

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

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



TESIS:

**Clima institucional y gestión pedagógica docente en las
instituciones educativas del distrito de Ocos - 2019**

Para optar el grado académico de:

**MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:

Bach. Diana Karen CHALCO CISNEROS

ASESOR:

Dr. Marcelino POMASONCCO ILLANES

AYACUCHO - PERÚ

2025

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que, gracias a él, he podido lograr todas mis metas.

A mis dos ángeles que desde el cielo me cuidan y me guían por el buen camino.

A mi amado esposo por su apoyo y comprensión.

A mis amados hijos Iker y Nazly por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más, y para que la vida nos depare un futuro mejor.

AGRADECIMIENTO

La Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga me brindó la oportunidad de profundizar en mi aprendizaje y crecer como profesional.

Gracias a los profesores de educación y a los calificadores de la Unidad de Graduados por apoyar el sentido de unidad de la escuela.

El asesor de tesis, Dr. Marcelino Pomasoncco Illanes, debe gran parte de su apoyo a este proyecto gracias a sus consejos.

Esta investigación se basa en el apoyo de los profesores de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Ocros de Ayacucho.

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria.....	li
Agradecimiento.....	lii
Índice.....	Iv
Resumen.....	V
Abstract.....	Vi
Introducción.....	vii
 CAPÍTULO I I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Realidad Problemática.....	9
1.2. Formulación Del Problema.....	10
1.3. Objetivos.....	11
1.4. Justificación.....	12
 CAPITULO II II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes De La Investigación.....	14
2.2. Diseño Teórico.....	18
2.3. Bases Conceptuales.....	27
 CAPITULO III METODOLOGÍA	
3.1. Hipótesis.....	29
3.2. Variables.....	29
3.3. Operacionalización De Variables.....	30
3.4. Tipo De Investigación.....	31
3.5. Diseño De Investigación.....	31
3.6. Población Y Muestra.....	32
3.7. Técnicas E Instrumentos De Recolección fiabilidad de instrumentos.....	35
3.9. Métodos De Análisis De Datos.....	36
3.10 Aspectos Éticos.....	36
 CAPÍTULO IV IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. A Nivel Descriptivo.....	37
4.2. A Nivel Inferencial.....	41
4.3. Discusión De Resultados.....	48
Conclusiones.....	51
Recomendaciones.....	52
Bibliografía.....	53
Anexos.....	55

RESUMEN

Con el fin de examinar las relaciones entre la gestión pedagógica y el clima institucional en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Ocros 2019, se realizó una investigación utilizando datos de encuestas. Esto se utilizó para analizar la relación entre diferentes variables. La encuesta se centró en la gestión pedagógica y el clima institucional en las Instituciones Educativas Públicas, que tenía un propósito específico. Esto se hizo a través de un diseño de investigación basado en la correlación. La investigación utilizó a un estadístico llamado Tau C, quien determinó el grado de correlación, la prueba de hipótesis y un grado de significancia del 5%. Los resultados obtenidos por este método indican que existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del distrito de Ocros. Esta relación se confirmó con el valor equivalente a 0,445, lo que indica una relación moderada y directa entre las variables estudiadas. Además, $p=0.007 < 0.05$ indica que es imposible rechazar la hipótesis H_a ; en cambio, se acepta.

PALABRAS CLAVE: Clima institucional / Gestión pedagógica

ABSTRACT

El proyecto de investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre la gestión pedagógica y el clima de las instituciones educativas. Los equipos utilizaron un cuestionario para recopilar datos sobre el clima institucional y la gestión pedagógica en las escuelas de Ocosingo en 2019. Los hallazgos de esta investigación llevaron al desarrollo de un proyecto de investigación correlacional. Esta investigación encontró que la gestión pedagógica educativa y el clima institucional en las escuelas del distrito de Ocosingo tienen una relación significativa. Esto se determinó mediante el uso de Tau C de Kendall, que calcula la correlación y determina una prueba de hipótesis con un nivel de significancia del 5%. Los resultados mostraron que existe una $p = 0.007$ menor a 0.05, lo que significa que se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . Esto prueba que existe una relación directa y significativa entre estas dos variables.

KEY WORDS: Institutional climate / pedagogical management

INTRODUCCIÓN

La investigación cuyo título es: Clima institucional y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019, se desarrolló con la finalidad de conocer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas. Como punto de partida, el clima institucional es entendido desde la postura de Alves (2000) como “El resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento” (p.124)

Por otro lado, es importante comprender que la gestión pedagógica es entendida, desde la postura del Ministerio de educación (MINEDU) (2009), como aquellas acciones implementadas por los profesores y educandos que buscan las mejoras al interior de un proceso de enseñanza y aprendizaje. Para tal cambio o mejora implica realizar acciones que busquen reformular la realidad con miras a lograr cada meta establecida. Por lo descrito, un líder que asume dirigir una institución educativa desde la mirada pedagógica; es decir, liderazgo pedagógico, busca realizar transformaciones en todo nivel; ya sea del escenario, las metas porque su finalidad es mejorar el quehacer del docente en los salones y también de la educación.

Estas orientaciones conceptuales, permitieron concretar la presente investigación que se presenta como informe final estructurado de la siguiente manera:

El primer capítulo, aborda sobre la definición del problema, presentando una descripción de la realidad problemática, el problema de investigación, los objetivos y la justificación.

En el segundo capítulo, proporciona el marco teórico, que se considera la parte esencial de la investigación ya que proporciona el soporte teórico correspondiente a la misma por lo que se presenta los precedentes de investigaciones relacionadas a las variables en estudio, el diseño teórico que

sustenta la investigación, y las bases conceptuales de los términos más utilizados en la investigación.

En el tercer capítulo, se aborda la metodología que guía el desarrollo de la investigación, de ahí que se detalla el tipo y nivel de investigación, el diseño, la población y muestra en la que se concreta, las técnicas e instrumentos utilizadas en la recopilación de datos y los aspectos éticos que permiten la presentación de un trabajo de investigación original.

En el cuarto capítulo, presenta los resultados obtenidos a lo largo de la investigación, que se agrupan en tres aspectos significativos; El primero permite presentar los resultados descriptivos utilizando tablas porcentuales sobre las variables y dimensiones en estudio. En la segunda parte, se presente los resultados a inferenciales lo que nos permite analizar los valores obtenidos respecto al nivel de correlación y la prueba de hipótesis. En la tercera parte, ofrece la discusión de los resultados en el que se analiza los resultados obtenidos examinándolos de manera contrastante.

Finalmente, contemplo que el problema de investigación respecto a este problema no está del todo agotado, es más, a partir de estos resultados se deben seguir desarrollando investigaciones que busquen alternativas de solución a los diferentes problemas de esta índole.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En un país donde se exige el progreso educativo, uno puede ser testigo de las múltiples formas que toma la educación. Es por esto que las escuelas establecen altos estándares para los docentes y la gestión pedagógica con el fin de tener mejoras en la calidad de la educación. Esto también motiva a los estudiantes a empujarse a sí mismos a nuevos límites.

Ha habido problemas significativos con la gestión pedagógica en nuestro país debido a los déficits de educadores. Actualmente, esto es difícil de lograr debido a las fallas en su trabajo.

Muchas instituciones educativas experimentan una falta de cohesión institucional. Esto se debe a que algunas escuelas crean divisiones entre ellas a través de grupos académicos competitivos. Como resultado, muchos se preguntan por qué ciertas escuelas tienen climas institucionales deficientes. ¿Por qué algunos docentes tienen un mal manejo pedagógico en sus aulas? Los maestros también forman pequeños grupos para discutir temas pedagógicos.

Los maestros necesitan un enfoque sistematizado y planificado sobre cómo imparten sus lecciones. Es por esto que necesitan desarrollar un sistema de gestión pedagógica que incorpore la evaluación, organización, coordinación e integración de sus tareas específicas de instrucción en el aula.

Varias personas estudiaron este problema en particular, incluido Ascencio (2007), quien creó un estudio que se centró en las

relaciones entre el desempeño docente y el clima institucional en una escuela. Este esfuerzo tuvo como objetivo descubrir cómo estos factores se afectaban entre sí. Como resultado de esta investigación, el Instituto Tecnológico Superior Simón Bolívar del Callao se convirtió en la base de un estudio.

Núñez (2006) examinó la relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral. Realizó este estudio reuniendo a todos los docentes de los centros educativos de los dos departamentos de Cusco y Puno.

Se estudia la gestión pedagógica y el clima institucional en tres instituciones educativas. Los datos de este análisis pueden determinar el nivel educativo de los sujetos estudiados y revelar las limitaciones pedagógicas. Esto se debe a que la comprensión de estos dos temas revela los desafíos que enfrentan los docentes en la planificación, organización, ejecución y control de las actividades pedagógicas.

Esta investigación busca descubrir la correlación entre la gestión pedagógica y el clima institucional en el año 2019 en las instituciones educativas del distrito de Ocros. El objetivo es mejorar el progreso y la calidad de la educación de cada institución a través de la identificación de estas relaciones.

1.2. Formulación de Problema

1.2.1. Problema General:

¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019?

1.2.2. Problema Específico:

¿Qué relación existe entre la comunicación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019?

¿Qué relación existe entre la motivación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019?

¿Qué relación existe entre el nivel de confianza y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019?

¿Qué relación existe entre el nivel de participación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019?

1.3. Objetivos:

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos:

Comprobar la relación que existe entre la comunicación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

Comprobar la relación que existe entre la motivación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

Comprobar la relación que existe entre el nivel de confianza y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

Comprobar la relación que existe entre el nivel de participación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

1.4. Justificación:

El presente trabajo cobra relevancia porque se realizó un estudio profundo sobre las dos variables que son el clima institucional y la gestión pedagógica, de tal manera que se tiene en cuenta los siguientes elementos:

Implicancias prácticas. Realizado este estudio, según el resultado que se obtenga, admitirá una solución a los distintos inconvenientes que formen parte de la gestión pedagógica. La mejora del Clima institucional permitirá a los Profesores organizar mejor su enseñanza en el aula y, en segundo lugar, mejorar su práctica dentro del marco del buen desempeño docente que brinde una enseñanza eficaz.

Valor teórico. Al respecto, la investigación permitió realizar una revisión profunda de los distintos postulados referidos al clima institucional y la gestión pedagógica y los enfoques que lo sustenta, asimismo, permitió ahondar o brindar informaciones actuales que contribuyan al saber científico a través de trabajos de investigación.

Utilidad metodológica. El estudio se justifica metodológicamente porque contribuyó en la validación de instrumentos para realizar las mediciones correspondientes a las variables de estudio. Al ser validados, se convirtieron en herramientas apropiadas para que otros estudiosos la empleen cuando se refieren a estos temas propios de la educación.

I MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES:

A nivel internacional

Silva (2011) en su tesis llamado “El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010 -2011 en la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador-2011”. Este investigador le dio gran importancia a la perspectiva de los estudiantes y docentes como componentes clave de sus sistemas educativos. Se enfocó en el clima institucional como un factor determinante en el éxito de una institución, definiéndolo como un elemento importante para promover la cultura organizacional y la motivación entre los colaboradores. Además, descubrió que el clima institucional permite que el personal se centre en la misión y los objetivos de la institución. Considerando esto, los estudiantes de la institución se sienten valorados y felices de estar en la escuela.

