



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Programa del Clima Organizacional en la Gestión
Pedagógica de los Docentes de la I.E.P Santa Anita Huaral
-2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTOR

Br. Ines Consuelo Soria Panaijo

ASESOR

Mgtr. Jimmy Díaz Manrique

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2018

Página del jurado

Dra. Rosalía Zarate

Presidente

Mgtr. Luis Torres Cabanillas

Secretario

Mgtr. Jimmy Diaz Manrique

Vocal

Dedicatoria

La presente Tesis se la dedico a Dios, a mis padres que siempre me brindan su apoyo incondicional y a mi amada Hija.

Agradecimiento

Agradecemos infinitamente a Dios por darnos la vida y la fuerza espiritual que nos impulsa para realizar este trabajo de investigación con esfuerzo y perseverancia. Agradecemos profundamente a los docentes de la facultad de Educación del Programa de Maestría con Mención en Administración en Educación de La Universidad Privada César Vallejo, por su orientación y experiencia en enseñanzas compartidas. Así mismo al asesor Mgtr. Díaz Manrique Jimmy por su apoyo y tolerancia en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Soria Panaijo Ines Consuelo, con DNI N° 45758258, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación, Escuela Académico Profesional de Post grado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

27 de Mayo del 2017.

Soria Panaijo Ines Consuelo

Presentación

Señores miembros del jurado

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Programa del clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes en la I.E.P Santa Anita- Huaral, 2016. Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de Maestra en Administración de la Educación.

La presente investigación constituye una contribución al mejoramiento de la gestión pedagógica, los hallazgos del presente estudio permitirán reforzar la actitud hacia las dimensiones internas y externas de la gestión pedagógica en los docentes de la I.E.P Santa Anita de Huaral.

En este marco situacional se presenta esta investigación, cuyo objetivo es determinar la influencia Programa del clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de la I.E.P Santa Anita –Huaral, 2016, lo que va a permitir brindar conclusiones y sugerencias para mejorar el equilibrio en ambas variables a nivel del diseño cuasi-experimental

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el marco metodológico. En el capítulo III, se considera los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones y por último, en el capítulo VII se consideran las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación

La autora

Índice

	Pág.
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ixi
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstrac	xii
I. Introducció	13
1.1 Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística.	21
1.3. Justificación	30
1.4. Problema	31
1.5. Hipótesis	31
1.6. Objetivos	32
II Marco metodológico:	38
2.1. Variable:	34
2.2. Operacionalización de variables	35
2.3. Metodología	36
2.4. Diseño	36
2.5. Población:	37
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44

2.7. Métodos de análisis de datos	41
2.8. Aspectos Eticos	41
III Resultados	42
IV Discusión	55
V Conclusiones	57
VI Recomendaciones	58
VII Referencias	61
VIII Anexos	66
Anexo 1 Artículo científico	67
Anexo 2 Matriz de consistencia	86
Anexo 3 Instrumentos	90
Anexo 4 Bases de datos	93
Anexo 5 Confiabilidad	105
Anexo 6 Programa	106
Anexo 7 Validaciones	128

Índice de Tablas

Tabla 1	Operacionalización de variable gestión pedagógica	35
Tabla 2	Pre y Post Test de Gestión Pedagógica	43
Tabla 3	Pre y Post Test Planificación Curricular	44
Tabla 4	Pre y Post Test de Ejecución del proceso de aprendizaje	45
Tabla 5	Pre y Post Test de Evaluación Curricular	46
Tabla 6	Rango del Pre y Post Test Gestión Pedagógica	47
Tabla 7	Estadístico de Prueba	48
Tabla 8	Rango del Pre y Post Test de Planificación Curricular	49
Tabla 9	Estadístico de Prueba	50
Tabla 10	Rango del Pre y Post Test de Ejecución del proceso	51
Tabla 11	Estadísticos de Prueba	52
Tabla 12	Rango del Pre y Post Test de Evaluación	53
Tabla 13	Estadístico de prueba	54

Índice de figuras

Figura 1	Porcentaje de Gestión Pedagógica	43
Figura 2	Porcentaje de Planificación Curricular	44
Figura 3	Porcentaje de Ejecución	45
Figura 4	Porcentaje de Evaluación	46

Resumen

La investigación tiene como objetivo general determinar la Influencia del Programa Clima Organizacional en la Gestión Pedagógica de los Docentes de la I.E.P Santa Anita Huaral, 2016

La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de diseño cuasi experimental. La población de estudio fue de 80 docentes, para la recolección de datos en la variable clima organizacional se aplicó la técnica de encuesta y de instrumento una ficha de observación de una escala polinómica y su confiabilidad de Cronbach que indica una confiabilidad alta es de 0,748 la validez de los instrumentos la brindaron dos temáticos y un metodólogo quienes coinciden en determinar que es aplicable los instrumentos, para medir Programa del Clima Organizacional en la Gestión Pedagógica de los docentes de la I.E.P Santa Anita Huaral - 2016. Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de colocar el estadístico.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: Influye positivamente el programa Clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016. Lo cual se demuestra con la prueba U. Mann Whitney ($p\text{-valor} = .000 < .05$).

Palabras Clave: Clima Organizacional, Gestión Pedagógica, planificación, ejecución del proceso de aprendizaje, evaluación

Abstract.

The general objective of the research is to determine the Influence of the Organizational Climate Program in the Pedagogical Management of Teachers of the I.E.P Santa Anita Huaral, 2016.

The research is of quantitative approach, applied type, of quasi-experimental design. The study population was of 80 teachers, for the data collection in the organizational climate variable, the survey technique was applied and an observation card of a polynomial scale was applied and its Cronbach reliability indicating a high reliability is 0,748 The validity of the instruments was provided by two thematic experts and a methodologist who agreed to determine which instruments are applicable, to measure the Organizational Climate Program in the Pedagogical Management of the teachers of the Santa Anita Huaral IEP - 2016. For the data processing applied the statistic to place the statistic.

The results obtained after the processing and analysis of the data indicate that: The organizational climate program has a positive influence on the pedagogical management of teachers at the Santa Anita Huaral IEP, 2016. This is demonstrated by the U. Mann Whitney test (p -value = .000 <.05).

Keywords: Organizational Climate, Pedagogical Management, planning, execution of the learning process, evaluation

I. Introducción

Antecedentes

Antecedentes nacionales

Albañil (2015) desarrollo la investigación llamada el *Clima Laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*, para optar el grado de Magister en Educación con Mención en Gestión educativa en la Universidad de Piura, en la cual la investigación fue de tipo descriptivo – correlacional, donde el objetivo general fue describir el clima de trabajo que se vive en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura, utilizando el instrumento 1 cuestionario cuyo diseño para una población o muestra de 67 miembros. Las conclusiones más relevantes son: Se concluyó que es destacable que en opinión de los encuestados se evalúa al clima laboral de la institución como paternalista con ligera tendencia al estilo participativo, sin embargo hay que aclarar que en opinión de los mismos docentes, el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es escasa, existiendo además bajos niveles de satisfacción y participación, siendo necesario que estos factores sean trabajados y fortalecidos en la institución si se pretende mejorar el clima y por ende los logros institucionales.

Zurita (2015) desarrollo la investigación llamada *Gestión Pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en educación básica – para optar el grado académico de magíster en educación con mención en currículo de la universidad pontificia universidad católica del Perú*. En la cual la investigación fue de tipo cualitativo - descriptivo, donde el objetivo general fue Determinar La investigación describe los aportes sobre la gestión pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en instituciones de educación básica, publicados en artículos de investigación durante el periodo 2000 – 2012. Utilizando el instrumento optaron de cuestionario estructurado cuyo diseño para una población o muestra de 109 total de descriptores distribuidos en la cual se concluyó La gestión pedagógica se ubica como el centro o lo medular de la gestión educativa, ya que aborda la razón de ser de la escuela: la gestión del aprendizaje y ello conlleva a la gestión del currículo. La gestión pedagógica centraliza su atención en los procesos observación, estudio, análisis,

planificación, evaluación y acompañamiento del aprendizaje y currículum; generando permanentemente mejoras en didáctica que favorezcan los resultados de aprendizaje en los estudiantes y otros actores de la institución educativa, especialmente el cuerpo docente.

Gamarra (2014) desarrollo la investigación llamada *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*, 2014 para optar el grado de magister en Educación con mención Gestión de la Educación en la Universidad de Pontificia Universidad de Lima. Perú en la cual la investigación fue de tipo cualitativo, donde el objetivo general fue de investigación es Analizar las percepciones de directivos y docentes sobre el Clima Organizacional en una Institución Educativa estatal de la UGEL 04 de Comas, utilizando el instrumento optaron por la entrevista cuyo diseño para una población o muestra de 500 alumnos. Las conclusiones más relevantes son: Gracias a la investigación se pudo concluir, que tanto los docentes como los directivos de la institución, deben de trabajar en función a cumplir con los objetivos propuestos por la empresa. Sin duda alguna, mejorar el clima laboral, ayudará en cumplir, de una mejor manera, las funciones.

León (2014) desarrollo la investigación llamada *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013* para optar el grado de magister en educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú en la cual la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, donde el objetivo general fue determinar la relación del clima organizacional con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013 utilizando el instrumento optaron de observación y cuestionario entrevista cuyo diseño para una población o muestra de 27. Las conclusiones más relevantes son:
En las instituciones educativas, el potencial humano es el arma competitiva de mayor importancia; en los tiempos actuales, es fundamental valorarlo y prestarle la debida atención. Es importante mencionar que de ellos depende el bienestar

de la empresa, ya que ellos cumplen la función de llevar y direccionar correctamente los objetivos y metas propuestas por la organización.

Yábar (2013) desarrollo la investigación llamada *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado para optar el grado de magister en educación Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Perú en la cual la investigación fue de tipo descriptivo relacional no causal, donde el objetivo general fue Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. Utilizando el instrumento optaron DE cuestionario estructurado entrevista cuyo diseño para una población o muestra de 40 docentes distribuidos en la cual se concluyó La práctica docente se encuentra directamente vinculada a la gestión, siendo esta la columna vertebral, del éxito de la Institución, para ello tomaremos en cuenta el liderazgo del director y el apoyo de toda la comunidad educativa, a los padres de familia, alumnos alumnas y comunidad.

Salinas (2013) desarrollo la investigación llamada *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa policía nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013* – Para optar el Grado Académico de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú en la cual la investigación fue de tipo descriptivo, donde el objetivo general fue Determinar la relación que existe entre la calidad de la Gestión pedagógica y la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Publica PNP “Juan Linares Rojas” Oquendo, Callao-2013. Utilizando el instrumento optaron de cuestionario estructurado cuyo diseño para una población o muestra de 213 entre directivos, docentes y estudiantes distribuidos en la cual se concluyó Se recomienda fomentar Capacitación y actualización de docentes, directores, así como diseñar estrategias para una Planeación didáctica en la práctica docente de los docentes de la institución estudiada.

Tamariz (2013) desarrollo la investigación llamada *Participación de los padres de Familia en la Gestión Educativa Institucional Para optar el Grado Académico de magíster en educación con mención en gestión educativa en la universidad de pontificia universidad católica del Perú*. en la cual la investigación fue de tipo cuantitativo de nivel descriptivo, donde el objetivo general fue utilizando el instrumento cuyo diseño para una población o muestra de en la cual se concluyó en cuanto al nivel de comunicación, se puede observar que en la gestión institucional la comunicación de la convocatoria es de manera personal o grupal dependiendo las acciones a tomar y la información que reciben es de manera formal. Mientras que en la gestión pedagógica la comunicación es de manera personal y la información es recibida de manera informal, esta diferencia no se ve reflejada en el nivel de participación de los padres de familia en la gestión institucional, ya que, en ambos solo llega a un nivel de información. Por lo cual se puede inferir que el nivel de comunicación no influye en el nivel de participación de los padres de familia.

Antecedentes internacionales

Freitas. (2015) *Desarrollo del Liderazgo, clima organizacional, cultura organizacional y gestión de conflictos del centro educativo Solidaridad de Barcelona, Universidad de Cádiz, España*. Tesis para optar el grado de magister en Educación. Metodología: Experimental y correlacional. Objetivo: Analizar la relación entre el desarrollo del Liderazgo, con el clima organizacional y la cultura organizacional y gestión de conflictos del centro educativo Solidaridad de Barcelona. Las conclusiones más relevantes son: Al término de la investigación, se pudo observar que dentro de la institución, había varios conflictos por parte de los docentes y personal administrativo. La gran mayoría de los trabajadores no llegaban a un acuerdo mutuo, para desempeñarse y desarrollar sus actividades de la mejor manera. Gran parte de este problema, se da, debido a que los directores no tenían un buen liderazgo ante los demás. Ellos solo administraban ordenes, pero de una manera inapropiada. Los directores imponían miedo y una presión muy excesiva a los trabajadores. Pero finalmente se desarrolló un sistema de mejora, en la cual implicaba que los directores y

cada jefe de área, mejoraran la forma de cómo comunicarse con los trabajadores, y lograr que todos se direccionen a los objetivos y metas propuestas por la institución. Sin duda alguna, se vio una mejora y pudieron resolverse los conflictos de una manera inteligente y asertiva.

Lauro (2013) desarrollo la investigación llamada *Gestión pedagógica en el aula : "clima social escolar*, desde la percepción de los estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los centros educativos Alfredo Pérez guerrero de la parroquia cuchaentza, cantón morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón sucúa, provincia morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012" para optar el grado de maestría en gerencia y liderazgo educacional en la universidad de pontifica universidad católica del ecuador – sede Ibarra país de Ecuador en la cual la investigación fue de tipo descriptivo, donde el objetivo general fue el de conocer la gestión pedagógica y el clima social de aula, como elementos de medida y descripción del ambiente en el que se desarrolla el proceso educativo de los estudiantes del séptimo año de educación básica en los centros de educación básica Alfredo Pérez Guerrero de cuchaentza y Alfredo Germani de Sucúa, en la provincia morona Santiago, utilizando el instrumento cuestionario cuyo diseño para una población o muestra de 2 docentes y 35 estudiantes en la cual se concluyó en tanto los docentes, estudiantes y el investigador ,coincidieron que el clima escolar de los dos planteles es muy bueno, lo que facilita aprendizajes óptimos y significativos.

Paredes (2013). *El clima organizacional y el desempeño laboral del docente de la institución privada María de Jesús, Universidad nacional de México - 2013* Tesis para optar el grado de magister en desarrollo estratégico de la gestión pública. Metodología: Experimental. Objetivo: Identificar la relación entre el bienestar organizacional con el desempeño laboral del docente de la institución privada María de Jesús. Las conclusiones más relevantes es identificar, que el clima organizacional de la institución educativa, no era la adecuada y no estaba bien estructurada, lo cual conllevaba a que el desempeño de la plana docente no se realice de la mejor manera. El desempeño no era el

apropiado, trabajaban de una manera mecanizada y sin ninguna alegría o pasión por su trabajo. Lo curioso que arrojó la investigación, fue de que los docentes tenían buenos sueldos, por encima de lo normal, pero ni ello fue motivo para que desempeñaran correctamente su labor. Si los docentes reclamaban o decían algo, tenían miedo a que fueran despedidos. Pero gracias a las estrategias de mejora propuestas a los dueños de la institución, a la dirección y, desde luego, al director, se pudieron cambiar ese mal concepto. Gracias al estudio realizado, se demostró que el clima organizacional, se relaciona íntimamente con el desempeño laboral de los docentes.

