicionantes del estilo y personalidad a nivel institucional y personal en el centro educativo, que a la vez esta situación se expresa hacia la sociedad en su conjunto.

En este panorama, en el distrito de Vinchos, la dirección educativa en los centros escolares de nivel secundaria permite observar serias limitaciones que lindan con la improvisación y el empirismo en la gestión pedagógica, comunitaria, institucional y administrativa; es decir, se conduce a las instituciones educativas sin una planificación estratégica de la perspectiva de la gestión, además de la ausencia de la evaluación sobre los propósitos logrados que permitan reorientar si el caso lo amerita correspondiente a la gestión educativa en el centro educativo.

Asimismo, a este conjunto de dificultades mencionadas en el rubro de la gestión educativa, se suma las limitaciones respecto a las relaciones interpersonales como expresión de las deficiencias mostradas en el manejo de conflictos entre profesores y directivos y padres de familia, a esto se añade la carencia de la identificación institucional que en su conjunto debilitan la marcha orgánica, que en esencia muestra las serias limitaciones en el clima organizacional imperante en los centros escolares.

Lo expuesto, muestra la necesidad de conocer real y objetivamente el escenario presente de las variables gestión pedagógica y clima organizacional, para ello se buscó realizar esta investigación con el fin de saber la correlación que se presenta entre dichas variables en los

centros escolares de nivel secundario en el distrito de Vinchos, cuyos resultados puedan servir como base para futuras decisiones propuestas a perfeccionar la gestión pedagógica y el clima organizativo.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre gestión pedagógica y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre gestión pedagógica y la dimensión estructura del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho?

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre Gestión pedagógica y la dimensión recompensa del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho?

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre Gestión pedagógica y la dimensión relaciones del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho?

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre Gestión pedagógica y la dimensión identidad del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Establecer el nivel de relación que existe entre Gestión pedagógica y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer el nivel relación que existe entre Gestión pedagógica y la dimensión estructura del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.

Establecer el nivel relación que existe entre Gestión pedagógica y la dimensión recompensa del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.

Establecer el nivel relación que existe entre Gestión pedagógica y la dimensión relaciones del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.

Establecer el nivel relación que existe entre Gestión pedagógica y la dimensión identidad del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

El estudio que se realizó tiene la finalidad, desde el punto vista teórico, de dotar a los maestros y directivos de los centros educativos del sustento teórico respecto a las variables en estudio, de tal manera que sus actos puedan estar orientados teóricamente y no se improvise la gestión y se conjure las serias limitaciones respecto al clima organizacional. En esa medida, es posible llenar ese vacío observado y se cuente con instituciones educativas correctamente conducidas desde la gestión educativa y que se vislumbre un clima organizacional aceptable.

1.4.2. Justificación práctica

Con la realización de esta investigación se estableció el nivel de relación que se encuentra imperando en las instituciones educativas, de tal manera que en base a estos resultados los directivos y docentes reflexionen y reorienten sus acciones con el fin de fortificar inclusive más la gestión educativa y el clima organizacional. Estos resultados, indudablemente,

contribuirán a corregir y optimizar el aprendizaje de los educandos y el buen desempeño de los maestros.

1.4.3. Justificación metodológica

El progreso investigativo, desde la visión metodológica, valida el proceso metodológico seguido en la investigación, asimismo, contribuye con instrumentos contextualizados al campo de la investigación de las variables en estudio y otras. Congruentemente, los resultados se aprovecharán como antecedente en investigaciones futuras en el campo.

1.5. Limitaciones de la investigación

Durante su desarrollo encontramos algunas limitaciones:

- a). Se revisaron investigaciones sobre clima organizacional y desempeño docente, sin embargo, no existe información pertinente referida a la problemática del contexto investigado.
- b). Existen trabajos de investigación referidos al tema en el que las dimensiones de cada una de las variables no son avaladas por los autores, por tanto, la información puede ser imprecisa.
- c). El factor económico fue otra de las limitaciones, pues el trabajo de investigación demandó un costo económico para su realización.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Rifo (2014) desarrolló la disertación “Gestión educacional y resultados académicos en escuelas municipales”. Estudio ejecutado en mandato de la Universidad Autónoma de Barcelona. Fue tipo descriptivo con diseño correlacional, para analizar a 153 profesores como muestra, se utilizó un cuestionario como instrumento; concluyó que, la gestión educacional guarda una correlación directa con los resultados académicos en escuelas municipales.

Correa (2014) sustentó la tesis “Relación existente entre el clima laboral y la propuesta de gestión educativa de la facultad de estudios a distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los diferentes actores que la integran”, fue un estudio de tipo cualitativo con diseño etnográfico, la que fue administrada a una población maestral conformada por 75 maestros, la encuesta y la entrevista fueron empleadas como técnicas, arribando a la siguiente conclusión: existe la necesidad de reorganizar por oficinas o áreas los manuales de funciones de las actividades laborales de las instituciones educativas, de tal modo que permitan volver a construirlos y actualizarlos, dándole continuidad a la prestación de atención a los beneficiarios de la misma entidad escolar, área que no debe ser descuidada en los procesos institucionales.

Rojas y Gonzales (2015) presentaron el trabajo con título “Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el Colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad octava de Kennedy”, desarrollado bajo la dirección de la Universidad Libre de Colombia, el estudio fue de tipo cualitativo, enmarcado en el diseño de investigación acción, que fue aplicada a una muestra constituida por 80 educandos, mediante la administración de la ficha de observación y el cuestionario como instrumentos de estudio. Concluyeron: aplicando la estrategia de la gestión educativa se ha podido modificar favorablemente la convivencia escolar en el mencionado centro educativo, debido a que los alumnos objeto de este proyecto, que tenían dificultades de convivencia con los demás componentes de la comunidad escolar y mostraban un bajo nivel de aprendizaje académico, mejoraron significativamente tanto en sus relaciones de vivencia escolar como en su aprendizaje, en virtud de las estrategias empleadas por el presente estudio.

Olaizola (2012) sustentó la tesis cuyo título es “Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. Dr. Francisco Espejo”, en la Universidad de Carabobo – Venezuela. Se empleó un estudio de tipo no experimental con diseño evaluativo, administrada a 19 profesores como muestra, los datos fueron recopilados mediante encuesta, cuya herramienta fue el cuestionario. Se tuvo como conclusión que, se evidencia la prevalencia de un clima organizacional de carácter paternalista y autoritario en la institución educativa, la cuál es ignorado por los directivos de la misma. Asimismo, se evidencia en la plana directiva, la ausencia de capacidades y destrezas para una administración pertinente y apropiada, así como se evidencia empleo defectuoso de los procedimientos gerenciales.

2.1.2. A nivel nacional

Yabar (2013) elaboró la tesis “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”, en UNMSM. Es de tipo descriptivo y diseño correlacional, con 46 educadores como muestra, con la administración del cuestionario como herramienta de trabajo. Concluyó, que hay un vínculo directo entre las variables investigadas del centro educativo referido, reflejándose con un P valor de significancia de 0.00, teniendo solamente un 5% de confiabilidad, que indica descartar la hipótesis nula; y el r de Spearman tiene un valor numérico de 0.56.4, que implica que el 56.40% de la Práctica Docente es determinada por la Gestión Educativa.

Carrasco (2002) desarrolló el trabajo cuyo título es “Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSACA”, UNMSM. Fue un estudio no experimental transversal de diseño correlacional, administrado a 256 alumnos y 30 maestros que constituyen la muestra, y en el proceso de acopio de la información empleó una ficha de observación, cuestionario y libreta de notas. Concluyó que, se evidencia la producción de una vinculación alta, inmediata y efectiva entre las variables en la mencionada entidad escolar, cuyo valor numérico de correspondencia alcanza un 73,1%.

Ruiz (2016) ejecutó el trabajo de investigación titulado “Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local –provincia de Ascope, 2014”, bajo la dirección de la Universidad Nacional de Trujillo. Fue un estudio no experimental y diseño correlacional, administrando en una muestra conformada por 20 servidores de la UGEL, la técnica manejada fue la encuesta y su respectiva herramienta de recopilación de información denominado cuestionario. Conclusión: se evidencia que el grado

de conexión de las variables analizadas en la indicada entidad tiene un valor numérico de 0.710; la que explicita que el grado de vinculación entre las dos variables de indagación es considerable, es decir, regular alta. En otras palabras, este grado de conexión revela que la mejoría en la cultura organizacional se refleja también en el avance de la gestión educativa. Por ello, la modificación de la situación de la variable cultura organizacional necesariamente repercute en la variable gestión educativa.