A nivel nacional:

López (2017) desarrollo la investigación titulada “Relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente de los Instructores Militares en la Escuela militar de chorrillos” Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú. La investigación cuantitativa responde a una población específica: 65 funcionarios de escuelas públicas que laboran en la misma institución. Se encontró una muestra representativa de 31 instructores entre los 605 participantes. Este estudio determinó que la comprensión de los estudiantes de las dimensiones de la primera variable mejoró su experiencia general en la escuela. La alta motivación intrínseca de los docentes hace que la primera dimensión responda a la participación. Esto se debe a que llegan a trabajar en una escuela con un nombre prestigioso; es un privilegio pertenecer. Con respecto a la motivación, se puede decir que la primera dimensión responde a que estos docentes prestan sus servicios profesionales en una escuela con una alta motivación

intrínseca.

Pairazamán (2017) desarrolló la investigación “Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017”. Universidad Cesar Vallejo. PERÚ – 2018. Cinco docentes y 10 docentes participaron en esta investigación, resultando en un total de 15 participantes. Esto se decidió de manera intencional y no aleatoria. La investigación se realizó utilizando un tipo descriptivo con un diseño no experimental, no categórico. Un cuestionario formó la base de una técnica de entrevista estructurada. Recogió datos propios de la muestra, respondiendo a los objetivos perseguidos con el estudio. Hurtado (2000) afirma que el cuestionario responde a estudiar fenómenos aproximándolos. También facilita dar respuesta a los objetivos principales del estudio, facilitando una alta correlación entre variables.

Carhuachín (2015) en su tesis denominada “Clima Institucional, Satisfacción Laboral y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Cristiano Evangélicas del Distrito del Rímac”, se realizó un estudio en la Universidad Cesar Vallejo Perú con el fin de entender la conexión entre las tres variables estudiadas. El propósito del estudio fue determinar si existe o no una correlación entre los fenómenos estudiados. Se eligió este enfoque, llamado descriptivo-correlacional, porque es un tipo básico y permitía una ejecución más sencilla. La encuesta reveló que el 61% de los trabajos de los maestros de la muestra cumplen con un estándar institucional. Adicionalmente, el 49.2% de los docentes reportaron satisfacción con sus cargos. Los resultados indicaron que el 96,6% de los docentes cumplieron con los estándares de desempeño y desarrollo. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario administrado por un psicometrista. Incluía como instrumento múltiples escalas tipo Likert.

Ochoa (2014) en su tesis “Relación entre el Clima institucional

y la calidad de la Gestión Directiva en Instituciones Educativas de Secundaria de la Provincia de Nazca” realizado en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Lima – Perú. Debido a que reunió sus datos por medio de un cuestionario, el investigador pudo incorporar múltiples reactivos en su trabajo. Luego de analizar los resultados, concluyó que el clima de la institución se relaciona fuerte y positivamente con la calidad de gestión de sus directores; su valor estadístico r como coeficiente de Pearson resultó ser 0,852 y se ubicó en la correlación más alta. El cuestionario permitió la recolección de múltiples reactivos. En consecuencia, se llegó a la conclusión de que el clima de la institución influyó directamente en la calidad de su gestión. La estadística r de Pearson demostró que la relación tenía un valor de 0,852 y ocupaba un lugar alto en la correlación con otros datos.

Chipana (2015) investigo sobre la “Gestión Pedagógica y la Calidad Educativa en las Unidades de Gestión Educativa Local de San Román y Azángaro – 2013”, realizado en la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” Juliaca – Perú. Investigación que tomó el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y diseño correlacional. Los propósitos de este proyecto fueron descubrir cualquier correlación entre cada uno de los términos mencionados en el título. La investigación reunió información de 381 personas, entre profesores, administradores y estudiantes. Los cuestionarios que se utilizan en las estadísticas de las encuestas se denominan encuestas; son un tipo específico de herramienta de medición. que se puede ver en el ciclo educativo. Las evaluaciones del censo de estudiantes también utilizaron sus estándares de rendimiento educativo para llegar a una conclusión. Esto se debió a que estas evaluaciones se basaron en los estándares que cada estudiante debía cumplir al final de un ciclo educativo. Mostró que mayores niveles de gestión pedagógica aumentaron la calidad del aprendizaje. Esto se correlacionó directa y positivamente con los resultados.

2.2. BASES TEÓRICAS

Clima Institucional

Hay muchas percepciones diferentes del clima cuando se consideran las definiciones de clima en una organización. Alves (2000) afirma que la buena comunicación, el trabajo en equipo, las interacciones positivas entre los empleados y un ambiente positivo contribuyen a una atmósfera positiva en el lugar de trabajo. Esto conduce a empleados productivos y una mayor productividad.

Las escuelas requieren relaciones positivas entre los miembros del personal porque el clima institucional afecta la dinámica de sus relaciones. Además, prevalecen los hábitos de trabajo horizontal.

Marcelo y Cojal notan que los miembros de una organización comparten ideales y objetivos similares a través de esfuerzos coordinados con otros miembros. Esto los distingue de la mayoría de las organizaciones, que se enfocan en acciones singulares.

Martin afirma que el clima debe considerarse una prioridad máxima en términos de operaciones comerciales. Su declaración proviene del hecho de que muchos procesos de gestión y organización se ven favorecidos por la naturaleza dinámica del clima. Además, su punto de vista es compartido por otros escritores también.

Haciendo referencia al trabajo de Anderson de 1982, es clave entender que el clima cambia drásticamente en términos de relaciones, ambiente y comportamiento social. Además, las personas deben tomar acciones específicas para crear un clima positivo.

Algunas personas consideran las perspectivas de los estudiantes y los maestros al crear el ambiente en las escuelas y las aulas. Stewart (1979) usó las ideas de Asensio y Fernández (1993) para crear un clima dentro de su escuela.

Dimensiones de Clima Institucional

Las investigaciones de Martín (1999) muestran que este tema tiene un significado significativo dentro de las instituciones educativas. Se recopila información adicional a través de múltiples investigaciones realizadas por Martín.

La comunicación:

La comunicación efectiva permite una mayor comprensión o aceptación de las metas, propósitos e ideales de la institución. Esto sucede cuando un emisor y un receptor se conectan a través de relaciones horizontales. Martín (1999) señala que esta relación recíproca entre las personas conduce a una convivencia positiva.

La comunicación es sumamente importante en todas las instituciones. Sin él, las tareas no se pueden realizar dentro de ninguna estructura. Como afirma Chiavenato (2011), la comunicación es necesaria para que las instituciones puedan funcionar con eficacia. Une a los miembros en un solo cuerpo que se concentra en un objetivo específico. Sin embargo, a veces puede causar confusión entre los mensajes y hacer que no se cumplan algunos objetivos. Esto se debe a que la coordinación y unión de los trabajadores muchas veces provoca contradicciones.

La comunicación es una parte fundamental de nuestras vidas y esencial para casi todas las organizaciones. Permite a las personas compartir información y realizar un seguimiento de los eventos. La comunicación también juega otros papeles importantes en muchos otros sistemas.

La participación:

Los maestros y otros miembros del personal de las instituciones educativas suelen trabajar en una multitud de tareas. Esto

incluye tareas múltiples como clases, tareas, recreo y otras tareas misceláneas. También fomenta la cooperación entre estudiantes, padres y compañeros de trabajo por parte del profesor. El organigrama de la escuela ayuda a la comunidad educativa a comprender el funcionamiento de la escuela en su conjunto. También muestra cómo los estudiantes de diferentes grupos participan en las actividades de la escuela y cómo trabajan en equipo. También indica cuántas reuniones se llevan a cabo, cuántos maestros están empleados y qué tan bien conectada está la escuela con grupos externos.

La motivación:

El clima de una escuela está fuertemente influenciado por la motivación de sus estudiantes. Según el libro *Understanding Motivation* de Santrock (2002), la motivación son razones "energéticas, enfocadas y sostenidas" por las que las personas actúan de la forma en que lo hacen.

Ajello (2003) señala que varias actividades individuales progresan normalmente debido a la necesidad de motivación. La motivación ayuda a las personas a desarrollar una mentalidad positiva cuando aprenden con la ayuda de maestros o por su cuenta. Ajello indica además que la motivación es esencial para muchas tareas que las personas realizan en la vida diaria.

La confianza:

Cuando los empleados de una escuela desarrollan un estrecho vínculo de familiaridad, se entiende como concepción. Este término implica una relación abierta entre los educadores y los estudiantes a los ojos de Martín (1999).

Parsons (1970) analiza el concepto desde una perspectiva literal. Determinó que los vínculos afectivos entre las personas son fundamentales para las relaciones solidarias. Emociones como la

lealtad juegan un papel más importante que los modelos clásicos cuando las personas se conectan socialmente. Esto se debe a que las relaciones no emocionales basadas en la lógica solo resultan en evaluaciones negativas. Por lo tanto, es difícil comprender las acciones de los demás porque las interpretaciones positivas y negativas de los comportamientos son correctas e implican una verdad mayor.

Gestión Pedagógica:

La enseñanza efectiva requiere los esfuerzos continuos de un maestro para mejorar su educación. Esto solo se puede lograr evaluando sus lecciones e implementando nuevas estrategias de enseñanza. Un maestro también debe interactuar con los estudiantes, incluidos sus padres, para alentarlos a aprender más sobre temas específicos. Muchos otros aspectos de la educación también influyen en la gestión pedagógica, como la creación de un currículo y la comprensión por parte del docente de sus métodos de enseñanza.

Los directores de las instituciones educativas son considerados líderes pedagógicos y administradores. Motivan a los estudiantes animando, motivando y organizando a toda la institución. También guían a los estudiantes a través de la intervención, la planificación y la organización para crear una educación permanente.

Montoya afirma que los docentes necesitan establecer metas para sus proyectos curriculares e institucionales. Luego necesitan planificar, organizar y ejecutar estos proyectos para aprender de sus alumnos. Este proceso debe ser monitoreado y evaluado de cerca para que se puedan realizar mejoras.

Los profesores necesitan lecciones educativas específicas para preparar sus lecciones. Este proceso se denomina gestión pedagógica. Implica planificar, organizar, sistematizar y evaluar las actividades didácticas que los docentes realizan en el aula. Estas

actividades simbolizan la naturaleza global del proceso de enseñanza-aprendizaje para los estudiantes.

El Ministerio de Educación afirma que la reforma educativa gira en torno a la pedagogía. Específicamente, esto se refiere a los cambios que hacen los profesores para mejorar los procesos de aprendizaje de sus estudiantes y así sus métodos de enseñanza como la forma que aprenden y la forma en que enseñan. En consecuencia, los docentes deben implementar las directrices emitidas por el gobierno y ajustarlas para lograr las metas propuestas por la institución. Como resultado, un director pedagógico cambia a un papel de transformador. No buscan preservar las prácticas existentes; más bien, los modifican de una manera que beneficia la educación y su propio proceso educativo.

