

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

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



**Clima organizacional y gestión pedagógica en las instituciones
educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención - 2023**

Tesis para obtener el grado académico de:

**MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

Presentado por:

Bach. Henry Arotinco Cuadros

Asesor:

Dr. Rolando Alfredo Quispe Morales

Ayacucho - Perú

2024

Dedicatoria

A mis padres, por haberme brindado la suficiente motivación y apoyo emocional para realizar este trabajo académico; a mi familia, por sentirme acompañado en la consecución de todos mis proyectos.

Agradecimiento

Mi eterna gratitud y agradecimiento a nuestra histórica Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por permitirme cristalizar mis anhelos de evolución profesional.

A todos los maestros de la UPG de la UNSCH, quienes contribuyeron en mi superación profesional y el logro de esta meta académica.

Al mi asesor el Dr. Rolando Alfredo Quispe Morales, por su orientación y exigencia para el desarrollo acertado de la presente investigación.

A los maestros de las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, por su desprendimiento y colaboración para culminar el desarrollo de la presente investigación. Consecuentemente, anhelan un mejor trabajo institucional e interinstitucional, en beneficio de los niños y jóvenes estudiantes de la reciente jurisdicción de Cielo Punku.

Por último, no menos importante, miles de gracias a toda mi familia por haberme brindado el apoyo y motivación para avanzar en mi desarrollo profesional; particularmente, a mi padre y madre, porque me dieron la oportunidad de culminar una educación en el nivel superior: una gran muestra de amor que no lo desaproveché jamás.

Índice General

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice General.....	iv
Índice de Tablas.....	viii
Índice de Anexos	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	12
Capítulo I Planteamiento Del Problema	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema General	16
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación del estudio	17
1.4.1. Justificación teórica	18
1.4.2. Justificación práctica	18
1.4.3. Justificación metodológica	18
Capítulo II Marco Teórico.....	20
2.1. Antecedentes.....	20
2.1.1. Internacionales.....	20
2.1.2. Nacionales	21
2.2. Bases teóricas	23

2.2.1. Definición de clima	23
2.2.2. Tipos de clima	24
Tipo autoritario	24
Tipo participativo	25
2.2.3. Clima organizacional	26
Importancia del clima organizacional.....	29
Perspectivas del clima organizacional.....	30
Características de un clima organizacional positivo.....	30
Aspectos que afectan el clima organizacional	32
Dimensiones del Clima organizacional	33
2.2.4. Gestión y pedagogía	34
Principios de la gestión.....	34
Características del director como líder pedagógico.....	36
Dimensiones de la gestión pedagógica.....	38
2.3. Bases conceptuales	40
2.3.1. Clima	40
2.3.2. Clima organizacional.....	40
2.3.3. Comunicación.....	40
2.3.4. Confianza.....	40
2.3.5. Participación	40
2.3.6. Gestión pedagógica.....	40
2.3.7. Currículo.....	41
2.3.8. Estrategias metodológicas y didácticas	41
2.3.9. Evaluación de los aprendizajes.....	41
2.3.10. Uso de materiales y recursos didácticos	41

Capítulo III Metodología	42
3.1. Formulación de hipótesis.....	42
3.1.1. Hipótesis general	42
3.1.2. Hipótesis específicas.....	42
3.2. Variables.....	42
3.3. Operacionalización de variables	43
3.4. Tipo y Nivel de investigación.....	44
3.5. Método.....	44
3.6. Diseño de investigación.....	44
3.7. Población, muestra y muestreo	44
3.7.1. Población	44
3.7.2. Muestra	45
3.7.3. Técnica muestral.....	46
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.8.1. Técnica.....	46
3.8.2. Instrumento	46
3.9. Validación y confiabilidad del instrumento.....	46
3.9.1. Validación del instrumento.....	46
3.9.2. Confiabilidad de instrumento	47
3.10. Técnicas de procesamiento de datos.....	48
3.11. Aspectos éticos	49
Capítulo IV Resultados Y Discusión.....	50
4.1. Resultados a nivel descriptivo	50
4.2. Resultados a nivel inferencial.....	55
4.2.1. Prueba de normalidad	55

4.2.2. Prueba de hipótesis general	55
4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica.....	56
4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica	58
4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica	59
4.2.6. Prueba de cuarta hipótesis específica	61
4.3. Discusión de resultados	62
Conclusiones.....	66
Recomendaciones	67
Referencias Bibliográficas.....	69
Anexos	75

Índice de Tablas

Tabla 1	Clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.....	50
Tabla 2	Clima organizacional y tratamiento del currículo en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.....	51
Tabla 3	Clima organizacional y el uso de las estrategias metodológicas en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.....	52
Tabla 4	Clima organizacional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.....	53
Tabla 5	Clima organizacional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.....	54
Tabla 6	Resultados de la prueba de normalidad	55
Tabla 7	Resultados de la hipótesis general respecto al clima organizacional y la gestión pedagógica.....	56
Tabla 8	Resultados de la primera hipótesis específica respecto a clima organizacional y la adecuación y contextualización del currículo.	57
Tabla 9	Resultados de la segunda hipótesis específica respecto a clima organizacional y el uso de estrategias metodológicas.	59
Tabla 10	Resultados de la tercera hipótesis específica respecto a clima organizacional y la evaluación de los aprendizajes.....	60
Tabla 11	Resultados de la cuarta hipótesis específica respecto a clima organizacional y el uso de los materiales y recursos didácticos.	61

Índice de Anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia	76
Anexo 2	Cuestionario sobre clima organizacional.....	78
Anexo 3	Cuestionario sobre gestión pedagógica	80
Anexo 4	Prueba de confiabilidad sobre clima organizacional	82
Anexo 5	Prueba de confiabilidad sobre gestión pedagógica.....	84
Anexo 6	Prueba de confiabilidad sobre gestión pedagógica.....	86
Anexo 7	Base de datos sobre clima organizacional	88
Anexo 8	Constancia de aplicación de instrumento de tesis.....	90
Anexo 9	Certificado de aplicación de instrumento de tesis 01	91
Anexo 10	Certificado de aplicación de instrumento de tesis 02	92
Anexo 11	Fichas de validación de instrumentos	93

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023. En esta investigación se utilizó como instrumento un cuestionario sobre el clima organizacional y otro sobre la gestión pedagógica. Estos fueron aplicados a una muestra de 42 docentes. La investigación es catalogada como básica y de diseño no experimental transversal correlacional. Asimismo, en este proceso se utilizó como estadígrafo la prueba Rho de Spearman, que permitió concluir que existe una significativa y moderada relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención 2023 ($R_s=0,526$; $p=0,000<0,05$)

PALABRAS CLAVE: clima, organizacional, gestión, pedagógica.

Abstract

The objective of this research was to know the relationship that exists between the organizational climate and pedagogical management in the educational institutions of the Cielo Punku district, La Convention 2023. In this research, a questionnaire on the organizational climate and another on pedagogical management. These were applied to a sample of 42 teachers. The research is classified as basic and has a cross-sectional correlational non-experimental design. Likewise, in this process, Spearman's Rho test was used as a statistician, which allowed us to conclude that there is a significant and moderate relationship between the organizational climate and pedagogical management in the educational institutions of the Cielo Punku district, Convention 2023 ($R_s=0.526$; $p=0.000<0.05$)

KEYWORDS: climate, organizational, management, pedagogical.

Introducción

La investigación que se sistematiza aborda un tema que se encuentra presente en todas las instituciones educativas: el clima organizacional y la gestión pedagógica. En el primer caso, de acuerdo Córdoba – García (2023) menciona que: “el clima organizacional puede ser definido como las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales”.

Es decir, el clima organizacional está constituida por un conjunto de factores internos de una institución, y estas determinarán en las actitudes y motivaciones de los integrantes de la mencionada institución, vale decir, predisponen los comportamientos de los integrantes de la institución.

En el segundo caso, el clima organizacional, de acuerdo con el Minedu (2014) se refiere al “conjunto de actividades planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que ejecuta el colectivo de una organización educativa encabezado por los directivos para asegurar el logro de los aprendizajes.” (p. 13).

Vale decir que, es el conjunto de actividades que contribuyen a la generación de nuevos conocimientos de los estudiantes.

Precisamente, teniendo en cuenta las variables mencionadas, la investigación se desarrolló teniendo como problema de investigación ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023? Asimismo, se estableció como objetivo conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023.

La presente tesis se encuentra ordenada en base al reglamento de la Unidad de Posgrado por lo que se presenta dividido en cuatro capítulos. En el primer capítulo, se

expone el planteamiento del problema, en el que se describe la situación problemática que es materia de la investigación; además, se formula el problema, los objetivos y la justificación.

El segundo capítulo presenta el marco teórico, teniendo en cuenta los antecedentes en el contexto internacional, nacional y regional; asimismo, presenta las bases teóricas como elemento fundamental que orienta el trabajo de investigación a partir de los fundamentos teóricos de cada una de las variables.

El tercer capítulo plantea la metodología, en ella se establece los pasos a seguir en el proceso de la investigación; por lo mismo, se determina el tipo, nivel y diseño de investigación; asimismo, se precisa la población, muestra, técnicas e instrumentos para la recopilación de la información.

El cuarto capítulo presenta los resultados, en los que se muestran en el nivel descriptivo e inferencial. En el primer caso, se presentan a través de tablas de contingencia. En el segundo caso, se presentan los resultados de la prueba de hipótesis logradas a través de la prueba Rho de Spearman.

Finalmente, la investigación realizada permitió conocer la situación real respecto a las variables de clima organizacional y gestión pedagógica, por lo que sus logros se constituirán en elemento básico para el desarrollo de otras investigaciones que contribuyan a la mejora de cada una de las variables, así como a la toma de decisiones de los directivos de las instituciones educativas, con la finalidad de mejorar la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes de estos contextos.

Capítulo I

Planteamiento Del Problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

El clima organizacional, denominada también como ambiente laboral, es fundamental en las instituciones educativas competitivas que buscan mejorar los niveles de la calidad educativa que se imparte. Al respecto, Torres et al. (2015) precisan que:

...el clima organizacional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano. Corroborando lo mencionado se reafirma, que es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización. (p. 6)

En ese sentido, el desempeño de los docentes se encuentra supeditado al medio laboral que se presenta en la institución educativa; es decir, es la percepción del docente respecto a la atmosfera laboral que se vive en la institución educativa. Al respecto, Chiavenato (1992) precisa que el clima organizacional constituye la característica que presenta cada institución, la atmosfera psicológica, el medio interno de una organización. Además, precisa que el concepto de clima organizacional compromete diversos aspectos de la institución que se encuentran entrelazados recíprocamente en diversos grados, como el reglamento interno, las metas institucionales, las políticas, la tecnología, el tipo de organización; así como las formas de comportamiento, los sistemas de valores, las actitudes que son castigadas o impulsadas socialmente.

Diversas investigaciones realizadas, respecto al clima organización, coinciden al afirmar que esta variable guarda una directa relación con la gestión pedagógica. Esta afirmación es corroborada con la investigación realizada por León et al. (2018: 29), en la

que concluyen que “los factores relacionados con el ambiente de trabajo o clima organizacional siempre van a influir en los resultados de rendimiento laboral y académicos”. En efecto, una buena relación interpersonal y un buen trabajo en equipo contribuyen a la existencia de un buen clima organizacional en las instituciones educativas, situación que contribuye a una buena gestión pedagógica y, por ende, a un buen nivel de rendimiento académico en los estudiantes.