Dávila. (2012) *El clima organizacional y el desempeño laboral, del docente, de la institución privada Santo Toribio, Universidad Pontificia de Colombia – 2012*. Tesis para optar el grado de magister en administración y gestión pública. Metodología: Descriptiva correlacional. Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral, del docente, de la institución privada Santo Toribio. Las conclusiones más relevantes es que se pudo observar, que el desempeño de los trabajadores, no era el adecuado, esto debido a que no se sentían identificados con la institución, ya que ellos percibían que su trabajo no era valorado, ni mucho menos, recompensado. Todos los docentes, realizaban sus labores totalmente desmotivados. El director y los subdirectores, no eran flexibles a faltas que los docentes puedan haber tenido y muchas veces justificadas. Por otro lado los resultados arrojaron que ellos trabajaban horas extras, pero no eran recompensadas. Ante ello se propuso una reestructuración de la forma de como tratar y comunicarse con los trabajadores. Se propusieron talleres y capacitaciones de mejora, para entender y comprender como funciona la mente de un trabajador de la empresa. Se aplicaron técnicas de neuroinnovación en la institución educativa, para mejorar el clima organizacional y de esta manera, se genere un correcto desempeño laboral, por parte de los docentes. Finalmente se concluyó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Zaborda (2010). *La relación entre el clima laboral y la gestión pedagógica de la institución privada Esperanza de México, Universidad de Nuevo León,*

México - 2010. Tesis para optar el grado de magister en administración del talento humano. Metodología: Correlacional y experimental. Objetivo: Comprender la relación que existe entre el clima laboral y la gestión pedagógica de la institución privada Esperanza de México. Las conclusiones más relevantes se demostró, mediante la investigación, que los profesores, no cumplían con sus labores asignadas. No se sentían comprometidos con sus trabajos, y desde luego, todo lo relacionado a como enseñar y a realizar sus clases para sus alumnos, eran inapropiadas. En pocas palabras, no tenían el compromiso, con la institución. La gestión pedagógica, era inadecuada y sin ningún valor. Pero todo lo mencionado, se debe, a que el clima organizacional, no había acorde a las perspectivas de los docentes. Ellos se sentían desmotivados y creían que su labor no era valorada, en ningún momento. Ellos, más allá de un aumento de sueldo, querían sentirse importantes, pero reflejado en la preocupación de sus jefes. Por ejemplo, la gran mayoría menciona, que les gustaría recibir palabras de aliento por parte de sus coordinadores o directores, o simplemente. Finalmente se pudo redefinir el clima laboral, de una mejor manera y que valla acorde a lo que buscan los docentes. En conclusión, gracias al estudio de investigación, se demostró, que el clima laboral, se relaciona muy significativamente, a la gestión pedagógica de los docentes.

Fernández. (2009). *Redefinición de procesos y estructura organizacional, en la institución educativa pública San Felipe, Universidad de España* Tesis para optar el grado de doctor en administración de empresas. Metodología: Descriptiva correlacional. Objetivo: Analizar y comprender la relación entre redefinición de procesos y estructura organizacional a través de la gestión del cambio, en la institución educativa pública San Felipe. Las conclusiones más relevantes son la mayoría de los procesos, que desarrollaba la institución, no eran las mejores. Tenían muchos problemas en relación a la comunicación y como delegar, de una manera eficiente, las funciones a cada trabajador. Los docentes no tenían bien definido, si obedecer a los promotores o a los directores, ya que, por malos manejos administrativos, se generó esta duda. Los dueños de la institución educativa, al principio, eran personas que no apostaban por la

innovación al cambio, ellos creían en los antiguos métodos tradicionales, y no apostaban por las nuevas herramientas relacionadas a la educación. Gracias a la investigación desarrollada, se pudo llegar a la conclusión, que una redefinición de procesos, sin duda alguna, se relaciona con la estructura organizacional. Es muy importante redefinir los procesos, cuando se identifica que algo marcha mal en alguna empresa, organización o institución.

1.1 Fundamentación científica teórica y humanística

Variable 1: Clima organizacional.

Fernández (2008) define al clima organizacional, como:

Se puede decir que el clima organizacional, es un ambiente en el cual se reflejan todas las emociones, ya sean positivas o negativas, por parte de los trabajadores. Si en una empresa, existiera un clima organizacional bueno, sin duda alguna todos los colaboradores trabajarían de una mejor manera, pero si se desarrolla un clima organizacional malo, definitivamente no se lograrán cumplir con los objetivos de la organización (p.95).

Tagiuri y Litwin citado por Crispín (2012, expresan que:

El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización. (p.16)

Martín (1999) citado por Crispín (2012) explica sobre clima:

Es un concepto metafórico derivado de la metodología, adquirió relevancia en el ámbito social cuando las empresas empezaron a dar importancia a los aspectos relacionados con un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio para conseguir en última instancia, una mayor productividad en términos no solo cuantitativos, sino sobre todo la calidad de los aspectos (p.15)

Méndez (2006) definió sobre clima organizacional como “el clima organizacional es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional” (p. 39).

Chiavenato (2001) define al clima organizacional, como:

El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan las personas y todo involucra a un compromiso. El clima organizacional es parte de la institución el cual involucra a todos sus miembros, los cuales deben mostrar una gran responsabilidad en la institución (p.105).

Rodríguez (1999) menciona que:

El clima de una institución educativa tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, sin embargo, una situación de conflicto no resuelto, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso hasta llegar a contaminar la productividad de la organización (p.8)

Importancia del clima organizacional:

Sánchez (2011), define la importancia del clima organizacional, como:

Sin duda alguna, todo clima organizacional es considerado como una variable muy importante en toda empresa. El clima organizacional será encargado de transmitir la eficacia, tranquilidad y la empatía, de cada labor o trabajo realizado. El trato que se les dé a los colaboradores dentro de la empresa, siempre se verá reflejado en como realizan sus funciones. Si ellos perciben o tienen un trato de confianza y se sienten motivados, desde luego realizarán todas sus labores de la mejor manera, Pero, por otro lado, si ellos se sienten incómodos con el trato y perciben que no valoran su trabajo, no realizarán sus actividades de la mejor manera. Las empresas y los gerentes, deben de entender un concepto

fundamental para que puedan crecer y mantenerse en un mundo tan competitivo, es el de valorar a su equipo humano, o llamado de otra forma, a sus trabajadores y/o colaboradores. Solo así podrán generar un clima organizacional adecuado y positivo para todos. (p.152).

Brunet (2004), define a la importancia del clima organizacional, de la siguiente manera:

Es importante mencionar, que un jefe no siempre es un líder, y si no es un líder, de ninguna manera podrá guiar a todos sus trabajadores a cargo. [...] Esto puede afectar en el clima laboral y de igual manera en el rendimiento de todos los colaboradores. Muchos jefes, solo se encargan de dar órdenes y no se preocupan, por el bienestar y la tranquilidad de sus trabajadores. [...] Entonces ¿qué debería hacer un jefe? Por ejemplo, si un jefe noto que un trabajador se encuentra triste, o con un semblante negativo, lo correcto sería, antes de gritarlo o presionarlo para que haga mejor su trabajo, preguntar ¿Qué le sucede, te puedo ayudar en algo? [...] De esta manera, crea un vínculo emocional, y esto permitirá que el trabajador se sienta importante y, posteriormente, una vez solucionado el percance, que haya podido tener el trabajador, realice sus labores de la mejor manera (p.85).

Variable 2: Gestión Pedagógica.

Según Pérez (2012) define a la gestión pedagógica de la siguiente manera:

La gestión pedagógica es el órgano responsable de proponer políticas, objetivos y estrategias nacionales, educativas y pedagógicas de las etapas niveles, modalidades y formas del sistema educativo. Toda gestión debe de tener una planificación curricular, un proceso de aprendizaje y una evaluación curricular. El ministerio de educación lo gestiona para la aplicación de estructuras curriculares básicas, los planes de formación y capacitación del personal docente, el seguimiento de los factores, la calidad de la educación, de las investigaciones de carácter

pedagógico y el uso de las nuevas tecnologías de enseñanza (p. 23).

Álvarez. O (2006) considera que:

La gestión pedagógica se centra en lo que tiene que ver con la formación continua de los docentes y con relación entre dicha formación y la solución de los principales problemas del plantel. El trabajo en equipo es esencial para la gestión pedagógica. Los proyectos del plantel constituyen un instrumento eficaz para que el trabajo en equipo y el proyecto de la escuela sean los principales orientadores de la gestión pedagógica de aula y de la formación continua de docentes. (p. 257)

Sarramona (1998) en su publicación considera que “La gestión pedagógica, se trata, tal como su denominación indica, del trabajo esencialmente pedagógico de la planificación, o, si se quiere, la estrategia con la cual se preparan las actividades educativas educación no formales a implementar desde una institución”. (p. 184).

Según Mantilla (2000), la gestión pedagógica consideró:

El aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, a través de la creación de una comunidad de aprendizaje reconociendo los establecimientos educativos como un grupo de personas en interacción permanente teniendo la responsabilidad del mejoramiento continuo de los aprendizajes de los educandos en su formación integral y puedan ser parte de una sociedad. (p. 19)

Según Batista (2007), indicó:

El modelo de gestión pedagógica en el nivel de año se concibe desde un enfoque holístico y dialéctico, que sistematiza los

referentes asumidos y caracteriza la integración sistémica, que objetiviza la posición científica asumida como cualitativamente superior a las existentes en la problemática abordada. El diseño curricular del modelo del profesional en la educación cubana, en la formación del profesional en la consecución de los procesos que históricamente se han desarrollado y que tienen en este nivel su concreción. El modelo pedagógico de las carreras se estructura en años para responder a la necesidad de formar hombres y mujeres capaces. El proceso de formación profesional que se desarrolla en el año en aras de alcanzar la formación integral, precisa de un redimensionamiento a partir de interpretarlo dentro de las tendencias de un aprendizaje desarrollador como potenciador de la formación de lo personal y lo profesional insertados en el proyecto de vida, en él es determinante reconocer las condiciones históricas, sociales, económicas, culturales y políticas del contexto en el que se desarrolla el estudiante. En consonancia con lo antes expuesto la gestión pedagógica en el año académico integra las acciones mediante dos dimensiones para perfeccionar el proceso de formación: el trabajo metodológico y el trabajo educativo personalizado, la dialéctica que se verifica en cada dimensión posibilitan mayor efectividad al trabajo del colectivo. (p.103)

Rendón (2009), respecto la gestión pedagógica, explica:

El quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo para direccionar su práctica al cumplimiento de los procesos educativos. Entonces la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje. Por lo tanto, la gestión pedagógica busca aplicar los principios generales de la misión educativa en un acampo específico, como es el aula y otros espacios de la educación formal debidamente intencionada. Está determinada por el desarrollo de teorías de la educación y de la gestión. No se trata

solo de una disciplina teórica, su contenido está influido además por la cotidianeidad de su práctica. (p. 48-49)

Es un conjunto de actividades planificadas y procesos curriculares que se realizan dentro de la institución educativa para cumplir con los objetivos académicos. (MINEDU,2009). De este modo. Es una disciplina aplicada en un campo de acción en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la praxis educativa.

Según la Ley general de educación Nro. 28044-2003, el MINEDU elabora la política pedagógica que tiene por objetivo garantizar a todos los estudiantes el acceso a aprendizajes significativos y de calidad así mismo incluye lineamientos y acciones fundamentales respecto a:

- a) El diseño, diversificación, implementación y utilización de los currículos
- b) El enfoque, organización y conducción de los procesos pedagógicos en las instituciones educativas.
- c) La generación de un entorno educativo armonioso, confiable, eficiente, creativo y ético.
- d) El diseño, producción, distribución y utilización de los materiales educativos
- e) El diseño y práctica de la tutoría y orientación educativa.
- f) El diseño, organización y conducción de la formación inicial y en servicio de los profesores.
- g) El enfoque del sistema de evaluación educativa y el uso de sus resultados.
- h) El diseño y utilización de instrumentos confiables de gestión pedagógica.

Gestión pedagógica estratégica

Aplica el planeamiento estratégico a los procesos de gestión pedagógica. Persigue el cambio cualitativo en la institución educativa con dos actitudes fundamentales decisión y acción, identifica los problemas y las necesidades de enseñanza y de aprendizaje como debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, asumiendo las exigencias de mejoramiento continuo de los

procesos pedagógicos. Por ello, reconocemos que la gestión pedagógica estratégica se caracteriza por:

- La centralidad de lo pedagógico.
- Habilidades para tratar con lo complejo.
- El trabajo en equipo.
- Apertura al aprendizaje y a la innovación.
- Asesoramiento y orientación profesionales.
- Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro.
- Intervenciones sistémicas y estratégicas (IIPE, 2000:15).

Características de la gestión pedagógica estratégica

Según Vargas (2010), explica:

a) La centralidad en lo pedagógico, implica que los docentes deben comprender la problemática educativa para el tratamiento de las unidades, promoviendo aprendizajes y alineando a los docentes en la respuesta a las demandas por la calidad de los aprendizajes.

b) El desarrollo de habilidades para tratar lo complejo, se plantea como respuesta a la necesidad de contar con maestros más preparados y con mejores estrategias, con una filosofía integradora de la persona y con capacidades para promover aprendizaje activo y significativo, motivación, mejor comunicación y relaciones afectivas. Las habilidades básicas para la docencia son: la definición de objetivos de aprendizaje; el diseño del plan de trabajo, la redacción de un programa de estudios, y la planeación didáctica de una unidad temática; planificar las sesiones; diseñar los instrumentos, las actividades y la evaluación de los aprendizajes; integrar y coordinar equipos de trabajo y grupos de aprendizaje.

c) Trabajo en equipo donde se desarrolle la cultura colaborativa, como la expresión de la cultura escolar con una visión compartida de las concepciones, los principios educativos, con liderazgo y motivación para facilitar la comprensión, planificación, acción, y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo.

- d) Apertura al aprendizaje y la innovación, construyendo una organización abierta al aprendizaje, con oportunidades para todos, capaz de investigar e innovar para el logro de metas fundamentando la necesidad de cambio.
- e) Asesoramiento y orientación profesional, estableciendo una forma diferente de integración y coordinación, tanto en la formación inicial como en el asesoramiento y orientación continua.
- f) Cultura organizacional cohesionada por la visión de futuro, orientada por metas claras, visión de futuro. Enfrentando las situaciones problemáticas generando objetivos, consensos, emprendimientos y creatividad.
- g) Intervenciones sistémicas y estratégicas, supone elaborar la estrategia, la secuencia de actividades para lograr los objetivos que se plantean, contando con la planificación como herramienta y las capacidades para la intervención. También requiere del desarrollo de proyectos de innovación educativa para responder a las demandas y las oportunidades. (p.28)

Dimensión 1: Planificación curricular.

Pérez (2012), define a la Planificación Curricular, como:

Es el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en una Institución Educativa, con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes” (p.63).

Salas (2016), define a la planificación curricular, como:

Todo proceso sistematizado requiere de una planificación, en este caso la educación como proceso social no está ajeno a dicha caracterización. [...] El proceso educativo requiere de una previsión, realización y control de los diversos componentes que intervienen en el proceso de implementación y desarrollo curricular.

[...] La planeación Curricular involucra una serie de niveles de concreción, logrando entre ellos secuencia y relación. (p.185).

Dimensión 2: Proceso de aprendizaje.

Pérez (2012), define al proceso de aprendizaje, de cómo:

El proceso de aprendizaje es individual, aunque se lleva a cabo en un entorno social determinado. Para el desarrollo de este proceso, el estudiante pone en marcha diversos mecanismos cognitivos que le permitan captar la nueva información que se le está ofreciendo, y así, convertirla en conocimientos útiles "(p.104).

Flavel (1987), refiere que un estudiante frente a un problema entiende que este pertenece a un tema desconocido para él, que la forma en que está expuesto el problema dificulta su comprensión y que al graficarlo este le ayuda a visualizarlo y entenderlo mejor. (p.64)

Dimensión 3: Evaluación curricular.

Para Pérez (2012), define a la Evaluación Curricular, de la siguiente manera:

La evaluación curricular intenta relacionarse con todas las partes que conforman el plan de estudios. Esto implica la necesidad de adecuar de manera permanente, el plan Curricular y determinar sus logros. La evaluación curricular, sin duda algún, es muy importante para cualquier gestión y proceso educativo El interés por la evaluación curricular ha aumentado como consecuencia de nuevas ideas que cobran fuerza en el discurso pedagógico actual, tales como la mayor autonomía y responsabilidad social de estas instituciones; la preocupación por buscar mayor coherencia y eficacia en su funcionamiento y resultados. Todas estas cuestiones están ligadas al problema de la necesaria mejora de las prácticas de enseñanza y por lo tanto, a la mejora de la calidad de la educación. (p. 115).

1.2 Justificación

Justificación Teórica

La investigación es relevante porque se centra en un análisis reflexivo y crítico. Asimismo, se buscará contribuir a mejorar el clima Organizacional existente y mejorar el desempeño de los docentes en la Institución Educativa, Asimismo esta investigación es trascendente y significativa. Nos basamos en el diseño curricular nacional, En primer lugar, porque responde a una necesidad vigente, con la finalidad de determinar si el clima organizacional influye en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa, en segundo lugar, porque responde al uso de los medios para mejorar la comunicación, condiciones laborales, relaciones humanas y trabajo en equipo, a través de entrevistas; y por último, la amplitud del diagnóstico que nos permitirá responder a muchas interrogantes. Valor teórico el programa del clima organizacional se basa en una idea innovadora que se aplicará por primera vez en nuestra institución para solucionar los conflictos llenando un vacío del conocimiento en la IEP Santa Anita por lo que el aprendizaje que surja del presente programa será un factor clave del éxito.