Dimensiones de la gestión pedagógica

a) Dimensión

1. La planificación curricular

Los maestros deben planificar sus lecciones en torno a las diferentes materias incluidas en el plan de estudios de la escuela. Esta posición de Roque (2010) establece que múltiples tareas se completan en una secuencia planificada para ayudar a los estudiantes a aprender, adaptar e incorporar su educación en sus vidas. Al crear lecciones planificadas, los maestros pueden promover el crecimiento educativo. Para evaluar adecuadamente un tema, se debe considerar su propósito, la razón para hacer la evaluación. Esto incluye información sobre aptitudes, habilidades y metas; métodos, procesos y materiales; ambientes de trabajo y duración de la evaluación. Los maestros y otros participantes deben considerar un enfoque participativo con una participación continua en su trabajo.

Para planificar de manera efectiva un programa educativo, los educadores deben comprender los elementos comunes que comparten sus alumnos. Esto puede incluir sus habilidades, preferencias y

realidades sociales. También deben considerar las habilidades, competencias y enfoques requeridos por su educación para crear un plan de aprendizaje. Estos deben combinarse con la pedagogía, las estrategias didácticas y las teorías educativas.

Como explica Huertas (2007), un programa debe considerar las necesidades de los estudiantes, la dificultad del entorno y cualquier habilidad o talento particular que los educadores consideren importante. La planificación también requiere que los estudiantes consideren sus valores y tomen decisiones sobre su importancia. Esto requiere que trabajen con otros y consideren sus puntos de vista personales junto con consideraciones sociales y académicas. Los programas deben llevarse a cabo de manera colegiada, lo que significa realizar un trabajo en equipo.

Como resultado de MINEDU (2014) que establece que un programa debe crearse teniendo en cuenta tanto la cantidad de unidades como el tiempo asignado, todas las preguntas deben responderse al crear un programa. Estas preguntas incluyen quién participará, qué se aprenderá y cómo, así como dónde y cómo se verificará el progreso. Las preguntas adicionales trataron sobre cómo se reconocerá el éxito o el fracaso, cómo se pueden manejar las diferencias entre grupos y qué acciones se tomarán para que todos sean iguales. Como resultado de estas consideraciones, un programa debe incluir muchas preguntas relacionadas con cómo se crea.

Programación Anual

Descrito como un plan integral para educar a los estudiantes durante el año escolar, el informe de 2014 del Minedu establece que detalla cómo se impartirán las diferentes lecciones a lo largo del año. También describe los objetivos finales que los estudiantes lograrán al completar estas lecciones.

Unidades didácticas

Para las unidades didácticas, cada parte de la lección se enseña en un orden específico y secuencialmente. Esto ayuda a reforzar el orden cronológico, lo que permitirá a los estudiantes desarrollar sus habilidades y destrezas desarrolladas. Las unidades didácticas pueden ser de cualquier tipo y todas tienen elementos comunes. Así lo afirma Huertas (2007) en la página 178.

Las unidades de aprendizaje

Según Huertas (2007), una unidad de aprendizaje puede definirse como un problema social que debe ser abordado ya que afecta a la comunidad. Los estudiantes deben comprometerse a abordar este problema, que requiere una investigación de problemas globales. Una unidad puede consistir en proyectos de investigación formulados colectivamente por los estudiantes. Después de un cierto período de tiempo, los estudiantes tendrán una comprensión profunda de muchos temas tratados en cada unidad, ya que son parte de un tema más amplio. Tendrán conocimiento de las diferentes áreas requeridas para completar, incluidas habilidades, competencias y capacidades. Esto se evidencia en sus cuadernos, esquemas, archivos, modelos y dibujos, todos los cuales representan sus esfuerzos de aprendizaje. Al final de la unidad, cada estudiante presentará un informe o proyecto final que refleje los estándares esperados para su nivel de grado.

Proyecto de aprendizaje

Huertas se refiere a una tarea específica y cronometrada como una actividad al escribir: "es un programa continuo con metas y límites definidos, así como un presupuesto específico" (2007, p. 38).

Lewis afirma que un proyecto involucra a varias personas que trabajan juntas para lograr un solo objetivo. Menciona el sistema

tecnológico de la universidad de Monterrey al explicar este concepto en 2010.

Módulo de aprendizaje

Según Huertas (2007), este tipo de unidades de trabajo son “trabajos individuales específicos que organizan el trabajo en una escuela dividiéndola en áreas de desarrollo separadas. Estos incluyen áreas de desarrollo que los estudiantes no pueden integrar o agregar cuando los estudiantes desean agregar áreas de desarrollo más específicas a su repertorio”. Al desarrollar unidades más complejas, los estudiantes pueden aprender nuevas habilidades y desarrollar otras capacidades.

b). Dimensión

2. Organización curricular

Los profesores deben considerar los enfoques más apropiados al implementar un currículo específico. Esto se debe a que son ellos quienes se aseguran de que los elementos del plan de estudios se conviertan en una realidad literal para que los estudiantes aprendan. Por ejemplo, Roque (2010) tiene este título. Debido a todo lo que hay que hacer, incluido el establecimiento de comités y horarios de clases, las clases académicas superpuestas y los esfuerzos grupales organizados con los maestros son esenciales. Adicionalmente, el cronograma debe incorporar tiempo, horarios, formaciones de clases, planes de estudio y otros factores relevantes. Estas decisiones hacen que ciertas lecciones obtengan la atención que necesitan para convertirse en realidad. Algunos de estos hechos incluyen el número de estudiantes por salón de clases, el tiempo que los maestros tienen para dictar lecciones y otros factores que benefician a los estudiantes.

Organizando el trabajo escolar:

La Resolución Ministerial N°622 — 2013-ED, el plan anual del Ministerio de Educación, debe ser concluido en el último trimestre del

año escolar. Durante este tiempo, los estudiantes completan tareas sociales, culturales y presupuestarias, así como iniciativas pedagógicas. Además de esto, realizan horarios de clases, planes de estudio y otras tareas propias de sus obligaciones de gestión educativa. Los objetivos principales de este plan son asegurar que el progreso educativo de los estudiantes se mantenga durante todo el año escolar y que continúen estudiando después del horario escolar. Esto también se hace para demostrar un clima institucional positivo que influya en el aprendizaje de los estudiantes y reformular el plan de trabajo anual de la escuela para cumplir con las metas, misiones y visiones institucionales cada año.

Calendarización del año escolar

El Ministerio de Educación pública lineamientos específicos para la cesión que se deben cumplir. Uno de estos lineamientos es la Resolución Viceministerial N° 657-2017 del MINEDU, que enumera las horas de enseñanza obligatoria, indicadores para implementar los currículos nacionales y mucho más. Delinear el horario del año escolar es una parte esencial del plan de trabajo anual de cada escuela. Esto incluye especificar los días que trabaja el docente y cuántas horas debe programar en la modalidad específica de su nivel educativo. También considera las actividades previstas para el año al elaborar cada informe anual. Sin embargo, este informe puede tener inconsistencias si no es consistente con los otros documentos o materiales utilizados por el proyecto.

c). Dimensión

3. Ejecución curricular

Ramos y Morales (2013) plantearon en su artículo que se debe implementar un currículo para que se haga realidad. Cada elemento del plan de estudios se vuelve real a través de su implementación, ya que diferentes lecciones en el aula buscan involucrar al maestro y al alumno. Las acciones del maestro juegan un papel muy importante en

la determinación del resultado del proceso educativo. Debido a que los diversos aspectos considerados durante la fase de organización influyen en la forma en que los estudiantes trabajan en un área, el plan de lección de cada educador debe cambiar para tener en cuenta las diferencias de los estudiantes. Además, las tradiciones antiguas, las supersticiones y las costumbres sociales deben incorporarse a las lecciones para garantizar que los estudiantes aprendan más que solo memorizar.

Sesiones de aprendizaje

El DCN, o diseño curricular nacional, establece lineamientos específicos para cada sesión educativa. Cada uno debe incorporar la Unidad Didáctica, las Competencias no integradas, así como temas y tiempos específicos. Cada sesión debe centrarse únicamente en un único campo de estudio.

En el MINEDU, el aprendizaje esperado se define como una serie de actividades secuenciales y temporales realizadas durante cada sesión. Esto se logra mediante el uso de la palabra "It" en cada página (p. 16).

MINEDU, 2013 especifica que los elementos de la sesión de aprendizaje son:

El nombre de la sesión aparece en el calendario como título.

El aprendizaje que se espera que logre el alumno.

Haciendo hincapié en el carácter educativo de la historia, una secuencia didáctica incluye un Punto de Inicio, Desarrollo y Final.

Dejar el trabajo para completar tareas en casa es otra forma de ganar dinero extra.

Al mirar la página 16 del informe, se puede encontrar la palabra Evaluación.

Klinoff y otros señalaron que los maestros actúan como

conducto de información, motivador, supervisor o guía. También sirven como organizador e intermediario entre los estudiantes y el conocimiento. Este proceso de cooperación entre un experto y un estudiante conocido como la zona de desarrollo próximo es lo que Tenutto y otros denominan el rol mediador del maestro (2005, p. 652).

Cooper (1999) afirma que los docentes deben construir el conocimiento de sus alumnos y dotarlos de valores ya que actúan como un tercero en la construcción del aprendizaje de los alumnos. También deben ser críticos con la realidad social en la que viven cuando pertenecen. Esto se debe a que crear y educar estudiantes requiere mantener una comprensión de los procesos cognitivos, los métodos de enseñanza, la motivación, la disciplina y las actividades educativas. Una parte importante del papel de un maestro es proteger a los estudiantes del peligro a través de acciones y acciones pedagógicas.

Belmont (2000) señala que los profesores deben animar a sus alumnos a desarrollar y mantener estrategias cognitivas basadas en sus interacciones personales. Maruny (1989) también indica que los maestros ayudan a sus alumnos a aprender brindándoles información y conocimientos sobre sus estilos de aprendizaje anteriores.

Coll (1990) confirma que profesores y estudiantes colaboran en la creación de un ambiente de aprendizaje donde cada uno brinda apoyo y ayuda al otro. Este sistema de educación se denomina método participativo debido a la ausencia de intervención externa por parte del educador. Más bien, se deriva de las necesidades y la comprensión del estudiante comunicadas a través de sus reacciones.

Los procesos pedagógicos son actividades específicas que los docentes crean intencionalmente para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Esta definición de los procesos pedagógicos fue aportada por Huertas (2007), quien afirmó que estos brindan un rol mediador

entre el estudiante y el aprendizaje. Todo proceso pedagógico debe tener un propósito específico; esto se debe a que no son conceptos rígidos que siguen un orden. En su lugar, deben ser flexibles y aplicables a la situación actual.

d) Dimensión

4. Evaluación curricular

Según Ramos (2013), la evaluación es un proceso interactivo por el que deben pasar docentes y alumnos cada vez que aprenden. Se utiliza para monitorear constantemente el desarrollo de un estudiante y determinar qué aprendizaje adicional se debe realizar. Esto lleva a hacer ajustes en la forma en que enseñan los maestros, para que sus lecciones mejoren en el futuro.