2.1.3. A nivel regional

Soto (2016) desarrolló la tesis cuyo título es “Gestión educativa y práctica docente en instituciones educativas del Distrito de Querosbamba. Sucre, 2016”, Universidad César Vallejo. Fue no experimental y diseño correlacional, que se ha administrado a la muestra de 28 profesores, mediante el empleo de la herramienta de recopilación de información denominado cuestionario. Conclusión: existe un vínculo entre las variables de manejo en los referidos centros escolares, que se expresa en una correlación cuantitativa de 0,41; la cual indica que el grado de conexión entre estas variables es moderado con grado de significancia explicitada en el valor numérico de 0,025, de ese modo se asiente la hipótesis alternativa, rechazándose la hipótesis nula. En ese sentido se ha logrado corroborar la hipótesis general formula en la presente investigación.

2.2. Diseño Teórico

2.2.1. Gestión educativa

De acuerdo a Botero (2008), el vocablo gestión educativa se conceptualiza como una serie de procedimientos, decisiones y ejecución de operaciones que posibiliten concretar los procesos pedagógicos, su cumplimiento y evaluación. Por tanto, tiene una vinculación muy próxima a la catalogación del término gestión administrativa.

Del mismo modo, Jiménez (2008), detalla que gestión educativa es una serie de pasos teóricos-prácticos compuestos perpendicularmente en la estructura educacional, donde la gestión se concibe como el modo de entender y dirigir la organización escolar.

El desenvolvimiento de la gestión educativa se centra en el ejercicio de un conjunto de principios generales teóricos de la gestión en la práctica educativa, por ello, es una rama aplicada de la ciencia de la administración a las actividades cotidianas de las entidades educativas. Actualmente, el ejercicio de la gestión educativa está siendo fuertemente impactado por la narrativa de la política educativa. Esto implica en la realidad, que la mencionada área

administrativa de las instituciones educativas, se han convertido en un campo fértil del encuentro e interacción teórico, político y de la práctica educativa.

La ejecución de estos elementos en el desenvolvimiento de la dirección de los centros escolares se denomina gestión educativa, que, en los hechos, está permanentemente presente en el manejo de los procesos pedagógicos de las escuelas y colegios. En tal sentido, teniendo en cuenta la referida visión, se considera como gestión educativa a la ejecución de los subprocesos de caracterización, planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y reconocimiento de experiencias reveladoras con la tarea educativa y el fortalecimiento institucional para desarrollar la mejora permanente en la eficacia pedagógica (Correa, 2013).

El sistema educativo implementa la política educativa en las instituciones escolares con la finalidad de fortalecer al mismo sistema; con ello determinando los procesos de la vinculación, articulación e interacción de los procesos curriculares con los programas de apoyo y las propuestas educativas que se concretizan en el accionar pedagógico de las instituciones escolares. Al referirse a los procesos de gestión, suele relacionarse con el desempeño de administración de las instituciones escolares, por ello, los parámetros asignados respecto de la función que deben cumplir las instituciones educativas están directamente relacionadas con la eficiente gestión educativa. La gestión de los centros educacionales implica la búsqueda de la eficacia, es decir, el mejor uso de los medios y el máximo logro de los resultados, que están explicitadas en los objetivos y los medios a concretarse en el progreso de la institución educativa. (Yábar, 2013).

Características

Carrasco (2002) al referirse a los procesos de la gestión educativa ha señalado como sus particularidades a los siguientes:

a) Es un proceso dinamizador

La gestión educativa de los centros escolares cumple la función de dinamizadoras de su desarrollo, debido a que es la aplicación de una serie de procesos y técnicas, que movilizan las capacidades institucionales, suministran las disposiciones pertinentes para su permanente actividad e innovación educativa.

b) Es un proceso sistemático

Quiere decir en que la concreción de las metas y misiones de las escuelas requieren que la gestión educativa aplique una serie de procedimientos, técnicas, instrumentos y estrategias que estén vinculadas sistemáticamente e interactúen coordinadamente.

c) Es un proceso flexible

La gestión educativa tomando en cuenta los requerimientos como proceso sistemático se caracteriza por ser altamente flexible, con la suficiente elasticidad para adaptarse a las condiciones del entorno sociocultural y ambiental que circunda a la escuela.

d) Se sustenta más en la coordinación que en la imposición

La gestión educativa tiene que desarrollar un proceso horizontal de relación entre sus componentes institucionales más que los modelos impositivos y jerarquizados, lo cual implica fomentar los procesos de coordinación como lo sustancial de la conducción de la entidad escolar; de esta manera se cobran mejores logros en el desarrollo institucional.

Requisitos para una gestión educacional

Concordando con Yabar (2013) los requerimientos que exigen una gestión escolar de calidad son:

- a. Contar con una Ley General de Educación como fundamento de la dación de medidas legales pertinentes a una gestión educativa de calidad.
- b. El organigrama de la entidad escolar como base de apoyo del proceso de la repartición de las cargos y roles; y las medidas legales que regulan los procedimientos como sustento de las acciones de ejecución en la institución escolar.
- c. La instauración de ordenamientos cotidianos, la vigilancia de su ejecución, la valoración de su adecuación y su mejoramiento continuo.

Elementos de la gestión educativa

De acuerdo a la UNESCO (2011) son cuatro los elementos fundamentales que conforman a la gestión educativa. Seguidamente exponemos:

2.2.2. Gestión institucional

Esta característica de la gestión educativa aporta a la identificación de las maneras de organización que asumen comunidad educativa y sus integrantes con el objetivo de garantizar el desarrollo óptimo del establecimiento escolar.

La dimensión gestión institucional brinda un contexto apropiado para el procesamiento y reflexión crítica de las actividades estructurales que marcan un modo de realización del centro educativo. En las actividades estructurales de carácter formal están consideradas los organigramas, repartición de tareas, segmentación de labores, empleo del tiempo y el espacio. Mientras las actividades estructurales de carácter informal vienen a ser la relación y comunicación entre los integrantes de la institución, las maneras de vinculación, los modos de la realización diaria, los rituales y ceremoniales peculiares de la entidad escolar.

En esta dimensión es fundamental la promoción y la valoración de los progresos de las destrezas, competencias personales y colectivas en los integrantes de la comunidad escolar, principalmente en los educandos. Todo esto para que el centro educativo garantice su progreso libre, capaz de resolver sus problemas y con la suficiente elasticidad para comprender e integrar la diversidad de personalidades que conforman la comunidad escolar, posibilitando la realización de una serie de adaptaciones y cambios institucionales como respuesta a los requerimientos y modificaciones que exige el entorno escolar.

Para lograr estos planteamientos y realizaciones, se requiere poseer claridad en las políticas que deben implementar en el avance del centro educativo, de dónde se derivarán los principios y el enfoque guía de la entidad escolar, las que se harán realidad en los modos de dirigir los procesos de gestión educativa. Como ejemplificación, se puede citar, que los grados de ejercitación en las decisiones que se adopten, en la existencia o no de los consejos consultivos, los conformantes y las responsabilidades que deben ejercer, entre otros asuntos.

2.2.3. Gestión pedagógica

La gestión pedagógica es un espacio primordial de gestión educativa que está relacionado con los procesos principales de las actividades de los integrantes de la colectividad escolar del centro educativo, particularmente en la conducción de la enseñanza-aprendizaje.

El concepto de gestión pedagógica involucra la noción respecto de la enseñanza y del aprendizaje, del currículo diversificado, de los contenidos programados sistemáticamente dentro del Proyecto Curricular Institucional (PCI); de los procedimientos metódicos y didácticos; de los aprendizajes a evaluar; del material y recurso de aprendizaje a ser empleados.

Asimismo, los procesos que incluye la gestión pedagógica son el trabajo educativo de los profesores; las diversas actividades pedagógicas; el empleo propicio de los planes y programas educativos; el dominio y aplicación coherente de las concepciones pedagógicas y

de los procedimientos didácticos; las diversas formas de enseñar; el establecimiento de los vínculos con los educandos; los procesos de la preparación y actualización magisterial con visión del fortalecimiento de las capacidades pedagógicas de los profesores; entre otros aspectos.

2.2.4. Gestión administrativa

La dimensión gestión administrativa involucra una serie de acciones y procedimientos de la regencia del personal de la institución, del manejo racional de los recursos de carácter material, económico, técnico, temporal, de seguridad y de higiene; así como de los procesos de vigilancia de las informaciones vinculadas a los integrantes del colectivo escolar. Del mismo, incluye el acatamiento de las leyes vigentes y el ejercicio de la supervisión de los roles, con intención de corregir las fases de la enseñanza y aprendizaje. La función principal de esta dimensión es lograr la conciliación de las necesidades personales con las organizacionales, así posibilitando la asunción de decisiones concretas que conduzcan a la realización de los fines y planes de la institución.