Justificación Práctica

Se considera que la investigación tiene una justificación práctica, ya que el clima organizacional plantea alternativas que ayudará a mejorar y resolver el mal desempeño de la gestión pedagógica, los cuales implica sus relaciones laborales, motivación, trabajo en equipo y la identidad por parte del docente con la institución. Finalmente, el programa del clima organizacional ayudara mejorar las relaciones entre los miembros, donde detectaremos los posibles problemas que se presentan y poder solucionar dicho problema.

Justificación Metodológica

Se considera que la investigación servirá para ayudar al desarrollo y mejora de las competencias, actitudes y habilidades de los docentes y directivos de la Institución Educativa Privada Santa Anita, optimizando sus relaciones laborales, mejorando eficazmente el rendimiento de su trabajo, con una mayor

capacidad de liderazgo. Por ello el taller del clima organizacional trascenderá a la comunidad. Para el desarrollo de la investigación se aplica un programa que se realizó en dos meses para tener logros en la gestión pedagógica a través de la planificación curricular, planeación, ejecución y evaluación.

1.3 Problema.

Problema general.

¿Cómo influye el programa del clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016?

Problemas específicos.

¿Cómo influye el programa del clima organizacional en la planificación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016?

¿Cómo influye el programa del clima organizacional en la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016?

¿Cómo influye el programa del clima organizacional en la evaluación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016?

1.4 Hipótesis

Hipótesis general.

Influye positivamente el programa del Clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016

Hipótesis específicas.

Influye positivamente el programa del clima organizacional en la planificación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016

Influye positivamente el programa del clima organizacional en la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la IEP Santa Anita “Huaral, 2016

Influye positivamente el programa del clima organizacional en la evaluación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita “Huaral, 2016.

1.5 Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia del programa clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016

Objetivos específicos.

Determinar la influencia del programa clima organizacional en la planificación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016

Determinar la influencia del programa clima organizacional en la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la IEP Santa Anita "Huaral, 2016

Determinar la influencia del programa del clima organizacional en la evaluación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita "Huaral, 2016

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Según Pérez (2012) define a la gestión pedagógica de la siguiente manera:

La gestión pedagógica es el órgano responsable de proponer políticas, objetivos y estrategias nacionales, educativas y pedagógicas de las etapas niveles, modalidades y formas del sistema educativo. Toda gestión debe de tener una planificación curricular, un proceso de aprendizaje y una evaluación curricular. El ministerio de educación lo gestiona para la aplicación de estructuras curriculares básicas, los planes de formación y capacitación del personal docente, el seguimiento de los factores, la calidad de la educación, de las investigaciones de carácter pedagógico y el uso de las nuevas tecnologías de enseñanza (p23).

Pérez (2012), define a la Planificación Curricular, de la siguiente manera:

Es el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en una Institución Educativa, con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes” (p.63).

Pérez (2012), define al proceso de aprendizaje, de cómo:

El proceso de aprendizaje es individual, aunque se lleva a cabo en un entorno social determinado. Para el desarrollo de este proceso, el estudiante pone en marcha diversos mecanismos cognitivos que le permitan captar la nueva información que se le está ofreciendo, y así, convertirla en conocimientos útiles “(p.104).

Para Pérez (2012), define a la Evaluación Curricular, de la siguiente manera:

La evaluación curricular intenta relacionarse con todas las partes que conforman el plan de estudios. Esto implica la necesidad de adecuar de manera permanente, el plan Curricular y determinar sus logros. La evaluación curricular, sin duda algún, es muy importante para cualquier gestión y proceso educativo” (p.137).

2.2. Operalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variable gestión pedagógica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango
Planificación curricular	- Programación anual	1-9	1.Nunca	Bueno (96-130)
			2.Casi nunca	
	- Unidad didáctica		3.A veces	
	- Sesión de aprendizaje		4.Casi siempre	Regular (61-95)
Ejecución del proceso de aprendizaje	-Inicio	10-17	5.Siempre	
	-Desarrollo			
Evaluación curricular	-Cierre	18-26		Malo (26-60)
	- Entrada			
	- Proceso			
	-Salida			

Nota: Tomada de Pérez (2012), adaptado por Br.Ines Soria

2.3. Metodología

El método empleado en este estudio fue hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo. “el método hipotético deductivo consiste en procedimientos que parte de una aseveración en calidad de hipótesis, deducción de las conclusiones que dan contraste con los hechos (Bernal, 2006, p.56)

Tipo de estudio

Para la presente investigación se empleará el tipo de estudio aplicada, porque reúne las condiciones metodológicas de una investigación, en razón a que se utilizaron conocimientos en el clima organizacional que influye en la gestión pedagógica.

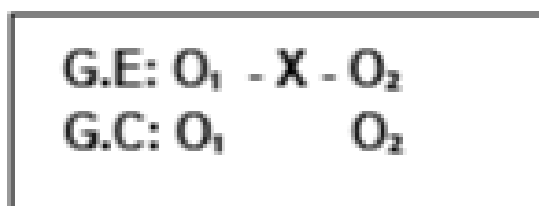
Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), La investigación Aplicada es aquella que tiene como finalidad buscar información para incrementar y ampliar los conocimientos de una determinada ciencia y también, dar respuesta y a la vez, soluciones a los problemas de investigación (p.84)

2.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es cuasi experimental, ya que se manipula y se somete a prueba a dos grupos en la variable dependiente de estudio en el cual uno de ellos se le aplicara un programa para mejorar el clima organizacional de la institución y el otro grupo control que servirá de actividades rutinarias, esto nos garantiza un control razonable sobre la mayor parte de las fuentes de invalidez. Utiliza grupos de sujeto establecidos no aleatoriamente con anterioridad.

Según Hernández et al. (2010). Los diseños cuasi experimentales también manipulan deliberadamente, al menos, una variable independiente para observar su efecto y relación con una o más variables dependientes. (p.188)

Esquema:



Donde O = pre test X = tratamiento O = post Test

Enfoque cuantitativo:

Para Hernández et al. (2014) señalan:

Este enfoque es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables, se traza un plan para probarlas (diseño), se miden las variables en un determinado contexto, se analizan las mediciones obtenidas utilizando método estadístico y se extrae una serie de conclusiones (p.38).

Según el enfoque cuantitativo se pasará por un proceso de orden riguroso donde se utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis establecida, esto en base a la medición numérica de las variables usando los análisis estadísticos.

2.5. Población

Según Hernández et al (2010):

“La población o universo es el conjunto de casos que concuerdan con determinadas especificaciones.” (p.214)

Los sujetos de investigación para el programa del clima organizacional ascienden a una población de 40 docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Habiendo sido elegidos por su interés en aplicar el programa de clima organizacional para una buena gestión pedagógica.

También se contó con un grupo de 40 docentes de otra institución educativa I .E Carlos Martínez Uribe – Huaral que fue utilizada como grupo control. Por lo tanto no se toma una muestra si no toda la población por ser este el numero requerido para la aplicación del programa.

Población de estudio	40 + 40
TOTAL	80

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio se utilizará la técnica de la encuesta y un instrumento denominado cuestionario para la variable gestión pedagógica, la encuesta consiste en recopilar la información de la muestra de estudio que será aplicada a los docentes de la institución educativa privada Santa Anita de Huaral. De igual manera será aplicada a un grupo control para recopilar información de un grupo de docentes de otra institución educativa I.E Carlos Martínez Uribe – Huaral para corroborar los resultados del programa.

“La recolección de datos implica elaborar un plan de detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico” (Hernández et al, 2010, p.238)

Para la recolección de datos se utilizara la técnica de la encuesta cuyo instrumento será el cuestionario para medir la variable gestión pedagógica de tipo ordinal, los valores serán para determinar la influencia del programa de clima organizacional sobre la variable gestión pedagógica que serán aplicados a los docentes de la institución educativa Santa Anita de Huaral, una vez recolectados los datos proporcionados por el instrumento se procederá al análisis estadístico.

Instrumento para medir la gestión pedagógica

Ficha técnica:

Nombre : Encuesta

Autora : Inés Soria

Lugar : Huaral

Objetivo : Determinar la influencia del clima organizacional en la gestión pedagógica en la Institución Educativa Particular Santa Anita- Huaral.

Tiempo de duración: 40 minutos

Contenido:

Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 26 ítems, distribuido en tres dimensiones: planificación curricular, ejecución del proceso de aprendizaje y evaluación curricular.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez:

La validez de un instrumento de medición se evalúa sobre la base de todos los tipos de evidencia, cuanto mayor evidencia de validez de contenido, de validez de criterio, de validez de constructo tenga un instrumento de medición, este se acercará más a representar la variable que pretende medir” (Hernández et al,2010, p.244)

Se verificará la validez del instrumento de gestión pedagógica mediante los siguientes pasos:

Validez interna: se verificará que el instrumento sea construido de la concepción técnica desglosando en dimensiones, indicadores e ítems, así como el establecimiento de su sistema de evaluación en base al objetivo de investigación logrando medir lo que interesa en la investigación.

Validez de constructo: basándose en los estudios de Hernández et al (2010) quien señala que los instrumentos de gestión pedagógica serán elaborados en base a la teoría respondiendo al objetivo de la investigación, esta se operacionalizó en áreas, dimensiones, indicadores e ítems.

Opinión de expertos: el instrumento sobre gestión pedagógica será expuesto a juicio de expertos, todos ellos docentes de la universidad cesar vallejo y un especialista en el diseño y desarrollo de la investigación, quienes al evaluar el contenido determinaran que el instrumento cumple con los siguientes indicadores: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 2 Cuadro de distribución por validez de juicio de expertos

<i>Nombre y apellidos</i>	<i>Grado académico</i>	<i>Opinión</i>
<i>Karin Coca Gaspar</i>	Magister	Aplicable
<i>Graciela Cabrera Sánchez</i>	Magister	Aplicable
<i>Jimmy Díaz Manrique</i>	magister	aplicable

Confiabilidad:

Para Hernández et al. (2010) "la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (p.200)

Para el proceso de la confiabilidad del instrumento, se tomara una muestra piloto de 15 encuestados, para el efecto se procederá con la técnica alfa de Cronbach.

Tabla 3 Evaluación de confiabilidad del cuestionario

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Valor mínimo de aceptación
Cuestionario de gestión pedagógica		,748

Resultado obtenido en SPSS

Procedimientos de recolección de datos

“La recolección de datos implica elaborar un plan de detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico” (Hernández et al, 2010, p.238)

Para la recolección de datos se utilizara la técnica de la encuesta cuyo instrumento será el cuestionario para medir la variable gestión pedagógica de tipo ordinal, cuyos valores serán para determinar la influencia del programa de clima organizacional sobre la variable gestión pedagógica que serán aplicados a los docentes de la institución educativa Santa Anita de Huaral, una vez recolectados los datos proporcionados por el instrumento se procederá al análisis estadístico, en la cual se utilizara el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS.(Statistical Packageforthe Social Sciences)

2.7. Métodos de análisis de datos

Para ello, emplearemos el soporte informático que se utiliza en las ciencias sociales y la educación, denominado SPSS (StatisticPackage Social Sciencies) y cuya traducción al español es “paquete estadístico para las ciencias sociales”. El sistema permite realizar una enorme variedad de tareas como: diseños, cálculos, análisis, gráficos entre otros. Para la presente investigación se obtuvo del programa, el estadístico del alfa de crombach y la U de Mann – Whitney.

2.8. Aspectos éticos

La investigación prima en el ejercicio de un acto responsable, motivo por el que la investigación no esconde la naturaleza de la investigación no compromete a los docentes en actos perjudiciales, y en absoluto se infringió su intimidad, los datos asignados son reales a su naturaleza y sin alteraciones realizadas por el investigador, no siendo sólo un acto técnico.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 4

Pre y Post Test de Gestión Pedagógica

Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válido	Bajo	40	100,0	100,0	100,0
Experimental	Válido	Bajo	39	97,5	97,5	97,5
		Medio	1	2,5	2,5	100,0
		Total	40	100,0	100,0	
Post Test Gestión Pedagógica (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válido	Bajo	11	27,5	27,5	27,5
		Medio	29	72,5	72,5	100,0
		Total	40	100,0	100,0	
Experimental	Válido	Medio	1	2,5	2,5	2,5
		Alto	39	97,5	97,5	100,0
		Total	40	100,0	100,0	

En la tabla 2 y figura 2, los docentes del grupo control en el Pre Test poseen una gestión pedagógica de nivel bajo con 100%. En el pre Test del grupo experimental, los docentes presentan una gestión pedagógica de nivel bajo con 97,5% y 2,5% en nivel medio. En el Post test del grupo control, los docentes presentan una gestión pedagógica de nivel bajo con 27,5% y medio 72,5%. En el grupo experimental del post Test, 2,5% de los docentes presenta una gestión pedagógica con nivel medio y 97,5% con nivel alto.

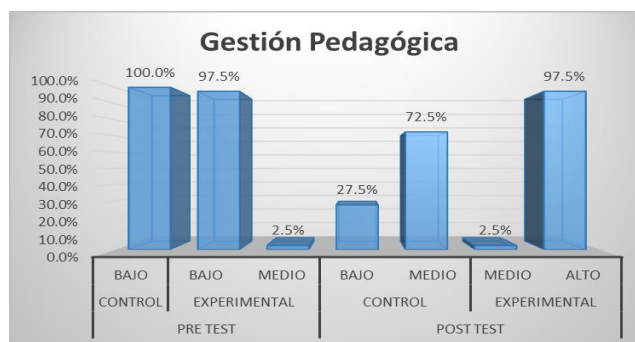


Figura 1 Porcentaje de Gestión Pedagógica

Tabla 5

Pre y Post Test Planificación Curricular

Pre Test Planificación Curricular (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válido	Bajo	38	95,0	95,0	95,0
		Medio	2	5,0	5,0	100,0
		Total	40	100,0	100,0	
Experimental	Válido	Bajo	34	85,0	85,0	85,0
		Medio	6	15,0	15,0	100,0
		Total	40	100,0	100,0	
Post Test Planificación Curricular (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válido	Bajo	15	37,5	37,5	37,5
		Medio	25	62,5	62,5	100,0
		Total	40	100,0	100,0	
Experimental	Válido	Medio	3	7,5	7,5	7,5
		Alto	37	92,5	92,5	100,0
		Total	40	100,0	100,0	

En la tabla 3 y figura 2, los docentes del grupo control en el Pre Test poseen una planificación curricular de nivel bajo con 95% y un 5% nivel medio. En el pre Test del grupo experimental, los docentes presentan una planificación curricular de nivel bajo con 85% y 15% en medio. En el Post test del grupo control, los docentes presentan una planificación de nivel bajo con 37,5% y medio 62,5%. En el grupo experimental del post Test, 7,5% de los docentes presenta una planificación curricular con nivel medio y 92,5 % con nivel alto.

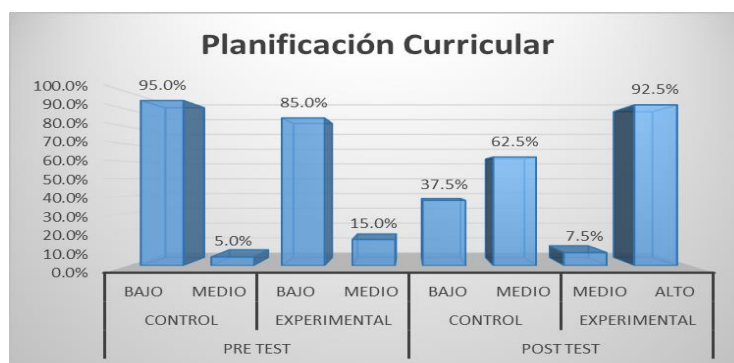


Figura 2 Porcentaje de Planificación Curricular

Tabla 6

Pre y Post Test de Ejecución del proceso de aprendizaje

Pre Test Ejecución del proceso de aprendizaje (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válido	Bajo	40	100,0	100,0	100,0
Experimental	Válido	Bajo	37	92,5	92,5	92,5
		Medio	3	7,5	7,5	100,0
		Total	40	100,0	100,0	
Post Test Ejecución del proceso de aprendizaje (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válido	Bajo	19	47,5	47,5	47,5
		Medio	21	52,5	52,5	100,0
		Total	40	100,0	100,0	
Experimental	Válido	Medio	7	17,5	17,5	17,5
		Alto	33	82,5	82,5	100,0
		Total	40	100,0	100,0	

En la tabla 4 y figura 3, los docentes del grupo control en el Pre Test poseen una ejecución del proceso de aprendizaje de nivel bajo con 100%. En el pre Test del grupo experimental, los docentes presentan una ejecución del proceso de aprendizaje de nivel bajo con 37% y 3% en medio. En el Post test del grupo control, los docentes presentan una ejecución del proceso de aprendizaje de nivel bajo con 47,5% y medio 52,5%. En el grupo experimental del post Test, 17,5% de los docentes presenta una ejecución del proceso de aprendizaje con nivel medio y 85,5 % con nivel alto.