La evaluación formativa

Minedu (2013) afirmó que este programa de evaluación tiene como objetivo demostrar cómo aprenden los estudiantes y cuán difícil y desafiante ha sido el proceso. Esto permite a los educadores cambiar sus métodos de enseñanza o incluso reformularlos para que los estudiantes puedan mejorar. Una diferencia clave entre esta y otras formas de instrucción es que busca dar retroalimentación a los estudiantes para que puedan entender su aprendizaje. Esto requiere una retroalimentación detallada y eficiente que contraste con el propio aprendizaje. Los maestros deben proporcionar a los estudiantes pautas reflexivas y de orientación para ayudarlos a autoevaluarse, así como la oportunidad de coevaluar su trabajo en función de criterios precisos. Esto brinda a los estudiantes la capacidad de evaluar adecuadamente su trabajo y comprender cuán valioso es.

La evaluación sumativa

Al final de una experiencia educativa completa, los estudiantes reciben una evaluación de desempeño que muestra el grado en que lograron el éxito competitivo. Esto se debe a que es parte de un

esfuerzo por contrastar los aspectos absorbidos de su educación. Es importante desarrollar criterios que sean auténticos al momento de evaluar las obras o actividades que se evalúan. Esto se debe a que los criterios deben ser precisos y veraces al determinar los productos que se evalúan. Los estudiantes necesitan usar múltiples habilidades o destrezas para encontrar soluciones de una manera verdadera y objetiva. Esto crea una situación más compleja que les obliga a utilizar múltiples competencias para resolver un problema en el mundo concreto.

3.3. Bases Conceptuales

Clima Institucional. Los pensamientos de las personas sobre el lugar de trabajo son clave para crear un ambiente de trabajo positivo. Las percepciones de las personas sobre su ambiente de trabajo deben incluir identificación con la institución, buena comunicación, cordialidad con los demás, ambiente agradable, esfuerzo compartido y aprobación. Cada uno de estos aspectos es vital para crear un ambiente de trabajo positivo que resulte en una producción y un desempeño profesional favorables.

La Gestión Pedagógica. Las instituciones requieren líderes pedagógicos y administradores para planificar, implementar y gestionar la educación a través del uso de directores. Estos líderes motivan e inspiran a los estudiantes a aprender con el propósito de vivir una vida educada.

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Sí, el clima institucional en las instituciones educativas del distrito de Ocros es favorable, entonces existe una relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica docente y por ende genera un clima institucional favorable en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

Existe relación significativa entre el nivel de confianza y la gestión pedagógica docente por ende genera un buen clima favorable en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

Existe relación significativa entre el nivel de participación y la gestión pedagógica docente el cual forma un clima favorable en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

3.2. Variables

Variable 1: Clima Institucional

Variable 2: Gestión pedagógica

3.2.1. Operacionalización de variables

HIPÓTESIS	VARIABLES
-----------	-----------

<p>Es definirla para clarificar que se entiende por ella:</p> <p>Neil J. Salkind en métodos de Investigación (1998) expone:</p> <p>“La palabra variable tiene varios sinónimos, como cambiante o inestable”.</p> <p>El clima institucional será favorable, cuando los actores de la Gestión Pedagógica tengan una identificación con la institución y conocimiento de las debilidades.</p> <p>El clima institucional en las instituciones educativas del Distrito de Ocos, son desarrollados por docentes sin estudios de post grado, no es favorable el clima institucional en las instituciones educativas.</p>	<p>Variable Independiente Clima institucional</p> <p>Variable dependiente Gestión Pedagógica</p>
---	--

INDICADORES:

Estos se desprenden del análisis de las variables con el objeto de facilitar su control, manipulación, medición y evaluación. Los indicadores tienen un carácter operativo práctico en el proceso de la investigación. Están en la relación directa con las técnicas de la investigación. Ejemplo:

HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>Con una información adecuada sobre las relaciones humanas en cada de las instituciones educativas del distrito de Ocos, 2019 para su efectividad presenta mayor identificación con la institución.</p>	<p>Variable Independiente Información adecuada sobre el clima institucional.</p> <p>Variable dependiente Eficiencia en la Gestión Pedagógica</p>	<p>Información</p> <p>Eficiencia</p>

3.2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Clima Institucional	Martin (1999): El clima o entorno de un lugar de trabajo influye en los procesos de gestión de la organización, así como en las innovaciones y cambios.	Aplicación de un cuestionario en base a las dimensiones establecidas. Significa traducir las variables a indicadores, es decir traducir los conceptos hipotéticos a unidades de medición. Ejemplo.	Comunicación	Comunicación /traslado de información	Ordinal: 1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto
				Rapidez /agilidad	
				Respeto	
				Aceptación	
			Motivación	Espacios y Horarios	
				Ocultar Información	
				Satisfacción	
				Reconocimiento	
			Confianza	Prestigio	
				Autonomía	
			Participación	Confianza	
				Sinceridad	
				El profesorado propicia la participación.	
Equipos y reuniones de trabajo					
Grupos formales e informales					
Gestión pedagógica	Batista (2007) la gestión pedagógica describe el proceso educativo mediante el cual los docentes organizan y sistematizan sus lecciones. Esto también implica evaluar la efectividad de sus lecciones y crear un flujo de trabajo coordinado.	Se elaborará un cuestionario sobre gestión pedagógica en base a las dimensiones establecidas.	El Currículo	Cuenta con su PEI Cuenta con unidades didácticas Busca logro de capacidades	Ordinal: 1.Siempre 2.Pocas veces 3.Nunca
			Estrategias metodológicas	Promueve desarrollo de capacidades Promueve la formación en servicio Promueve la asistencia a eventos de capacitación	
			Evaluación de los aprendizajes	Utiliza instrumentos de evaluación Se conversa en equipo para la evaluación Desarrolla seguimiento a la evaluación docente	
			Uso de materiales y recursos	Selecciona materiales acordes al área La dirección adquiere recursos adicionales Promueve marcha de equipos.	

3.3. Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación al que pertenece es básico. Para Cerda (2011), “el tipo de investigación básica analiza propiedades, estructuras y relaciones con el objeto de contrastar hipótesis, teorías o leyes” (p.106). En ese sentido la investigación que se realizó se encamina en el tipo básico

Por otro lado, el nivel de investigación al que corresponde es el correlacional. Para Hernández et al, (2014) este nivel de investigación “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.93).

3.4. Método

En el desarrollo de la investigación se hizo uso de los siguientes métodos:

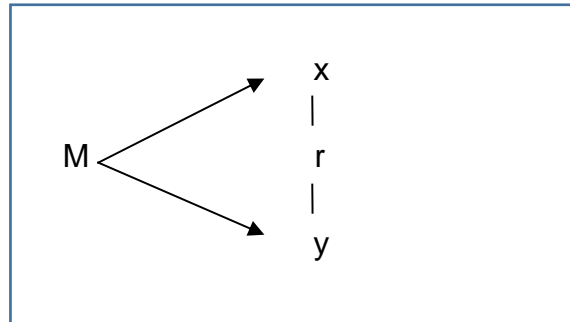
El método hipotético deductivo. Para discernir la validez de la hipótesis, primero debemos determinar la evidencia empírica con respecto a la verdad o falsedad de la declaración. Luego, podemos usar el resultado para informar nuestra hipótesis. (Rodríguez y Pérez, 2017, p. 186)

El método analítico sintético. Al combinar el análisis con la síntesis, el método empleado se denomina analítico-sintético. El análisis implica analizar las características y propiedades de cada parte para formar un todo. Luego, la síntesis se forma sobre la base de los resultados del análisis. En algún momento durante la investigación, un enfoque puede predominar sobre el otro”. (Rodríguez y Pérez, 2017, p. 188)

3.5. Diseño de investigación.

La investigación se llevó a cabo utilizando un diseño no experimental, transversal y correlacional, ya que para Hernández (2010) planteado por Valderrama (2002) es el más apropiado para analizar

relaciones entre múltiples variables en momentos precisos. Asimismo, cree que la investigación evaluó cómo las variables se relacionan entre sí en un momento específico. Para lograr esto, los investigadores utilizaron un esquema representativo del siguiente modo:



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.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

Según el estudio de Tamayo y Tamayo (2004), que analiza la población de docentes de las instituciones educativas del distrito de Ocros, el tamaño de una población está determinado por las características que la definen. Por ejemplo, los docentes de este estudio consideraron a los estudiantes de aula como parte de su población. En consecuencia, estas 60 personas constituyeron la población de 2019.

3.6.2. Muestra. López (1998) explica que una muestra censal está formada por toda la población. Para la presente investigación se incluyeron en la muestra 31 docentes de diferentes colegios del distrito de Ocros.

3.6.3. Técnica muestral. La técnica del muestreo utilizada en este presente trabajo de investigación no es probabilística e intencional, ya que la población estudiada con la que se trabajó es pequeña y no necesitan procesos estadísticos probabilísticos para determinar la muestra; por lo que se decidió que la propia población se constituiría la muestra.

La población

Es la totalidad de los docentes que laboran en las diferentes instituciones educativas del Distrito del Ocros de 2019, constituidos por un total de 60 profesores.

Muestra

Es la cantidad que participan en la información, en este caso de estudio, está constituido por 31 docentes de las diferentes instituciones educativas del Distrito de Ocros de 2019.

3.6. Técnicas e instrumentos

3.7.1. La técnica.

La técnica de la encuesta fue elegida para esta investigación porque se considera beneficiosa o rentable para los estudios sociales. Es fácil de completar, puede variar entre los participantes y es completamente honesto al recopilar datos.

3.7.2. Instrumentos.

Cuestionario. Los investigadores que utilizan este método consideran que los cuestionarios son una parte esencial de su trabajo. El estudio Hurtado (2000) señala que grupos de preguntas relacionadas crean un cuestionario eficaz.

3.7. Validez y confiabilidad

Validación del instrumento

Los instrumentos fueron sometidos a opinión de tres expertos, con la finalidad de hallar la validez, los mismos que fueron validados bajo el

siguiente detalle:

EXPERTOS	ITEMS										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
2	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
3	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
PROMEDIO DE PONDERACION											81,6%

En la tabla podemos observar, que los expertos coinciden en precisar valores y que estos reflejan un nivel de muy buena validez, debido a que el promedio obtenido es equivalente a 81,6%.

Confiabilidad de instrumento

Una vez realizadas las pruebas de validez, se procedió a realizar las pruebas de confiabilidad, para lo cual se utilizó un grupo de prueba en el que se aplicó la instrumentación, y luego se procesó los resultados mediante el estadístico Alfa de Cronbach para determinar el grado de confiabilidad, con los siguientes resultados:

INSTRUMENTO	ALPHA CRONBACH
Cuestionario sobre clima institucional	0,913
Cuestionario sobre gestión pedagógica	0,827

Resultado que muestra que los instrumentos utilizados tienen un buen nivel de confiabilidad.

3.8. Técnicas de procesamiento de datos

Los datos, luego de su correspondiente recopilación fueron procesados mediante el paquete estadístico SPSS versión 24. Estos resultados se presentan mediante la estadística descriptiva e inferencial; en el primer caso, se hace uso de tablas porcentuales y cruzadas; asimismo, en el segundo caso, se recurre al estadígrafo Tau C de Kendall, para la correspondiente prueba de correlación e hipótesis.