La opinión anterior permite sostener que una buena gestión pedagógica se encuentra sustentada en un buen trabajo en equipo, porque se cuenta con una buena relación interpersonal entre docentes y directivos, como parte de un buen clima organizacional. Sin embargo, la realidad de muchas instituciones educativas quiebra esta unidad armónica entre el clima organizacional y la gestión pedagógica, porque se tiene la carencia de un buen clima organizacional; es decir, en las instituciones educativas no se observan un acertado liderazgo que cohesione la institución educativa, las buenas relaciones interpersonales; por el contrario, se observan la conformación de grupos de docentes basados en intereses personales. Situaciones muy complicadas que imposibilitan el logro de las metas institucionales y una buena gestión pedagógica. Sin embargo, De La Cruz (2017) reafirma que el clima institucional es comprendido como “un instrumento de acción eficaz para que el trabajo en equipo y el proyecto de escuela sean los principales receptores de la práctica didáctica de aula y de la formación continua de los docentes” (p. 326).

Las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, no están exentas de esta problemática, porque en ellas se puede observar limitaciones en el clima organizacional y gestión pedagógica. En el primer caso, el clima organizacional se ve debilitado debido a la presencia de una deficiente comunicación interpersonal, diferencias antagónicas entre docentes y directivos de la institución, unidad institucional quebrada por los intereses

personales y de grupo. En el segundo caso, se observa serias limitaciones en la gestión pedagógica como consecuencia de un deficiente liderazgo pedagógico que se presenta al momento de la planificación de los instrumentos de gestión, situación que permite que cada docente busque la mejor manera de concretar el tratamiento curricular, la planificación del uso de estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes y la sistematización de los medios y materiales educativos, situación que debilita enormemente los niveles de calidad educativa de los estudiantes.

La situación problemática expuesta posibilitó el desarrollo de la presente investigación, de tal manera que se pueda realizar un adecuado diagnóstico respecto al estado actual de cada una de las variables: clima organizacional y gestión pedagógica. La finalidad es establecer el nivel de relación que presentan las variables de estudio y en perspectiva se adopten las medidas correctivas, siempre con la intención de mejorar la calidad educativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes y el buen desempeño docente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención?

¿Qué correlación existe entre el clima organizacional y el uso de las estrategias metodológicas en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención?

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Delimitar la relación que existe entre el clima organizacional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el uso de las estrategias metodológicas en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.

Averiguar la relación que existe entre el clima organizacional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.

Precisar la relación que existe entre el clima organizacional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.

1.4. Justificación del estudio

El desarrollo de la presente investigación se justifica desde tres aspectos importantes: teórico, metodológico y práctico.

1.4.1. Justificación teórica

La realización de la investigación desde el aspecto teórico contribuye a la mejor comprensión teórica de la variable del clima organizacional. Al respecto, Daza et al. (2021) precisan que “se entiende por clima organizacional a la percepción que tienen los empleados del ambiente de trabajo de la organización en la que laboran, la cual está determinada por factores organizacionales y personales” (p. 67).

Asimismo, permite contribuir a la mejor comprensión teórica sobre la gestión pedagógica. Álvarez, et al. (2021) opinan que adquiere importancia debido a que “una adecuada gestión pedagógica docente favorece el logro de los aprendizajes y la adquisición de capacidades y competencias necesarias en los estudiantes, los que se evidencian en su desempeño académico” (p. 208).

En suma, con la presente investigación, se posibilitará llenar ese vacío teórico existente entre los maestros, de tal manera que sus acciones se sustenten con bases teóricas actualizadas respecto a las variables en estudio.

1.4.2. Justificación práctica

La investigación contribuido de manera objetiva al diagnóstico del estado actual por la que viene atravesando el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención. Con la finalidad de que las decisiones que se tomen como consecuencia de los resultados del proceso de investigación contribuyan de manera positiva a la mejora de los diversos aspectos colaterales en cada una de las variables, que finalmente se verán reflejados en la mejora sustancial de los niveles de aprendizaje y el desempeño adecuado de los maestros.

1.4.3. Justificación metodológica

La concreción de la investigación desde el aspecto metodológica ha permitido confirmar la pertinencia metodológica para la realización de investigaciones referidos a

la determinación de la relación existente entre las variables clima organizacional y gestión pedagógica. Asimismo, la investigación permitirá validar y determinar el nivel de confiabilidad de los instrumentos para medir el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas similares al contexto en el que se investiga. Finalmente, los resultados del proceso de investigación servirán como base para la realización de futuras investigaciones en la misma línea y contribuir a la mejora desde una perspectiva experimental.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

López (2022) en la investigación sobre el *Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la Universidad Metropolitana*, publicada en la Revista Educare, planteó como objetivo determinar la importancia del clima organizacional en el Preescolar de la Universidad Metropolitana (Pre-UNIMET) y el desarrollo de su gestión escolar. Se sustentó en los tópicos de clima organizacional, gestión educativa, liderazgo, comunicación y en los aportes de las teorías: jerarquía de necesidades, motivacional y relaciones humanas. El estudio se realizó fundamentado en una investigación descriptiva con diseño de campo. Para la recolección de datos utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento un cuestionario que permitieron el posterior análisis de los resultados. Entre las conclusiones destacan las evidencias de opiniones adversas entre el personal en cuanto al desarrollo del clima organizacional y a la gestión escolar, lo que propició un espacio adecuado para que los procesos inherentes a la gestión escolar pudieran desarrollarse y para que el personal pudiera desempeñarse mejor.

Misad, Misad y Dávila (2022) realizaron la tesis sobre *El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica*, publicada en la Revista Gestionar. Con el objetivo de que la promoción del clima escolar favorable, desde la función directiva, impacta en el logro de los aprendizajes. Facilita las acciones para el cambio y la mejora continua. A tenor de esto, el estudio examinó el clima escolar desde la perspectiva de la gestión directiva en las instituciones educativas latinoamericanas durante el periodo 2016 a 2022. El trabajo se realizó según el paradigma hermenéutico y humanístico, con un enfoque cualitativo y diseño documental. Los

resultados indicaron que los directores transitan de una marcada gestión administrativa a la gestión pedagógica imprescindible para la educación de calidad que la sociedad reclama. Como líderes, deben poseer competencias socioemocionales para relacionarse horizontalmente con sus colaboradores y la comunidad educativa en general, trabajar en la configuración de un ambiente educacional agradable, propicio para las buenas prácticas pedagógicas y el aprendizaje. Pero la gestión del clima escolar no solo requiere de líderes con conocimientos de gestión educativa, que conozcan y apliquen razonablemente las normas, sino también que se reconozca el trabajo de los directores exitosos.

2.1.2. Nacionales

Ramírez (2021) sustentó la investigación sobre *Gestión pedagógica y clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito - La Perla – Callao*, en la Universidad César Vallejo. Planteó como problema general:

...¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa del distrito de La Perla–Callao?; el objetivo general fue determinar la relacionan de la gestión pedagógica y el clima organizacional de los docentes de una institución educativa del distrito de La Perla–Callao. La investigación de tipo básica, diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo y de enfoque cuantitativo. La muestra censal estuvo conformada por 78 docentes de una institución educativa del distrito de La Perla–Callao. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario para las variables de gestión pedagógica y clima organizacional. (p. 9)

En la investigación, se llegó a la conclusión:

Que, de acuerdo con el objetivo general, se determinó que hay una relación significativa sobre la gestión pedagógica y el clima organizacional en docentes de

una institución educativa del distrito La Perla-Callao. Mediante el estadígrafo Rho de Spearman siendo un $r = 0.512$, obteniéndose una correlación moderada, un Sig. = 0.000 < 0,05. (p. 89)

Pichiule (2019) presentó el informe de tesis titulado *Clima organizacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas de la Región Huancavelica*, en la Universidad Nacional del Centro. En el cual analizó el problema:

...¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de la Región de Huancavelica? El objetivo central: determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de la Región Huancavelica. El planteamiento de la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de la de la Región de Huancavelica. En el campo metodológico: tipo básica, nivel descriptivo y diseño correlacional. El método que aplicó fue el científico, con una población conformada por los docentes de las IIEE públicas de la región Huancavelica, con un grupo muestral constituido por 410 docentes, seleccionado por muestreo probabilístico aleatorio simple, empleando la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento. El estadígrafo para la contrastación de la hipótesis fue con la Rho de Spearman que dio como resultado: 0,310 y con grado de significancia de 0,000 siendo menor a 0,05 ($\alpha=0,05$); por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. La conclusión a la que arribó: Se determinó que existe una relación baja, directa y significativa entre las variables de estudio clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de la Región de Huancavelica. (p. 95)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definición de clima

Cuevas (2010) opina que “el clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia, participación” (143).

Chiang, Martín y Núñez (2010) consideran que:

El término clima se deriva de la meteorología que, al referirse a las organizaciones traslada analógicamente una serie de rasgos atmosféricos que mantienen unas regularidades determinadas y que denominamos clima de un lugar o región, al clima organizacional, traduciéndolos como un conjunto particular de prácticas y procedimientos organizacionales. (p. 6)

Con la finalidad de buscar una mejor comprensión respecto a la variable clima organizacional se presenta la definición basada en diversos puntos de vista, siendo estos los siguientes:

AÑO	AUTOR(ES)	DEFINICIÓN
1964	Forehand y Gilmer	Conjunto de características que describen a una organización, las cuales: (1) Distinguen una organización de otra, (2) perduran a través del tiempo, y (3) influyen en el comportamiento de las personas en las organizaciones. Es la personalidad de la organización.
1969	Friedlander y Margulies	Propiedades organizacionales percibidas que intervienen entre el comportamiento y las características organizacionales.
1974	James y Jones	Significado psicológico de representaciones cognitivas; percepciones. Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a los individuos a tener conocimiento del mundo y saber cómo comportarse. Las percepciones del clima son descripciones psicológicamente fundamentales en las que hay acuerdo para caracterizar las prácticas y procedimientos de un sistema.
1975	Schneider	
1983	Schneider y Reichers	Una percepción fundamental basada en percepciones más particulares.
1983	Ekvall	El clima organizacional es un conglomerado de actitudes y conductas que caracterizan la vida en la organización. El clima se ha originado, desarrollado y continúa haciéndolo en las sucesivas interacciones entre los individuos (personalidades) y el entorno de la organización
1985	Glick	Un término genérico para una clase amplia de variables organizacionales, más que psicológicas, que describen el contexto organizacional de acciones individuales.
1986	De Witte y De Cock	El clima representa una síntesis de percepciones sobre un conjunto relativamente estable de orientaciones de valores de la organización como un todo, que influye en el comportamiento de los miembros de la organización respecto de la efectividad organizacional que se centra en las

AÑO	AUTOR(ES)	DEFINICIÓN
		políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales.
1988	Rousseau	Son las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona
1990	Reichers y Schneider	Percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales.