Figura 3 Porcentaje de Ejecución

Tabla 7

Pre y Post Test de Evaluación Curricular

Pre Test Evaluación Curricular (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válido	Bajo	38	95,0	95,0	95,0
		Medio	2	5,0	5,0	100,0
		Total	40	100,0	100,0	
Experimental	Válido	Bajo	38	95,0	95,0	95,0
		Medio	2	5,0	5,0	100,0
		Total	40	100,0	100,0	
Post Test Evaluación Curricular (agrupado)						
Grupo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Control	Válido	Bajo	14	35,0	35,0	35,0
		Medio	26	65,0	65,0	100,0
		Total	40	100,0	100,0	
Experimental	Válido	Medio	8	20,0	20,0	20,0
		Alto	32	80,0	80,0	100,0
		Total	40	100,0	100,0	

En la tabla 5 y figura 4, los docentes del grupo control en el Pre Test poseen una evaluación curricular de nivel bajo con 95% y con un nivel medio en 5%. En el pre Test del grupo experimental, los docentes presentan una evaluación curricular de nivel bajo con 95% y 5% en nivel medio. En el Post test del grupo control, los docentes presentan una evaluación curricular de nivel bajo con 35% y medio 65%. En el grupo experimental del post Test, 20% de los docentes presenta una evaluación curricular con nivel medio y 80% con nivel alto.

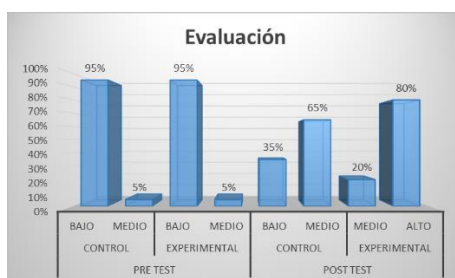


Figura 4 Porcentaje de Evaluación

3.2. Pruebas de hipótesis

Hipótesis General

H1: El programa Clima organizacional influye positivamente en la gestión pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

H0: El programa Clima organizacional no influye positivamente en la gestión pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Tabla 8

Rango del Pre y Post Test Gestión Pedagógica

			Rangos			
			Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre Test Pedagógica (agrupado)	Gestión	Control		40	40,00	1600,00
		Experimental		40	41,00	1640,00
		Total		80		
Post Test Pedagógica (agrupado)	Gestión	Control		40	20,86	834,50
		Experimental		40	60,14	2405,50
		Total		80		

En la tabla 6, se puede observar, en el pre test de la gestión pedagógica que 80 docentes participaron, de los cuales, 40 eran del grupo control y 40 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 40 y una suma de rangos de 1600. El grupo experimental contiene un rango promedio de 41 y una suma de rango de 1640. En el post test, se observa que el grupo control está conformado por 40 docentes, el rango promedio es de 20,86 y la suma de rangos es de 834,5. El grupo experimental, lo conforman 40 docentes con un rango promedio de 60,14 y una suma de rangos 2405,5.

Tabla 9

Estadístico de Prueba

Estadísticos de prueba ^a		
	Pre Test Gestión Pedagógica (agrupado)	Post Test Gestión Pedagógica (agrupado)
U de Mann-Whitney	780,000	14,500
W de Wilcoxon	1600,000	834,500
Z	-1,000	-8,302
Sig. asintótica (bilateral)	,317	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En el pre test: de los resultados mostrados en la tabla 7, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,370$ mayor que $p=0,0$ ($p>\alpha$) y $Z = -0,1$ mayor que $-1,96$ (punto crítico), por lo tanto se concluye que los docentes al inicio presentan resultados similares en cuanto al nivel de gestión pedagógica en los docentes, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el post test: de los resultados mostrados en la tabla 6, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor que $p=0,05$ ($p< \alpha$) y $Z = -8,302$ menor que $-1,96$ (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que: El programa Clima organizacional influye positivamente en la gestión pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Hipótesis Específica 1

H1: El programa clima organizacional influye positivamente en la planificación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

H0: El programa clima organizacional no influye positivamente en la planificación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Tabla 10

Rango del Pre y Post Test de Planificación Curricular

		Rangos			
		Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre Test Curricular (agrupado)	Planificación	Control	40	38,50	1540,00
		Experimental	40	42,50	1700,00
		Total	80		
Post Test Curricular (agrupado)	Planificación	Control	40	21,44	857,50
		Experimental	40	59,56	2382,50
		Total	80		

En la tabla 8, se puede observar, en el pre test de la planificación curricular que 80 docentes participaron, de los cuales, 40 eran del grupo control y 40 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 38,5 y una suma de rangos de 1540. El grupo experimental contiene un rango promedio de 42,5 y una suma de rango de 1700. En el post test, se observa que el grupo control está conformado por 40 docentes, el rango promedio es de 21,44 y la suma de rangos es de 857,5. El grupo experimental, lo conforman 40 docentes con un rango promedio de 59,56 y una suma de rangos 2382,5.

Tabla 11

Estadístico de Prueba

Estadísticos de prueba ^a		
	Pre Test	Post Test
	Planificación	Planificación
	Currícular	Currícular
	(agrupado)	(agrupado)
U de Mann-Whitney	720,000	37,500
W de Wilcoxon	1540,000	857,500
Z	-1,481	-7,950
Sig. asintótica (bilateral)	,139	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En el pre test: de los resultados mostrados en la tabla 9, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,139$ mayor que $p=0,0$ ($p>\alpha$) y $Z = -1,481$ mayor que $-1,96$ (punto crítico), por lo tanto, se concluye que los docentes al inicio presentan resultados similares en cuanto al nivel de planificación curricular en los docentes, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el post test: de los resultados mostrados en la tabla 6, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor que $p=0,05$ ($p< \alpha$) y $Z = -7,95$ menor que $-1,96$ (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que: El programa clima organizacional influye positivamente en la planificación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Hipótesis Específica 2

H1: El programa clima organizacional influye en la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la IEP Santa Anita "Huaral, 2016

H0: El programa clima organizacional no influye en la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la IEP Santa Anita "Huaral, 2016

Tabla 12

Rango del Pre y Post Test de Ejecución del proceso de aprendizaje

Rangos					
	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	
Pre Test Ejecución del proceso de aprendizaje (agrupado)	Control	40	39,00	1560,00	
	Experimental	40	42,00	1680,00	
	Total	80			
Post Test Ejecución del proceso de aprendizaje (agrupado)	Control	40	22,34	893,50	
	Experimental	40	58,66	2346,50	
	Total	80			

En la tabla 10, se puede observar, en el pre test de la ejecución del proceso de aprendizaje que 80 docentes participaron, de los cuales, 40 eran del grupo control y 40 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 39 y una suma de rangos de 1560. El grupo experimental contiene un rango promedio de 42 y una suma de rango de 1680. En el post test, se observa que el grupo control está conformado por 40 docentes, el rango promedio es de 22,34 y la suma de rangos es de 893,5. El grupo experimental, lo conforman 40 docentes con un rango promedio de 58,66 y una suma de rangos 2346,5.

Tabla 13 Estadísticos de Prueba

Estadísticos de prueba^a		
	Pre Test	Post Test
	Ejecución del proceso de aprendizaje (agrupado)	Ejecución del proceso de aprendizaje (agrupado)
U de Mann-Whitney	740,000	73,500
W de Wilcoxon	1560,000	893,500
Z	-1,754	-7,479
Sig. asintótica (bilateral)	,079	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En el pre test: de los resultados mostrados en la tabla 11, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,139$ mayor que $p=0,0$ ($p>\alpha$) y $Z = -1,481$ mayor que $-1,96$ (punto crítico), por lo tanto, se concluye que los docentes al inicio presentan resultados similares en cuanto al nivel de planificación curricular en los docentes, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el post test: de los resultados mostrados en la tabla 11, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor que $p=0,05$ ($p< \alpha$) y $Z = -7,95$ menor que $-1,96$ (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que: El programa clima organizacional influye positivamente en la ejecución del proceso aprendizaje en los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Hipótesis Específica 3

H1: El programa clima organizacional influye en la evaluación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita "Huaral, 2016

H0: El programa clima organizacional no influye en la evaluación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita "Huaral, 2016

Tabla 14

Rango del Pre y Post Test de Evaluación

		Rangos			
		Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre	Test	Evaluación Control	40	40,50	1620,00
		Experimental	40	40,50	1620,00
		Total	80		
Post	Test	Evaluación Control	40	23,10	924,00
		Experimental	40	57,90	2316,00
		Total	80		

En la tabla 12, se puede observar, en el pre test de evaluación curricular que 80 docentes participaron, de los cuales, 40 eran del grupo control y 40 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 40,5 y una suma de rangos de 1620. El grupo experimental contiene un rango promedio de 40,5 y una suma de rango de 1620. En el post test, se observa que el grupo control está conformado por 40 docentes, el rango promedio es de 23,1 y la suma de rangos es de 924. El grupo experimental, lo conforman 40 docentes con un rango promedio de 57,9 y una suma de rangos 2316.

Tabla 15

Estadístico de prueba

Estadísticos de prueba ^a		
	Pre Test	Post Test
	Evaluación	Evaluación
	Currícular	Currícular
	(agrupado)	(agrupado)
U de Mann-Whitney	800,000	104,000
W de Wilcoxon	1620,000	924,000
Z	,000	-7,247
Sig. asintótica (bilateral)	1,000	,000

a. Variable de agrupación: Grupo

En el pre test: de los resultados mostrados en la tabla 13, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 1$ mayor que $p=0,0$ ($p>\alpha$) y $Z = 0$ mayor que $-1,96$ (punto crítico), por lo tanto, se concluye que los docentes al inicio presentan resultados similares en cuanto al nivel de evaluación curricular en los docentes, es decir no hay diferencias significativas entre el grupo control y experimental. En el post test: de los resultados mostrados en la tabla 13, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor que $p=0,05$ ($p< \alpha$) y $Z = -7,247$ menor que $-1,96$ (punto crítico). Se rechaza la hipótesis nula y se comprueba de este modo que: El programa clima organizacional influye en la evaluación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita "Huaral, 2016

IV. Discusión

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la gestión pedagógica de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000, el programa desarrolla el clima siendo a través de este que mejoramos la gestión pedagógica encontrando una mejora también en la participación así coincidimos con Albuja (2015) quien establece la relación entre el clima y la satisfacción.

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la Planificación Curricular de los Docentes la planificación curricular es realizada en conjunto de los docentes con el personal administrativo buscando llegar a un solo objetivo así coincidimos con Gamarra (2014) quien establece la relación entre docentes y directivos hacia un solo objetivo.

El Programa Clima Organizacional influye en la ejecución del proceso de aprendizaje de los Docentes también encontramos en el programa de ejecución vimos que el liderazgo juega un rol preponderante dentro de la ejecución curricular pues la iniciativa, responsabilidad ayuda a la ejecución es como lo establece León 2014 en su investigación quien nos dice que el potencial humano es el arma competitiva.

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la evaluación curricular de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Nuestra investigación mejora la evaluación curricular, debido al compromiso y desarrollo apropiado tal como lo establece Zaborda (2010) en el cual encuentra la relación entre el clima y la buena gestión pedagógica

V. Conclusiones

Primera

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la gestión pedagógica de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el Programa de Clima Organizacional influye en la Gestión Pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Segunda

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la Planificación Curricular de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el Programa de Clima Organizacional influye en la Planificación Curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Tercera

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la ejecución del proceso de aprendizaje de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el Programa de Clima Organizacional influye en la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Cuarta

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la evaluación curricular de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el Programa de Clima Organizacional influye en la evaluación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda que se aplique programa Clima organizacional para obtener mejores resultados en la gestión pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Segunda

Se recomienda que se aplique Programa clima organizacional para obtener mejores resultados en la planificación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Tercera

Se recomienda que se aplique Programa Clima organizacional para obtener mejores resultados en la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la IEP Santa Anita "Huaral, 2016.

Cuarta

Se recomienda que se aplique Programa clima organizacional para obtener mejores resultados en la evaluación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita "Huaral, 2016.

VII. Referencias

- Álvarez, O. y Estrada, Rabel. (2006) Doce propuestas educativas para Venezuela escrito por fundación Polar. Fondo de publicaciones UCAB, Caracas
- Albañil, A. (2015), *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique. López Albújar de Piura*. Universidad de Piura. Perú
- Armstrong (2013). *Dirección de Marketing*. (11va edición). Editorial: Pearson
- Batista T. (2007). *La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa AL*. Revista Institucional Universidad Tecnológica del Chocó D.L.C. Nº 26, Año 2007 p. 99-104.
- Best (2007). *Administración de los procesos*. (4ta edición). Editorial: Pearson
- Brunet, L. (2004) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas
- Corona (2012). *La educación y los procesos de los colegios*. (1ra edición). Editorial: Red Tercer Milenio
- Capriotti (2009). *Branding Corporativo*. Editorial: Libros de la Empresa
- Carrasco (2006). *Metodología de la Investigación*. (1ra edición). Editorial: San Marcos
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Crespín (2012) *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región callao*. Escuela de Posgrado, Universidad
- Dávila. (2012) *El clima organizacional y el desempeño laboral, del docente, de la institución privada Santo Toribio, Universidad Pontificia de Colombia – 2012*. Tesis para optar el grado de magister en administración y gestión pública
- Flavel, J. (1987). *Speculations about the nature and development of metacognition*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates

- Fernández (2006). Metodología de la Investigación. (4ta edición). Editorial: MC Graw Hill
- Fernández C. (2008). *La comunicación en las organizaciones*. México, D.F. Ed. Trillas
- Fernández. (2009). *Redefinición de procesos y estructura organizacional, en la institución educativa pública San Felipe, Universidad de España*
- Freitas. (2015) *Desarrollo del Liderazgo, clima organizacional, cultura organizacional y gestión de conflictos del centro educativo Solidaridad de Barcelona, Universidad de Cádiz, España*. Tesis para optar el grado de magister en Educación
- Gamarra, H. (2014) desarrollo la investigación llamada *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas ,2014* para optar el grado de magister en Educación con mención Gestión de la Educación en la Universidad de Pontifica Universidad de Lima. Perú
- Gonzáles (2014). Factores claves para una correcta gestión pedagógica (1ra edición). Editorial: UNAM, Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información
- Herrera y Gutiérrez (2011). Conocimiento, innovación y desarrollo. (1ra edición) Editorial: Impresión Grafica del Este
- Lauro (2013) desarrollo la investigación llamada *Gestión pedagógica en el aula :"clima social escolar, desde la percepción de los estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los centros educativos Alfredo Pérez guerrero de la parroquia cuchaentza, cantón morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón sucúa,provincia morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012"* para optar el grado de maestría en gerencia y liderazgo educacional en la universidad de pontifica universidad católica del ecuador
- Lambim, Gallucci y Sicurello (2007). *Gestión de los procesos administrativos*. (2da edición).Editorial: MC Graw Hill
- Lane (2008). Branding: Estrategia de Marca. (3ra edición) Editorial: Pearson

- León A.(2014) desarrollo la investigación llamada *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013* para optar el grado de magister en educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Hernández H. (2006). Metodología de la Investigación. (4ta edición). Editorial: MC Graw Hill
- Mantilla, G.(2000). *Gestión pedagógica*. México: McGraw Hill.
- Martín, M. (1999). Clima de Trabajo y Eficiencia de Centros Docentes: Relaciones Causales. España: Universidad de Alcalá-MEC. San Ignacio de Loyola. Perú
- Méndez, A. (2006). Clima Organizacional. Bogotá: Editorial Suma saberes
- Muñoz (2014). La nueva gestión pedagógica. (5ta edición). Editorial: Centro de Estudios Financieros
- Paredes (2013). *El clima organizacional y el desempeño laboral del docente de la institución privada María de Jesús, Universidad nacional de México - 2013*
- Pérez (2012). *Gestión pedagógica, aportes desde la investigación educativa* (2da edición) Editorial: Universitaria Villa María.
- Rendon J. (2009) *El Modelo de Gestión Educativa Estratégica* Secretaría de Educación Pública México
- Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico Organizacional. México: Alfa Omega.
- Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional. 10ª Edición México: Pearson/Prentice Hall.
- Sarramona, J. (1998) *Educación no formal*. Primera edición. Editorial Ariel, S.A. Córcega, Barcelona.
- Salinas (2013) desarrollo la investigación llamada *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa policía nacional del Perú "Juan Linares Rojas",*

- Oquendo, Callao-2013* – Para optar el Grado Académico de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú
- Sánchez, J. (2011). Influencia de la Gestión Universitaria en el Clima Organizacional. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú
- Solomon (2008). Comportamiento del consumidor. (7ma edición). Editorial: Pearson
- Schiffman y Kamuk (2010). Mejorando las relaciones con nuestros colaboradores. (10ma edición). Editorial: Pearson
- Stanton, (2013). Nuevo enfoque del clima organizacional. (14va edición).
Editorial: MC Graw Hill
- Tamariz (2013) desarrollo la investigación llamada *Participación de los padres de Familia en la Gestión Educativa Institucional* Universidad de pontificia universidad católica del Perú.
- Vargas D. (2010) Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos Escuela de posgrado. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Yábar (2013) desarrollo la investigación llamada *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado para optar el grado de magister en educación Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.*
- Zaborda (2010). *La relación entre el clima laboral y la gestión pedagogía de la institución privada Esperanza de México, Universidad de Nuevo León, México - 2010*
- Zurita, R. (2015), Tesis *Gestión pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en educación básica. Escuela de posgrado Pontificia Universidad Católica del Perú.*

VIII. Anexos

Anexo1 . Artículo científico

TITULO Programa del Clima Organizacional en la Gestión Pedagógica de los Docentes de la I.E.P Santa Anita Huaral -2016.