3.9. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente investigación, por cuestiones éticas, se solicitó a la dirección de la institución educativa, la autorización para la ejecución de la investigación, con la finalidad de lograr la participación consiente y colaboración oportuna de los docentes. Asimismo, se hará uso de las normas APA como forma de respeto al derecho de autoría.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla1
Clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas

		GESTIÓN		
		A VECES	SIEMPRE	Total
CLIMA	BAJO	7 22,6%	1 3,2%	8 25,8%
	REGULAR	6 19,4%	10 32,3%	16 51,6%
	ALTO	2 6,5%	5 16,1%	7 22,6%
Total		15 48,4%	16 51,6%	31 100,0%

La tabla cruzada 1, se observa que el 51,6% (16) de docentes consideran como regular al clima institucional y el 51,6% (16) de docentes consideran que siempre presenta una buena gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

Tabla2
Nivel de comunicación y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas

		GESTIÓN		
		A VECES	SIEMPRE	Total
COMUNICACIÓN	BAJO	9 29,0%	0 0,0%	9 29,0%
	REGULAR	2 6,5%	11 35,5%	13 41,9%
	ALTO	4 12,9%	5 16,1%	9 29,0%
Total		15 48,4%	16 51,6%	31 100,0%

Los resultados que se presentan en la tabla cruzada 2, respecto al nivel de comunicación el 41,9% (13) de docentes consideran como regular y con respecto a la gestión pedagógica, el 51,6% (16) docentes

consideran que siempre presenta una buena gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

Tabla 3
Nivel de motivación y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas

		GESTIÓN		
		A VECES	SIEMPRE	Total
MOTIVACIÓN	MUY BAJO	1	0	1
		3,2%	0,0%	3,2%
	BAJO	6	0	6
		19,4%	0,0%	19,4%
	REGULAR	7	10	17
		22,6%	32,3%	54,8%
	ALTO	1	6	7
		3,2%	19,4%	22,6%
Total		15	16	31
		48,4%	51,6%	100,0%

Los resultados expuestos en la tabla cruzada 3, referente al nivel de motivación, el 54,8% (17) de docentes considera como regular y a la gestión pedagógica, el 51,6% (16) docentes consideran que siempre presenta una buena gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

Tabla 4
Nivel de confianza y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas

		GESTIÓN		
		A VECES	SIEMPRE	Total
CONFIANZA	BAJO	7	1	8
		22,6%	3,2%	25,8%
	REGULAR	5	9	14
		16,1%	29,0%	45,2%
	ALTO	3	6	9
		9,7%	19,4%	29,0%
Total		15	16	31
		48,4%	51,6%	100,0%

La tabla cruzada 4, referente al nivel de confianza, el 45,2% (14)

de docentes consideran como regular y a la gestión pedagógica, el 51,6% (16) docentes consideran que siempre presenta una buena gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

Tabla 5
Nivel de participación y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas

		GESTIÓN		Total
		A VECES	SIEMPRE	
PARTICIPACIÓN	BAJO	5 16,1%	0 0,0%	5 16,1%
	REGULAR	7 22,6%	11 35,5%	18 58,1%
	ALTO	3 9,7%	5 16,1%	8 25,8%
Total		15 48,4%	16 51,6%	31 100,0%

Los resultados que se presentan en la tabla cruzada 5, respecto al nivel de participación el 58,1% (18) de docentes considera como regular y a la gestión pedagógica, el 51,6% (16) docentes consideran que siempre presenta una buena gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

4.2. A NIVEL INFERENCIAL

4.2.1. Prueba de hipótesis general

4.2.1.1. Sistema de hipótesis

Ho: No Existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

Ha: Existen relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

4.2.1.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.1.3. Estadígrafo

Tau c de Kedall

4.2.1.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 6
Prueba de correlación e hipótesis de las variables clima institucional y gestión pedagógica

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,445	,166	2,679	,007
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

El estadígrafo Tau c de Kendall muestra un valor igual a 0,445 que permite afirmar la presencia de una moderada y directa relación entre las variables estudiadas. Asimismo, muestra un $p=0,007 < 0,05$ valor con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a y se concluye que existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

4.2.2.1. Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre la comunicación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

H_a : Existen relación significativa entre la comunicación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

4.2.2.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.2.3. Estadígrafo

Tau c de Kendall

4.2.2.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 6
Prueba de correlación e hipótesis de las variables comunicación y gestión pedagógica

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,458	,193	2,369	,018
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

El estadígrafo Tau c de Kendall muestra un valor igual a 0,458 que permite afirmar la presencia de una moderada y directa relación entre las variables estudiadas. Asimismo, muestra un $p=0,018 < 0,05$ valor con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a y se concluye que existe relación significativa entre la comunicación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

4.2.3.1. Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

H_a : Existen relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

4.2.3.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.3.3. Estadígrafo

Tau c de Kendall

4.2.3.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 6
Prueba de correlación e hipótesis de las variables motivación y gestión pedagógica

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,599	,132	4,544	,000
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

El estadígrafo Tau c de Kendall muestra un valor igual a 0,599 que permite afirmar la presencia de una moderada y directa relación entre las variables estudiadas. Asimismo, muestra un $p=0,000 < 0,05$ valor con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a y se concluye que existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

4.2.4.1. Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre el nivel de confianza y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

H_a : Existen relación significativa entre el nivel de confianza y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

4.2.4.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.4.3. Estadígrafo

Tau c de Kendall

4.2.4.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 6

Prueba de correlación e hipótesis de las variables nivel de confianza y gestión pedagógica

		Medidas simétricas			
		Error estandarizado		T	Significación
		Valor	asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,416	,176	2,369	,017
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

El estadígrafo Tau c de Kendall muestra un valor igual a 0,416 que permite afirmar la presencia de una moderada y directa relación entre las variables estudiadas. Asimismo, muestra un $p=0,017 < 0,05$ valor con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a y se concluye que existe relación significativa entre el nivel de confianza y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocos, 2019.

4.2.5. Prueba de cuarta hipótesis específica

4.2.5.1. Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre el nivel de participación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocos.

H_a : Existen relación significativa entre el nivel de participación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocos.

4.2.5.2. Nivel de significancia

0,05

4.2.5.3. Estadígrafo

Tau c de Kendall

4.2.5.4. Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 6

Prueba de correlación e hipótesis de las variables nivel de

participación y gestión pedagógica

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,341	,172	1,980	,048
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

El estadígrafo Tau c de Kendall muestra un valor igual a 0,341 que permite afirmar la presencia de una baja y directa relación entre las variables estudiadas. Asimismo, muestra un $p=0,017 < 0,05$ valor con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a y se concluye que existe relación significativa entre el nivel de participación y la gestión pedagógica docente en de las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

4.3. DISCUSIÓN

Alves (2000) sostiene que: “El clima institucional es el resultante de la percepción que los docentes realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento” (p.124). esto implica que el clima institucional debe ser favorable en las Instituciones educativas para mantener una atmósfera favorable entre todos los agentes de la comunidad educativa.

Por otro lado, se entiende por gestión pedagógica, según Freeman (1994), como aquella actividad referida a la intervención, planificación y organización a través de los docentes que cumplen la función de ser líderes pedagógicos y administradores de las instituciones ya que cumplen la función de guías, incentivadores, motivadores e involucrados de todos los agentes en beneficio de los educandos y con el propósito de

que ellos tengan un aprendizaje para toda su existencia; es decir, una educación para la vida.

Precisamente, teniendo en cuenta estos conceptos básicos se desarrolló la presente investigación con la finalidad de conocer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las de las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

Los resultados como producto de la recopilación de los datos a través de los correspondientes cuestionarios sobre las variables clima institucional y gestión pedagógica, que luego fueron sistematizados y procesados a través del estadígrafo Tau c de Kendall nos permite concluir que existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019. Estos resultados son confirmados con los datos mostrados en la tabla cruzada 1, en el que se observa respecto al clima institucional, que el 51,6% (16) de docentes considera como regular el clima institucional; asimismo, respecto a la gestión pedagógica, el 51,6% (16) docentes consideran que siempre se tiene una buena gestión pedagógica en las instituciones educativas. Valores que permiten inferir que existe concomitancia entre las variables estudiadas. Los resultados hallados en la investigación coinciden con la investigación realizada por Pairazamán (2017) quien concluye afirmando que se identificó una relación alta y directa entre la gestión educativa y el clima institucional.

Por otro lado, respecto a las hipótesis específicas, la investigación realizada concluye que existe relación significativa entre la comunicación, motivación, confianza, participación y la gestión pedagógica docente en en las instituciones educativas del distrito de Ocros,2019. Resultados que se confirman con los resultados mostrados en las tablas cruzadas 2, 3, 4 y 4, en el que se observa respecto al nivel de comunicación, muestra que el número mayoritario de docentes considera como regular el nivel de comunicación, motivación, confianza, participación; asimismo, respecto a la gestión pedagógica, el 51,6% (16) docentes consideran que siempre se

tiene una buena gestión pedagógica en las instituciones educativas.

Estos resultados coinciden en cierto modo con los resultados arribados en la investigación realizada por Ochoa (2014) quien concluye que el clima de la institución se relaciona de manera directa y positiva con la calidad de la gestión de los directores, teniendo un valor de 0.852, que indica una correlación alta.

En suma, a la luz de estos resultados podemos sostener que si bien es cierto que existe una relación entre las variables estudiadas; sin embargo, esta relación sólo se encuentra en un nivel moderado en ambas variables, por tanto, es indispensable que los docentes de estas instituciones educativas tomen las medidas correctivas con la finalidad de lograr un clima y gestión pedagógica en niveles altos que redundaran en la mejora de la calidad educativa de nuestra región.

CONCLUSIONES

Existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019. Confirmada con el valor equivalente a 0,445 que permite afirmar la presencia de una moderada y directa relación entre las variables estudiadas, así como un $p=0,007<0,05$ con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Existe relación significativa entre la comunicación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas encuestadas del distrito de Ocros. Corroborada por valor equivalente a 0,458 que permite afirmar la presencia de una moderada y directa relación entre las variables estudiadas, así como un $p=0,018<0,05$ con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas encuestadas del distrito de Ocros, 2019. Demostrada con el valor equivalente a 0,599 que permite afirmar la presencia de una moderada y directa relación entre las variables estudiadas, así como un $p=0,000<0,05$ con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Existe relación significativa entre el nivel de confianza y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas encuestadas del distrito de Ocros. Confirmada con el valor equivalente a 0,416 que permite afirmar la presencia de una moderada y directa relación entre las variables estudiadas, así como un $p=0,017<0,05$ con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Existe relación significativa entre el nivel de participación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas encuestadas del distrito de Ocros. Corroborada con el valor equivalente a 0,341 que permite afirmar la presencia de una baja y directa relación entre las variables estudiadas, así como un $p=0,048<0,05$ con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

RECOMENDACIONES

A los directores de las instituciones educativas del distrito de Ocros, realizar un diagnóstico integral respecto al clima institucional y la gestión pedagógica en sus instituciones educativas con la finalidad de buscar la mejora del clima institucional en beneficio de la comunidad educativa.

A los docentes de las instituciones educativas investigadas a contribuir de manera positiva en la mejora del clima institucional y la gestión pedagógica en sus instituciones educativas.

A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019 reflexionar sobre la comunicación, motivación, confianza y participación en la institución educativa y coadyuvar en su mejora del clima institucional para lograr un mejor desempeño docente que beneficie el aprendizaje de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alves, j. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de psicología del deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: www.buenastareas.com/ensayos/clima-organizacional.