Fuente: Chiang, Martín y Núñez (2010: 31)

2.2.2. Tipos de clima

Tipo autoritario

Autoritarismo explotador

Tinco (2016) sostiene que:

...se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y los empleados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes. Es decir, son ellos quienes, de forma exclusiva, determinan cuáles son las metas de la organización y la forma de alcanzarlas. Además, el ambiente en el cual se desarrolla el trabajo es represivo, cerrado y desfavorable, solo ocasionalmente se reconoce el trabajo bien hecho y con frecuencia existe una organización informal contraria a los intereses de la organización formal. (p. 51)

Moreno (2020) comenta que:

...es el jefe, quien se encuentra en la cima de la organización y dispone de manera arbitraria. Los empleados o trabajadores se desempeñan en un clima de desconfianza y miedo bajo amenazas. Ocasionalmente pueden ser estimulados o recompensados. (p. 22)

Autoritarismo paternalista

Tinco (2016) considera que:

...se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus empleados, se utilizan los castigos y las recompensas como fuentes de motivación para los empleados y los supervisores manejan muchos mecanismos de control.

En este tipo de clima, la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados; sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado. La mayor parte de las decisiones son asumidas directamente por los directivos, quienes tienen una relación con sus empleados como la existente entre el padre y el hijo, protegiéndolos, pero no fiándose totalmente de su conducta. Solo en contadas ocasiones se desarrolla una organización informal que no siempre se opone a los fines de la organización. Como en el caso anterior, el clima es cerrado y desfavorable. (p. 51)

Moreno (2020) asevera que la:

...jefatura se muestra indulgente con sus trabajadores. Sin embargo, casi todas las decisiones se toman en el órgano directivo, realizando ciertas consultas en los estratos más bajos. Los estímulos, premios y castigos son los métodos de motivación de los empleados. (p. 22)

Tipo participativo

Consultivo

Tinco (2016) afirma que:

...se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus empleados. Existe una interacción fluida entre ambas partes, se delegan las funciones y se da principalmente una comunicación de tipo descendente.

La estrategia se establece por equipo directivo, no obstante, según el nivel que ocupan en la organización, los trabajadores toman decisiones específicas dentro de su ámbito de actuación. (p. 52)

Moreno (2020) opina que:

...Las medidas y disposiciones se realizan mayormente en las altas esferas, sin embargo, algunas veces también se convocan a los estratos bajos de la organización para determinar ciertas medidas particulares que les corresponde. (p. 22)

Participación en grupo

Tinco (2016: 52) asevera que:

...existe una plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la interacción de todos los niveles, la comunicación dentro de la organización se realiza en todos los sentidos.”

El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo entre supervisor y empleado se basan en la amistad y las responsabilidades son compartidas. El funcionamiento de este sistema es el trabajo en equipo como el mejor medio para alcanzar los objetivos, cuyo cumplimiento es la base para efectuar la evaluación del trabajo que han realizado los empleados. Coinciden la organización formal y la informal. (p. 52)

Moreno (2020: 22) manifiesta que:

...El mando de la organización establece confianza con los estratos bajos. Las determinaciones de los acuerdos se realizan en los diferentes niveles y se integran a toda la organización. Las comunicaciones fluyen de abajo hacia arriba y de forma y lateral. (p. 22)

2.2.3. *Clima organizacional*

Rubio (2004) define que el clima organizacional es “como el medio ambiente humano y físico en donde se realiza las labores diarias. El clima influye sobre la satisfacción y, por ende, en la producción de las organizaciones” (p. 35).

Desde la perspectiva de Córdoba - García (2023) dice que puede ser definido “como las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales” (p. 11).

Para Moreno (2020: 19)

...El clima organizacional como concepto, se comprende como una serie de factores del contexto que tienen influencia en las motivaciones de los individuos, es decir, son aquellas particularidades de la organización que generan distintas clases de reacción entre sus integrantes.

Es una característica relativamente permanente en el ambiente interno de una organización que sienten los miembros de la organización, refiriéndose al concepto de clima organizacional. Estas influyen en el comportamiento y se puede observar en una serie de actitudes que expresan los integrantes de la organización. (p. 19)

Chiavenato (2001) sostiene que en:

...el ambiente interno existente ... está estrechamente relacionado con su grado de motivación. El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la empresa y que influye en su comportamiento. Es decir, el clima organizacional constituye el ambiente de trabajo que afecta sobremanera el comportamiento de sus miembros dentro de la organización. (p. 314)

Edel, García y Casiano (2007) esclarecen que:

...es la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral.

La percepción del clima organización por parte de los empleados, se relaciona con el sentir que tiene al interior de su organización, como es que viene recibiendo el trato de parte de los directivos y de sus compañeros de trabajo, generando una convivencia estable o conflictiva. La mejora del clima organizacional está estrechamente ligada con el reconocimiento de la labor que desempeña cada colaborador y a su compromiso que tiene al frente de la entidad. (p. 33)

Robbins y Judge (2009) sostienen que:

...Se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Este sistema de significado compartido es, en un examen más cercano, un conjunto de características claves que la organización valora.

Los empleados buscan constantemente ser motivados por la organización. Las organizaciones, que desarrollan planes de motivación, tendrán como resultado un alto desempeño de sus colaboradores, incidiendo directamente en los resultados positivos. Es así, como los empleados podrán encontrar una mayor satisfacción laboral, pues sienten que están siendo reconocidos por el esfuerzo en el cumplimiento de sus labores. (p. 551)

Tinco (2016) menciona que:

...El clima puede ser considerado como sinónimo de ambiente organizacional... en las condiciones físicas del lugar de trabajo (instalaciones), así como en el tamaño, la estructura y las políticas de recursos humanos que repercuten directa o indirectamente en el individuo. (p.44)

Tinco (2016) menciona que existe un enfoque que “vincula el clima organizacional con los valores y necesidades de los individuos, sus aptitudes, actitudes y motivación, más que con las características de la organización” (p.45).

Tinco (2016) también menciona que: “la definición más utilizada hace referencia a la naturaleza multidimensional del clima, asumiendo la influencia conjunta del medio y la personalidad del individuo en la determinación de su comportamiento” (p.45).

Pajuelo (2018) especifica que:

...responde a la evolución y conformación de bases conceptuales en las ciencias sociales... introduce la paradoja y habilidad de interpretar y expresar las percepciones compartidas que tiene los miembros de una organización acerca de los procesos directivos y gerenciales.

Entre los componentes en que se suele abarcar están las políticas, los estilos de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, entre otros factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador. (p. 38)

Para Méndez (2018) tiene que:

...ver con el proceso de interacción social y en la estructura organizacional, el cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud, determinando su motivación, comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (p.90)

Importancia del clima organizacional

Tinco (2016) manifiesta que “el clima organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa, puede ser factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran” (p. 47).

Tinco (2016) agrega que “el conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las conductas de los miembros y su satisfacción como en la estructura organizacional” (p. 47).

Perspectivas del clima organizacional

Perspectiva Funcionalista

Pajuelo (2018) menciona que “el trabajador se presenta como un recurso para la interacción entre su puesto de trabajo y la forma en que participa en la convivencia en la propia organización” (p. 38).

Perspectiva Sistemática

Pajuelo (2018: 38) también menciona que:

...el trabajador se encuentra en un entorno laboral como parte de un todo, donde el participa y a la vez se modifica el clima organizacional, el cual, representan la elaboración compleja de un conjunto de participantes.

Estas establecen una relación formal o informal a partir de percepciones personales y vivencias del aprendizaje, lo que constituirá finalmente la cultura de su organización. (p. 38)

Características de un clima organizacional positivo

Implica una madurez importante

Pajuelo (2018) sostiene que “en toda organización siempre va a surgir situaciones que deban ser solucionadas y mantener la buena expectativa y confianza en la gerencia y los trabajadores va a representar el reto para la directiva de la organización” (p. 42).

Fomentara el crecimiento profesional de los trabajadores

Pajuelo (2018) indica que:

...Las funciones y actividades que realizan y por tanto en un desempeño impecable, donde se mantenga el buen trato y por consiguiente cada uno se siente corresponsable del producto final...se sujeta a los acontecimientos externos e internos del ámbito institucional. (p. 38)

No niega las situaciones y los problemas interpersonales

Pajuelo (2018) indica que:

...En la parte emocional y afectiva entre sus miembros o externos, sin embargo, se plantean herramientas indispensables para el diagnóstico de situaciones y la aplicación de soluciones efectivas con la finalidad mantener un clima psicosocial favorable para que el trabajador encuentre satisfacción y realización plena. (p. 38)

Cuenta con la participación del líder

Pajuelo (2018: 38) indica que:

...El líder debe ser una persona con capacidad para sembrar en la mente de los trabajadores un nivel de admiración y respeto, pues el líder con influencia positiva en una organización mantiene alta estima hacia sus trabajadores y viceversa.

Finalmente, el líder promoverá el trabajo en equipo, la comunicación eficaz, incentivos, para que el trabajador sienta un ambiente de trabajo acogedor. (p. 38)

2.2.4. *Clima organizacional en las Instituciones Educativas*

Según la Ley General de Educación N° 28044 (2003).

La Institución Educativa, como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella tiene lugar la prestación del servicio. Puede ser pública o privada.

Es finalidad de la Institución Educativa el logro de los aprendizajes y la formación integral de sus estudiantes. El Proyecto Educativo Institucional orienta su gestión.

La Institución Educativa, como ámbito físico y social, establece vínculos con los diferentes organismos de su entorno y pone a disposición sus instalaciones para el desarrollo de actividades extracurriculares y comunitarias, preservando los fines y objetivos educativos, así como las funciones específicas del local institucional.

Los programas educativos se rigen por lo establecido en este capítulo en lo que les corresponde. (p. 23)

Moreno (2020) menciona que: “Los climas organizacionales en las instituciones educativas ocupan un tema de interés en la indagación científica... aporta insumos para futuros planes de reforma educativa. Las disposiciones normativas contemplan la transformación interna de las estructuras organizativas de las instituciones” (p. 19)

Aspectos que afectan el clima organizacional

Entre los aspectos o variables que guardan relación con la motivación dentro de las instituciones educativas podemos mencionar:

Las características individuales

De acuerdo con Moreno (2020) vienen a ser las “características inherentes al sujeto respecto a sus propios intereses, sus percepciones y su personalidad que le hacen diferente de otros. Por tal, cada persona tiene diferentes motivaciones y necesidades” (p. 23).

Las características del trabajo

De la misma manera, Moreno (2020) afirma que se refiere: ...a las “actividades que realizan los empleados, en el contexto de las escuelas, tales como el personal docente, directivo, jerárquico, administrativo, servicios, etc. ... realizan actividades inherentes a su función cuyo desempeño pueden o no satisfacer sus expectativas y aspiraciones personales. (p. 24)

Las características de la situación de trabajo

Moreno (2020) también manifiesta que:

... los factores tienen incidencia en el trabajo e influye de forma positiva o negativa entre los diferentes trabajadores de una organización... son las condiciones del

ambiente laboral de los empleados que la organización establece e influye en la motivación del personal. (p. 23)

Dimensiones del Clima organizacional

Comunicación

Llanos et al. (2016) advierten que es “necesario para el funcionamiento de cualquier tipología de organización. Está considerada como una herramienta clave, porque permite la actividad de la institución, tiene su base en el intercambio de información entre los distintos niveles y posiciones” (p. 41)

Según Pajuelo (2018) permite que “el diseño de atención oportuna e inmediata a las opiniones, quejas, comentarios, de los integrantes de la organización debe considerar diálogos abiertos en donde se valore lo expresado por la persona afectada o por la persona que realice aportes” (p. 51)

Pérez (2012) estima que favorece “la dirección, el control, la coordinación y la comprensión de los individuos agrupados... implica un sistema de información escrita u oral, formal o informal, de arriba hacia abajo o viceversa, entre dos o más individuos” (p. 71).