AUTOR Br. Ines Consuelo Soria Panaijo

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la Influencia del Programa Clima Organizacional en la Gestión Pedagógica de los Docentes de la I.E.P Santa Anita Huaral, 2016 El diseño es cuasi experimental el tipo aplicada. La investigación es de enfoque cuantitativo. La población de estudio fue de 80 docentes, para la recolección de datos en la variable clima organizacional se aplicó la técnica de encuesta y de instrumento una ficha de observación de una escala politomica y su confiabilidad de Cronbach que indica una confiabilidad alta es de 0,748 la validez de los instrumentos la brindaron dos temáticos y un metodólogo quienes coinciden en determinar que es aplicable los instrumentos, para medir Programa del Clima Organizacional en la Gestión Pedagógica de los docentes de la I.E.P Santa Anita Huaral - 2016. Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de colocar el estadístico. Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: Influye positivamente el programa Clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016. Lo cual se demuestra con la prueba de colocar el estadístico ($p\text{-valor} = .000 < .05$).

Palabras Clave: Clima Organizacional, Gestión Pedagógica, planificación, ejecución del proceso de aprendizaje, evaluación

Abstract

It is important to mention that, The global organizational climate is important because it lies in people both in their behavior and in their feelings. When individuals allude to their work environment, they often use the word climate. We are living through a crisis of the practice of values; This is reflected in the behavior of its citizens at the same time this is the result of an education given at the school. In this way the educational institutions are involved in the management

of the practice .The objective of the present investigation is to determine the Influence of the Organizational Climate Program in the Pedagogical Management of the Teachers of the I.E.P Santa Anita Huaral, 2017. The study population was 40, for the collection of data in the variable organizational climate was applied the technique of survey and instrument an observation sheet of a polytomic scale. Finally, for the pedagogical management variable, the survey technique was applied and a questionnaire was also applied. It is important to mention that the information from both questionnaires was passed to the SPSS program, which yielded a chrombacch alpha of 0,88 The validity of the instruments was provided by two thematic and one methodologist, who agree to determine that the instruments are applicable, in order to be able to measure and analyze the relationship that exists in my two study variables. The research is qualitative approach. Finally, the results obtained after the data processing and analysis indicate that: The organizational climate program in the pedagogical management of the teachers of the IEP Santa Anita Huaral, 2017.

Keywords: Organizational climate, Management, Pedagogical, Curricular planning, Learning process execution, Curriculum evaluation

Introducción

En la Institución Privada “Santa Anita” no es ajena los problemas de índole educativo donde se la gestión pedagógica cuenta con problemas en la evaluación, ejecución, la planificación y procesos de aprendizaje, contamos con 40 docentes donde la gestión pedagógica se ve afectada en el desarrollo académico; por estas razones hemos decidido hacer la presente investigación dando una propuesta donde la gestión pedagógica presentada en un programa mejora significativamente el clima organizacional, dando salida a una mejor calidad en la institución educativa.

ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Albañil (2015) desarrollo la investigación llamada el Clima Laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura, para optar el grado de Magister en Educación con Mención en Gestión educativa en

la Universidad de Piura. Se concluyó que es destacable que en opinión de los encuestados se evalúa al clima laboral de la institución como paternalista con ligera tendencia al estilo participativo, sin embargo hay que aclarar que en opinión de los mismos docentes, el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es escasa, existiendo además bajos niveles de satisfacción y participación, siendo necesario que estos factores sean trabajados y fortalecidos en la institución si se pretende mejorar el clima y por ende los logros institucionales.

Gamarra (2014) desarrollo la investigación llamada Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas ,2014 para optar el grado de magister en Educación con mención. Gestión de la Educación en la Universidad de Pontificia Universidad de Lima. Perú en la cual la investigación fue de tipo cualitativo, donde el objetivo general fue de investigación es Analizar las percepciones de directivos y docentes sobre el Clima Organizacional en una Institución Educativa estatal de la UGEL 04 de Comas, utilizando el instrumento optaron por la entrevista cuyo diseño para una población o muestra de 500 alumnos. Gracias a la investigación se pudo concluir, que tanto los docentes como los directivos de la institución, deben de trabajar en función a cumplir con los objetivos propuestos por la empresa. Sin duda alguna, mejorar el clima laboral, ayudará en cumplir, de una mejor manera, las funciones.

León (2014) desarrollo la investigación llamada El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013 para optar el grado de magister en educación de la universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Las conclusiones son: En las instituciones educativas, el potencial humano es el arma competitiva de mayor importancia; en los tiempos actuales, es fundamental valorarlo y prestarle la debida atención. Es importante mencionar que de ellos depende el bienestar de la empresa, ya que ellos cumplen la función

de llevar y direccionar correctamente los objetivos y metas propuestas por la organización.

Freitas. (2015) Desarrollo del Liderazgo, clima organizacional, cultura organizacional y gestión de conflictos del centro educativo Solidaridad de Barcelona, Universidad de Cádiz, España. Tesis para optar el grado de magister en Educación. Metodología: Experimental y correlacional. Las conclusiones más relevantes son Al término de la investigación, se pudo observar que dentro de la institución, había varios conflictos por parte de los docentes y personal administrativo. La gran mayoría de los trabajadores no llegaban a un acuerdo mutuo, para desempeñarse y desarrollar sus actividades de la mejor manera.

Dávila. (2012) El clima organizacional y el desempeño laboral, del docente, de la institución privada Santo Toribio, Universidad Pontificia de Colombia – 2012. Tesis para optar el grado de magister en administración y gestión pública. Metodología: Descriptiva correlacional. Determinar la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral, del docente, de la institución privada Santo Toribio. Las conclusiones más relevantes son: Se pudo observar, que el desempeño de los trabajadores, no era el adecuado, esto debido a que no se sentían identificados con la institución, ya que ellos percibían que su trabajo no era valorado, ni mucho menos, recompensado. Todos los docentes, realizaban sus labores totalmente desmotivados. El director y los sub directores, no eran flexibles a faltas que los docentes puedan haber tenido y muchos beses justificadas. Por otro lado, los resultados arrojaron que ellos trabajaban horas extras, pero no eran recompensadas. Ante ello se propuso una reestructuración de la forma de cómo tratar y comunicarse con los trabajadores. Se propusieron talleres y capacitaciones de mejora, para entender y comprender como funciona la mente de un trabajador de la empresa. Se aplicaron técnicas de neuro innovación en la institución educativa, para mejorar el clima organizacional y de esta manera, se genere un correcto desempeño laboral, por parte de los docentes. Finalmente se concluyó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Fernández. (2009). Redefinición de procesos y estructura organizacional, en la institución educativa pública San Felipe, Universidad de España Tesis para optar el grado de doctor en administración de empresas. Metodología: Descriptiva correlacional. Objetivo: Analizar y comprender la relación entre redefinición de procesos y estructura organizacional a través de la gestión del cambio, en la institución educativa pública San Felipe. La mayoría de los procesos, que desarrollaba la institución, no eran las mejores. Tenían muchos problemas en relación a la comunicación y como delegar, de una manera eficiente, las funciones a cada trabajador. Los docentes no tenían bien definido, si obedecer a los promotores o a los directores, ya que, por malos manejos administrativos, se generó esta duda. Los dueños de la institución educativa, al principio, eran personas que no apostaban por la innovación al cambio, ellos creían en los antiguos métodos tradicionales, y no apostaban por las nuevas herramientas relacionadas a la educación. Gracias a la investigación desarrollada, se pudo llegar a la conclusión, que una redefinición de procesos, sin duda alguna, se relaciona con la estructura organizacional. Es muy importante redefinir los procesos, cuando se identifica que algo marcha mal en alguna empresa, organización o institución.

Zaborda (2010). La relación entre el clima laboral y la gestión pedagogía de la institución privada Esperanza de México, Universidad de Nuevo León, México - 2010 Tesis para optar el grado de magister en administración del talento humano. Metodología: Correlacional y experimental. Objetivo: Comprender la relación que existe entre el clima laboral y la gestión pedagogía de la institución privada Esperanza de México Las conclusiones más relevantes son: Se demostró, mediante la investigación, que los profesores, no cumplían con sus labores asignadas. No se sentían comprometidos con sus trabajos, y desde luego, todo lo relacionado a como enseñar y a realizar sus clases para sus alumnos, eran inapropiadas. Algunos temas los realizaban bien y otros mal. En pocas palabras, no tenían el compromiso, con la institución, de hacer bien las cosas. La gestión pedagógica, era inadecuada y sin ningún valor. Pero todo lo mencionado, se debe, a que el clima laboral, no iba acorde a las perspectivas de

los docentes. Ellos se sentían desmotivados y creían que su labor no era valorada, en ningún momento. Ellos, mas allá de un aumento de sueldo, querían sentirse importantes, pero reflejado en la preocupación de sus jefes. Por ejemplo, la gran mayoría menciona, que les gustaría recibir palabras de aliento por parte de sus coordinadores o directores, o simplemente, preguntar si están bien, en aspectos de salud o familiar. Esos pequeños detalles son muy significativos para los docentes. Finalmente se pudo redefinir el clima laboral, de una mejor manera y que valla acorde a lo que buscan los docentes. En conclusión, gracias al estudio de investigación, se demostró, que el clima laboral, se relaciona muy significativamente, a la gestión pedagógica de los docentes.

Yábar (2013) desarrollo la investigación llamada La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado para optar el grado de magister en educación Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú en la cual la investigación fue de tipo descriptivo relacional no causal , donde el objetivo general fue Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. Utilizando el instrumento optaron DE cuestionario estructurado entrevista cuyo diseño para una población o muestra de 40 docentes distribuidos en la cual se concluyó La práctica docente se encuentra directamente vinculada a la gestión, siendo esta la columna vertebral, del éxito de la Institución, para ello tomaremos en cuenta el liderazgo del Director y el apoyo de toda la comunidad educativa, a los padres de familia, alumnos alumnas y comunidad.

Salinas (2013) desarrollo la investigación llamada “la calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa policía nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013 – Para optar el Grado Académico de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú en la cual la investigación fue de tipo descriptivo, donde el objetivo general fue Determinar la relación que existe entre la calidad de la Gestión

pedagógica y la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Pública PNP “Juan Linares Rojas” Oquendo, Callao-2013. Utilizando el instrumento optaron de cuestionario estructurado cuyo diseño para una población o muestra de 213 entre directivos, docentes y estudiantes distribuidos en la cual se concluyó Se recomienda fomentar Capacitación y actualización de docentes, directores, así como diseñar estrategias para una Planeación didáctica en la práctica docente de los docentes de la institución estudiada.

Zurita (2015) desarrollo la investigación llamada Gestión Pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en educación básica – para optar el grado académico de magíster en educación con mención en currículo de la universidad pontificia universidad católica del Perú. En la cual la investigación fue de tipo cualitativo - descriptivo, donde el objetivo general fue Determinar La investigación describe los aportes sobre la gestión pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en instituciones de educación básica, publicados en artículos de investigación durante el periodo 2000 – 2012. Utilizando el instrumento optaron de cuestionario estructurado cuyo diseño para una población o muestra de 109 total de descriptores distribuidos en la cual se concluyó La gestión pedagógica se ubica como el centro o lo medular de la gestión educativa, ya que aborda la razón de ser de la escuela: la gestión del aprendizaje y ello conlleva a la gestión del currículo. Por otro lado, se vincula con la gestión escolar, escenario de los distintos órganos de poder de la institución educativa; en tanto que de esa instancia recibe el impulso y respaldo para sus intervenciones de mejora. La gestión pedagógica centraliza su atención en los procesos observación, estudio, análisis, planificación, evaluación y acompañamiento del aprendizaje y currículum; generando permanentemente mejoras en didáctica que favorezcan los resultados de aprendizaje en los estudiantes y otros actores de la institución educativa, especialmente el cuerpo docente.

Tamariz (2013) desarrollo la investigación llamada Participación de los padres de Familia en la Gestión Educativa Institucional Para optar el Grado Académico de magíster en educación con mención en gestión educativa en la universidad

de pontificia universidad católica del Perú. en la cual la investigación fue de tipo cuantitativo de nivel descriptivo, donde el objetivo general fue utilizando el instrumento cuyo diseño para una población o muestra de en la cual se concluyó en cuanto al nivel de comunicación, se puede observar que en la gestión institucional la comunicación de la convocatoria es de manera personal o grupal dependiendo las acciones a tomar y la información que reciben es de manera formal. Mientras que en la gestión pedagógica la comunicación es de manera personal y la información es recibida de manera informal, esta diferencia no se ve reflejada en el nivel de participación de los padres de familia en la gestión institucional, ya que, en ambos solo llega a un nivel de información. Por lo cual se puede inferir que el nivel de comunicación no influye en el nivel de participación de los padres de familia.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Gestión Pedagógica.

Según Pérez (2012) define a la gestión pedagógica de la siguiente manera:

La gestión pedagógica es el órgano responsable de proponer políticas, objetivos y estrategias nacionales, educativas y pedagógicas de las etapas niveles, modalidades y formas del sistema educativo. Toda gestión debe de tener una planificación curricular, un proceso de aprendizaje y una evaluación curricular. El ministerio de educación lo gestiona para la aplicación de estructuras curriculares básicas, los planes de formación y capacitación del personal docente, el seguimiento de los factores, la calidad de la educación, de las investigaciones de carácter pedagógico y el uso de las nuevas tecnologías de enseñanza (p23).

Sáenz, (2012) define a la gestión pedagógica como:

La gestión pedagógica refleja al conjunto de ideas o estrategias, que se deben de dar para que el docente lleve la información y conocimiento, hacia los estudiantes. La gestión pedagógica, sin duda alguna, debe de ir de la mano con

los indicadores curriculares que da el estado, o también el ministerio de educación de cada país (p.104).

De igual manera Vadori, (2015) define a la gestión pedagógica como:

Toda gestión pedagógica es desarrollada por el docente y que a su vez, tiene la labor y misión, de buscar y formular estrategias para poder llegar mejor al alumno. [...] Muchos docentes tienen títulos, de maestrías, especializaciones y doctorados, pero ello no garantiza que tendrá una correcta gestión pedagógica. Se ha podido demostrar que el desarrollar una correcta gestión pedagógica, tiene mucho que ver con el desempeño, las ganas y sobre todo la vocación que tenga cada docente. [...] Ya que es en la gestión pedagógica, donde se decide de qué manera llevar los conocimientos hacia los alumnos y se vuelva en un aprendizaje para ellos. Es importante mencionar, que toda gestión pedagógica, es la parte fundamental de cualquier centro educativo (p.263).