Anderson, J. (1993). Mind Mapping: A tool for creative Thinking” en Business Horizons, pp. 42 – 46

Asensio, I.; Fernández, M.J. (1991). «El clima de las instituciones de educación superior». Revista complutense de educación, 2 (3), p. 501- 518.

Ajello, A. M. (2003). La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación (pp. 251-271). España: Popular.

Batista, T. (2007). La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa. Revista internacional Tecnológica del Chocó. N° 26, p. 99 -104.

Brunet, I. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones. Editorial trillas. México.

Marcelo, W. y Cojal, B. (2005). Gestión Educativa. Chiclayo: Fondo Editorial FACHSE.

Chiavenato, I. (1989) Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw Hill.

Solís, V. (2015) Clima institucional y gestión pedagógica en la institución educativa n° 7084 “peruano suizo” distrito de villa el salvador, lima 2015 Tesis de maestría.

Pairazamán, M. R. (2017)Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa n° 80414 Ricardo palma. Pacasmayo-2017. Tesis de maestría.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2012) Marco del Buen Desempeño Docente.

Martín, m. (1999). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. (2ª edic.) España-Madrid.

Montoya, I. (2010) Una contribución a la comprensión de las estrategias deliberadas y emergentes de las organizaciones, desde una perspectiva evolutiva. Doctorado thesis, Universidad Nacional de Colombia. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/2141/>

Parsons, T. (1970) Research with human subjects and the «professional complex, en P. Freund (ed.), Experimentation with human subjects. New York: Braziller, pp. 116–151.

Santrock, J. (2002). Psicología de la educación. México: Mc Graw-Hill.

Silva, z. (2011). El rol del docente en el clima institucional en los aprendizajes en el colegio Sara serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la provincia del oro

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel de confianza y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel de participación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019?</p>	<p>Objetivo general: Conocer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la comunicación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el nivel de confianza y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el nivel de participación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.</p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de confianza y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.</p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de participación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.</p>	<p>Variable dependiente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Motivación - Nivel de confianza - Nivel de participación <p>Variable independiente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación curricular - Organización curricular - Ejecución Curricular - Evaluación Curricular 	<p>Tipo: Básico Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental Transversal correlacional</p> <p>Población: 60 docentes de la IE. De Ocros- 2019.</p> <p>Muestra: 31 docentes de la IE. De Ocros – 2019.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario Escala de Likert</p>

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: "Clima institucional y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros - 2019", desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

SEXO: (F) (M) EDAD: _____ Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con una aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta
1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto

INDICADORES	1	2	3	4
1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?				
2 ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?				
3 ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?				
4 Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa				
5 Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación.				
6 ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?				
MOTIVACIÓN				
7 ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?				
8 ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?				
9 ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?				
10 ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?				
11 ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?				
12 ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?				
13 ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?				
CONFIANZA				
14 ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?				
15 ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?				
16 ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?				
17 ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?				
18 ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?				

PARTICIPACIÓN				
19 ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?				
20 ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?				
21 ¿Cómo percibe Ud la participación de los profesores en el Consejo Educativo?				
22 ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?				
23 ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?				
24 ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?				
25 ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?				
26 ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?				
27 ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?				
28 ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?				
29 ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?				
30 ¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?				

Gracias por tu colaboración



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

**ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

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

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

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

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

24	¿El director asegura la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de la creatividad de profesores y alumnos?			
25	¿La dirección obtiene recursos adicionales (humanos, financieros, materiales y técnicos) para apoyar las prácticas docentes que buscan potenciar la creatividad de los estudiantes?			
26	¿Se ocupa de las necesidades del personal docente, apoyando y motivando el desarrollo de su perfil creativo?			
27	¿Promueve y acepta el surgimiento de equipos de trabajo de profesores que busquen fomentar el potencial creativo entre los docentes?			
28	¿Evalúa la adquisición de recursos pedagógicos pertinentes que complementen las prácticas creativas de los docentes?			
29	¿Las aulas están equipadas con tecnologías de la información?			
Participación de los agentes educativos en las actividades de la Institución				
30	¿Elabora propuestas, proyectos o actividades que pretenden fomentar el perfil creativo de sus colegas?			
31	¿Promueve el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades?			
32	¿Promueve una cultura organizacional en la cual el personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes?			
33	¿Diseña actividades orientadas a dar a conocer a la comunidad escolar el potencial creativo de sus estudiantes?			
34	¿Establece un sistema de difusión de las actividades y proyectos del establecimiento orientados a			
35	¿Desarrolla un sistema de retroalimentación con el equipo de profesores sobre sus prácticas pedagógicas para fomentar la creatividad?			
36	¿Tiene conocimiento y cumple con la normativa de la institución?			



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Clima institucional y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019

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																80					
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																80					
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización																80					
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80					
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																80					
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																80					
18. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																80					
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																80					
20. PERTINENCIA	Es adecuado para la investigación																80					

PROMEDIO DE VALORACION

80%

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

Nombres y Apellidos	GAMILE FERNANDEZ BALISPE	DNI	09185959
Título Profesional	LICENCIADO EN EDUCACIÓN		
Especialidad	LENGUA Y LITERATURA		
Grado Académico	MAESTRO		
Mención	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 7 de junio de 2019

..... 

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA



Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Clima institucional y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre clima institucional

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	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																						80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																							80
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																							80
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																							80
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																							80
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																							80
7. CONSISTENCIA	Basado en conceptos teóricos científicos																							80
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																							80
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																							80
10. PERTINENCIA	Es clara y adecuado para la investigación																							80

PROMEDIO DE VALORACION

80%

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

Nombres y Apellidos	GABRIEL FERNÁNDEZ BUISSE	DNI	09185959
Título Profesional	LICENCIADO EN EDUCACIÓN		
Especialidad	LENGUA Y LINGÜÍSTICA		
Grado Académico	MAGÍSTER		
Mención	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 7 de junio 2019

[Firma]

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA



Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Clima institucional y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocos - 2019

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre clima institucional

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena			
		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																				90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				90
7. CONSISTENCIA	Basado en conceptos técnicos científicos																				90
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																				90
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				90
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				90

PROMEDIO DE VALORACION

90%

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

Nombres y Apellidos	EDITH CARMEN DAVILA FELICE DNI	41303905
Título Profesional	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL	
Especialidad	INICIAL	
Grado Académico	MAGISTER	
Mención	ADMINISTRACION EDUCATIVA	

Lugar y Fecha: Ayacucho, 7 de junio 2019



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Clima institucional y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019

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																				90
12. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																				90
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				90
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización																				90
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				90
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																				90
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																				90
18. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																				90
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				90
20. PERTINENCIA	Es adecuada y adecuado para la investigación																				90

PROMEDIO DE VALORACION

90%

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

Nombres y Apellidos	EDITH CARMEN DAUICA FELICES	DNI	41303905
Título Profesional	LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL		
Especialidad	INICIAL		
Grado Académico	MAGISTER		
Mención	ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 7 de junio de 2019

[Firma]
.....D.F.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Clima institucional y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros - 2019

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación: Cuestionario sobre clima institucional

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena			
		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				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																80				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																80				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización clara																80				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																80				
7. CONSISTENCIA	Basado en conceptos teóricos científicos																80				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																80				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																80				
10. PERTINENCIA	Es claro y adecuado para la investigación																80				

PROMEDIO DE VALORACION

80%

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

Nombres y Apellidos	Rolando A. Quispe Morales	DNI	20019674
Título Profesional	Lic. Pedagogía y humanidades		
Especialidad	Español - Literatura		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 5 de junio 2019



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación: Clima institucional y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019

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	Esta expresado en conductas observables																80									
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																80									
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización clara																80									
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																80									
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																80									
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																80									
18. COHERENCIA	Entre los items e indicadores																80									
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																80									
20. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																									

PROMEDIO DE VALORACION

80%

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

Nombres y Apellidos	Rolando A. Quiroz Morales	DNI	20019674
Título Profesional	Lic. Pedagogía y humanidades		
Especialidad	Español - Literatura		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 5 de junio de 2019

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

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	174,20	301,067	,722	,911
IITEM2	174,00	300,667	,745	,913
ITEM3	174,30	296,011	,766	,910
ITEM4	174,20	288,178	,886	,912
ITEM5	174,10	296,989	,936	,913
ITEM6	174,30	314,678	-,038	,915
ITEM7	173,20	301,067	,722	,913
ITEM8	174,00	300,667	,745	,914
ITEM9	174,30	296,011	,766	,913
ITEM10	173,20	288,178	,886	,912
ITEM11	173,10	296,989	,936	,911
ITEM12	175,30	314,678	-,038	,915
ITEM13	174,20	288,178	,886	,912
ITEM14	174,10	296,989	,936	,913
ITEM15	173,10	296,989	,936	,812
ITEM16	176,30	314,678	-,038	,915
ITEM17	174,20	301,067	,722	,913
ITEM18	174,20	288,178	,886	,912
ITEM19	174,20	301,067	,722	,911
ITEM20	174,00	300,667	,745	,914
ITEM21	173,20	301,067	,722	,913
ITEM22	174,00	300,667	,745	,914
ITEM23	174,30	296,011	,766	,913
ITEM24	173,20	288,178	,886	,912
ITEM25	173,10	296,989	,936	,911
ITEM26	175,30	314,678	-,038	,915
ITEM27	174,20	288,178	,886	,912
ITEM28	174,10	296,989	,936	,913
ITEM29	173,10	296,989	,936	,812
ITEM30	176,30	314,678	-,038	,915

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	30

PRUEBA DE CONFIABILIDAD SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	82,27	51,818	,087	,831
ITEM2	83,27	50,618	,297	,845
ITEM3	80,36	49,655	,398	,832
ITEM4	80,18	50,564	,428	,824
ITEM5	83,45	49,873	,332	,814
ITEM6	82,91	50,691	,167	,830
ITEM7	84,00	50,600	,209	,848
ITEM8	81,09	51,691	,093	,831
ITEM9	83,00	50,600	,209	,848
ITEM10	83,36	51,055	,182	,849
ITEM11	82,18	48,764	,262	,837
ITEM12	83,09	49,091	,207	,831
ITEM13	82,00	46,000	,514	,833
ITEM14	81,00	46,000	,514	,833
ITEM15	82,64	48,455	,518	,857
ITEM16	80,27	51,818	,087	,851
ITEM17	85,27	50,618	,297	,835
ITEM18	83,36	49,655	,398	,832
ITEM19	82,18	50,564	,428	,834
ITEM20	81,45	49,873	,332	,824
ITEM21	82,91	50,691	,167	,830
ITEM22	81,00	50,600	,209	,838
ITEM23	83,09	51,691	,093	,831
ITEM24	82,00	50,600	,209	,838
ITEM25	83,36	51,055	,182	,829
ITEM26	82,18	48,764	,262	,837
ITEM27	83,09	49,091	,207	,831
ITEM28	82,00	46,000	,514	,833
ITEM29	83,00	46,000	,514	,833

ITEM30	84,64	48,455	,518	,847
ITEM31	83,00	50,600	,209	,828
ITEM32	84,09	51,691	,093	,831
ITEM33	84,00	50,600	,209	,838
ITEM34	81,45	49,873	,332	,824
ITEM35	82,91	50,691	,167	,830
ITEM36	82,18	48,764	,262	,837

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	36

Clima institucional y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019

Institutional climate and teacher pedagogical management in educational institutions in the district of Ocros – 2019

Diana Karen, Chalco Cisneros

Escuela de posgrado de la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Resumen

Con el fin de examinar las relaciones entre la gestión pedagógica y el clima institucional en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Ocros 2019, se realizó una investigación utilizando datos de encuestas. Esto se utilizó para analizar la relación entre diferentes variables. La encuesta se centró en la gestión pedagógica y el clima institucional en las Instituciones Educativas Públicas, que tenía un propósito específico. Esto se hizo a través de un diseño de investigación basado en la correlación. La investigación utilizó a un estadístico llamado Tau C, quien determinó el grado de correlación, la prueba de hipótesis y un grado de significancia del 5%. Los resultados obtenidos por este método indican que existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del distrito de Ocros. Esta relación se confirmó con el valor equivalente a 0,445, lo que indica una relación moderada y directa entre las variables estudiadas. Además, $p=0.007 < 0.05$ indica que es imposible rechazar la hipótesis H_a ; en cambio, se acepta.