Confianza

Moreno (2020) también menciona que:

...Es la convicción firme de creer en algo, tener la seguridad en la integridad o fiabilidad y honestidad de las personas. Esto permite que las personas puedan compartir sus necesidades y aspiraciones trabajando de manera efectiva.

En algunas instituciones educativas de gestión escolar exitosa, son características comunes la confianza entre los integrantes de la comunidad educativa, reflejando la creencia recíproca en la integridad, capacidad y carácter de cada uno de los integrantes de la organización. (p. 25)

Participación

Según Moreno (2020: 25),

...”todo el personal docente y otros actores educativos se organizan para participar de manera activa en la diversas acciones o actividades institucionales, así como, en las reuniones colegiadas con fines de organización y planificación orientados o mejorar la gestión de los aprendizajes”. (p. 25)

Bris (2000) precisa que:

...se entiende cómo el equipo docente genera espacios para la participación de los diversos actores educativos como alumnos, padres y madres de familia, y todo el personal en general, formando grupos o equipos con fines de desarrollar actividades diversas y de manera coordinada y participativa.

2.2.5. Gestión y pedagogía

Alarcón (2013) opina que “la gestión tiene su punto de partida dentro de las teorías organizativas, las cuales la conciben como una especialización técnica asociada a hacer operativos ciertos procesos de producción, distribución y valoración de bienes”. (p. 15)

Vasco (1990) refiere a la "reflexión personal y dialogal sobre su propia práctica pedagógica, específicamente en el proceso de convertirla en praxis pedagógica, a partir de su propia experiencia y de los aportes de las otras prácticas y disciplinas que se interceptan con su quehacer” (p. 110).

Principios de la gestión

Principio de división del trabajo

Tinco (2016) menciona que “mediante la aplicación de este principio, las actividades o tareas deben agruparse, en lo posible en unidades de organización, dividiendo las funciones o tareas de acuerdo al área o especialidad” (p. 38)

Principio de autoridad de mando

Tinco (2016) describe que “significa que no se puede ni se debe colocar a un trabajador, en situaciones de recibir órdenes de más de un directivo o superior jerárquico. Todo trabajador debe tener un solo jefe, y nada más que un jefe” (p. 38)

Principio de autoridad- Responsabilidad

Tinco (2016) refiere a:

...delegar autoridad a los subalternos de la organización, a fin de poder cumplir con sus obligaciones asignadas. La delegación de autoridad no significa de ninguna manera delegar responsabilidad, lo que se debe buscar es un equilibrio entre autoridad y responsabilidad. (p. 38)

Principio de eficiencia

Según Tinco (2016: 38): “se busca cumplir con los objetivos deseados de la empresa, de manera tal, que el costo sea mínimo y que los imprevistos tiendan a eliminarse; con este principio también se mide la capacidad del ejecutivo-funcionario” (p. 38).

Principio de la amplitud de mando

De acuerdo con Tinco (2016) “Llamado también principio de límite de control, mediante el cual se trata de establecer el número de trabajadores que un jefe puede dirigir, coordinar y controlar con efectividad” (p. 39)

Gestión pedagógica

Para Zubiría (2006), el concepto que cada maestro tiene sobre la enseñanza determina la forma de llegar a los estudiantes con la finalidad de lograr que el proceso de enseñanza aprendizaje sea un éxito.

Según UNESCO (2011: 33), refiere a “Opciones educativo-metodológicas, Planificación, evaluación y certificación, Desarrollo de prácticas pedagógicas, Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes” (p. 33).

Según Minedu (2014) describe al “Conjunto de actividades planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que ejecuta el colectivo de una organización educativa encabezado por los directivos para asegurar el logro de los aprendizajes” (p. 13).

Según Tinco (2016) están vinculados:

- Las modalidades de enseñanza
- El valor otorgado a los saberes
- Los criterios de evaluación
- Las teorías de la enseñanza (p. 43)

Según Pajuelo (2018) es el:

...Conjunto de procesos encaminados a la acción pedagógica que compromete la planificación y evaluación, formulación de actividades, programación e implementación de estrategias pedagógicas y reorientación de los procesos de aprendizajes que implican bajo impacto en los diseños curriculares y en la sociedad en la que se desempeñará el estudiante. (p. 59)

Román (2021) esclarece que “es en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionado con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica” (p. 28).

Características del director como líder pedagógico

Según Román (2021: 19) son las siguientes:

- Es entusiasta e impulsor por que la comunidad educativa planifique, realice y evalúe acciones que apoyen la mejora todos los aprendizajes.
- Transforma la escuela en un espacio amplio del aprendizaje para no remitirse a que las aulas se aislen entre sí, integra recursos y acciones para lograr que su centro actúe como un todo planificado para generar aprendizajes.
- Socializa entre los docentes las propuestas curriculares actualizadas, de tal manera que su implementación unifique las prácticas pedagógicas, los modelos de planificación, las metodologías, los recursos y las formas de evaluación.

Para que los directivos puedan integrar el esfuerzo del aula y de todo el equipo docente (comunidad educativa) en aras de lograr coherencia e integración institucional que a la larga permitan resultados educativos de calidad, se debe asignar y cumplir diversos roles:

Gestor/a del currículo

Promueve entre los docentes el trabajo en equipo para planificar el desarrollo curricular, adecuando y contextualizando los programas de estudio y sistemas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes

Organiza soluciones adecuadas al desarrollo de un currículo innovador: uso del tiempo, agrupamiento de los alumnos, uso de espacios educativos y recreativos, etc.

Promotor del cambio

Sugiere ideas novedosas (en base a una buena imaginación y estudio del tema), comunica experiencias exitosas de otros colegas o de otros centros escolares que puedan animar procesos de cambio (socialización de resultados vecinos), considera con los docentes las propuestas de nuevos proyectos de innovación y mejora para incluirlos en el PEI-PEA (evaluación de proyectos educativos), y desarrollar acciones tendientes a vencer las resistencias a los cambios (principalmente mediante la socialización).

Monitorea indicadores educativos

El director, líder pedagógico, sabe que debe orientar sus esfuerzos a la mejora continua de los indicadores educativos, promoviendo mejorar siempre el rendimiento académico y logrando que todo el estudiantado asista en el tiempo y edad adecuada al grado correspondiente.

Cada uno de esos roles supone un conjunto de tareas que el director escolar debe conocer, desarrollar y socializar. Estas se matizan con el estilo de dirección de cada uno según sus convicciones, expectativas personales y profesionales, formación que posee, condiciones laborales, las características de las personas que dirige y el contexto del centro educativo.

Dimensiones de la gestión pedagógica

El currículo

Hidalgo (2011: 85) refiere que en la aplicación del currículo para la planificación “permite organizar el trabajo de clase en los diferentes espacios que existen para la labor docente: los días del calendario escolar destinados a la planificación”.

Estrategias metodológicas y didácticas

Para Tarazona (2005), “la ejecución es el cumplimiento del plan, viene a ser la realización misma de las actividades programadas y cronogramadas, siempre bajo la dirección o guía de la autoridad” (p. 8).

Según Román (2021) “Busca mecanismos y estrategias para que los miembros de la comunidad educativa se comprometan con la evaluación y rendición de cuentas de los procesos pedagógicos y de gestión de forma que los resultados obtenidos contribuyan a impulsar planes escolares” (p. 17).

Evaluación de los aprendizajes

García y Ángulo (2000) definieron que “la evaluación educativa como la representación de un juicio sobre el valor educativo de una institución, un proyecto curricular, la organización de un aula, un libro de texto, o de cualquier otra realidad” (p. 345).

Díaz y Hernández (2010) mencionan que “la evaluación del proceso de aprendizaje y enseñanza es una tarea necesaria, en tanto que aporta al profesor un mecanismo de autocontrol que la regula y le permite conocer las causas de los problemas u obstáculos que se suscitan y la perturban” (p. 124).

Según Román (2021) menciona que “todo proceso de gestión culmina con la evaluación de las tareas llevadas a cabo con la implantación de los planes estratégicos de comunicación, participación y desarrollo en la ejecución, siendo una de las metas evaluar su aplicabilidad” (p. 79).

Uso de materiales y recursos didácticos

“Los recursos didácticos son materiales que, aun no habiendo sido creados con intencionalidad didáctica, se introducen en el aula con el fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje” (Salesa, 2017: 16)

Bermejo (2015) explica que “normalmente el empleo de determinados recursos condiciona el proceso didáctico e implica un determinado comportamiento de los participantes y del docente” (p. 205).

Según Román (2021): “Es la capacidad de gestión es la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea” (p. 13).

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. *Clima*

Referencia a la percepción que presenta una persona o personas respecto a una determinada situación en particular, y esta puede expresarse como un clima de satisfacción, de participación o de resistencia.

2.3.2. *Clima organizacional*

Es considerado como una cualidad que se expresa en el ambiente interno de una institución, por lo que los maestros experimentan esa sensación y, como consecuencia de esa situación, se verá reflejado en su comportamiento y actitud hacia el exterior.

2.3.3. *Comunicación*

Es la transmisión de información entre los miembros de la comunidad educativa; esta debe ser veraz, sincera, libre y abierta en consecuencia exista una buena comprensión.

2.3.4. *Confianza*

Es la convicción o la fe de creer; en este caso los integrantes de la comunidad educativa confían unos a otros en sus capacidades y potencialidades en el ejercicio de su labor.

2.3.5. *Participación*

Son las acciones que realizan todos los miembros de la comunidad educativa con fines de planificación, ejecución o evaluación del quehacer educativo con fines de mejorar la gestión de los aprendizajes.

2.3.6. *Gestión pedagógica*

Es la labor ejercida por los maestros, la cual se concreta en las acciones coordinadas y el uso de recursos con la finalidad de fortalecer los procesos pedagógicos

y didácticos, orientados al logro de propósitos académicos, por lo que la labor docente se constituye en una gestión del aprendizaje.

2.3.7. Currículo

Es un documento básico de orientación para el desarrollo de programas y herramientas educativas. Donde encontramos diversos aspectos como: conceptos, precisiones y disposiciones para todo el ámbito de la gestión de la educación.

2.3.8. Estrategias metodológicas y didácticas

Son las formas organizadas de alcanzar un objetivo; la didáctica, es la teoría y práctica de mejora de la enseñanza y aprendizaje.

2.3.9. Evaluación de los aprendizajes

Son los procesos de análisis que se realizan a las actuaciones para el aprendizaje, donde nos permite emitir un juicio sobre la situación real de los que aprenden. Luego crear otro punto de partida para continuar el proceso de aprendizaje.

2.3.10. Uso de materiales y recursos didácticos

Es la aplicación de herramientas o soportes físicos, digitales u otros. Esto a modo de apoyo, necesario, en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Capítulo III

Metodología

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el uso de las estrategias metodológicas en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.