La gerencia de los recursos humanos como parte de la función de la gestión pedagógica, consiste en la realización de algunas actividades como la distribución de roles entre sus integrantes; la valoración del ejercicio laboral docente; el cuidado y resguardo del heredad material e inmaterial, muebles y propiedades de la entidad; el ordenamiento de los documentos e informaciones del centro educativo; y la preparación del paquete financiero y contable de la entidad escolar.

2.2.5. Gestión comunitaria

La gestión comunitaria es un rasgo de la gestión educativa, se refiere a la manera cómo el establecimiento escolar teje las relaciones con la colectividad social en la que se encuentra inmerso, cómo procede a conocer y comprender la realidad social que lo rodea, las circunstancias, los requerimientos y las peticiones de la comunidad. De la misma forma, de qué manera la institución educativa se incorpora y acciona en la dinámica cultural del contexto social circundante.

Al mismo tiempo tiene que ver con los vínculos que establece la entidad escolar con la comunidad social que circunda y con las diversas instituciones que se requiere entablar interacciones. En medio de estas relaciones, destacan particularmente la organización de los padres y las madres y grupos colectivos organizados de la colectividad, el municipio, las

instituciones estatales, colectividades organizadas de la comunidad social, la iglesia católica y evangélica, entre otros. Las relaciones interinstitucionales deben contribuir al establecimiento de las coaliciones transcendentales para el avance educativo de los hijos de la comunidad que se ha encargado a la institución escolar.

2.2.6. Gestión pedagógica

La gestión pedagógica, analizada por muchos estudiosos, es definida como el conjunto de labores pedagógicas enlazadas con los aspectos gerenciales que lleva a cabo la dirección de la entidad escolar y es plasmado en el aula por los maestros a través de la selección adecuada de estrategias metodológicas para influir en el aprendizaje de los escolares.

Al respecto, la UNESCO (2011) en una publicación realizada precisa que la gestión pedagógica está vinculada esencialmente a la función de una institución escolar, particularmente de su labor central, al proceso de enseñar a los educandos.

La conceptualización de la gestión pedagógica involucra la noción respecto de la enseñanza y del aprendizaje, del currículo diversificado, de los contenidos programados sistemáticamente dentro del Proyecto Curricular Institucional (PCI), de los procedimientos metódicos y didácticos, de los aprendizajes a evaluar, del material y recurso de aprendizaje a ser empleados.

Asimismo, el trabajo educativo de los profesores; las diversas actividades pedagógicas; el empleo propicio de los planes y programas educativos; el dominio y aplicación coherente de las concepciones pedagógicas y de los procedimientos didácticos; los diversos modos de enseñar; el establecimiento de los vínculos con los educandos; los procesos de la preparación y actualización magisterial con visión del fortalecimiento de las capacidades pedagógicas de los profesores; entre otros aspectos se incluyen en la gestión pedagógica

Dicho de otro modo, la gestión pedagógica se caracteriza por ser un proceso planificado, interactivo y sistematizado a través del cual el equipo directivo del centro educativo conduce la institución, con la contribución insoslayable de los docentes; son esfuerzos conjuntos que buscan apoyar al mejoramiento del proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, Batista (2007, citado por Salinas, 2014) en alusión a la gestión pedagógica afirma que garantiza las acciones didácticas de coordinación, orientación, regulación y evaluación enmarcados en un trabajo metodológico y personalizado tomando en cuenta el

carácter social, psicológico y pedagógico, de ese modo se le imprime un carácter orgánico incluyente en la etapa de educación integral de los educandos.

En la misma línea de pensamiento, Zurita (2015) precisa que la gestión pedagógica se corresponde con la habilidad que tiene el equipo directivo de dirección de la entidad escolar para conducir el aprendizaje de los escolares como rol eminentemente primordial en colaboración con la comunidad educativa, por tanto, se atiende al diseño, desarrollo y evaluación del currículo.

En suma, la gestión pedagógica, consiste en ser una serie de acciones y elementos que se utilizan para abordar asuntos relacionados con el proceso de enseñanza aprendizaje, el tratamiento curricular, aspectos educativos orientados a la función docente en el aula.

2.2.7. Dimensiones de la gestión pedagógica

El MINEDU (2012, citado por Laimés, 2019), establece que la gestión pedagógica presenta cinco conceptualizaciones, siendo las siguientes:

El currículo

Para Meza (2012, citado por Laimés, 2019) menciona que el diseño y desarrollo curricular necesitan conocer el plan de estudios, el objetivo y teoría que lo respalda, la metodología empleada, los recursos requeridos para el aprendizaje, la cultura, el contexto y las bases psicológicas donde será aplicada.

Estrategias metodológicas y didácticas

El horizonte primordial de las entidades escolares implica a la concepción de estrategias didácticas, puesto que requiere de métodos y recursos aplicables en las diferentes fases de formación que desarrolla la práctica pedagógica (Velazco y Mosquera, 2010, citado en Laimés, 2019).

Evaluación de los aprendizajes

En el trabajo pedagógico docente, la evaluación se concibe como calificar y desarrollar pruebas en los estudiantes, en consecuencia, obtener información calificable (Gimeno, citado en Laimés, 2019).

Uso de materiales y recursos didácticos

San Martín (1991, citado en Laimés, 2019), comprendemos por materiales directamente a los objetos, y que estos tienen diversas maneras de representarse simbólicamente. Asimismo,

Moreno (2004) en relación a los recursos didácticos precisa que viene a ser el uso de los diversos tipos de elementos educacionales para el ejercicio de las sesiones.

Participación de los agentes educativos en las actividades de la institución

Al respecto, Martínez (2009), precisa que son las instituciones educativas, los directos, responsables en determinar y autorizar a las personas o instituciones que contribuyan en el abordaje desde una perspectiva educativa las variadas dificultades que perturban la vida diaria de los estudiantes, tales como: la violencia escolar, pandillaje, drogodependencia, educación vial, entre otros.

2.2.8. Clima organizacional

James (1996) señala que una organización es un esquema de interacciones establecidas, mediante ellas los sujetos perseveran objetivos consensuados bajo una dirección gerencial. García y Medina (2008) alegan que el clima organizacional se comprende desde percepciones más explícitas en tanto tiene que ver con el proceso educativo.

Desde la visión de Denison (1991) el término clima organizacional ha sido objeto de estudio por muchos investigadores desde hace tiempo; sin embargo, hay todavía mucho que debatir para continuar profundizando su conocimiento. La investigación de este concepto ha surgido en el ámbito empresarial y tiene muchas diferencias con el campo de la educación a la que se viene aplicando. A pesar de las diferencias, se advierte la existencia de un conjunto de elementos conjuntos, como el caso de los componentes, estructuras y procedimientos de carácter institucional, aspectos referentes a la teoría y metodología de la producción de saberes en la función que deben realizar los alumnos.

García y Medina (2008) señalan que el clima organizacional se comprende desde percepciones más explícitas en tanto tiene que ver con el proceso educativo, en consecuencia, se entiende como una macro organización que constituye aspectos existentes destinados a cumplir eficientemente la perspectiva y norte de la entidad escolar, así la organización involucraría a la política educativa, la administración escolar, la legislación educativa y la organización escolar que se interpretan como el poder político del Estado, las acciones que concretizan estas políticas, normas direccionadas a plasmar las políticas estatales y los normas técnico-pedagógicas centradas en los elementos de la comunidad educativa intra e extraescolar.

El clima institucional se edifica mediante conexiones provenientes de distintos actores educativos, por ello la causa de desarrollo no proviene de sus fueros, sino de su entorno. Todo esto debe facilitar una relación positiva entre cada integrante y la misma institución.

Taigiuri (1951, como se citó en Chiang, 2010) respecto del clima organizacional señala que es un relativo carácter perdurable del clima general de la institución que se caracteriza por: a) ser ejercida por sus integrantes, b) influir en la actitud, c) posible de ser graficada como un valor que forma parte de las cualidades peculiares del ambiente actitudinal en la institución. El clima de la ordenación es un estímulo externo a sus integrantes, sin embargo, actúan a través de la mente de ellos.

El clima de una organización es una gráfica explícita de un conjunto de propiedades visibles por los integrantes de la institución, pero no se puede estimar objetivamente. A pesar de ello, es posible gestionarlo, asumiendo que las personas que conforman los subsistemas institucionales también pueden percibir de similar modo el clima en la organización.

Asimismo, Toro (2001) refiere al clima organizacional como el conglomerado de percepciones compartidas sobre las realidades del trabajo y empresa. Estos conocimientos adquieren un carácter estratégico dado que sostienen a las reflexiones construidas sobre las vivencias personales. De tal manera que se conjeturan respuestas frente a situaciones reales de trabajo con base en la percepción y juicio preconcebidos.