Lavin y del Solar (2000) definen a la gestión pedagógica, de la siguiente manera:

Los cambios en el concepto de gestión, tiene su origen en la transformaciones económicas, políticas y sociales a que ha dado lugar la revolución tecnológica y que han transformado el campo de la organización de las instituciones. [...] La débil teorización de lo que se entiende por gestión en el campo de la educación hace que, a menudo, esta se circunscriba a la gestión de los recursos, dejando de lado la diversidad de ámbitos propios del actual campo de la gestión escolar. Sin duda alguna, toda gestión pedagógica está íntimamente relacionada con el desempeño y la estructura de estrategias que tiene cada docente para llegar mejor al alumno y desde luego, brindarle todos los conocimientos requeridos (p.116).

De igual manera, Freeman (2010), define a la gestión pedagógica de la siguiente manera:

La Gestión Pedagógica es el proceso participativo, planificado y organizado por medio del cual el director, como líder pedagógico y gerente del centro educativo, guía, anima, motiva e involucra a la comunidad educativa a aunar esfuerzos y

voluntades en función de lograr que todos los estudiantes aprendan para la vida. (p.120).

Martínez, (2015), define a la gestión pedagógica de la siguiente manera:

Gestión Pedagógica son las prácticas recurrentes que permiten a la I.E asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el PEI, el marco nacional de la política educativa y las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes. Ello incluye el diseño de una propuesta curricular, su puesta en práctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas, su evaluación y retroalimentación, y a partir de las experiencias, la observación y reflexión del trabajo en el aula con los docentes (p.288).

Finalmente Gutiérrez (2007) define a la gestión pedagógica, como:

Es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos (p.75).

Dimensión 1: Planificación curricular.

Según Pérez (2012), define a la Planificación Curricular, de la siguiente manera:

Es el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en una Institución Educativa, con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes” (p.63).

De igual manera Salas (2016). Define a la planificación curricular, como:

Todo proceso sistematizado requiere de una planificación, en este caso la educación como proceso social no está ajeno a dicha caracterización. [...] El proceso educativo requiere de una previsión, realización y control de los diversos componentes que intervienen en el proceso de implementación y desarrollo curricular. [...] La planeación Curricular involucra una serie de niveles de concreción, logrando entre ellos secuencia y relación. (p.185).

Según Marchan (2010), define a la planificación curricular, de la siguiente manera:

La planificación es un proceso para determinar “adonde ir” y establecer los requisitos para llegar a ese punto de la manera más eficiente y eficaz posible”. [...] La planificación curricular se ocupa solamente de determinar que debe hacerse, a fin de que posteriormente puedan tomarse decisiones prácticas para su implantación. [...] Es importante mencionar, que la planificación curricular es parte esencial para el ámbito educativo, es un proceso determinante para el tipo de estudiante que queremos formar, y de esta manera convertir el escenario educativo en un proceso eficaz y eficiente, logrando aprendizaje significativos en cada uno de los estudiantes. (p.274).

Finalmente Pèrez (2014), define a la planificación curricular, como:

Toda acción educativa formal requiere de una planificación curricular, que engloba necesariamente fases, etapas o procesos interrelacionados entre sí para el logro de los propósitos establecidos. En todo proceso educativo intervienen determinados componentes que es necesario conceptualizar y planificar. Nos referimos a los sujetos, proceso y elementos del currículo” (p. 91).

Dimensión 2: Proceso de aprendizaje..

Por otro lado, Pèrez (2012), define al proceso de aprendizaje, de como:

El proceso de aprendizaje es individual, aunque se lleva a cabo en un entorno social determinado. Para el desarrollo de este proceso, el estudiante pone en marcha diversos mecanismos cognitivos que le permitan captar la nueva información que se le está ofreciendo, y así, convertirla en conocimientos útiles “ (p.104).

De igual manera, Cortès, (2015), define al proceso de aprendizaje, como:

Para que el proceso de aprendizaje sea exitoso, no alcanza con que la persona en el rol de estudiante memorice aquello que se le enseña. Tras tomar

conocimiento de la información, debe comprenderla, analizarla y juzgarla para estar en condiciones de aplicar los datos. Si el proceso es exitoso, el individuo habrá adquirido conocimientos y valores que pueden incluso modificar su conducta. [...] Para todo docente, el conocimiento de las diferentes etapas del aprendizaje como proceso, es de trascendental importancia. Es obvio que esto permite facilitar a los profesores el logro de un aprendizaje óptimo por parte de sus estudiantes. (p. 371).

Seguidamente Barberà (2008), también define al proceso de aprendizaje, de la siguiente manera :”Es un proceso interno de cambio en las representaciones mentales de los contenidos que se tratan. Así la clave del aprendizaje escolar está en la actividad mental (intrapicológica) constructiva del conocimiento de los alumnos Pero esta dinámica se insiere en la actividad conjunta que realizan profesores y alumnos en el contexto del aula en que interactúan y en los procesos intrapicológicos (comunicativos y lingüísticos) asociados de apoyo a la actividad mental del alumno (p.234).

Según Ruiz (2012), también define al proceso de aprendizaje, de la siguiente manera:

El ser humano aprende por condición natural, es una capacidad esencial para su vida y por ello en la medida en la que es consciente de su proceso de aprender, está en posibilidades de maximizar su aprendizaje. [...] Hoy es fundamental promover un aprendizaje continuo, colaborativo, auto-regulado, positivo, creativo y que tenga aplicaciones para el desarrollo personal y profesional para un desempeño frente a problemas auténticos y reales. [...] Esta forma de aprender requiere un cambio significativo en la forma de aprender y de enseñar; supone repensar el aprendizaje, la enseñanza y la educación frente a los retos y las oportunidades de la era del conocimiento (p.247).

Finalmente Bruner (2015), también define al proceso de aprendizaje, de la siguiente manera:

Entendemos los procesos de aprendizaje como “simultáneamente un fenómeno que se vive y se crea desde dentro, esto es, procesos de interacción e

intercambio regidos por determinadas intenciones en principio destinadas a hacer posible el aprendizaje; y a la vez, es un proceso determinado desde fuera, en cuanto que forma parte de la estructura de instituciones sociales entre las cuales desempeña funciones que se explican no desde las intenciones y actuaciones individuales, sino desde el papel que juega en la estructura social, sus necesidades e intereses. Quedando, así, planteado el proceso de aprendizaje como un “sistema de comunicación intencional que se produce en un marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje (p.347).

Dimensión 3: Evaluación curricular.

Para Pérez (2012), define a la Evaluación Curricular, de la siguiente manera:

La evaluación curricular intenta relacionarse con todas las partes que conforman el plan de estudios. Esto implica la necesidad de adecuar de manera permanente, el plan Curricular y determinar sus logros. La evaluación curricular, sin duda algún, es muy importante para cualquier gestión y proceso educativo” (p.137).

De igual manera, Pèrez (2014), define a la Evaluación Curricular, como:

El interés por la evaluación curricular ha aumentado como consecuencia de nuevas ideas que cobran fuerza en el discurso pedagógico actual, tales como la mayor autonomía y responsabilidad social de estas instituciones; la preocupación por buscar mayor coherencia y eficacia en su funcionamiento y resultados. Todas estas cuestiones están ligadas al problema de la necesaria mejora de las prácticas de enseñanza y por lo tanto, a la mejora de la calidad de la educación” (p. 115).

Seguidamente, Salas (2011), define a la Evaluación Curricular, como:

La evaluación curricular es un nexo fundamental de todo proceso educativo que permite determinar los avances, logros obtenidos en el proceso de enseñanza, al nivel de contexto, procesos y resultados. Realizar una evaluación curricular, permitirá comprender un enfoque más amplio, de toda la gestión y estructura relacionada a la educación” (p.160).

De igual manera, Marchan (2010), define a la Evaluación Curricular, como:

La evaluación curricular es un proceso que se da en forma dinámica, sistemática y de manera deliberada desde el inicio de la elaboración del plan curricular para suministrar validez, confiabilidad, objetividad; además de establecer la relevancia, alcance, duración y eficiencia del Plan curricular de acuerdo con las innovaciones que el proceso educativo y social exige en el momento actual” (p.307).

Finalmente, Sanches (2015), define a la Evaluación Curricular, como:

La evaluación curricular facilita la optimización de cada uno de los elementos del proceso, al proporcionar la información necesaria que permita establecer las bases confiables y válidas para modificar o mantener dichos elementos. Además es indispensable para valorar lo más objetiva y sistemáticamente posible los logros y deficiencias del plan curricular previsto” (p.58).

PROBLEMA

¿Cómo influye el programa clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016?

¿Cómo influye clima organizacional en la planificación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016?

¿Cómo influye clima organizacional en la ejecución curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016?

¿Cómo influye clima organizacional en la evaluación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016?

OBJETIVO

Determinar la influencia del programa Clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016

Determinar en qué medida el programa clima organizacional influye en la planificación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016

Determinar si el programa del clima organizacional influye en la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la IEP Santa Anita "Huaral, 2016

Determinar si el programa del clima organizacional influye en la evaluación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita "Huaral, 2016

MÉTODO

El método hipotético-deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

RESULTADOS

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la gestión pedagógica de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el Programa de Clima Organizacional influye en la Gestión Pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la Planificación Curricular de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el Programa de Clima Organizacional influye en la Planificación Curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la ejecución del proceso de aprendizaje de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el

Programa de Clima Organizacional influye en la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la evaluación curricular de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el Programa de Clima Organizacional influye en la evaluación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

DISCUSIÓN

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la gestión pedagógica de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000, el programa desarrolla el clima siendo a través de este que mejoramos la gestión pedagógica encontrando una mejora también en la participación así coincidimos con Albuja (2015) quien establece la relación entre el clima y la satisfacción.

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la Planificación Curricular de los Docentes la planificación curricular es realizada en conjunto de los docentes con el personal administrativo buscando llegar a un solo objetivo así coincidimos con Gamarra (2014) quien establece la relación entre docentes y directivos hacia un solo objetivo. El Programa Clima Organizacional influye en la ejecución del proceso de aprendizaje de los Docentes también encontramos en el programa de ejecución vimos que el liderazgo juega un rol preponderante dentro de la ejecución curricular pues la iniciativa, responsabilidad ayuda a la ejecución es como lo establece León 2014 en su investigación quien nos dice que el potencial humano es el arma competitiva.

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la evaluación curricular de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Nuestra investigación mejora la evaluación curricular, debido al compromiso y desarrollo apropiado tal como lo establece Zaborda (2010) en el cual encuentra la relación entre el clima y la buena gestión pedagógica

Referencias

- Álvarez, O. y Estrada, Rabel. (2006) Doce propuestas educativas para Venezuela escrito por fundación Polar. Fondo de publicaciones UCAB, Caracas
- Albañil, A. (2015), *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique. López Albújar de Piura*. Universidad de Piura. Perú
- Armstrong (2013). *Dirección de Marketing*. (11va edición). Editorial: Pearson
- Batista T. (2007). *La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa AL*. Revista Institucional Universidad Tecnológica del Chocó D.L.C. N° 26, Año 2007 p. 99-104.
- Best (2007). *Administración de los procesos*. (4ta edición). Editorial: Pearson
- Brunet, L. (2004) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas
- Corona (2012). *La educación y los procesos de los colegios*. (1ra edición). Editorial: Red Tercer Milenio
- Capriotti (2009). *Branding Corporativo*. Editorial: Libros de la Empresa
- Carrasco (2006). *Metodología de la Investigación*. (1ra edición). Editorial: San Marcos
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Crespín (2012) *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región callao*. Escuela de Posgrado, Universidad
- Dávila. (2012) *El clima organizacional y el desempeño laboral, del docente, de la institución privada Santo Toribio, Universidad Pontificia de Colombia – 2012*. Tesis para optar el grado de magister en administración y gestión pública

- Flavel, J. (1987). *Speculations about the nature and development of metacognition*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Fernández (2006). *Metodología de la Investigación*. (4ta edición). Editorial: MC Graw Hill
- Fernández C. (2008). *La comunicación en las organizaciones*. México, D.F. Ed. Trillas
- Fernández. (2009). *Redefinición de procesos y estructura organizacional, en la institución educativa pública San Felipe, Universidad de España*
- Freitas. (2015) *Desarrollo del Liderazgo, clima organizacional, cultura organizacional y gestión de conflictos del centro educativo Solidaridad de Barcelona, Universidad de Cádiz, España*. Tesis para optar el grado de magister en Educación



Anexo 2 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

SECCION MAESTRÍA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

MATRIZ DE CONSISTENCIA (Cuasi experimental)

ALUMNA: Inés Consuelo Soria Panaijo

TÍTULO: Programa del Clima Organizacional en la gestión Pedagógica de los docentes I.E.P Santa Anita, Huaral -2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES						
	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia del programa Clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Influye positivamente el programa Clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016</p>	<p>Variable: Gestión pedagógica</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>ITEM</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Planificación curricular</td> <td>Programación anual Unidad didáctica Sesión de aprendizaje</td> <td>1 - 9</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	ITEM	Planificación curricular	Programación anual Unidad didáctica Sesión de aprendizaje	1 - 9
Dimensiones	Indicadores	ITEM							
Planificación curricular	Programación anual Unidad didáctica Sesión de aprendizaje	1 - 9							

	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la influencia del programa clima organizacional en la planificación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016</p> <p>Determinar la influencia del programa clima organizacional en la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la IEP Santa Anita "Huaral, 2016</p> <p>Determinar la influencia del programa clima organizacional en la evaluación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita "Huaral, 2016</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>Influye positivamente el programa clima organizacional en la planificación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016</p> <p>Influye positivamente el programa clima organizacional en la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la IEP Santa Anita "Huaral, 2016</p> <p>Influye positivamente el programa clima organizacional en la evaluación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita "Huaral, 2016</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1255 277 1434 443">Ejecución del proceso de aprendizaje</td> <td data-bbox="1434 277 1661 443">Inicio Desarrollo Cierre</td> <td data-bbox="1661 277 1795 443">10- 17</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1255 443 1434 651">Evaluación curricular</td> <td data-bbox="1434 443 1661 651">Entrada Proceso Salida</td> <td data-bbox="1661 443 1795 651">18 – 26</td> </tr> </table>			Ejecución del proceso de aprendizaje	Inicio Desarrollo Cierre	10- 17	Evaluación curricular	Entrada Proceso Salida	18 – 26
Ejecución del proceso de aprendizaje	Inicio Desarrollo Cierre	10- 17									
Evaluación curricular	Entrada Proceso Salida	18 – 26									

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACION	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTIC A						
<p>Tipo de Investigación: Aplicada; La investigación aplicada Comprende el conjunto de actividades que tienen por finalidad el descubrir o aplicar conocimientos científicos nuevos, que puedan realizarse en productos y en procesos nuevos utilizables. (Cegarra, 2004, p.42)</p> <p>Diseño del estudio: El diseño de la investigación fue de tipo cuasi experimental, ya que se manipula y se somete a prueba a dos grupos en la variable dependiente de estudio, en la cual a uno de ellos se le aplicara el programa de coaching y el otro grupo servirá como grupo control que seguirá con sus actividades rutinarias, esto nos garantizan un control razonable sobre la mayor parte de las fuentes de invalidez. Utiliza grupos de sujetos establecidos no aleatoriamente con anterioridad. Hernández, Fernández y baptista (2010) "Los diseños cuasi experimentales también manipulan deliberadamente, al menos, una variable independiente para observar su efecto y relación con una o más variables dependientes."(p.188)</p> <p>Esquema:</p> <table border="1" data-bbox="212 1175 501 1284"> <tr> <td>G.E: O₁ - X - O₂</td> </tr> <tr> <td>G.C: O₁ O₂</td> </tr> </table> <p>tratamiento O = post Test</p>	G.E: O ₁ - X - O ₂	G.C: O ₁ O ₂	<p>A) Población Los sujetos de investigación fueron La población que está constituida por los 40 docentes de la institución educativa Santa Anita -Huaral, 2016. Habiendo sido elegidos por su interés en aplicar el programa de coaching para una buena gestión pedagógica</p> <table border="1" data-bbox="791 751 1068 841"> <tr> <td colspan="2">N = 40</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>40</td> </tr> </table> <p>También se contó con un grupo control constituido por 40 docentes de otra institución educativa.</p>	N = 40		Total	40	<ol style="list-style-type: none"> 1. Técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, para indagar su opinión acerca de la variable. Y. 2. Técnica de procesamiento de datos, y su instrumento las tablas de procesamiento de datos para tabular, y procesar los resultados de las encuestas a los docentes de la Institución 3. Técnica Observación y su instrumento es el test físico. 4. Técnica de Opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado a 3 magisteres o doctores en educación, para validar la encuesta-cuestionario. 5. Técnica del Software SPSS, para validar, procesar y contrastar hipótesis 	<p>Para la sección de análisis de datos :</p> <p>procesamiento del programa clima organizacional y la gestión pedagógica de los docentes de la IE Santa Anita – Huaral, 2016. Se utilizó la prueba estadística de U de Mann Whitney 0.000 (p-valor =0.000 < .05).</p>
G.E: O ₁ - X - O ₂									
G.C: O ₁ O ₂									
N = 40									
Total	40								

--	--	--	--

ANEXO 3 : ENCUESTA DE GESTION PEDAGÓGICA

La presente encuesta la realizo como instrumento de investigación para mi tesis de postgrado, Es de mucha utilidad que pueda contestar este breve cuestionario. Estas respuestas se mantendrán en el más absoluto anonimato, utilizándolo sólo para fines de la tesis.