3.2. Variables

V1: Clima organizacional

V2: Gestión pedagógica

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Clima organizacional	Moreno (2020: 19) considera que “El clima organizacional como concepto, se comprende como una serie de factores del contexto que tienen influencia en las motivaciones de los individuos, es decir, son aquellas particularidades de la organización que generan distintas clases de reacción entre sus integrantes”.	Se ha elaborado un cuestionario sobre clima organizacional en base a las dimensiones establecidas.	Comunicación	Traslado de información Rapidez Respeto Espacios y horarios de información	Ordinal: Muy alto Alto Regular Bajo Muy bajo
			Confianza	Sinceridad Propiciar la participación	
			Participación	Equipos y reuniones de trabajo Grupos formales e informales Coordinación	
V2. Gestión pedagógica	Minedu (2014:13) refiere al “Conjunto de actividades planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que ejecuta el colectivo de una organización educativa encabezado por los directivos para asegurar el logro de los aprendizajes.”	Se ha elaborado un cuestionario sobre gestión pedagógica, teniendo como base las dimensiones establecidas.	Currículo	Proyecto Curricular (PCI). Adecuación y contextualización del currículo.	Ordinal: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Estrategias metodológicas y didácticas	Aplicación de estrategias formación continua de docentes	
			Evaluación de los aprendizajes	Seguimiento de los aprendizajes. Instrumentos, procedimientos, y criterios de evaluación.	
			Uso de materiales y recursos didácticos	Medios didácticos Equipamiento de aulas	

3.4. Tipo y Nivel de investigación

El trabajo de investigación desarrollada pertenece al tipo básico y de nivel correlacional.

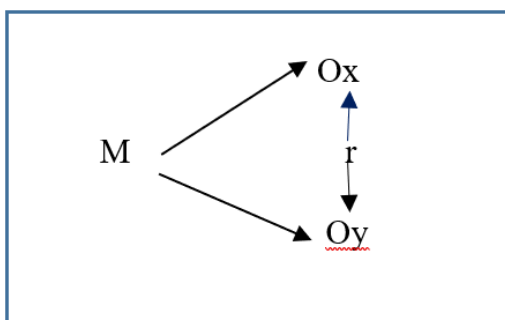
3.5. Método

La investigación se concretó acudiendo a los siguientes métodos:

Método hipotético-deductivo y el método inductivo-deductivo.

3.6. Diseño de investigación

La investigación se cristalizó desde el diseño no experimental porque no se controló ni manipuló las variables en estudio; transversal, porque recolecta información en un único momento específico y correlacional. Presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

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

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población, muestra y muestreo

3.7.1. Población

Tamayo (1994) considera que “una población está determinada por sus características definitorias, por tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo”. (p. 114)

En la investigación, la población estuvo conformada por docentes de las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.

Relación de docentes por instituciones educativas:

Nº	Instituciones Educativas	Número de docentes
1.	I.E. San José de Chirumpiari	15
2.	I.E. 38615 Mariscal Castilla de Palestina Alta	12
3.	I.E. 38920 José Antonio Encinas de Chirumpiari	15
	TOTAL	42

El número de población determinada es debido a la existencia de poca cantidad de instituciones educativas en el ámbito del distrito.

3.7.2. *Muestra*

Hernández y Mendoza (2018: 196) consideran que la muestra “es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población”. En la investigación la muestra estuvo conformada por 42 docentes de las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.

Relación de docentes por instituciones educativas:

Nº	Instituciones Educativas	Número de docentes
1.	I.E. San José de Chirumpiari	15
2.	I.E. 38615 Mariscal Castilla de Palestina Alta	12
3.	I.E. 38920 José Antonio Encinas de chirumpiari	15
	TOTAL	42

La muestra se determinó por la poca cantidad de población, ya que no era conveniente trabajar con un número más reducido.

3.7.3. *Técnica muestral*

La técnica muestral utilizada para la determinación de la muestra es el no probabilístico e intencional, por cuanto se realizó la investigación de manera intencional con todos los docentes, por ser una población limitada.

3.8. **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

3.8.1. *Técnica*

Para el desarrollo de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

3.8.2. *Instrumento*

En el desarrollo de la investigación se utilizó como instrumento el cuestionario.

3.9. **Validación y confiabilidad del instrumento**

3.9.1. *Validación del instrumento*

Al realizar una investigación de naturaleza cuantitativa, se requiere contar con instrumentos debidamente validados; por lo mismo, se recurrió al servicio de tres profesionales que conocen el tema de clima organizacional y gestión pedagógica. Estos expertos, luego del análisis de las correcciones en los instrumentos inicialmente observados, emitieron las siguientes puntuaciones:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
2	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
3	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Promedio de ponderación											76,6%

Los valores emitidos por los expertos, en promedio equivale a 76,6% de validez, lo que permitió afirmar que el instrumento sobre el clima organizacional presenta buena validez de contenido.

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
2	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
3	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Promedio de ponderación											76,6%

Los valores emitidos por los expertos, en promedio 76,6 % de validez, permitieron afirmar que el instrumento gestión pedagógica presenta buena validez de contenido.

3.9.2. *Confiabilidad de instrumento*

La prueba de confiabilidad fue el siguiente paso, una vez culminada y determinada la validez de contenido. Para este cometido fue necesario la obtención de la confiabilidad de los cuestionarios. Estos fueron sometidos a un proceso de prueba piloto que estuvo conformada por 15 maestros, cuyos resultados se procesaron mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach, siendo el resultado lo siguiente:

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre Clima Organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	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	23

La prueba Alpha de Cronbach, permitió visualizar como resultado un valor de 0,942, con el que se puede concluir que el cuestionario sobre Clima Organizacional presentó un nivel de muy buena confiabilidad.

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre Gestión Pedagógica.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	29

La prueba Alpha de Cronbach, permitió visualizar como resultado un valor de 0,930, con el que se concluyó que el cuestionario sobre Gestión Pedagógica presentó un nivel de muy buena confiabilidad.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Culminada la obtención de los datos, a través de los cuestionarios sobre Clima Organizacional y Gestión Pedagógica, estos fueron procesados de acuerdo al siguiente detalle:

- Para el procesamiento de la información se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25

- Los resultados descriptivos se obtuvieron usando la tabla de contingencia, por lo que los resultados permiten relacionar porcentualmente las dos variables en estudio.
- Para el análisis inferencial, el primer paso realizado fue la obtención de la distribución normal, para ello se recurrió a la prueba Shapiro Wilk, cuyo resultado permitió determinar la ausencia de normalidad en los datos.
- De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad, se determinó el uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman.
- La determinación de los resultados de la prueba de hipótesis se realizó a través del estadígrafo Rho de Spearman.

3.11. Aspectos éticos

La investigación científica requiere el comportamiento ético de los investigadores, es por ello por lo que buscando cumplir con este requerimiento, se solicitó a la dirección de las instituciones educativas la correspondiente solicitud de autorización para la ejecución del trabajo de investigación. Asimismo, la identidad de los participantes en el proceso de investigación (muestra) son mantenidos en reserva. De igual modo, teniendo en cuenta el respeto a los derechos de autor, las referencias utilizadas han sido citadas de acuerdo a las normas de APA.

Capítulo IV

Resultados Y Discusión

4.1. Resultados a nivel descriptivo

Tabla 1

Clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención

			Gestión Pedagógica			Total
			Deficiente	Regular	Buena	
Clima organizacional	Deficiente	Recuento	6	3	0	9
		% del total	14,3%	7,1%	0,0%	21,4%
	Regular	Recuento	0	18	1	19
		% del total	0,0%	42,9%	2,4%	45,2%
	Buena	Recuento	0	0	14	14
		% del total	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%
	Total	Recuento	6	21	15	42
		% del total	14,3%	50,0%	35,7%	100,0%

Fuente: Resultados de encuesta a docentes

La encuesta realizada y su posterior sistematización de la información ha mostrado que el 45,2% de los maestros consideraron la existencia de un regular clima organizacional en sus instituciones educativas; por otro lado, el 50,0% de maestros mostraron una regular gestión pedagógica. La información expuesta condujo a concluir que en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku se tuvo un regular clima organizacional y este fue concordante con una regular gestión pedagógica.

Tabla 2

Clima organizacional y tratamiento del currículo en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención

			Currículo			Total
			Deficiente	Regular	Buena	
Clima organizacional	Deficiente	Recuento	7	2	0	9
		% del total	16,7%	4,8%	0,0%	21,4%
	Regular	Recuento	0	19	0	19
		% del total	0,0%	45,2%	0,0%	45,2%
	Buena	Recuento	0	1	13	14
		% del total	0,0%	2,4%	31,0%	33,3%
Total	Recuento	7	22	13	42	
	% del total	16,7%	52,4%	31,0%	100,0%	

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes

La información obtenida a través de la encuesta realizada a docentes ha mostrado que el 45,2% de los maestros consideraron la existencia de un regular clima organizacional en sus instituciones educativas; asimismo, el 52,4% de maestros mostraron un regular tratamiento del currículo. Teniendo como base la información expuesta se dedujo que en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku se tuvo un regular clima organizacional y esta guardó relación con un regular tratamiento del currículo.

Tabla 3

Clima organizacional y el uso de las estrategias metodológicas en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención

			Estrategias metodológicas			Total
			Deficiente	Regular	Buena	
Clima organizacional	Deficiente	Recuento	3	6	0	9
		% del total	7,1%	14,3%	0,0%	21,4%
	Regular	Recuento	0	15	4	19
		% del total	0,0%	35,7%	9,5%	45,2%
	Buena	Recuento	0	0	14	14
		% del total	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%
Total	Recuento	3	21	18	42	
	% del total	7,1%	50,0%	42,9%	100,0%	

Fuente: Resultados de la encuesta suministrada a los docentes

Los valores hallados, a través de la encuesta realizada a docentes, ha mostrado que el 45,2% de los maestros consideraron la existencia de un regular clima organizacional en sus instituciones educativas; de igual modo, el 50,0% de maestros, mostró un regular uso de las estrategias metodológicas. La información expuesta en la presente tabla permitió inferir que en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku se tuvo un regular clima organizacional y esta se relacionó con un regular uso de las estrategias metodológicas.

Tabla 4

Clima organizacional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención

			Evaluación de aprendizajes			Total
			Deficiente	Regular	Buena	
Clima organizacional	Deficiente	Recuento	4	5	0	9
		% del total	9,5%	11,9%	0,0%	21,4%
	Regular	Recuento	0	19	0	19
		% del total	0,0%	45,2%	0,0%	45,2%
	Buena	Recuento	0	2	12	14
		% del total	0,0%	4,8%	28,6%	33,3%
Total	Recuento	4	26	12	42	
	% del total	9,5%	61,9%	28,6%	100,0%	

Fuente: Resultados de encuesta a docentes

La encuesta realizada y su posterior sistematización de la información, mostraron que el 45,2% de los maestros consideraron la existencia de un regular clima organizacional en sus instituciones educativas; por otro lado, el 61,9% de maestros, mostraron una regular evaluación de los aprendizajes. La información expuesta conduce a concluir que en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku se tiene un regular clima organizacional y esta es concordante con una regular evaluación de los aprendizajes.

Tabla 5

Clima organizacional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención

			Materiales y recursos didácticos			Total
			Deficiente	Regular	Buena	
Clima organizacional	Deficiente	Recuento	5	4	0	9
		% del total	11,9%	9,5%	0,0%	21,4%
	Regular	Recuento	0	16	3	19
		% del total	0,0%	38,1%	7,1%	45,2%
	Buena	Recuento	0	0	14	14
		% del total	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%
Total	Recuento	5	20	17	42	
	% del total	11,9%	47,6%	40,5%	100,0%	

Fuente: Resultados de encuesta a docentes

La información, obtenida a través de la encuesta realizada a docentes, ha indicado que el 45,2% de los maestros consideraron la existencia de un regular clima organizacional en sus instituciones educativas; asimismo, el 47,6% de maestros, mostraron un regular uso de materiales y recursos didácticos. Teniendo como base la información expuesta se dedujo que en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku se tuvo un regular clima organizacional y esta guarda relación con un regular uso de materiales y recursos didácticos.