El clima de una organización tiene causas de dimensiones múltiples, cuyos componentes son posibles de ser disgregados como parte de la estructura institucional, dependiendo del tamaño de la entidad, de las maneras de practicar la información, de las formas de liderar el desarrollo organizacional. Los mencionados componentes actúan en conjunto logrando formar un clima propio con cualidades particulares y únicas, que representa el carácter de la organización e impacta en la conducta personal de quienes integran el ambiente laboral.

Lickert (1998) sintetiza el ambiente actitudinal organizativo como la concepción que los componentes de la organización abstraen sobre los aspectos organizativos, resultado de sus experiencias en las circunstancias de la función organizativa. Aquí, adquiere trascendencia el modo de relación que se ejercita entre las personas que conforman la institución, la conducción de un modo transparente y coordinado, la identidad institucional, el modo de repartición de roles, los medios con que se cuenta y la sostenibilidad organizacional.

De acuerdo con Gonçalves (2000) Los conocimientos que se tienen respecto del clima organizacional otorgan una retroalimentación informativa en relación a los procedimientos que establecen las conductas de carácter organizacional, posibilitando la introducción de permutaciones planeados en materia de comportamientos de sus integrantes y en la

estructuración institucional en uno o más de sus componentes. El valor del conocimiento respecto del clima en la organización está sustentado en la demostración de que ésta repercute en la conducta visible del personal mediante las apreciaciones relativamente estables que destilan el escenario y determinan los grados de estimulación en el trabajo y desempeño de carácter técnico–profesional.

Cualquier circunstancia de trabajo que involucra la expresión de cualidades y determinaciones de distinta iniciación (capacidades, conductas grupales, ordenamientos, construcciones, entre otras) se encuentra rectamente relacionada con el ambiente actitudinal organizativo; por ello, el personal que conforma la institución vive y percibe el clima organizacional mediante la expresión de sus particularidades y la actividad laboral que desempeñan, las que tendrán efectos en la comunidad.

Tipos de clima organizacional

Las cualidades del contexto laboral son conocidas como clima organizacional, que son captadas directa o indirectamente por el personal de la institución y que tienen efectos en su conducta de trabajo. Por tanto, el clima organizacional es un ente interviniente que se interpone entre las condiciones de la institución y las de su personal laboral. Se evidencian que las cualidades de la institución son temporalmente cuasi perdurables, pero se distinguen de una institución a otra, de un área o subsistema a otra dentro de la misma institución. Las características del ambiente de trabajo tienen efectos en la conducta y la forma de ver del personal que trabaja al interior de la misma institución y de una institución a otra.

Seguidamente, se resaltan las variedades de climas que hay en las colectividades:

a). Clima tipo autoritario explotador: Es cuando la plana directiva de la institución no confía en el personal laboral, por ello asume decisiones respecto de los objetivos organizacionales sin consultar con los trabajadores, solamente de manera vertical y descendente reparten las ordenanzas para su cumplimiento. En este sentido se crea un clima laboral de amenazas por parte de la plana directiva y de temor a las sanciones en los empleados; ocasionalmente, se promueven algunos estímulos laborales, mientras los requerimientos se producen solo en el aspecto psicológico y de seguridad. Se caracteriza por ser un clima organizacional que muestra un aparente contexto laboral de estabilidad, pero arriesgado en materia de la fluidez de la información de la plana directiva hacia el personal laboral, que se concretan en forma de ordenanzas e instrucciones precisas que solo exigen cumplimiento por parte de los trabajadores.

b). Clima tipo autoritario paternalista: Es cuando la plana directiva de la institución tiene una familiaridad de condescendencia con el personal laboral, casi similar a la de un patrón con la servidumbre. Las principales decisiones se discuten en la plana jerárquica de la institución y a veces son consultados el personal laboral. La plana directiva conjuga fuertemente con los requerimientos sociales del personal, mostrando un aparente medio de estabilidad laboral.

c). Clima tipo participativo consultivo: Es cuando la plana directiva de la institución asume las decisiones generales, permitiendo que el personal laboral tome algunas decisiones de carácter específico. Todo esto debido a que existe cierto nivel de confianza de la plana directiva hacia los trabajadores, ejerciéndose una comunicación de carácter descendente, en las que los estímulos laborales esporádicos son dados de acuerdo a la satisfacción de las necesidades relacionados con la reputación y aprecio.

d). Clima tipo participativo grupal: Es cuando las decisiones institucionales son asumidas por todos los integrantes de la institución, de acuerdo a la función de cada uno de los trabajadores y la plana directiva. Esto sucede cuando existe una confianza cabal de la plana directiva de la organización hacia los trabajadores y viceversa, desarrollándose la comunicación en forma descendente, ascendente y lateral (horizontal), generándose mayor estímulo en los trabajadores para una participación activa en los quehaceres organizacionales, así como por la determinación de mejores objetivos de competencia laboral. Creándose un ambiente laboral de familiaridad y simpatía entre los trabajadores y la plana directiva de la institución.

2.3.2. Dimensiones del clima organizacional

Los planos o características del clima organizacional son los elementos institucionales, las que juegan un rol preponderante en el cumplimiento de sus funciones. Entre los elementos que se asumen como dimensiones en el presente trabajo de investigación, son las mencionadas por Litwin y Stinger (1998), señalan la presencia de nueve elementos relacionados con el ambiente actitudinal organizativo:

Estructura: Es la perspectiva que los miembros obtienen de la institución en relación a las normas, procedimientos, gestiones y entre otras restricciones que se deben asumir durante la actividad laboral.

Responsabilidad: Es el sentir del personal que trabaja en la entidad en relación a las decisiones que deben asumir de manera autónoma dentro del ámbito de su función de trabajo. Es la emoción de sentirse que uno es jefe de su propio trabajo.

Recompensa: Es la apreciación de los integrantes de la institución respecto de la adaptación y aprobación del estímulo laboral que reciben por el esfuerzo desplegado.

Desafío: Es el sentir de los integrantes de la institución con respecto a los retos y peligros que se imponen en el ambiente laboral.

Relaciones: Es la apreciación de lo personal de la institución respecto del contexto laboral agradable y de relaciones armónicas e internas que se está dando en su ordenación.

Cooperación: Es el sentir de los integrantes organizativos respecto al ambiente de apoyo recíproco desarrollado desde la palana directiva y entre los trabajadores.

Estándares: Es la apreciación de los integrantes de la institución respecto de las reglas de la competencia laboral que promueve la organización.

Conflictos: Es el sentir de los integrantes de la institución respecto al grado de aceptación a las apreciaciones contrapuestas que se emiten en los diferentes niveles escalonados de la organización y del grado de responsabilidad que se despliega en la resolución de los problemas institucionales.

Identidad: Es el sentir de los trabajadores de la institución que tienen con respecto a la identificación con la organización en que laboran, como un mecanismo de mucha trascendencia y de valor incalculable para la entidad y sus integrantes, debido a la mutua cooperación en la realización de los objetivos individuales como institucionales (Litwin y Stinger, 1998).

2.3. Bases conceptuales

Gestión educativa

La designación de gestión educacional se encuentra ampliamente conexas a la tradicional gestión administrativa, por ende, se comprende como una serie de procesos, disposiciones y concreción de operaciones que posibiliten desarrollar las labores educativas, su realización y evaluación.

Dimensión institucional

La dimensión institucional brinda un esquema para sistematizar y analizar las operaciones relacionadas al funcionamiento de la estructura en cada institución educativa, aquí encontramos aspectos de estructura formal como organigramas, división del trabajo, distribución de tareas, empleo del tiempo y espacios, modos de interactuar, formas en prácticas diarias, costumbres que expresan identidad institucional.

Dimensión pedagógica

El concepto contiene la perspectiva de la enseñanza-aprendizaje, la multiplicidad curricular, los programas curriculares (PCI), el conjunto de habilidades didáctico-metodológicas, la valoración de la educación aprehendida por el estudiante y el empleo de elementos y herramientas pedagógicos.

Dimensión administrativa

Dentro de ella encontraremos las operaciones y habilidades de administración de la variada mano de obra, herramientas, finanzas, acciones técnicas, tiempo, seguridad y aseo, y revisión de los datos vinculado a los integrantes del centro educativo; y al acatamiento de las reglas y la vigilancia de los oficios, con el objetivo sustancial de potenciar los procesos pedagógicos. Resaltamos en esta dimensión la armonización de los anhelos de los individuos y de la entidad con el propósito de consumir los designios escolares.