PALABRAS CLAVE: Clima institucional / Gestión pedagógica

ABSTRACT

El proyecto de investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre la gestión pedagógica y el clima de las instituciones educativas. Los equipos utilizaron un cuestionario para recopilar datos sobre el clima institucional y la gestión pedagógica en las

escuelas de Ocros en 2019. Los hallazgos de esta investigación llevaron al desarrollo de un proyecto de investigación correlacional. Esta investigación encontró que la gestión pedagógica educativa y el clima institucional en las escuelas del distrito de Ocros tienen una relación significativa. Esto se determinó mediante el uso de Tau C de Kendall, que calcula la correlación y determina una prueba de hipótesis con un nivel de significancia del 5%. Los resultados mostraron que existe una $p = 0.007$ menor a 0.05, lo que significa que se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . Esto prueba que existe una relación directa y significativa entre estas dos variables.

KEY WORDS: Institutional climate / pedagogical management

I. Introducción

La investigación cuyo título es: Clima institucional y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019, se desarrolló con la finalidad de conocer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas.

Como punto de partida, el clima institucional es entendido desde la postura de Alves (2000) como “El resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento” (p.124)

Por otro lado, es importante comprender que la gestión pedagógica es entendida, desde la postura del Ministerio de educación (MINEDU) (2009), como aquellas acciones implementadas por los profesores y educandos que buscan las mejoras al interior de un proceso de enseñanza y aprendizaje. Para tal cambio o mejora implica realizar acciones que busquen reformular la realidad con miras a lograr cada meta establecida. Por lo descrito, un líder que asume dirigir una institución educativa desde la mirada pedagógica; es decir,

liderazgo pedagógico, busca realizar transformaciones en todo nivel; ya sea del escenario, las metas porque su finalidad es mejorar el quehacer del docente en los salones y también de la educación.

Estas orientaciones conceptuales, permitieron concretar la presente investigación que se presenta como informe final estructurado de la siguiente manera:

El primer capítulo, aborda sobre la definición del problema, presentando una descripción de la realidad problemática, el problema de investigación, los objetivos y la justificación.

En el segundo capítulo, proporciona el marco teórico, que se considera la parte esencial de la investigación ya que proporciona el soporte teórico correspondiente a la misma por lo que se presenta los precedentes de investigaciones relacionadas a las variables en estudio, el diseño teórico que sustenta la investigación, y las bases conceptuales de los términos más utilizados en la investigación.

En el tercer capítulo, se aborda la metodología que guía el desarrollo de la investigación, de ahí que se detalla el tipo y nivel de investigación, el diseño, la población y muestra en la que se concreta, las técnicas e instrumentos utilizadas en la recopilación de datos y los aspectos éticos que permiten la presentación de un trabajo de investigación original.

En el cuarto capítulo, presenta los resultados obtenidos a lo largo de la investigación, que se agrupan en tres aspectos significativos; El primero permite presentar los resultados descriptivos utilizando tablas porcentuales sobre las variables y dimensiones en estudio. En la segunda parte, se presente los resultados a inferenciales lo que nos permite analizar los valores obtenidos respecto al nivel de correlación y la prueba de hipótesis. En la tercera parte, ofrece la discusión de los resultados en el que se analiza los resultados obtenidos examinándolos de manera contrastante.

Finalmente, contemplo que el problema de investigación respecto a este problema no

está del todo agotado, es más, a partir de estos resultados se deben seguir desarrollando investigaciones que busquen alternativas de solución a los diferentes problemas de esta índole.

II. Metodología

Tipo de investigación

En ese sentido la investigación que se realizó se encamina en el tipo básico.

Nivel de investigación

Por otro lado, el nivel de investigación al que corresponde es el correlacional.

Diseño de investigación.

La investigación se llevó a cabo utilizando un diseño no experimental, transversal y correlacional.

Método

En el desarrollo de la investigación se hizo uso de los siguientes métodos. El método hipotético deductivo y el método analítico sintético.

Población

La población es de 60 docentes de las instituciones educativas del distrito de Ocros en el año 2019

Muestra.

Para la presente investigación se incluyeron en la muestra 31 docentes de diferentes colegios del distrito de Ocros.

Técnica muestral.

La técnica del muestreo utilizada en este presente trabajo de investigación no es probabilística e intencional, ya que la población estudiada con la que se trabajó es pequeña y no necesitan procesos estadísticos probabilísticos para determinar la muestra; por lo que se decidió que la propia población se constituiría la muestra.

Técnicas e instrumentos

La técnica.

La técnica de la encuesta fue elegida para esta investigación porque se considera beneficiosa o rentable para los estudios sociales.

Instrumentos

Los investigadores que utilizan este método consideran que los cuestionarios son una parte esencial de su trabajo

Validez y confiabilidad

Validación del instrumento

Los instrumentos fueron sometidos a opinión de tres expertos, con la finalidad de hallar la validez, los mismos que fueron validados bajo el siguiente detalle:

EXPERTOS	ITEMS										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
2	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
3	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
PROMEDIO DE PONDERACIÓN											81,6%

En la tabla podemos observar, que los expertos coinciden en precisar valores y que estos reflejan un nivel de muy buena validez, debido a que el promedio obtenido es equivalente a 81,6%.

Confiabilidad de instrumento

Una vez realizadas las pruebas de validez, se procedió a realizar las pruebas de confiabilidad, para lo cual se utilizó un grupo de prueba en el que se aplicó la

instrumentación, y luego se procesó los resultados mediante el estadístico Alfa de Cronbach para determinar el grado de confiabilidad, con los siguientes resultados:

INSTRUMENTO	ALPHA CRONBACH
Cuestionario sobre clima institucional	0,913
Cuestionario sobre gestión pedagógica	0,827

Resultado que muestra que los instrumentos utilizados tienen un buen nivel de confiabilidad.

Técnicas de procesamiento de datos

Los datos, luego de su correspondiente recopilación fueron procesados mediante el paquete estadístico SPSS versión 24. Estos resultados se presentan mediante la estadística descriptiva e inferencial; en el primer caso, se hace uso de tablas porcentuales y cruzadas; asimismo, en el segundo caso, se recurre al estadígrafo Tau C de Kendall, para la correspondiente prueba de correlación e hipótesis.

Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente investigación, por cuestiones éticas, se solicitó a la dirección de la institución educativa, la autorización para la ejecución de la investigación, con la finalidad de lograr la participación consiente y colaboración oportuna de los docentes. Asimismo, se hará uso de las normas APA como forma de respeto al derecho de autoría.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla1

Clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas

		GESTIÓN		
		A VECES	SIEMPRE	Total
CLIMA	BAJO	7	1	8
		22,6%	3,2%	25,8%
	REGULAR	6	10	16
		19,4%	32,3%	51,6%
	ALTO	2	5	7
		6,5%	16,1%	22,6%
Total		15	16	31
		48,4%	51,6%	100,0%

La tabla cruzada 1, se observa que el 51,6% (16) de docentes consideran como regular al clima institucional y el 51,6% (16) de docentes consideran que siempre presenta una buena gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Ocos, 2019.

Tabla2

Nivel de comunicación y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas

		GESTIÓN		
		A VECES	SIEMPRE	Total
COMUNICACIÓN	BAJO	9	0	9
		29,0%	0,0%	29,0%
	REGULAR	2	11	13
		6,5%	35,5%	41,9%

	ALTO	4	5	9
		12,9%	16,1%	29,0%
Total		15	16	31
		48,4%	51,6%	100,0%

Los resultados que se presentan en la tabla cruzada 2, respecto al nivel de comunicación el 41,9% (13) de docentes consideran como regular y con respecto a la gestión pedagógica, el 51,6% (16) docentes consideran que siempre presenta una buena gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

Tabla 3

Nivel de motivación y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas

		GESTIÓN		
		A VECES	SIEMPRE	Total
MOTIVACIÓN	MUY BAJO	1	0	1
		3,2%	0,0%	3,2%
	BAJO	6	0	6
		19,4%	0,0%	19,4%
	REGULAR	7	10	17
		22,6%	32,3%	54,8%
	ALTO	1	6	7
		3,2%	19,4%	22,6%
Total		15	16	31
		48,4%	51,6%	100,0%

Los resultados expuestos en la tabla cruzada 3, referente al nivel de motivación, el 54,8% (17) de docentes considera como regular y a la gestión pedagógica, el 51,6% (16) docentes consideran que siempre presenta una buena gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

Tabla 4

Nivel de confianza y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas

		GESTIÓN		
		A VECES	SIEMPRE	Total
CONFIANZA	BAJO	7	1	8
		22,6%	3,2%	25,8%
	REGULAR	5	9	14
		16,1%	29,0%	45,2%
ALTO		3	6	9
		9,7%	19,4%	29,0%
Total		15	16	31
		48,4%	51,6%	100,0%

La tabla cruzada 4, referente al nivel de confianza, el 45,2% (14) de docentes consideran como regular y a la gestión pedagógica, el 51,6% (16) docentes consideran que siempre presenta una buena gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

Tabla 5

Nivel de participación y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas

		GESTIÓN		
		A VECES	SIEMPRE	Total
PARTICIPACIÓN	BAJO	5	0	5

		16,1%	0,0%	16,1%
	REGULAR	7	11	18
		22,6%	35,5%	58,1%
	ALTO	3	5	8
		9,7%	16,1%	25,8%
Total		15	16	31
		48,4%	51,6%	100,0%

Los resultados que se presentan en la tabla cruzada 5, respecto al nivel de participación el 58,1% (18) de docentes considera como regular y a la gestión pedagógica, el 51,6% (16) docentes consideran que siempre presenta una buena gestión pedagógica en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

A NIVEL INFERENCIAL

Prueba de hipótesis general

Sistema de hipótesis

Ho: No Existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

Ha: Existen relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

Nivel de significancia

0,05

Estadígrafo

Tau c de Kedall

Decisión estadística

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

Tabla 6

Prueba de correlación e hipótesis de las variables clima institucional y gestión pedagógica

Medidas simétricas

		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,445	,166	2,679	,007
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

El estadígrafo Tau c de Kendall muestra un valor igual a 0,445 que permite afirmar la presencia de una moderada y directa relación entre las variables estudiadas. Asimismo, muestra un $p=0,007 < 0,05$ valor con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a y se concluye que existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocos, 2019.