4.2. Resultados a nivel inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,806	42	,000
Gestión pedagógica	,791	42	,000

Fuente: Resultados de encuesta a docentes

Al analizar los resultados de la prueba Shapiro Wilk se ha tenido la presencia de un $p=0,000$ en las variables clima organizacional y gestión pedagógica. Este resultado permitió concluir que los datos de las variables estudiadas no presentaron una distribución normal. Por lo tanto, se determinó el uso de la prueba estadística Rho de Spearman para realizar la prueba de hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Estadígrafo

Rho de Spearman

d. Resultado

Tabla 7

Resultados de la hipótesis general respecto al clima organizacional y la gestión pedagógica.

		Clima organizacional	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	42
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,526**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	42

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación fue de 0,526 que ha posibilitado determinar la existencia de una moderada relación, directa o positiva, de las variables estudiadas. Donde podemos concluir que a mejor clima organizacional mejor gestión pedagógica. De igual modo, ha presentado un $p=0,000<0,05$ por el que se rechazó la H_0 y aceptó la H_a , con el que se concluyó que existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023.

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Estadígrafo

Rho de Spearman

d. Resultado

Tabla 8

Resultados de la primera hipótesis específica respecto a clima organizacional y la adecuación y contextualización del currículo.

		Clima organizacional	Curriculo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	42
	Curriculo	Coefficiente de correlación	,536**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	42

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El análisis de los resultados ha mostrado un coeficiente de correlación directa de 0,536 que ha posibilitado determinar la existencia de una moderada relación de las variables estudiadas, pues podemos decir que a mejor clima organizacional mejor adecuación y contextualización del currículo. Asimismo, presentó un $p=0,000<0,05$ por el que se rechazó la H_0 y aceptó la H_a ; en base al resultado presentado, se concluyó que existe una relación

muy significativa moderada entre el clima organizacional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el uso de las estrategias metodológicas en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el uso de las estrategias metodológicas en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023.

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Estadígrafo

Rho de Spearman

d. Resultado

Tabla 9

Resultados de la segunda hipótesis específica respecto a clima organizacional y el uso de estrategias metodológicas.

		Clima organizacional	Estrategias metodológicas
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	42
	Estrategias metodológicas	Coefficiente de correlación	,426**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	42

****.** *La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

El valor estadístico hallado ha demostrado un coeficiente de correlación de 0,426 que ha posibilitado determinar la existencia de una moderada relación positiva de las variables estudiadas. Donde podemos inferir que si mejora el clima organizacional mejora el uso de las estrategias metodológicas. Por otro lado, presentó un $p=0,000<0,05$ por el que se rechazó la H_0 y aceptó la H_a ; el valor obtenido permitió concluir que existe relación significativa entre el clima organizacional y el uso de las estrategias metodológicas en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023.

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Estadígrafo

Rho de Spearman

d. Resultado

Tabla 10

Resultados de la tercera hipótesis específica respecto a clima organizacional y la evaluación de los aprendizajes.

		Clima organizacional	Evaluación de aprendizajes
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,450**
		N	,000
	Evaluación de aprendizajes	Coefficiente de correlación	42
		Sig. (bilateral)	42
		N	,450**

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación fue de 0,450 que posibilitó determinar la existencia de una moderada relación directa o positiva de las variables estudiadas. Quiere decir, si hay mejor clima organizacional habrá mejor evaluación de los aprendizajes. De igual modo, presentó un $p=0,000<0,05$ por el que se rechazó la H_0 y aceptó la H_a , con el que se concluyó que existe una relación significativa moderada entre el clima organizacional y la evaluación

de los aprendizajes en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.

4.2.6. Prueba de cuarta hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023.

H_a: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023.

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Estadígrafo

Rho de Spearman

d. Resultado

Tabla 11

Resultados de la cuarta hipótesis específica respecto a clima organizacional y el uso de los materiales y recursos didácticos.

		Clima organizacional	Materiales y recursos didácticos
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,469**
		N	,000
			42
		Coefficiente de correlación	42
			,469**
			1,000

	Materiales y recursos didácticos	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

****.** *La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

El análisis de los resultados demostró un coeficiente de correlación de 0,469, positiva, que posibilitó determinar la existencia de una moderada relación entre las variables estudiadas. Donde podemos afirmar que si mejora el clima organizacional mejora el uso de los materiales y recursos didácticos. Asimismo, presentó un $p=0,000<0,05$ por el que se rechazó la H_0 y aceptó la H_a ; en base al resultado presentado, se concluye que existe una relación significativa moderada entre el clima organizacional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención.

4.3. Discusión de resultados

El clima organizacional hace referencia al medio ambiente que caracterizan a las instituciones educativas en el que se desenvuelven los docentes, pudiendo ser percibidas de manera directa o indirecta por los maestros en la referida institución. En ese sentido, el clima organizacional constituye un excelente instrumento de cambio con la finalidad de lograr la máxima eficiencia de las instituciones educativas. Al respecto,

El Clima Organizacional se define como el conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actividades, el comportamiento de sus miembros, y en el ambiente psicosocial en el que se desenvuelven los trabajadores de una organización determinada. (Iglesias y torres, 2018: 202).

Es decir, el clima organizacional es la percepción que presentan los docentes para describir una institución y diferenciarlas de otras, esta situación es un factor muy importante que incide en el desempeño de los docentes en la institución.

Por otro lado, la gestión pedagógica como proceso de mejoramiento de la calidad educativa, conduce al logro del mejoramiento curricular; persigue la mejora e innovación curricular, el desarrollo profesional y personal del docente y la motivación del estudiantado” (Álvarez et al., 2021: 216).

En ese sentido, la gestión pedagógica no solo es asunto del manejo de los medios, recursos y materiales en el aula, sino que esta se encuentra dirigida hacia la eficacia del proceso pedagógico, la forma y el ritmo de aprendizaje, el manejo del currículo, entre otros.

En diversas investigaciones, realizadas sobre el clima organizacional y la gestión pedagógica, concluyeron la existencia de una directa relación entre estas dos variables en estudio. Es así como Ramírez (2021), en la investigación sobre:

...Gestión pedagógica y clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito La Perla-Callao, concluye que, de acuerdo con el objetivo general, se determinó que hay una relación significativa sobre la gestión pedagógica y el clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito La Perla-Callao. Mediante el estadígrafo Rho de Spearman siendo un $r = 0.512$, obteniéndose una correlación moderada, un $\text{Sig.} = 0.000 < 0,05$. (p. 45)

El resultado presentado coincide con la investigación realizada en el que se sostiene que los valores estadísticos obtenidos permiten concluir que existe una significativa y moderada relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023 ($R_s = 0,526$; $p = 0,000 < 0,05$). Este resultado se encuentra sustentada con los valores expuestos en la tabla 1, en el que se precisa que el 45,2% de los maestros consideran la existencia de un regular clima organizacional en

sus instituciones educativas; por otro lado, el 50,0% de maestros, muestra una regular gestión pedagógica. La información expuesta conduce a concluir que en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku se tiene un regular clima organizacional y esta es concordante con una regular gestión pedagógica.

Similar resultado se obtuvo en investigaciones realizadas respecto a las hipótesis específicas, en ella se concluye que existe una significativa y moderada relación entre el clima organizacional y el tratamiento del currículo, el uso de las estrategias metodológicas, la evaluación de los aprendizajes y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención. Este resultado es concordante con la investigación realizada por Pichiule (2019) quien presentó:

...la investigación denominada *Clima organizacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas de la Región Huancavelica*. En ella se concluye que existe una relación baja, directa y significativa entre las variables de estudio clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas de la Región de Huancavelica.

En suma, los resultados, expuestos respecto a la hipótesis general y específicas, concluyen que existe una relación moderada entre el clima organizacional y la gestión pedagógica, el tratamiento del currículo, el uso de las estrategias metodológicas, la evaluación de los aprendizajes y el uso de materiales y recursos didácticos. Este resultado es muy expresivo, debido a que muestra solo una moderada relación entre las variables precisadas, cuando lo óptimo es que la relación existente sea muy buena y directa relación entre cada una de las variables estudiadas, por lo que existe la necesidad de reflexionar y buscar la mejora del clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku.

Se debe entender que “la gestión pedagógica es un proceso que conduce al logro del mejoramiento curricular; procurando buscar mejora e innovación curricular, el desarrollo profesional y personal del docente y la motivación del estudiantado”. (Álvarez, et al., 2021: 208); asimismo, el clima organizacional

...es una propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros. En este sentido, el clima organizacional origina productos de efectos subjetivos percibidos del sistema formal, del estilo informal de los administradores y de factores organizacionales. Estos factores, afectarían las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas de la organización.” (Sotelo y Figueroa, 2017: 5)

Conclusiones

Los valores estadísticos obtenidos permiten concluir que existe una significativa y moderada relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención 2023 ($R_s=0,526$; $p=0,000<0,05$)

Los resultados estadísticos hallados posibilitan concluir que existe una significativa y moderada relación entre el clima organizacional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención. ($R_s=0,536$; $p=0,000<0,05$)

El valor estadístico hallado permite concluir que existe un significativo y moderada relación entre el clima organizacional y el uso de las estrategias metodológicas en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención. ($R_s=0,426$; $p=0,000<0,05$)

Los valores estadísticos obtenidos posibilitan concluir que existe relación significativa entre el clima organizacional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención. ($R_s=0,450$; $p=0,000<0,05$)

Los resultados estadísticos obtenidos hacen posible concluir que existe una significativa y moderada relación entre el clima organizacional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención. ($R_s=0,469$; $p=0,000<0,05$)

Recomendaciones

Al equipo directivo de la UGEL Pichari, planificar y realizar cursos de actualización con la finalidad de mejorar el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku.

A los directores de las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, mejorar la gestión pedagógica de los docentes bajo su administración, a través de jornadas académicas, con la finalidad de mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, coadyuvar con la mejora del clima organizacional y la gestión pedagógica, con la finalidad de contribuir con la mejor calidad educativa que se brinda a los estudiantes.

Referencias Bibliográficas

- Alarcón, S. (2013). Gestión educativa y la calidad de la educación en las instituciones privadas en Lima Metropolitano. Universidad San Martín de Porres. Perú.
- Álvarez Gavilanes, Juan Edmundo, Naranjo Armijo, Franklin Gerardo, Silva Álvarez, Nancy Deidamia, & Maldonado Gudiño, Carlos Wilman. (2021). Relación de la gestión pedagógica y la motivación de los estudiantes por la actividad emprendedora: curso de emprendimiento en los estudiantes de la carrera de Ingeniería de sistemas de Uniandes, Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 13(4), 207-217. Epub 02 de agosto de 2021. Recuperado en 28 de febrero de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000400207&lng=es&tlng=es
- Bermejo, L. (2015). Gerontología educativa: cómo diseñar proyectos educativos con personas mayores (1.^a ed.). <https://books.google.com.pe/books?id=q37HgoBKjjgC&pg=PA205&dq=recurs%20os+didacticos&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwj5ppiqyLrsAhUJKLkGHYgEAlQQ6AEwA3oECA%20MQAg#v=onepage&q=recursos%20didacticos&f=false>
- Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Obtenido de raco: <https://cutt.ly/hrCn6rp>
- Brunet, L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- Chiang, M., Martín, J y Núñez, A. (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Redalyc. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839297002>
- Chiavenato, I. (2001). Administración. Proceso administrativo. Colombia: McGrawHill Interamericana.