Dimensión comunitaria

Expresa las relaciones extraescolares, relaciones del centro educativo con organismos y entidades de la sociedad como municipios, organizaciones civiles, eclesiásticas, etc. Donde la cooperación en conjunto responde a un propósito que proporcione constituir coaliciones valiosas para el progreso de la eficiencia pedagógica.

Clima organizacional.

Es un esquema de relaciones, mediante el cual los individuos, bajo la conducción gerencial, insisten en fines comunes.

Capítulo III

Metodología

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La gestión pedagógica y el clima organizacional se relacionan de manera significativa en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos - Ayacucho, 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

La gestión pedagógica y la dimensión estructura del clima organizacional se relacionan de manera significativa en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos –Ayacucho.

La gestión pedagógica y la dimensión recompensa del clima organizacional se relacionan de manera significativa en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.

La gestión pedagógica y la dimensión relaciones del clima organizacional se relaciona de manera significativa en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.

Existe relación entre gestión pedagógica y la dimensión identidad del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.

3.2. Variables

V1: Gestión pedagógica

V2: Clima organizacional

3.2.1. Operacionalización de variables:

3.2.1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y valoración
V1: Gestión pedagógica	Detalla que gestión educativa es una serie de pasos teóricos-prácticos compuestos perpendicularmente en la estructura educacional, donde la gestión se concibe como el modo de entender y dirigir la organización escolar. (Jiménez, 2008).	Se recopiló datos con un cuestionario de 29 ítems concordando con las dimensiones expuestas.	El Currículo	Cuenta con su PEI Cuenta con unidades didácticas Busca logro de capacidades	Ordinal: 1 Nunca, 2 a veces, 3 Siempre
			Estrategias metodológicas	Promueve desarrollo de capacidades Promueve la formación en servicio Promueve la asistencia a eventos de capacitación	
			Evaluación de los aprendizajes	Utiliza instrumentos de evaluación Se conversa en equipo para la evaluación Desarrolla seguimiento a la evaluación docente	
			Uso de materiales y recursos	Selecciona materiales acordes al área La dirección adquiere recursos adicionales Promueve marcha de equipos.	
V2: Clima organizacional	Percepción que los integrantes de la organización abstraen respecto a los aspectos organizativos, resultado de sus experiencias en las circunstancias de la función organizativa (Lickert, 1988).	Se elaboró un cuestionario con 41 ítems sobre clima organizacional concordando con las dimensiones expuestas.	Estructura	Considero menester el establecimiento de reglas. En esta institución existe orden.	Ordinal: Muy en desacuerdo 1. En desacuerdo 2. De acuerdo 3. Muy de acuerdo.
			Recompensa	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional. La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades	
			Relaciones	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo. En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo	
			Identidad	Me siento parte importante de esta institución. Considero importante mi trabajo en esta institución.	

3.3. Tipo y nivel de investigación

El estudio desarrollado se manifiesta como tipo y nivel descriptivo, en concordancia con Hernández et al. (2014), son estudios que relatan las peculiaridades de los procesos, hechos, circunstancias, objetos y fenómenos, tratando de precisar sus cualidades, particularidades y perfiles de los objetos que se estudian.

3.4. Método de investigación

Para ejecutar el estudio se empleó los métodos que a continuación describimos:

Los métodos de inducción y deducción

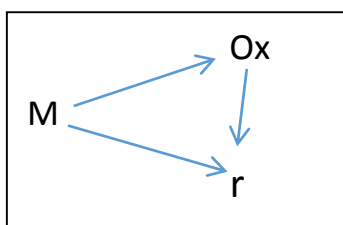
La deducción e inducción son métodos que se complementan en el quehacer del conocimiento científico. A partir de la investigación y análisis de diversos temas específicos es posible generalizar a todos estos (Quispe, 2012).

El método hipotético deductivo

Este método inicia una serie de procesos en premisas hipotéticas con el objetivo de refutarlas o falsearlas, dando conclusiones contrastables con la realidad. La correspondencia entre las hipótesis y conclusiones de manera científica, corrobora inmediatamente la veracidad de la hipótesis (Quispe, 2012).

3.5. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue correlacional, para Salkind (1998) los estudios correlacionales tienen la finalidad de exponer o evaluar los vínculos que se producen entre las variables de estudio y cuya fórmula es como sigue:



Donde:

M: Representa a los docentes que integran la muestra de investigación

O_x: Representa los valores

O_y: Representa el aprendizaje

r : Representa el grado de relación que existe entre las variables

3.6. Población y Muestra

3.6.1. Población

Para Ñaupás et al. (2011) la población son los procesos, objetos, situaciones, sucesos, etc. que estarán bajo estudio, conjuntamente que las variables técnicas de investigación que se han fijado. En ese modo, la población que se estudió se integró por 30 profesores que se desempeñan en el nivel secundario, EBR, del distrito de Vinchos.

3.6.2. Muestra

Para Hernández, et al. (2006) la muestra es parte de la población, es un grupo extraído, representativo y determinado por ciertas características que reflejan a la población y que posibilita el acopio de información y datos para el estudio.

Por la particularidad natural del centro educativo, la muestra se constituyó por los mismos integrantes de la población, es decir, la muestra es de tipo censal y se conformó por los 30 docentes del nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos.

Muestreo. Es no probabilística e intencional por cuanto se ejecuta el estudio con la totalidad de profesores.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. La técnica

La técnica aplicada en este estudio fue la encuesta, la cual es definida por Ávila (2006) como un procedimiento de la recopilación de la información a partir de la observación de las colecciones de individuos que proporcionan información a las interrogantes precisadas en la investigación. La técnica de la encuesta es empleada en el estudio de poblaciones por medio de la disgregación de las muestras típicas con tal fin de exponer las variables estudiadas y la periodicidad de su realización.

3.7.2. Instrumentos

Cuestionario

El instrumento básico empleado en este estudio es el cuestionario. Conforme a Casas, et al. (2003) el cuestionario acopia de manera sistematizada los indicadores que transparentan a las variables comprometidas en el propósito de la encuesta.

3.8. Validez y confiabilidad

Validez

Para validar los instrumentos se utilizó la ficha de opinión de peritos, a tal efecto se recurrió al dictamen de tres peritos en la materia de estudio. Siendo el promedio de la calificación el siguiente:

EXPERTOS	ITEMS										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
2	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
3	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
PROMEDIO DE PONDERACIÓN											82%

En el cuadro se observa que los especialistas en promedio coinciden en precisar que son muy buenos los instrumentos validados, de ahí que el promedio obtenido es equivalente a 0,82, significa que los instrumentos son muy legítimos.

Confiabilidad

Mediante el ensayo experimental previamente aplicado a 10 elementos no integrantes de la muestra se obtuvo la confiabilidad. Los frutos fueron aplicados al estadígrafo Alpha de Cronbach, resultando lo siguiente:

Resultado del cuestionario sobre gestión pedagógica:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	29

En la tabla se contempla el valor obtenido es igual a 0,942 que posibilita determinar que el instrumento es confiable.

Resultado del cuestionario sobre clima organizacional:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	40

En la tabla se contempla que el valor obtenido es igual a 0,809 que permite determinar que la herramienta es confiable.

3.9. Métodos de análisis de datos

En el procesamiento estadístico de las informaciones recolectadas se ha empleado la programación estadística SPSS en su edición 24. Con este programa se ha elaborado las tablas que describen y expresan en porcentajes los resultados del estudio, y para realizar la prueba de las hipótesis formuladas se ha procedido al tratamiento estadístico mediante el estadígrafo denominado T_{ab} de Kendal puesto que los datos que presentan son de escala ordinal y presentan valores cuadráticos.

3.10. Aspecto ético

Los procedimientos éticos que se han aplicado en esta investigación fueron:

- 1). Solicitar la autorización a las direcciones de las entidades escolares de nivel secundaria del distrito de Vinchos – Huamanga, para realizar la recolección de la información consentida de los involucrados en la investigación.
- 2). Sistematizar los resultados de la investigación mediante el empleo del estilo APA, respetando el derecho de autoría de las fuentes bibliográficas que se han hecho uso en la elaboración de la presente tesis.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. A nivel descriptivo

Tabla 1

Gestión Pedagógica y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel de Educación Secundaria del Distrito de Vinchos - Ayacucho, 2019.

		Clima			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Gestión	Nunca	4	0	0	4
		13,3%	0,0%	0,0%	13,3%
	A veces	1	15	0	16
		3,3%	50,0%	0,0%	53,3%
	Siempre	0	2	8	10
		0,0%	6,7%	26,7%	33,3%
Total		5	17	8	30
		16,7%	56,7%	26,7%	100,0%

El análisis de la tabla 1 muestra que el 53,3% (16) de docentes creen que solo a veces se observa una buena gestión pedagógica; desde otro punto, el 56,7% (17) de profesores indican que en sus centros educativos se observa un regular clima organizacional. Estos resultados facultan deducir que entre una regular gestión pedagógica y un regular clima organizacional hay relación directa.