Prueba de primera hipótesis específica

Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre la comunicación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocos, 2019.

H_a : Existen relación significativa entre la comunicación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocos, 2019.

Nivel de significancia

0,05

Estadígrafo

Tau c de Kendall

Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 6
Prueba de correlación e hipótesis de las variables comunicación y gestión pedagógica

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,458	,193	2,369	,018
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

El estadígrafo Tau c de Kendall muestra un valor igual a 0,458 que permite afirmar la presencia de una moderada y directa relación entre las variables estudiadas. Asimismo, muestra un $p=0,018 < 0,05$ valor con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a y se concluye que existe relación significativa entre la comunicación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

Prueba de segunda hipótesis específica

Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

Ha: Existen relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

Nivel de significancia

0,05

Estadígrafo

Tau c de Kedall

Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 6

Prueba de correlación e hipótesis de las variables motivación y gestión pedagógica

		Medidas simétricas			
		Error estandarizado		T	Significación
		Valor	asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,599	,132	4,544	,000
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

El estadígrafo Tau c de kendall muestra un valor igual a 0,599 que permite afirmar la presencia de una moderada y directa relación entre las variables estudiadas. Asimismo, muestra un $p=0,000 < 0,05$ valor con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a y se concluye que existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el nivel de confianza y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

Ha: Existen relación significativa entre el nivel de confianza y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

Nivel de significancia

0,05

Estadígrafo

Tau c de Kedall

Decisión estadística

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

Tabla 6

Prueba de correlación e hipótesis de las variables nivel de confianza y gestión pedagógica

Medidas simétricas					
		Error estandarizado		T	Significación
		Valor	asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,416	,176	2,369	,017
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

El estadígrafo Tau c de kendall muestra un valor igual a 0,416 que permite afirmar la presencia de una moderada y directa relación entre las variables estudiadas.

Asimismo, muestra un $p=0,017 < 0,05$ valor con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a y se concluye que existe relación significativa entre el nivel de confianza y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

Prueba de cuarta hipótesis específica

Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación significativa entre el nivel de participación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

H_a : Existen relación significativa entre el nivel de participación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros.

Nivel de significancia

0,05

Estadístico

Tau c de Kendall

Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 6

Prueba de correlación e hipótesis de las variables nivel de participación y gestión pedagógica

Medidas simétricas

		Error			
		Valor	estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,341	,172	1,980	,048
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

El estadígrafo Tau c de kendall muestra un valor igual a 0,341 que permite afirmar la presencia de una baja y directa relación entre las variables estudiadas. Asimismo, muestra un $p=0,017 < 0,05$ valor con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a y se concluye que existe relación significativa entre el nivel de participación y la gestión pedagógica docente en de las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

4.3. DISCUSIÓN

Alves (2000) sostiene que: “El clima institucional es el resultante de la percepción que los docentes realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento” (p.124). esto implica que el clima institucional debe es favorable en las Instituciones educativas para mantener una atmosfera favorable entre todos los agentes de la comunidad educativa.

Por otro lado, se entiende por gestión pedagógica, según Freeman (1994), como aquella actividad referida a la intervención, planificación y organización a través

de los docentes que cumplen la función de ser líderes pedagógicos y administradores de las instituciones ya que cumplen la función de guías, incentivadores, motivadores e involucrados de todos los agentes en beneficio de los educandos y con el propósito de que ellos tengan un aprendizaje para toda su existencia; es decir, una educación para la vida.

Precisamente, teniendo en cuenta estos conceptos básicos se desarrolló la presente investigación con la finalidad de conocer la relación que existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las de las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019.

Los resultados como producto de la recopilación de los datos a través de los correspondientes cuestionarios sobre las variables clima institucional y gestión pedagógica, que luego fueron sistematizados y procesados a través del estadígrafo Tau c de Kendall nos permite concluir que existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros, 2019. Estos resultados son confirmados con los datos mostrados en la tabla cruzada 1, en el que se observa respecto al clima institucional, que el 51,6% (16) de docentes considera como regular el clima institucional; asimismo, respecto a la gestión pedagógica, el 51,6% (16) docentes consideran que siempre se tiene una buena gestión pedagógica en las instituciones educativas. Valores que permiten inferir que existe concomitancia entre las variables estudiadas. Los resultados hallados en la investigación coinciden con la investigación realizada por Pairazamán (2017) quien concluye afirmando que se identificó una relación alta y directa entre la gestión educativa y el clima institucional.

Por otro lado, respecto a las hipótesis específicas, la investigación realizada concluye que existe relación significativa entre la comunicación, motivación, confianza, participación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocos, 2019. Resultados que se confirman con los resultados mostrados en las tablas cruzadas 2, 3, 4 y 4, en el que se observa respecto al nivel de comunicación, muestra que el número mayoritario de docentes considera como regular el nivel de comunicación, motivación, confianza, participación; asimismo, respecto a la gestión pedagógica, el 51,6% (16) docentes consideran que siempre se tiene una buena gestión pedagógica en las instituciones educativas.

Estos resultados coinciden en cierto modo con los resultados arribados en la investigación realizada por Ochoa (2014) quien concluye que el clima de la institución se relaciona de manera directa y positiva con la calidad de la gestión de los directores, teniendo un valor de 0.852, que indica una correlación alta.

En suma, a la luz de estos resultados podemos sostener que si bien es cierto que existe una relación entre las variables estudiadas; sin embargo, esta relación sólo se encuentra en un nivel moderado en ambas variables, por tanto, es indispensable que los docentes de estas instituciones educativas tomen las medidas correctivas con la finalidad de lograr un clima y gestión pedagógica en niveles altos que redundaran en la mejora de la calidad educativa de nuestra región.

Conclusiones

Existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocos, 2019. Confirmada con el valor equivalente a 0,445 que permite afirmar la presencia de una moderada y directa relación entre las variables estudiadas, así como un $p=0,007 < 0,05$ con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Existe relación significativa entre la comunicación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas encuestadas del distrito de Ocos. Corroborada por valor equivalente a 0,458 que permite afirmar la presencia de una moderada y directa relación entre las variables estudiadas, así como un $p=0,018 < 0,05$ con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas encuestadas del distrito de Ocos, 2019. Demostrada con el valor equivalente a 0,599 que permite afirmar la presencia de una moderada y directa relación entre las variables estudiadas, así como un $p=0,000 < 0,05$ con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Existe relación significativa entre el nivel de confianza y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas encuestadas del distrito de Ocos. Confirmada con el valor equivalente a 0,416 que permite afirmar la presencia de una moderada y directa relación entre las variables estudiadas, así como un $p=0,017 < 0,05$ con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Existe relación significativa entre el nivel de participación y la gestión pedagógica docente en las instituciones educativas encuestadas del distrito de Ocos. Corroborada con el valor equivalente a 0,341 que permite afirmar la presencia de una baja y directa relación entre las variables estudiadas, así como un $p=0,048 < 0,05$ con el que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Referencias bibliográficas

Alves, j. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de psicología del deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: www.buenastareas.com/ensayos/clima-organizacional.

Anderson, J. (1993). Mind Mapping: A tool for creative Thinking” en Bussiness Horizons, pp. 42 – 46

Asensio, I.; Fernández, M.J. (1991). «El clima de las instituciones de educación superior». Revista complutense de educación, 2 (3), p. 501- 518.

Ajello, A. M. (2003). La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación (pp. 251-271). España: Popular.

Batista, T. (2007). La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa. Revista internacional Tecnológica del Chocó. N° 26, p. 99 - 104.

Brunet, I. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones. Editorial trillas. México.

Marcelo, W. y Cojal, B. (2005). Gestión Educativa. Chiclayo: Fondo Editorial FACHSE.

Chiavenato, I. (1989) Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw Hill.

Solís, V. (2015) Clima institucional y gestión pedagógica en la institución educativa n° 7084 “peruano suizo” distrito de villa el salvador, lima 2015 Tesis de maestría.

Pairazamán, M. R. (2017) Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa n° 80414 Ricardo palma. Pacasmayo-2017. Tesis de maestría.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2012) Marco del Buen Desempeño Docente.

Martín, m. (1999). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. (2ª edic.) España-Madrid.

Montoya, I. (2010) Una contribución a la comprensión de las estrategias deliberadas y emergentes de las organizaciones, desde una perspectiva evolutiva. Doctorado thesis, Universidad Nacional de Colombia. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/2141/>



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N°0146-2025-UNSCH-EPG/OGH

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 De Consejo Directivo N°109-2024-UNSCH-EPG/CD, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Diana Karen CHALCO CISNEROS
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 institucional y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	17% de similitud
N° DE TRABAJO	2843331573
FECHA	11 de diciembre de 2025

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 de la interesada para los fines que crea conveniente.

11 de diciembre de 2025.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. OSCAR GUTIÉRREZ HUAMANI
Director (o)

Clima institucional y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocos - 2019

por Diana Karen CHALCO CISNEROS

Fecha de entrega: 11-dic-2025 06:32a. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2843331573

Nombre del archivo: TESIS_Diana_Chalco_COPIA_NACHO_5_1.docx (1.98M)

Total de palabras: 16925

Total de caracteres: 94631

Clima institucional y gestión pedagógica docente en las instituciones educativas del distrito de Ocros – 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

15%

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	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
5	Alcca Choquemamani, Edmundo. "Actitud innovadora en la gestión pedagógica de los docentes de la I.E.S. Conau Umuchi - Moho, Puno: 2020 - 2021", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1%
6	Quispe Sacaca, Patsy Bedsabeth. "Gestión educativa y clima laboral en la percepción de los docentes de instituciones educativas de	<1%

Ayaviri.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

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° 0694-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 12:00. m. de 27 de Setiembre de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Mg. Roaldo PINO ANAYA** director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Anatolio HUARCAYA BARBARAN** director (e) de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por los siguientes miembros: **Dr. Guido Alfonso PEREZ SAEZ** y la **Mg. Antonia ROCA GONZALES**, para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE OCROS - 2019**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentada por la **Bach. Diana Karen CHALCO CISNEROS**. Teniendo como asesor al **Dr. Marcelino POMASONCCO ILLANES**.

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**, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduado.

En la continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Dieciseis (16)

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	<input checked="" type="checkbox"/>
Aprobado por Mayoría	<input type="checkbox"/>
Desaprobada por Unanimidad	<input type="checkbox"/>
Desaprobada por mayoría	<input type="checkbox"/>

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Diana Karen CHALCO CISNEROS**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 13:50 hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 14:00 hrs. Del 27 de setiembre 2023.

.....
Mg. Roaldo PINO ANAYA

Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Anatolio HUARCAYA BARBARAN

Director (e) de la Unidad de Posgrado – FCE

.....
Dr. Guido Alfonso PEREZ SAEZ

Miembro

.....
Mg. Antonia ROCA GONZALES

Miembro

.....
Dr. Edward Eusebio BARBOZA PALOMINO

Secretario Docente (e)

Observaciones:

.....
.....