Lee detenidamente los enunciados, sea honesto en sus respuestas, no deje enunciados sin marcar, marque con x en los recuadros valorados.

1(nunca) 2(raras veces) 3 (a veces) 4(casi siempre) 5(siempre)

	GESTIÓN PEDAGÓGICA ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSION PLANIFICACION CURRICULAR					
1	Cuenta con un Plan Anual actualizado y diversificado.					
2	El cartel diversificado responde a las demandas educativas.					
3	La programación anual presenta coherencia interna entre sus elementos.					
4	La unidad didáctica atiende las características y necesidades de los estudiantes.					
5	La unidad didáctica evidencia que se planifica la evaluación.					
6	Las actividades que les plantea responden al desarrollo de las capacidades propuestas en la unidad didáctica.					
7	Elabora la sesión de aprendizaje respetando sus elementos básicos.					

8	La sesión de aprendizaje contiene aprendizajes programados en la unidad.					
9	La sesión de aprendizaje integra el uso de los textos, recursos TIC, materiales en general.					
DIMENSION EJECUCION DEL PROCESO DE APRENDIZAJE						
1	Motiva a los estudiantes desde el inicio hasta el final.					
2	Formula predicciones, hipótesis referidas al tema o texto propuesto.					
3	Organiza capacitaciones, actualizaciones y pasantías para los docentes.					
4	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
5	Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.					
6	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados en sus estudiantes					
7	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
8	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
DIMENSION EVALUACION CURRICULAR						

1	Hago uso del portafolio de los estudiantes para ver su avance.					
2	Propicio que los niños participen en la resolución de problemas.					
3	Rescatas saberes previos a través de lluvias de preguntas.					
4	Monitoreo el aprendizaje de los estudiantes para el logro de los aprendizajes.					
5	Comprueba de manera reflexiva los aprendizajes desarrollados en cada sesión de clase.					
6	Aplica instrumentos de evaluación según el indicador de logro.					
7	Verifica el logro de los aprendizajes.					
8	Registra los resultados de la evaluación.					
9	Realiza la metacognición al término de cada proceso de enseñanza aprendizajes					

ANEXO 4

Planificación Curricular

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9
1	2	2	2	1	1	2	1	1	2
2	1	1	2	1	2	3	1	3	3
3	2	3	1	3	3	3	3	3	1
4	2	1	1	2	2	2	1	1	3
5	2	2	2	3	1	1	1	3	2
6	1	3	1	1	2	3	2	1	3
7	2	1	3	1	3	2	1	2	1
8	1	2	2	2	2	3	2	3	3
9	1	1	3	1	2	2	2	2	1
10	3	1	2	1	1	1	3	2	3
11	2	1	3	2	2	1	3	2	3
12	2	2	1	3	1	3	2	1	2
13	3	2	3	1	1	3	1	3	3
14	3	2	3	1	1	3	2	3	3
15	1	2	3	2	1	1	2	1	1
16	3	2	2	1	2	3	3	1	2
17	2	3	2	2	2	1	2	1	1
18	2	1	3	3	1	1	1	2	3
19	1	1	1	3	2	2	3	2	3
20	2	1	2	2	2	3	3	1	2
21	2	3	3	2	1	3	3	1	1
22	3	1	3	2	1	2	1	2	2
23	3	2	2	3	3	2	1	2	2
24	2	3	1	3	3	2	3	1	2
25	3	3	2	3	2	3	2	1	2

26	3	3	3	3	1	2	1	1	2
27	3	2	2	2	3	2	3	2	2
28	1	3	3	1	1	1	1	1	2
29	2	1	1	3	3	1	1	1	2
30	3	3	3	1	2	1	1	3	2
31	3	1	2	1	3	3	2	3	1
32	1	3	2	1	2	1	2	3	3
33	3	1	3	1	3	1	3	2	3
34	2	3	1	2	3	3	3	2	3
35	2	3	1	3	1	3	3	3	2
36	3	2	2	3	2	2	2	3	1
37	1	1	3	1	3	1	2	2	3
38	1	3	3	1	2	2	2	3	1
39	2	3	2	2	2	1	1	1	1
40	2	1	1	2	2	2	2	2	2
1	3	1	1	1	1	3	2	3	2
2	2	1	1	1	3	1	3	3	3
3	3	3	1	3	3	1	2	3	3
4	1	1	1	2	2	3	1	1	1
5	3	3	1	1	3	1	3	3	1
6	2	2	1	2	3	3	3	3	2
7	1	2	3	2	1	3	1	3	1
8	2	2	3	3	1	2	2	3	1
9	1	3	2	2	1	3	1	1	1
10	3	1	1	1	2	1	1	3	2
11	3	1	2	1	1	2	3	1	3
12	2	1	2	3	3	2	3	1	2
13	3	1	2	3	1	2	1	2	1
14	3	3	3	2	3	2	1	2	3
15	3	2	1	3	2	3	1	2	1

16	3	1	1	2	1	3	1	2	1
17	1	2	3	3	1	3	3	1	1
18	1	2	3	2	3	3	1	3	2
19	2	2	3	2	2	2	3	1	2
20	2	1	1	1	1	3	1	2	1
21	3	1	1	3	1	1	1	2	1
22	2	1	2	1	1	3	2	1	3
23	3	2	1	2	3	2	3	2	3
24	2	3	3	3	1	1	2	1	2
25	1	2	3	1	2	2	3	2	3
26	2	3	1	3	3	3	3	3	3
27	2	3	3	1	2	3	3	2	1
28	1	2	3	3	1	1	1	2	1
29	3	1	3	1	2	3	2	3	1
30	3	3	2	2	1	1	1	2	1
31	2	3	2	1	1	1	1	3	1
32	2	3	2	2	1	1	1	3	1
33	1	1	1	1	2	2	3	3	3
34	1	3	2	3	2	1	1	3	2
35	3	3	3	2	3	2	2	3	3
36	3	3	1	3	2	2	3	2	3
37	3	2	3	2	1	1	2	2	1
38	3	2	1	3	3	1	2	2	2
39	2	1	2	2	2	3	2	3	2
40	2	2	2	2	2	3	3	3	3

Ejecución del proceso de aprendizaje								Evaluación Curricular									
Ite	Ite	Ite	Ite	Ite	Ite	Ite	Ite	Ite	Ite	Ite	Ite	Ite	Ite	Ite	Ite	Ite	Ite
m 1	m 2	m 3	m 4	m 5	m 6	m 7	m 8	m 1	m 2	m 3	m 4	m 5	m 6	m 7	m 8	m 9	
2	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	1	3	2	2	1	
1	1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	1	
1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	2	3	2	1	3	
2	1	3	1	2	3	1	3	2	2	1	3	3	3	2	3	2	
1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	1	3	1	3	2	2	1	
2	3	1	3	1	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	1	3	
3	1	2	1	3	3	2	3	2	1	3	2	1	3	3	1	1	
2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	3	
2	1	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	2	1	
3	3	3	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	
3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	3	1	1	3	
2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	3	1	3	
1	2	1	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	1	2	1	
2	1	3	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	
2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	1	3	2	3	2	
2	3	3	1	1	1	1	2	1	2	3	3	3	1	2	2	3	
1	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	
1	1	3	3	2	1	1	3	1	2	2	1	3	2	1	1	2	
3	3	3	1	2	3	3	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	
3	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	
3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	2	3	
2	2	3	1	3	1	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	2	
3	3	1	3	1	2	3	2	2	1	1	3	3	3	1	3	1	
2	1	3	3	2	1	1	3	3	2	1	2	1	3	2	3	1	

3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	3	1	1	1	3
3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	1	1	3	2	1	3	1
3	3	2	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	3	2	3	2
3	3	3	1	1	2	1	3	1	1	3	3	1	2	3	3	2
2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	1	3	3	1	2	3
1	3	2	2	3	1	3	3	3	2	1	1	3	1	3	2	2
3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	1	2	3	1	1	3
1	3	3	3	1	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	1
1	3	2	3	2	1	2	3	1	3	1	2	1	2	2	1	1
3	1	1	2	2	1	3	2	3	2	3	3	1	1	3	1	1
3	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2
1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2
3	1	1	2	3	1	1	3	1	1	2	1	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	2	1	1	3	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2
1	3	1	1	3	1	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	1
3	3	1	3	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2
2	2	1	3	3	3	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1
3	2	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	3	3	1	2	1
2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2
2	1	3	1	3	1	3	3	1	2	1	3	1	3	2	2	1
2	2	3	3	2	3	3	1	2	1	1	3	1	1	3	3	3
2	2	3	1	2	2	1	2	1	3	2	1	3	1	3	3	1
3	3	1	1	2	2	2	3	2	1	1	3	1	3	3	2	1
1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2
2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	2	3	1	1	2	2
1	3	3	2	3	1	3	1	1	2	3	3	2	2	1	2	2
2	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3	1	1	1	3	2	3
2	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	3	1	1	2	3	3
1	3	1	3	3	2	3	1	2	3	1	1	2	1	3	1	3

3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3
3	2	2	3	1	3	2	1	3	3	3	1	1	2	2	2	1
3	3	3	1	1	2	3	2	1	3	1	2	1	1	3	1	3
2	3	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	2
2	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	3	2	1
1	3	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2	3	3	2
2	1	1	1	2	3	1	1	3	2	3	3	1	3	3	1	2
2	2	3	1	2	1	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	3
2	2	3	1	3	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2
2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	1	3
3	3	3	3	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	3	2
3	2	2	1	3	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2
1	2	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	2	3	2	3	3
3	3	1	1	3	3	1	2	1	3	1	1	3	2	2	2	1
1	2	2	3	1	2	3	2	3	1	2	1	3	3	2	1	1
1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2
1	1	3	2	2	2	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1
3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1
2	1	1	3	2	3	3	2	3	1	1	2	2	1	2	1	3
3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	3	3	1	2	3
1	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	2	1	3	2
3	1	3	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2
2	3	2	3	3	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3
2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	1
1	2	1	1	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3
2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1

Ejecución del proceso de

Planificación Curricular									aprendizaje									Evaluación Curricular								
lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	lt	
e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	
m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
3	2	1	2	1	1	1	3	1	4	1	1	2	1	3	1	2	3	3	2	3	1	4	4	1	1	1
1	2	1	2	4	1	2	1	4	3	3	2	1	4	3	1	2	1	4	1	4	2	4	2	3	4	1
3	4	2	4	1	1	4	3	3	1	4	1	2	1	4	2	1	4	1	2	4	2	4	1	1	4	1
4	2	3	4	4	3	2	1	4	1	1	4	2	4	4	2	2	3	4	4	3	4	2	1	1	3	1
1	3	1	3	1	4	1	4	2	4	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1
2	4	2	1	2	1	4	2	3	4	1	1	3	1	4	4	3	1	1	3	1	3	4	3	2	2	1
1	1	4	2	4	1	1	2	3	1	1	2	2	4	4	3	3	2	3	1	1	2	3	1	2	2	1
1	3	3	2	3	3	4	4	3	1	3	3	4	3	1	3	2	3	2	2	4	1	1	1	4	1	1
1	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	3	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	2	4	1
3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	1	4	4	3	1	4	3	4	4	4	1	2	3	2	4	1	1
1	4	1	2	2	2	1	2	4	2	3	2	3	1	2	3	1	3	4	3	2	2	4	2	1	4	1
4	4	2	1	1	2	2	2	2	4	3	1	1	2	2	1	2	1	4	3	2	4	1	4	2	4	1
1	3	3	3	1	3	1	1	2	4	3	4	4	4	4	1	4	1	3	3	3	4	1	3	3	4	1
4	3	4	1	3	3	4	4	2	4	2	1	4	3	4	1	3	3	4	1	3	2	4	2	1	3	1
2	3	4	3	3	4	4	3	2	2	1	1	2	4	3	4	2	3	1	1	4	3	3	2	1	2	1
1	4	2	1	4	1	2	4	3	1	3	3	1	4	3	3	1	2	4	4	4	2	1	3	3	3	1
2	2	2	2	2	3	1	3	1	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	2	1	3	1
3	4	2	3	2	4	4	4	4	3	4	2	1	1	4	2	4	3	2	1	3	4	3	2	1	4	1
4	2	4	4	3	2	2	1	4	4	2	1	2	2	1	4	4	3	1	4	3	1	3	2	1	4	1
2	2	1	1	4	4	2	1	4	3	2	2	2	4	3	1	4	3	4	4	4	1	1	1	1	4	1
3	2	1	1	2	1	3	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	4	1	3	3	3	1	1	4	1	1

2 1 4 2 3 2 4 4 2 4 1 4 3 1 2 2 4 2 4 1 1 2 1 1 2 2 1
4 2 3 4 1 4 2 4 1 2 4 2 3 2 4 1 1 4 1 3 4 4 2 2 1 2 1
1 1 1 1 2 2 4 4 4 2 1 3 1 4 2 3 2 1 3 2 3 1 4 1 3 4 1
2 3 4 4 1 1 4 3 4 1 3 3 2 3 2 2 1 3 4 1 3 2 3 4 1 1 1
4 4 4 2 2 2 1 3 1 3 1 3 1 3 2 3 4 1 1 2 1 4 4 4 1 4 1
3 3 3 3 1 4 3 2 3 2 2 2 1 1 2 3 1 1 2 1 1 2 1 3 3 3 1
3 4 2 1 2 3 4 4 1 3 4 3 4 2 1 3 3 2 4 2 2 4 2 2 2 1 1
4 3 2 3 4 1 1 2 1 3 2 4 2 4 4 4 1 3 2 4 2 4 4 4 4 3 1
3 4 3 4 3 3 4 3 3 2 3 3 4 1 3 3 4 3 3 1 2 3 1 1 1 4 1
4 1 3 4 4 2 3 4 1 2 4 4 4 2 4 4 3 3 1 2 2 2 2 4 2 1 1
2 1 2 2 3 1 3 1 3 3 2 1 2 1 2 4 4 1 2 4 1 3 1 4 2 1 1
1 1 4 1 3 3 4 3 4 1 2 2 3 1 3 4 1 2 2 2 2 2 4 2 4 1 1
3 3 4 3 1 3 3 2 3 4 2 3 3 3 2 2 4 4 3 3 4 1 1 2 2 3 1
2 1 2 1 1 1 4 3 4 3 3 3 1 4 1 4 1 3 2 3 4 3 1 2 4 4 1
3 4 4 1 4 3 4 1 2 2 3 3 2 1 1 4 2 3 2 2 1 1 4 4 4 2 1
3 1 1 2 3 4 4 4 1 1 3 3 1 1 1 2 1 1 1 2 4 1 3 3 4 3 1
4 4 3 4 2 2 1 1 3 1 4 4 3 1 2 2 1 4 4 3 3 4 1 2 4 4 1
4 3 2 4 3 2 3 2 4 4 4 1 4 4 1 4 3 4 2 1 2 4 3 2 2 3 1
3 4 2 4 4 4 4 3 4 3 1 3 1 2 3 3 3 2 2 2 2 1 1 2 1 4 1
5 5 3 3 4 4 4 4 4 3 4 4 5 5 3 3 4 3 5 5 3 3 3 3 3 2
4 5 4 4 4 5 3 4 4 3 4 5 3 5 5 4 3 3 4 5 4 3 3 3 4 3 2
5 4 5 5 5 4 5 4 3 5 5 4 5 5 5 4 5 5 4 3 4 3 5 3 4 5 2
4 5 3 5 4 5 3 3 3 4 4 3 4 4 3 5 3 5 4 3 5 4 3 4 3 3 2
4 3 4 3 4 4 3 3 4 5 5 4 3 3 5 3 3 3 3 5 4 3 5 5 3 4 2
4 4 4 3 5 3 5 4 3 5 4 3 4 5 3 4 5 3 5 5 4 3 4 3 3 3 2
5 4 5 3 3 5 3 5 4 3 5 3 3 5 5 3 5 3 4 5 3 5 4 5 3 5 2
3 5 4 3 3 3 3 5 5 5 4 3 4 3 3 3 4 4 5 4 4 4 4 3 4 4 2
5 3 5 4 3 4 5 4 3 4 5 4 4 3 3 4 3 4 3 3 3 4 4 3 5 4 2
3 4 5 5 4 5 3 4 4 5 5 3 3 3 4 3 3 4 5 3 3 5 3 5 5 3 2
3 4 4 5 4 5 4 5 3 4 3 4 5 4 3 4 5 4 3 5 5 3 3 5 3 4 2