Tabla 2

Gestión Pedagógica y la Dimensión Estructura del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel de Educación Secundaria del Distrito de Vinchos - Ayacucho, 2019.

		Estructura			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Gestión	Nunca	4	0	0	4
		13,3%	0,0%	0,0%	13,3%
	A veces	4	12	0	16
		13,3%	40,0%	0,0%	53,3%
	Siempre	0	1	9	10
		0,0%	3,3%	30,0%	33,3%
Total		8	13	9	30
		26,7%	43,3%	30,0%	100,0%

Al observar la tabla 2 se tiene que el 53,3% (16) de docentes conciben que solo a veces se observa una buena gestión pedagógica; desde otro punto, el 43,3% (13) de docentes conciben que en sus instituciones educativas se observa una regular estructura orgánica. Estos resultados permiten inferir que hay relación directa entre una regular gestión pedagógica y una regular estructura orgánica.

Tabla 3

Gestión Pedagógica y la Dimensión Recompensa del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel de Educación Secundaria del Distrito de Vinchos – Ayacucho, 2019.

		Recompensa			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Gestión	Nunca	4	0	0	4
		13,3%	0,0%	0,0%	13,3%
	A veces	3	13	0	16
		10,0%	43,3%	0,0%	53,3%
	Siempre	0	0	10	10
		0,0%	0,0%	33,3%	33,3%
Total		7	13	10	30
		23,3%	43,3%	33,3%	100,0%

Al analizar la tabla 3 se tiene que el 53,3% (16) de docentes creen que solo a veces se observa una buena gestión pedagógica; desde otro punto, el 43,3% (13) de profesores indican que en sus centros educativos se observa una regular recompensa institucional. Estos resultados permiten deducir que hay relación directa entre una regular gestión pedagógica y una regular recompensa institucional.

Tabla 4

Gestión Pedagógica y la Dimensión Relaciones del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel de Educación Secundaria del Distrito de Vinchos– Ayacucho, 2019.

		Relaciones			
		Deficiente	Regular	Bueno	Total
Gestión	Nunca	4	0	0	4
		13,3%	0,0%	0,0%	13,3%
	A veces	2	14	0	16
		6,7%	46,7%	0,0%	53,3%
	Siempre	0	3	7	10
		0,0%	10,0%	23,3%	33,3%

Total	6	17	7	30
	20,0%	56,7%	23,3%	100,0%

En la tabla 4 se visualiza que el 53,3% (16) de docentes creen que solo a veces se observa una buena gestión pedagógica; desde otro punto, el 56,7% (17) de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa una regular relación interpersonales. Estos resultados permiten deducir que hay relación directa entre una regular gestión pedagógica y una regular relación interpersonal.

Tabla 5

Gestión Pedagógica y la Dimensión Identidad del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel de Educación Secundaria del Distrito de Vinchos–Ayacucho, 2019.

		Identidad			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Gestión	Nunca	4	0	0	4
		13,3%	0,0%	0,0%	13,3%
	A veces	3	13	0	16
		10,0%	43,3%	0,0%	53,3%
	Siempre	0	4	6	10
		0,0%	13,3%	20,0%	33,3%
Total		7	17	6	30
		23,3%	56,7%	20,0%	100,0%

Al observar los resultados mostrados en la tabla 5 se visualiza que un 53,3% (16) de docentes creen que solo a veces se observa una buena gestión pedagógica; desde otro punto, el 56,7% (17) de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa una regular identidad institucional. Estos resultados permiten deducir que se muestra relación directa entre una regular gestión pedagógica y una regular identidad institucional.

4.2. A nivel inferencial

4.2.1. Prueba de hipótesis general

4.2.1.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre gestión pedagógica y el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho, 2019.

Ha: Existe relación entre gestión pedagógica y el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho, 2019.

4.2.1.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.1.3. Estadígrafo

Tau b de Kendall

4.2.1.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se refuta la H_0 y se admite la H_a

Tabla 6

Prueba de Correlación e Hipótesis de las Variables Gestión Pedagógica y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel de Educación Secundaria del Distrito de Vinchos–Ayacucho, 2019.

Medidas simétricas					
		Error estandarizado			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,876		,064	7,436
N de casos válidos		30			,000

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los resultados que presenta el estadígrafo Tau b de Kendall posibilitan contemplar un valor igual a 0,876 que posibilita constatar la existencia de una muy buena y directa relación entre las variables analizadas. Además, se contempla un $p=0,000 < 0,05$ que faculta descartar la H_0 y admitir la H_a . Consecuentemente, se concluye que hay relación entre Gestión pedagógica y el clima organizacional en los centros escolares de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho, 2019.

4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

4.2.2.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre gestión pedagógica y la dimensión estructura del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.

Ha: Existe relación entre gestión pedagógica y la dimensión estructura del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.

4.2.2.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.2.3. Estadígrafo

Tau b de Kendall

4.2.2.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se descarta la H_0 y se admite la H_a .

Tabla 7

Prueba de Correlación e Hipótesis de las Variables Gestión Pedagógica y la Dimensión Estructura en las Instituciones Educativas de Nivel de Educación Secundaria del Distrito de Vinchos – Ayacucho.

Medidas simétricas						
		Error estandarizado			Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,849		,055	9,620	,000
N de casos válidos		30				

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El resultado que presenta el estadígrafo Tau b de Kendall permite contemplar un valor igual a 0,849 que permite determinar la existencia de una muy buena y directa relación. Asimismo, se observa un $p=0,000 < 0,05$ que faculta descartar la H_0 y admitir la H_a . Se concluye que se muestra relación entre Gestión pedagógica y la dimensión estructura del clima organizacional en los colegios de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.

4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

4.2.3.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre Gestión pedagógica y la dimensión recompensa del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.

Ha: Existe relación entre Gestión pedagógica y la dimensión recompensa del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.

4.2.3.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.3.3. Estadígrafo

Tau b de Kendall

4.2.3.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se descarta la H_0 y se admite la H_a .

Tabla 8

Prueba de Correlación e Hipótesis de las Variables Gestión Pedagógica y la Dimensión Recompensa en las Instituciones Educativas de Nivel de Educación Secundaria del Distrito de Vinchos–Ayacucho.

Medidas simétricas					
		Error estandarizado			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,909	,047	11,306	,000
N de casos válidos		30			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En concordancia de los valores hallados por el estadígrafo Tau b de Kendall es posible contemplar un valor igual a 0,709 que comprueba la existencia de una muy buena y directa relación. Asimismo, se observa un $p=0,000 < 0,05$ que faculta descartar la H_0 y admitir la H_a . En consecuencia, se infiere que hay relación entre gestión pedagógica y la dimensión recompensa del clima organizacional en los colegios de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos–Ayacucho.

4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

4.2.4.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre Gestión pedagógica y la dimensión relaciones del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos–Ayacucho.

Ha: Existe relación entre Gestión pedagógica y la dimensión relaciones del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos–Ayacucho.

4.2.4.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.4.3. Estadígrafo

Tau b de Kendall

4.2.4.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se descarta la H_0 y se admite la H_a

Tabla 9

Prueba de Correlación e Hipótesis de las Variables Gestión Pedagógica y la Dimensión Relaciones en las Instituciones Educativas de Nivel de Educación Secundaria del Distrito de Vinchos – Ayacucho.

Medidas simétricas					
		Error estandarizado			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,812	,068	6,768	,000
N de casos válidos		30			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Lo analizado por el estadígrafo Tau b de Kendall asiente contemplar un valor igual a 0,812 que comprueba la existencia de muy buena y directa relación. Asimismo, se observa un $p=0,000 < 0,05$ por lo que se descarta la H_0 y se admite la H_a . Razón por el que se concluye que hay relación entre Gestión pedagógica y la dimensión relaciones del clima organizacional en los colegio de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho

4.2.5. Prueba de cuarta hipótesis específica

4.2.5.1. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación entre gestión pedagógica y la dimensión identidad del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.

Ha: Existe relación entre gestión pedagógica y la dimensión identidad del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.

4.2.5.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.5.3. Estadígrafo

Tau b de Kendall

4.2.5.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se descarta la H_0 y se admite la H_a

Tabla 10

Prueba de Correlación e Hipótesis de las Variables Gestión Pedagógica y la Dimensión Identidad en las Instituciones Educativas de Nivel de Educación Secundaria del Distrito de Vinchos – Ayacucho.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,759	,067	6,393	,000
N de casos válidos		30			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Lo analizado por el estadígrafo Tau b de Kendall permite contemplar un valor igual a 0,759 que comprueba la existencia de una muy buena y directa relación. También, se constata un $p=0,000 < 0,05$ por lo que se afirma que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, se infiere que hay relación entre gestión pedagógica y la dimensión identidad del clima organizacional en los colegios de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.