- Cóirdova – García, Nancy (2023). Incidencia Del Clima Organizacional En La Satisfacción Laboral. REVISTA FAECO SAPIENS. ISSN L 2644-3821. <https://doi.org/10.48204/j.faeco.v7n1.a4737>
- Daza Corredor, A., Beltrán García, L. de J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. Revista Facultad De Ciencias Económicas, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Díaz, F. y Hernández, G. (2010). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista (3a.ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill.
- De La Cruz Bautista, Edwin. (2017). Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental en estudiantes de una Escuela Superior de Formación Artística. Propósitos y Representaciones, 5(2), 321-357. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175>
- Edel Navarro, R., García Santillán, A., & Casiano Bustamante, R. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. México: Vol. I, Versión electrónica gratuita. <http://eumed.net/libros/2007c/>.
- Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2(2), 26. México. Obtenido de <https://cutt.ly/8r2eY4s>
- Fumham (2002). El comportamiento del individuo en las organizaciones. Oxford University Press Colección.
- García, N y Angulo, J. (2000) Teoría y desarrollo del currículum (2da ed.). Málaga, España: Aljibe.
- Hidalgo, M. (2011). Gestión Pedagógica. Lima: INADEP.

- Iglesias Armenteros, Annia Lourdes, & Torres Esperón, Julia Maricela. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), e1257. Epub 01 de marzo de 2018. Recuperado en 02 de julio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es.
- Jones, G. R. (2008). *Teoría organizacional, diseño y cambio en las organizaciones*. México: Pearson Educación.
- León Serrano, Lady, Noriega Tito, Evelyn, & Murillo Guevara, Madelyn. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32. Recuperado en 28 de febrero de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es.
- Ley General de Educación N.º 28044. (2003). *Diario Oficial El Peruano*. Perú: Congreso de la República del Perú.
- Llanos, M., Pacheco, M., Romero, E., Coello, F., y Armas, Y. (2016). *La cultura organizacional: Eje de acción en la gestión humana*. Samborondón: Universidad ECOTEC.
- López, R. (2022). Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la Universidad Metropolitana. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 26(2), 137–161. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i2.1643>
- Méndez, C. (2018). *Cultura y clima. Fundamentos para el cambio en la organización*. Colombia: Alfaomega.
- Minedu (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_d_ocente.pdf

- Misad, K., Misad, R., y Dávila, O. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 2(2), 7–24. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.001>
- Moreno, C. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa de Gestión Pública de la Provincia de Huaraz – 2019. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7423/Cr%C3%ADspulo%20Moreno%20Andahua.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pajuelo, J. D. (2018). Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el Colegio Honores de San Martín de Porres, 2018. Universidad Peruana de Las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/592/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20LA%20GESTION%20DEL%20DESEMPE%C3%91O%20DOCENTE%20EN%20EL%20COLEGIO%20HONORES%20DE%20SAN%20MARTIN%20DE%20PORRES%2C%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, Y. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N.º 1 Pachacutec-Ventanilla. Tesis de Maestría. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Pichiule, E. D. (2019). Clima organizacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas de la Región Huancavelica. Universidad Nacional del Centro. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6765>
- Ramírez, A. E. (2021). Gestión pedagógica y clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito - La Perla - Callao. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83212/Ram%c3%aadr ez_EAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.

- Román, L. M. (2021). Gestión pedagógica y clima institucional de la I.E. “José Andrés Rázuri”. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9437/Rom%C3%A1n_Cabanillas_Lilia_Marlene.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H., Reyes, C, y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Salesa, N. (2017). Selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos en formación profesional para el empleo (1.^a ed.). <https://books.google.com.pe/books?id=ZMNJDwAAQBAJ&pg=PA16&dq=recursos+did%C3%A1cticos&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjR2djporXsAhX6D7kGHYk9Ck8Q6AEwAXoECA%20YQA#v=onepage&q=recursos%20did%C3%A1cticos&f=false>
- Sotelo Asef, Jesús Guillermo, & Figueroa González, Ernesto Geovani. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8(15), 582-609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Tarazona, F. (2005). Administración educativa. Lima: Megacolor.
- Tinco, S. (2016). Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay – 2015. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1416/TM%20CE-Ge%203159%20T1%20-%20Tinco%20Tupa.pdf?sequence=1>

Torres Pacheco, Edward, & Zegarra Ugarte, Soledad Jackeline. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14. Recuperado en 28 de febrero de 2023, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es.

UNESCO (2011). *Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas*. Lima: Lance Gráfico S.A.C.

Vasco, C. E. (1999). Algunas reflexiones sobre la pedagogía y la didáctica. *Pedagogía, discurso y poder*. CORPRODIC: Bogotá, 1999. p.110.

Zubiría, J. (2006). *Los modelos pedagógicos. Hacia una pedagogía dialogante*, 2ª ed., Bogotá.

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención 2023? Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el uso de las estrategias metodológicas en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención? ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención?	Objetivo general: Conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención 2023. Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el uso de las estrategias metodológicas en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas del	Hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención 2023. Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el tratamiento del currículo en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención. Existe relación significativa entre el clima organizacional y el uso de las estrategias metodológicas en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención Existe relación significativa entre el clima organizacional y la evaluación de los aprendizajes en las instituciones educativas del	Variable 1: Clima organizacional Variable 2: Gestión pedagógica	Tipo: Básica Diseño: No experimental transeccional Correlacional Población: Docentes de las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención-Cusco Muestra: 42 docentes de las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención?	distrito de Cielo Punku, la Convención. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención.	distrito de Cielo Punku, la Convención. Existe relación significativa entre el clima organizacional y el uso de materiales y recursos didácticos en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención.		

Anexo 2

Cuestionario sobre clima organizacional

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación

Maestría en educación, mención Gestión Educacional



Cuestionario sobre clima organizacional

Martín (2000) adaptado por Pérez (2012)

A continuación, encontrará una lista de afirmaciones relacionadas con su trabajo. Para responder marque con un aspa la alternativa de respuesta que Ud. escoja para cada caso. Mientras más sinceras sea su respuesta más útil será para la investigación

Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
0	1	2	3	4

Para su completa tranquilidad el cuestionario es absolutamente anónimo y los datos que Ud. aporte serán usados solo con fines de investigación sin que pueda nunca ser identificado Usted. Por ello puede Ud. responder con toda sinceridad y confianza.

DIMENSIONES E INDICADORES	0	1	2	3	4
COMUNICACIÓN					
1 ¿Cuál es el nivel de comunicación respecto a la fluidez de la información en la organización donde labora?					
2 ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la organización educativa?					
3 ¿Cómo considera Ud. el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la organización educativa?					
4 ¿Cómo considera Ud. la funcionalidad de las normas que afectan a la organización educativa?					
5 ¿Cómo inciden los espacios y horarios en la organización educativa en la comunicación?					
6 ¿Considera Ud. que en la Organización educativa se oculta información?					
CONFIANZA					
7 ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su organización educativa?					
8 ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su organización educativa?					
9 ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la organización?					
10 ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					

DIMENSIONES E INDICADORES	0	1	2	3	4
11 ¿Considera Ud. útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la organización educativa?					
PARTICIPACIÓN					
12 ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la organización educativa por parte de los docentes?					
13 ¿En su opinión cuál es el grado de participación de los miembros directivos de la Institución?					
14 ¿Cómo percibe Ud. la participación de los docentes en el Consejo Directivo?					
15 ¿Cómo propicia la participación el docente en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
16 ¿Cómo propicia la participación el docente en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
17 ¿Existe la tendencia de los docentes para formar parte de diversos grupos?					
18 ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la organización educativa?					
19 ¿Cómo es el nivel trabajo en equipo en su organización educativa?					
20 ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la organización educativa?					
21 ¿Cómo considera la formación del docente para trabajar en equipo?					
22 ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su organización educativa?					
23 ¿En su organización educativa existe una buena coordinación entre docentes?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

BAREMACIÓN

Deficiente	23 – 69
Regular	70 – 92
Buena	93 - 115

Anexo 3

Cuestionario sobre gestión pedagógica



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación

Maestría en educación, mención Gestión Educacional

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Estimado colega, el presente cuestionario es un instrumento que busca obtener información respecto a la gestión pedagógica en su institución educativa, por lo que se le suplica responder de manera objetiva a las interrogantes que se presentan.

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

1. Nunca 2. A veces 3. Siempre

N.º	INDICADORES	1	2	3
El Currículo				
1	¿Los docentes participaron en la elaboración del Proyecto Curricular Institucional (PCI)?			
2	¿Los docentes de las diversas áreas participaron en la elaboración de sus Unidades de aprendizajes?			
3	¿Los docentes realizan el Proyecto Curricular de la Institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de los estudiantes?			
4	¿Los docentes de las diversas áreas planifican las programaciones curriculares en equipo?			
5	¿Se aprecia el cumplimiento de las capacidades y actitudes previstas en la programación curricular anual?			
6	¿Se aprecia el cumplimiento de los objetivos previstos en la Programación Curricular Institucional?			
7	¿Existe coherencia entre lo previsto en la programación curricular y los resultados en el aprendizaje?			
8	¿En la institución educativa el objetivo primordial es desarrollar al máximo las competencias de los alumnos?			
Estrategias metodológica y didácticas				
9	¿En la institución educativa se promueve el desarrollo de capacidades y actitudes de los alumnos?			
10	¿En la institución educativa se promueven espacios para la formación en servicio de los docentes?			
11	¿Se busca fortalecer permanentemente las capacidades pedagógicas de los docentes?			
12	¿Las estrategias para la formación en servicio de los docentes utilizados en la institución son las más adecuadas?			
13	¿Realizo propuestas para la realización de cursos de perfeccionamiento, dentro del establecimiento, que sean un aporte en las prácticas creativas de los docentes?			
14	¿Participo en cursos, talleres y/o seminarios que aborden el tema de la creatividad en la educación?			
15	¿Acostumbro informarme sobre los recursos pedagógicos existentes que facilitan el desarrollo de actividades creativas para los alumnos?			
Evaluación de los aprendizajes				
16	¿Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación de acuerdo al nuevo enfoque pedagógico?			
17	¿Los docentes planifican en forma adecuada las actividades de evaluación?			
18	¿Los docentes realizan un control del avance de los alumnos?			
19	¿La dirección realiza un seguimiento de los aprendizajes de los alumnos?			
20	¿La dirección toma la iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los alumnos?			
21	¿Se conversa en equipos, por área curricular, sobre las decisiones para la mejora de los aprendizajes tras analizar los resultados de la evaluación?			
Uso de Materiales y recursos didácticos				
22	¿Los docentes 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?			