4.3. Discusión de resultados

La concretización de los fines y propósitos de los centros escolares, mediante la aplicación de los proyectos en el presente y futuro, exigen de la realización de una gestión educativa adecuadamente organizada, contextualizada y ejecutada. Esto implica, que las etapas de la gestión escolar: planificar, coordinar, organizar y controlar, deben ser realizadas de manera más correcta, eficiente y efectiva posible. Para lograr este nivel de gestión escolar, la plana directiva de la institución educativa, debe estar adecuada e idóneamente preparada. Entre los factores que garantizan una gestión educativa exitosa está el clima organizacional de la institución. La existencia de un clima organizacional armónico, es indispensable para garantizar un desarrollo institucional eficiente y efectivo en el logro de los resultados diseñados. La cual exige que los integrantes de la comunidad educativa, particularmente docentes y educandos muestren un buen desempeño en el desempeño estudiantil.

En esta circunstancia, en las instituciones escolares de nuestra región se evidencia la existencia de una gestión escolar relativamente empírica e improvisada, especialmente en las dimensiones administrativa, institucional, educativa y sociocomunitaria. Esto sucede, porque los directivos y la plana docente no trabajan de manera planificada, por ello no se cumple adecuada, pertinente y contextualizadamente las etapas de la gestión educativa. Por ello, no se detectan los errores y limitaciones de la marcha institucional, tampoco se toman las decisiones pertinentes de corregir oportuna y adecuadamente.

Justamente, con tal fin de comprender la situación vigente de las variables gestión pedagógica y clima organizacional y si estas guardan o no relación entre ellas es que se ejecutó el presente estudio, por lo que se trazó la meta de saber la relación manifiesta entre gestión pedagógica y clima organizacional en los colegios de nivel secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.

Luego del proceso de investigación y la correspondiente sistematización de datos y prueba de hipótesis gracias al estadígrafo Tau b de Kendall se concluye que hay relación entre Gestión pedagógica y el clima organizacional en los colegios de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho. Resultado confirmado con la información mostrada en la tabla 1 donde se observa que un 53,3% (16) de docentes creen que solo a veces se observa una buena gestión pedagógica; desde otro punto, el 56,7% (17) de docentes creen que en sus centros educativos se observa un regular clima organizacional.

Estos resultados posibilitan deducir que hay relación directa entre una regular gestión educativa y un regular clima organizacional.

Igualmente, en relación a las hipótesis específicas se deduce que hay relación entre gestión pedagógica y la dimensión estructura, recompensa, relaciones e identidad del clima organizacional en los colegios de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho, los mismos que se verifican en los valores mostrados en las tablas 2, 3, 4 y 5, en el que se observa que el 53,3% (16) de docentes creen que solo a veces se observa una buena gestión educativa; desde otro punto, el porcentaje mayoritario de docentes consideran que en sus instituciones educativas se observa una regular estructura orgánica, recompensa, relaciones e identidad. Estos resultados permiten inferir que hay relación directa entre una regular gestión pedagógica y una regular estructura orgánica, recompensa, relaciones e identidad institucional.

Resultados que son amparados por la investigación desarrollada por Ruiz (2016), quien, en las conclusiones de su estudio señala que el grado de vinculación de los patrones organizacionales con la gestión educativa de la muestra examinada, tiene una expresión cuantitativa de 0.710. Dicha expresión numérica es indicador de que entre las dos variables de investigación se aprecia una vinculación considerable de regular alta. Esto implica que el progreso de los patrones organizacionales tiene repercusiones en la gestión educacional de la entidad escolar. La modificación en la cultura organizacional necesariamente repercute en los procesos de la gestión escolar.

Sobre el asunto, Lickert (1998) sintetiza el clima organizacional equivalente a la concepción que los integrantes de la agrupación abstraen sobre los aspectos organizativos, resultado de sus experiencias en las circunstancias de la función organizativa. Aquí, adquiere trascendencia el modo de relación que se ejercita entre las personas que conforman la institución, la conducción de un modo transparente y coordinado, la identidad institucional, el modo de repartición de roles, los medios con que se cuenta y la sostenibilidad organizacional.

Del mismo modo, Jiménez (2008), detalla a la gestión educativa como una serie de procedimientos teóricos-prácticos compuestos perpendicularmente en la organización educacional, donde la gestión se concibe como el modo de entender y dirigir la organización escolar.

En efecto, en la presente investigación luego del proceso investigativo desarrollado se corroboró que hay una vinculación directa entre la gestión pedagógica y clima organizacional, vale decir que un clima organizacional óptimo guarda relación con una buena gestión educativa, de tal manera que estos resultados permiten comprender la valía del ambiente actitudinal organizativo en la marcha de la entidad escolar.

Conclusiones

Existe correspondencia entre gestión pedagógica y el clima organizacional en los colegios de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho, esto debido a que los productos que presenta el estadígrafo Tau b de Kendall asienten contemplar un valor igual a 0,876 y refleja la existencia de una óptima y directa relación entre las variables investigadas. Del mismo modo, se contempla un $p=0,000<0,05$ que faculta descartar la H_0 y admitir la H_a .

Se expone una relación entre gestión pedagógica y la dimensión estructura del clima organizacional en los colegios de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho. Resultado comprobado con los valores que presenta el estadígrafo Tau b de Kendall que posibilita contemplar un valor idéntico a 0,849 y determina la existencia de una óptima y directa relación. Asimismo, se observa un $p=0,000<0,05$ que faculta descartar la H_0 y admitir la H_a .

Se expone una relación entre gestión pedagógica y la dimensión recompensa del clima organizacional en los colegios de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho, comprobada con los valores encontrados por el estadígrafo Tau b de Kendall es posible contemplar un coeficiente idéntico a 0,709 lo que determina la existencia de una óptima y directa relación. Asimismo, se observa un $p=0,000<0,05$ que faculta descartar la H_0 y admitir la H_a .

Se expone una relación entre gestión pedagógica y la dimensión relaciones del clima organizacional en los colegios de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho. Confirmada con los datos operados por el estadígrafo Tau b de Kendall, asiente contemplar un valor idéntico a 0,812 que fundamenta la existencia de una óptima y directa relación. Asimismo, se observa un $p=0,000<0,05$ en consecuencia se descarta la H_0 y se admite la H_a .

Se expone una relación entre gestión pedagógica y la dimensión identidad del clima organizacional en los colegios de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho. Corroborada con los resultados que presenta el estadígrafo Tau b de Kendall, se asiente contemplar un valor idéntico a 0,759 que establece la existencia de una eficiente

y relación directa. Asimismo, se observa un $p=0,000<0,05$ por lo que se afirma que se descarta la H_0 y se admite la H_a .

Recomendaciones

A los equipos que gestionan las entidades escolares del distrito de Vinchos, que implementen actividades académicas para reforzar el clima organizacional sustentada en teorías explícitas que orienten este problema.

Al director de la UGEL Huamanga, que fortalezca capacidades en gestión pedagógica de los directores encargados en la conducción de las entidades escolares dentro de la corriente de la nueva tendencia de la gestión escolar y liderazgo pedagógico.

A los maestros de aula, que contribuyan de manera crítica reflexiva con la gestión pedagógica y clima organizacional en sus centros educativos correspondientes.

A los colegas de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, que realicen estudios que permitan el avance de la gestión pedagógica y el clima organizacional en los centros educativos.

Referencias bibliográficas

- Butman, G. (2001). *Modelos de cultura organizacional en la administración pública argentina*. Instituto de investigaciones administrativas Facultad de Ciencias Económicas Universidad de Buenos Aires.
- Carrasco, S. (2002). *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la Facultad de educación de la UNSACA*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Chiavenato, I. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª ed.). Editorial Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Litwin, S. y Stinger, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. Fondo de Cultura Económica
- Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red N° 7 Callao*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].
- Marcone, R. y Martín, N. (2003). *Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa*. [Tesis de maestría, Universidad de Oviedo].
- Mendez, A. (2006). *Clima Organizacional*. Editorial Suma saberes.
- Morillo, C. (2006). *Competencias Gerenciales y Gestión Educativa, en Educación Básica, Media, Diversificada y Profesional*. [Tesis de Maestría, Universidad Rafael Urdaneta].
- Quispe, R. (2012). *Metodología de la investigación pedagógica*. UNSCH. Ayacucho.
- Riffo, (2014). *La Gestión Educativa para el Desarrollo de la Dimensión Pedagógica – Curricular*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Barcelona].
- Rojas, L. (2009). *Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico "La Pontificia", Huamanga, Ayacucho*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Rigores, G. (2010). *Gestión Directiva y Redes Educativas en el Nivel de Educación Básica Primaria*. [Tesis Maestría, Universidad Rafael Urdaneta].
- Salinas, E. (2014). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa Policía Nacional del Perú "Juan Linares Rojas", Oquendo, Callao-2013*. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle "La Cantuta"].
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima Perú.