Baremación:

Variables	Deficiente	Regular	Buena
Currículo	6 -12	13 – 18	19 - 24
Estrategias	5 – 10	11 - 16	16 - 21
Evaluación	3 – 6	7 - 10	11 - 12
Materiales	6 -12	13 – 18	19 - 24

Anexo 4

Prueba de confiabilidad sobre clima organizacional

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	23

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	20,07	34,781	,637	,946
ITEM2	19,93	33,495	,645	,946
ITEM3	19,40	37,400	,107	,961
ITEM4	19,80	34,600	,642	,946
ITEM5	19,67	36,524	,196	,960
ITEM6	20,07	33,210	,931	,940
ITEM7	20,07	33,210	,931	,940
ITEM8	20,07	32,210	,870	,940
ITEM9	20,13	33,695	,900	,941
ITEM10	20,07	32,210	,870	,940
ITEM11	20,07	33,210	,931	,940
ITEM12	20,07	33,210	,931	,940
ITEM13	20,07	33,210	,931	,940
ITEM14	20,07	33,210	,931	,940
ITEM15	20,07	33,210	,931	,940

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
ITEM16	20,07	34,781	,637	,946
ITEM17	19,93	33,495	,645	,946
ITEM18	19,40	37,400	,107	,961
ITEM19	19,80	34,600	,642	,946
ITEM20	19,67	36,524	,196	,960
ITEM21	20,07	33,210	,931	,940
ITEM22	20,07	34,781	,637	,946
ITEM23	20,07	33,210	,931	,940

Anexo 5*Prueba de confiabilidad sobre gestión pedagógica*

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN
PEDAGÓGICA**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	29

	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	25,32	71,656	,714	,932
ITEM2	25,23	67,898	,782	,929
ITEM3	25,36	69,385	,798	,929
ITEM4	25,23	68,755	,680	,933
ITEM5	25,32	70,323	,698	,932
ITEM6	25,36	68,052	,786	,929
ITEM7	25,09	70,753	,555	,937
ITEM8	25,41	67,110	,828	,928
ITEM9	25,55	70,641	,721	,931
ITEM10	25,68	71,942	,581	,935
ITEM11	25,32	71,656	,714	,932
ITEM12	25,23	67,898	,782	,929
ITEM13	25,36	69,385	,798	,929
ITEM14	25,23	68,755	,680	,933
ITEM15	25,32	70,323	,698	,932
ITEM16	25,36	68,052	,786	,929
ITEM17	25,09	70,753	,555	,937

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
ITEM18	25,41	67,110	,828	,928
ITEM19	25,55	70,641	,721	,931
ITEM20	25,68	71,942	,581	,935
ITEM21	25,32	71,656	,714	,932
ITEM22	25,23	67,898	,782	,929
ITEM23	25,36	69,385	,798	,929
ITEM24	25,23	68,755	,680	,933
ITEM25	25,32	70,323	,698	,932
ITEM26	25,36	68,052	,786	,929
ITEM27	25,09	70,753	,555	,937
ITEM28	25,41	67,110	,828	,928
ITEM29	25,55	70,641	,721	,931

Anexo 6

Prueba de confiabilidad sobre gestión pedagógica

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	D1	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	D2	I16	I17	I18	I19	I20	I21	D3	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	D4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	D1	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	D2	I16	I17	I18	I19	I20	I21	D3	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	D4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

Anexo 7

Base de datos sobre clima organizacional

[illegible]

I1	I2	I3	I4	I5	I6	D1	I7	I8	I9	I10	I11	D2	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	D3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Anexo 8

Constancia de aplicación de instrumento de tesis



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PICHARI - KIMBIRI - VILLA VIRGEN
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38615 - PALESTINA ALTA Cód.
MOD. PRIM. N° 0935700 SEC. 1347103
 "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADO N° 38615 DEL CENTRO POBLADO DE PALESTINA ALTA, DISTRITO DE CIELO PUNCO, PROVINCIA LA CONVENCION, REGIÓN CUSCO, QUE SUSCRIBE:

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE TESIS.

¡Que, el bachiller egresado de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, HENRY ATOTINCO CUADROS con DNI: 45951961, aplicó en esta Institución Educativa N° 38615 del Centro Poblado de Palestina Alta, los instrumentos de investigación del Proyecto de Tesis titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN PEDAGOGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CIELO PUNKU, LA CONVENCION -2023

Se expide el presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Palestina Alta, 13 de junio del 2023.

Atentamente;

Anexo 9

Certificado de aplicación de instrumento de tesis 01



GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PICHARI - KIMSIRI-VILLA VIRGEN
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 38920
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



CERTIFICADO

Por el presente se deja constancia que

HENRY AROTINCO CUADROS

Con número de DNI: 45951961, bachiller egresado de la Maestría en Educación con mención en Gestión Educacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, aplicó en la I.E. 38920 de Chirumpiari distrito de Cielo Punku, los instrumentos de investigación del proyecto de tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CIELO PUNKU, LA CONVENCIÓN - 2023.**

Se expide la presente constancia a solicitud escrita del interesado para fines que estime conveniente.

Chirumpiari, 16 de junio de 2023



 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PICHARI - KIMSIRI-VILLA VIRGEN
 INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 38920
 Pro. Lenin Quispe Coto
 DIRECTOR

Anexo 10

Certificado de aplicación de instrumento de tesis 02



GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PICHARI - KIMBIRI-VILLA VIRGEN
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "SAN JOSÉ" DE CHIRUMPIARI
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



CERTIFICADO

Por el presente se deja constancia que

HENRY AROTINCO CUADROS

Con número de DNI: 45951961, bachiller egresado de la Maestría en Educación con mención en Gestión Educacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, aplicó en la I.E. JEC SAN JOSE de Chirumpiari distrito de Cielo Punku, los instrumentos de investigación del proyecto de tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTION PEDAGOGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CIELO PUNKU, LA CONVENCION -2023.**

Se expide la presente constancia a solicitud escrita del interesado para fines que estime conveniente.

Chirumpiari, 15 de junio de 2023



I.E. "SAN JOSÉ" DE CHIRUMPIARI
UNIDAD LOCAL
Rolando J. Barrios Conde
DIRECTOR

DIRECTOR
Lic. ROLANDO JORGE BARRIOS CONDE
DNI: 40805765

Anexo 11

Fichas de validación de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la Investigación: Clima organizacional y Gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención - 2023
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre clima organizacional

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio															X					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															X					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica														X						
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores															X					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos															X					
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores															X					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación															X					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación															X					

PROMEDIO DE VALORACION

75

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular ☒ (Buena) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Victor G. Palomino Rojas	DNI	28203408
Título Profesional	Lic. en Educación: Lengua y Literatura - Quechua		
Especialidad	Leng. y Lit. - Quechua		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho 26 de mayo del 2023

Firma

FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.3. Título de la Investigación: Clima organizacional y Gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención - 2023

1.4. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre Gestión Pedagógica

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio															X					
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															X					
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															X					
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica														X						
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X					
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores															X					
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos															X					
18. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores														X						
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación															X					
20. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación															X					

PROMEDIO DE VALORACION

75

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular ☒ Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Vicente G. Palomino Rojas	DNI	28203408
Título Profesional	Lic. en Educación: Lengua y Literatura - Quechua		
Especialidad	Leng. y Lit. - Quechua		
Grado Académico	Doctor		
Mención	educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho 26 de mayo del 2023

Firma

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la Investigación: Clima organizacional y Gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención - 2023
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre clima organizacional

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores														X						
7. CONSISTENCIA	Bacado en aspectos teóricos científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																X				

PROMEDIO DE VALORACION

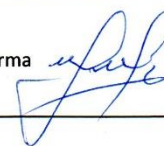
80

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular ☒ Buenad) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Jesús M. Simichulo Rojas	DNI	28268707
Título Profesional	Lic. Leagues y Lefantura		
Especialidad			
Grado Académico	Mg. Doc.		
Mención	Docencia Universitaria		

Lugar y Fecha: Ayacucho 25 de mayo del 2023

Firma



FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.3. Título de la Investigación: Clima organizacional y Gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención - 2023

1.4. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre Gestión Pedagógica

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables														X						
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															X					
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																X				
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
18. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																X				
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				
20. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																X				

PROMEDIO DE VALORACION

80

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular ☒ d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Jesús H. Sinchitulla Rojas	DNI	28268704
Título Profesional	Lic. Lengua y Literatura		
Especialidad			
Grado Académico	Mg. Da.		
Mención	Docencia Universitaria		

Lugar y Fecha: Ayacucho 25 de mayo del 2023

Firma



FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la Investigación: Clima organizacional y Gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención - 2023
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre clima organizacional

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio															X					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables														X						
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores															X					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos															X					
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores															X					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																X				

PROMEDIO DE VALORACION

75

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular ☒ Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Jose Rodriguez Benical	DNI	78260574
Título Profesional	ciencia de la educación		
Especialidad	Docencia y Lectura		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Administración de la educación		

Lugar y Fecha: Arequipa 23 de mayo del 2023

Firma

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

1.3. Título de la Investigación: Clima organizacional y Gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, la Convención - 2023

1.4. Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre Gestión Pedagógica

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio															X					
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables														X						
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															X					
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															X					
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X					
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																X				
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos															X					
18. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores															X					
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																X				
20. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																X				

PROMEDIO DE VALORACION

75

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular ☒ d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	José Rodríguez Ben-ral	DNI	28260574
Título Profesional	Docente de la educación		
Especialidad	Lengua y Literatura		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Administración de la educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho 23 de mayo del 2023

Firma



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 069-2024-UNSCH-EPG/EGAP

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

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Henry Arotinco Cuadros
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Clima organizacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención - 2023
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	25% de similitud
N° DE TRABAJO	2408455114
FECHA	25 de junio de 2024

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

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

Ayacucho, 25 de junio del 2024.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

Clima organizacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención - 2023

por Henry Arotinco Cuadros

Fecha de entrega: 25-jun-2024 08:35a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2408455114

Nombre del archivo: 02._TESIS_HENRY_AROTINCO_CUADROS_24JUN24.docx (3.83M)

Total de palabras: 17807

Total de caracteres: 90641

Clima organizacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Cielo Punku, La Convención - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional de San
Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

13%

2

repositorio.unsch.edu.pe

Fuente de Internet

4%

3

repositorio.unapiquitos.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

revistagestionar.com

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

7

revistas.investigacion-upelipb.com

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.unh.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

9

apirepositorio.unh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

10

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00919-2023-UNSCH-EPG/D

Siendo las 08:00 a.m. del 21 de Diciembre de 2023 se reunieron en el auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA** director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER**; director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: el **Dr. Víctor Raúl TUMBALOBOS HUAMANI** y el **Dr. Adolfo QUISPE ARROYO**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CIELO PUNKU, LA CONVENCIÓN - 2023**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentado por el **Bach. Henry AROTINCO CUADROS**. Teniendo como asesor al **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**, Formulas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando. A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Quince (15)

CALIFICACIÓN (*)

Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	-
Desaprobada por Unanimidad	-
Desaprobada por mayoría	-

(*) Marcar con aspa

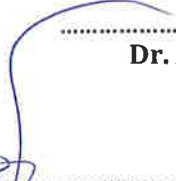
Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Facultad proponga que se le otorgue al **Bach. Henry AROTINCO CUADROS**, el Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 9.50 pm hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 9.50 pm hrs. Del 21 de diciembre 2023.


.....
Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA
Director (e) de la Escuela de Posgrado


.....
Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER
Director de la Unidad de Posgrado – FCE


.....
Dr. Víctor Raúl TUMBALOBOS HUAMANI
Miembro


.....
Dr. Adolfo QUISPE ARROYO
Miembro


.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:

No asistió a la sustentación el Dr. Adolfo Quispe Arroyo