- Yabar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Zurita, R. (2015). *Gestión pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en educación básica*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

Matriz de consistencia

Título: Gestión pedagógica y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho, 2019.

Bach. Desiderio Peralta Velazque

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito del distrito de Vinchos – Ayacucho, 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre gestión educativa y la dimensión estructura del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho?</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión educativa y la dimensión recompensa del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho?</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión educativa y la dimensión relaciones del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho?</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión educativa y la dimensión identidad del clima organizacional en las instituciones</p>	<p>Objetivo general: Conocer la relación que existe entre gestión Educativa y clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho, 2019.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre gestión educativa y la dimensión estructura del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión educativa y la dimensión recompensa del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión educativa y la dimensión relaciones del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión educativa y la dimensión identidad del clima organizacional en las instituciones educativas de</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre gestión educativa y el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre gestión educativa y la dimensión estructura del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.</p> <p>Existe relación entre gestión educativa y la dimensión recompensa del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.</p> <p>Existe relación entre gestión educativa y la dimensión relaciones del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho.</p> <p>Existe relación entre gestión educativa y la dimensión identidad del clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de</p>	<p>Variable 1 Gestión educativa</p> <p>Dimensión:</p> <p>Pedagógica Institucional Administrativa Comunitaria</p> <p>Variable 2 Clima organizacional</p> <p>Dimensión:</p> <p>Estructura Relaciones Recompensa Identidad</p>	<p>Tipo: Descriptivo</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Población: 30 docentes del distrito de Vinchos – Ayacucho</p> <p>Muestra: 30 docentes del distrito de Vinchos – Ayacucho</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

educativas de nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho?	nivel de educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho	educación secundaria del distrito de Vinchos – Ayacucho		
---	--	---	--	--

ANEXOS

ANEXO N° 01



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Estimado maestro, a través del presente instrumento buscamos recopilar información sobre la gestión pedagógica en su institución educativa con la finalidad de conocer la relación que tiene con el clima organizacional; por lo que, se le solicita pueda contribuir con esta investigación respondiendo de manera objetiva a las interrogantes que se formulan.

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una lista de preguntas. En cada una de ellas debe elegir una de las tres opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X).

Valores: 1. Nunca 2. A veces 3. Siempre

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3
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 metodológicas 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?			

ANEXO N° 02



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Docente:

Este cuestionario tiene como objetivo realizar un perfil del Clima Organizacional que caracteriza a su institución educativa. Está basado en la percepción que tienen los docentes sobre los diferentes aspectos vinculados a la institución educativa.

Este cuestionario recoge valiosa información de la realidad, por lo tanto, se contesta en forma anónima para que sienta absoluta libertad de expresar sus percepciones personales.

Para responder cada pregunta:

Elija uno de los cinco grupos que aparecen y marque una **X** en el cuadro que Ud. elija.

Ejemplo:

VALORES				
1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA	1	2	3	4	5
1 Considero que es necesario el establecimiento de reglas					
2 Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					
3 En esta institución existe orden					
4 Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definida					
5 Las normas vigentes facilitan mi desempeño					
6 Los procedimientos ayudan a la realización de mis tareas					
7 La carpeta pedagógica es necesaria para apoyar la realización de mis tareas					
8 Es importante la información plasmada y recabada en la carpeta pedagógica para la institución					
9 La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio					
10 Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					
11 Puedo opinar para mejorar los procedimientos					
12 Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo					
13 La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					
Dimensión 2: Recompensa					
14 La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional					
15 La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
16 En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico					
17 En general mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
MI JEFE INMEDIATO					
18 Muestra interés en el resultado de mis tareas					
19 Reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
20 Me motiva para realizar mis tareas					

21 Utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias					
Dimensión 3: Relaciones					
22 En esta institución trabajamos con espíritu de equipo					
23 En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo					
24 Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
25 El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución					
26 En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo					
MI JEFE INMEDIATO:					
27 Tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas					
28 Es claro en la asignación de las tareas					
29 Brinda seguridad para que realice mis tareas					
30 Brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales					
31 Es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera					
32 Brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones					
33 Toma en cuenta las diferentes ideas de las personas					
34 Reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás					
35 Mantiene una comunicación abierta con todos en la institución					
Dimensión 4: Identidad					
36 Me siento parte importante de esta institución					
37 Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo					
38 Considero importante mi trabajo en esta institución					
39 Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución					
40 Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución					
41 Disfruto trabajar en esta institución.					

GRACIAS

ANEXO N° 03

Prueba de confiabilidad sobre gestión pedagógica

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	165,20	301,067	,722	,987
ITEM2	165,00	300,667	,745	,964
ITEM3	165,30	296,011	,766	,940
ITEM4	165,20	288,178	,886	,933
ITEM5	165,10	296,989	,936	,974
ITEM6	167,30	314,678	-,038	,922
ITEM7	165,20	301,067	,722	,973
ITEM8	165,00	300,667	,745	,966
ITEM9	165,30	296,011	,766	,973
ITEM10	165,20	288,178	,886	,911
ITEM11	165,10	296,989	,936	,932
ITEM12	167,30	314,678	-,038	,975
ITEM13	165,20	288,178	,886	,955
ITEM14	165,10	296,989	,936	,973
ITEM15	165,10	296,989	,936	,843
ITEM16	167,30	314,678	-,038	,975
ITEM17	165,20	301,067	,722	,911
ITEM18	165,00	300,667	,745	,963
ITEM19	165,30	296,011	,766	,988
ITEM20	165,20	288,178	,886	,952
ITEM21	165,10	296,989	,936	,934
ITEM22	167,30	314,678	-,038	,944
ITEM23	165,20	301,067	,722	,943
ITEM24	165,00	300,667	,745	,933
ITEM25	165,30	296,011	,766	,871
ITEM26	165,20	288,178	,886	,932
ITEM27	165,10	296,989	,936	,872
ITEM28	167,30	314,678	-,038	,922
ITEM29	165,20	288,178	,886	,989

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
0,942	29

ANEXO N° 04

Prueba de confiabilidad sobre clima organizacional

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	81,70	59,567	,150	,800
ITEM2	83,50	57,611	,314	,811
ITEM3	84,60	54,489	,651	,821
ITEM4	83,90	58,544	,139	,812
ITEM5	85,60	57,822	,307	,815
ITEM6	94,40	58,267	,359	,804
ITEM7	83,70	59,567	,150	,802
ITEM8	84,50	57,611	,314	,845
ITEM9	84,80	56,400	,405	,803
ITEM10	83,60	48,933	,874	,784
ITEM11	83,50	52,278	,857	,810
ITEM12	95,50	58,722	,309	,805
ITEM13	83,80	55,511	,395	,814

ITEM14	85,60	56,489	,442	,810
ITEM15	84,60	56,711	,326	,833
ITEM16	83,70	59,567	,150	,802
ITEM17	84,50	57,611	,314	,845
ITEM18	84,80	56,400	,405	,803
ITEM19	83,60	48,933	,874	,784
ITEM20	83,50	52,278	,857	,810
ITEM21	95,50	58,722	,309	,805
ITEM22	83,80	55,511	,395	,814
ITEM23	85,60	56,489	,442	,810
ITEM24	83,50	52,278	,857	,810
ITEM25	95,50	58,722	,309	,805
ITEM26	83,80	55,511	,395	,814
ITEM27	85,60	56,489	,442	,810
ITEM28	84,60	56,711	,326	,833
ITEM29	83,70	59,567	,150	,802
ITEM30	84,50	57,611	,314	,845
ITEM31	84,80	56,400	,405	,803
ITEM32	95,50	58,722	,309	,805
ITEM33	83,80	55,511	,395	,814
ITEM34	85,60	56,489	,442	,810
ITEM35	84,60	56,711	,326	,833
ITEM36	83,70	59,567	,150	,802
ITEM37	84,50	57,611	,314	,845
ITEM38	84,80	56,400	,405	,803
ITEM39	95,50	58,722	,309	,805
ITEM40	83,80	55,511	,395	,814

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
0,809	40