5 3 3 5 4 5 4 4 4 5 4 3 4 4 4 3 5 3 3 5 3 4 3 5 3 4 2
5 3 3 4 4 5 4 5 5 4 4 3 3 5 5 3 5 4 4 3 5 5 3 5 4 3 2
4 4 3 3 3 3 5 4 5 3 5 5 3 3 4 5 5 4 4 5 4 4 5 3 5 3 2
3 3 4 5 5 5 4 3 4 3 4 5 5 4 4 4 3 5 5 3 4 3 5 4 4 3 2
3 5 3 4 3 5 3 4 4 4 3 5 5 3 3 4 4 3 5 3 3 3 3 3 4 4 2
5 5 3 3 5 5 4 3 5 4 4 4 3 5 5 3 4 5 5 4 3 3 5 4 5 3 2
4 5 5 5 5 3 4 4 5 4 4 3 4 3 4 3 5 3 5 4 3 5 5 5 5 3 2
4 4 3 3 4 4 4 3 5 4 5 5 4 4 3 4 4 4 4 3 5 3 5 5 3 4 2
3 5 3 5 4 3 5 3 3 4 4 3 3 4 3 5 3 3 5 3 3 3 3 4 3 3 2
5 4 5 5 3 5 4 3 4 3 4 4 5 4 3 3 4 4 4 5 4 3 5 4 4 3 2
3 4 3 5 3 4 4 4 4 3 4 4 5 3 5 5 3 4 3 5 3 4 4 4 5 3 2
3 4 3 3 3 4 4 3 5 3 4 4 4 3 4 5 4 3 4 4 4 4 5 3 5 3 2
5 5 5 5 3 3 5 4 5 3 4 3 3 5 5 3 3 5 4 5 5 5 4 3 4 5 2
5 5 4 3 4 3 5 4 4 4 5 4 3 3 5 3 5 4 5 5 4 3 4 5 3 4 2
5 4 3 4 5 4 3 3 4 4 5 3 3 5 5 3 5 4 5 5 5 4 3 4 4 3 2
4 5 5 4 5 4 3 5 4 5 4 4 5 3 3 4 5 3 4 5 5 5 3 4 3 5 2
5 4 3 5 5 4 4 3 5 3 4 3 3 3 5 5 5 4 3 3 3 3 5 5 4 5 2
3 4 5 5 5 3 4 5 3 3 5 4 4 5 5 5 3 5 4 5 4 3 5 3 5 5 2
3 4 4 3 5 4 5 4 4 4 3 5 3 4 4 3 3 4 3 5 3 3 5 5 4 4 2
3 3 4 4 4 4 5 3 5 5 3 3 4 3 5 5 4 5 4 3 3 4 5 5 5 4 2
5 3 4 5 4 5 5 3 3 3 4 5 3 5 4 4 4 5 3 4 3 4 3 3 5 3 2
3 4 5 3 5 4 3 4 3 4 3 3 4 3 4 3 5 5 5 4 3 5 4 5 4 4 2
3 3 3 4 5 5 4 5 5 3 4 3 3 5 3 5 3 4 4 3 4 5 4 5 3 3 2
4 5 4 5 4 3 3 3 5 3 5 3 3 3 5 5 4 5 5 5 3 5 4 3 4 4 2
3 3 4 4 4 4 5 3 4 5 3 4 3 5 3 4 5 4 5 5 4 3 5 5 3 3 2
5 3 5 4 5 3 3 3 4 4 4 5 5 4 3 5 5 5 3 5 5 3 4 5 4 4 2
3 5 3 4 4 3 4 4 4 3 5 5 4 4 5 5 4 5 4 4 3 5 4 4 3 5 2
4 3 4 5 3 4 3 3 3 3 4 5 5 3 3 5 5 5 3 4 4 5 4 5 3 5 2
5 4 3 5 3 3 5 5 3 4 5 4 4 3 3 4 3 5 5 5 5 5 5 5 5 3 3 2

Planificaci ón	Ejecución del proceso de aprendizaje	Evaluaci ón			Planificaci ón	Ejecución del proceso de aprendizaje	Evaluaci ón	
		Currícula r	Gestión Pedagóg ica	Gestión Pedagóg ica			Currícula r	Gestión Pedagóg ica
14	16	18	48	15	15	22	52	
17	15	18	50	18	19	25	62	
22	12	17	51	25	16	23	64	
15	16	21	52	27	20	25	72	
17	17	17	51	20	20	16	56	
17	16	19	52	21	21	20	62	
16	18	17	51	19	20	17	56	
20	13	17	50	26	20	19	65	
15	18	19	52	22	18	27	67	
17	18	14	49	30	22	25	77	
19	11	17	47	19	17	25	61	
17	14	17	48	20	16	25	61	
20	14	18	52	18	28	25	71	
21	16	21	58	28	22	23	73	
14	16	19	49	28	19	20	67	
19	14	20	53	22	19	26	67	
16	15	16	47	18	26	24	68	
17	15	15	47	30	21	23	74	
18	19	20	57	26	20	22	68	
18	19	18	55	21	21	23	65	
19	15	17	51	15	18	21	54	
17	17	19	53	24	21	16	61	
20	18	18	56	25	19	23	67	

20	16	18	54	20	18	22	60
21	17	17	55	26	17	22	65
19	17	16	52	23	20	22	65
21	19	20	60	25	14	17	56
14	17	19	50	24	23	21	68
15	18	20	53	21	24	30	75
19	18	18	55	30	23	19	72
19	18	17	54	26	27	19	72
18	18	19	55	18	19	19	56
20	17	14	51	24	17	21	62
22	15	18	55	25	23	23	71
21	18	21	60	19	20	26	65
20	10	19	49	26	18	23	67
17	15	17	49	23	13	22	58
18	17	25	60	24	18	29	71
15	14	22	51	27	25	23	75
16	15	16	47	32	19	17	68
17	17	14	48	36	31	31	98
18	19	15	52	37	32	32	101
22	16	18	56	40	38	36	114
13	14	18	45	35	30	34	99
19	17	16	52	32	31	35	98
21	19	18	58	35	33	33	101
17	15	18	50	37	32	37	106
19	17	17	53	34	29	36	99
15	12	18	45	36	30	33	99
15	14	19	48	37	29	36	102
17	17	18	52	37	32	35	104
19	19	17	55	37	32	33	102
16	21	16	53	38	32	36	106

22	17	17	56	34	33	37	104
18	19	19	56	36	32	36	104
15	17	18	50	34	31	31	96
18	18	16	52	38	32	37	107
20	15	20	55	40	30	38	108
19	15	16	50	34	33	36	103
13	17	19	49	34	29	30	93
14	12	21	47	38	30	36	104
16	17	17	50	34	32	35	101
21	16	16	53	32	31	35	98
18	20	17	55	40	29	40	109
19	20	14	53	37	32	37	106
24	17	23	64	35	33	37	105
20	13	21	54	39	33	37	109
15	17	16	48	38	31	35	104
19	16	17	52	37	34	39	110
16	18	19	53	36	29	36	101
15	14	21	50	35	32	38	105
16	16	22	54	37	32	33	102
17	17	16	50	34	29	39	102
18	19	19	56	37	29	35	101
24	18	16	58	36	31	38	105
22	17	12	51	34	32	37	103
17	18	14	49	35	35	38	108
19	15	21	55	34	35	37	106
19	13	21	53	32	33	38	103
22	13	14	49	36	30	41	107

Anexo 5 Confiabilidad de Instrumento Gestión Pedagógica

Para determinar el índice de Confiabilidad del instrumento hemos utilizado el alfa de Cronbach donde observaremos el cuestionario sobre Los Instrumentos de Evaluación a través de la siguiente fórmula

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH :

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

$$K = 26$$

$$K-1 = 25$$

$$\sum S_i^2 = 0,517$$

$$S_t^2 = 786,861$$

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,748	8

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(ita): Inés Consuelo Soria Panaijo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción, aula 216, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

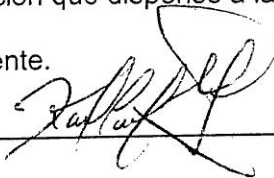
El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: programa del clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de los docentes de la I.E.P Santa Anita. Huaral – 2016 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

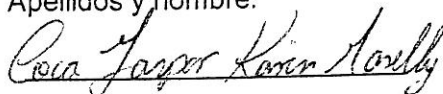
Atentamente.



Firma

Firma

Apellidos y nombre:



D.N.I.: 16025172

Apellidos y nombre:

D.N.I.:

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: gestión pedagógica

Lavin y del Solar (2000) define:

Los cambios en el concepto de gestión, tiene su origen en la transformaciones económicas, políticas y sociales a que ha dado lugar la revolución tecnológica y que han transformado el campo de la organización de las instituciones. La débil teorización de lo que se entiende por gestión en el campo de la educación hace que, a menudo, esta se circunscriba a la gestión de los recursos, dejando de lado la diversidad de ámbitos propios del actual campo de la gestión escolar (p.18)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Planificación curricular

Pérez (2012), define a la Planificación Curricular, de la siguiente manera:

Es el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en una Institución Educativa, con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes" (p.63).

Dimensión 2: Ejecución del proceso de aprendizaje

Pérez (2012), define al proceso de aprendizaje, de cómo:

El proceso de aprendizaje es individual, aunque se lleva a cabo en un entorno social determinado. Para el desarrollo de este proceso, el estudiante pone en marcha diversos mecanismos cognitivos que le permitan captar la nueva información que se le está ofreciendo, y así, convertirla en conocimientos útiles "(p.104).

Dimensión 3:

Evaluación curricular

Para Pérez (2012), define a la Evaluación Curricular, de la siguiente manera:

La evaluación curricular intenta relacionarse con todas las partes que conforman el plan de estudios. Esto implica la necesidad de adecuar de manera permanente, el plan Curricular y determinar sus logros. La evaluación curricular, sin duda algún, es muy importante para cualquier gestión y proceso educativo" (p.137).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión Pedagógica

Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Planificación curricular	<p>Programación anual</p> <p>Unidad didáctica</p> <p>Sesión de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Cuenta con un Plan Anual actualizado y diversificado. -El cartel diversificado responde a las demandas educativas. -La programación anual presenta coherencia interna -La unidad didáctica atiende las características y necesidades de los estudiantes. -La unidad didáctica evidencia que se planifica la evaluación. -Las actividades que les plantea responden al desarrollo de las capacidades propuestas en la unidad didáctica. -Elabora la sesión de aprendizaje respetando sus elementos básicos. -La sesión de aprendizaje contiene aprendizajes programados en la unidad. -La sesión de aprendizaje integra el uso de los textos, recursos TIC, materiales en general. 	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>

Ejecución del proceso de aprendizaje	<p>Inicio</p> <p>Desarrollo</p> <p>Cierre</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Motiva a los estudiantes desde el inicio hasta el final. -Formula predicciones, hipótesis referidas al tema o texto propuesto. -Organiza capacitaciones, actualizaciones y pasantías para los docentes. -Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. -Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje. -Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados en sus estudiantes -Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. -Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. 	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
Evaluación curricular	<p>Entrada</p> <p>Proceso</p> <p>Salida</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Hago uso del portafolio de los estudiantes para ver su avance. -Propicio que los niños participen en la resolución de problemas. -Rescatas saberes previos a través de lluvias de preguntas. -Monitorea el aprendizaje de los estudiantes para el logro de los aprendizajes. -Comprueba de manera reflexiva los aprendizajes desarrollados en cada sesión de clase. -Aplica instrumentos de evaluación según el indicador de logro. Verifica el logro de los aprendizajes. -Registra los resultados de la evaluación. 	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>

	-Realiza la metacognición al término de cada proceso de enseñanza aprendizajes
--	--

Fuente: Marco de Gestión Pedagógica



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cuenta con un Plan Anual actualizado y diversificado.	✓		✓		✓		
2	El cartel diversificado responde a las demandas educativas.	✓		✓		✓		
3	La programación anual presenta coherencia interna entre sus elementos.	✓		✓		✓		
4	La unidad didáctica atiende las características y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	La unidad didáctica evidencia que se planifica la evaluación.	✓		✓		✓		
6	Las actividades que les plantea responden al desarrollo de las capacidades propuestas en la unidad didáctica.	✓		✓		✓		

7	Elabora la sesión de aprendizaje respetando sus elementos básicos.	✓			✓			✓	
8	La sesión de aprendizaje contiene aprendizajes programados en la unidad.	✓			✓			✓	
9	La sesión de aprendizaje integra el uso de los textos, recursos TIC, materiales en general.	✓			✓			✓	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
10	Motiva a los estudiantes desde el inicio hasta el final.	✓		✓				✓	
11	Formula predicciones, hipótesis referidas al tema o texto propuesto.	✓		✓				✓	
12	Organiza capacitaciones, actualizaciones y pasantías para los docentes.	✓		✓				✓	
13	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓				✓	
14	Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.	✓		✓				✓	
15	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados en sus estudiantes	✓		✓				✓	
16	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓		✓				✓	
17	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓				✓	

DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
18	Hago uso del portafolio de los estudiantes para ver su avance.	✓		✓		✓	
19	Propicio que los niños participen en la resolución de problemas.	✓		✓		✓	
20	Rescatas saberes previos a través de lluvias de preguntas.	✓		✓		✓	
21	Monitoreo el aprendizaje de los estudiantes para el logro de los aprendizajes.	✓		✓		✓	
22	Comprueba de manera reflexiva los aprendizajes desarrollados en cada sesión de clase.	✓		✓		✓	
23	Aplica instrumentos de evaluación según el indicador de logro.	✓		✓		✓	
24	Verifica el logro de los aprendizajes.	✓		✓		✓	
25	Registra los resultados de la evaluación.	✓		✓		✓	
26	Realiza la metacognición al término de cada proceso de enseñanza aprendizajes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Coca Luperón Karin A. Arday DNI: 16023172
 Especialidad del validador: Psicología

.....de.....del 20...
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión
 Nota: Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 Nota: Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 Nota: Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Firma del Experto Informante: 

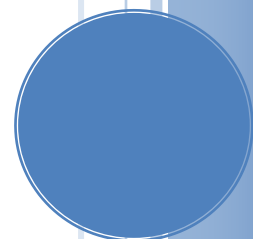
Firma del Experto Informante.

Anexo 6. PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P SANTA ANITA HUARAL - 2016

El presente estudio desarrollo un programa de clima organizacional en 7 sesiones, en ese sentido se elaboraron instrumentos de recolección de datos propuestos para constatar los resultados con un grupo control, permitiendo evaluar y obtener resultados confiables, se aplicó a los docentes de la institución educativa Santa Anita Huaral para la mejora el clima organizacional existente, mejora buen desempeño y así contar con un personal docente altamente competitivo motivados en el trabajo

El estudio brinda un conjunto de teorías y fundamentos sobre el aprendizaje de nuevas técnicas y habilidades de desarrollo personal, esto es clave para su buen desempeño en la gestión pedagógica, este programa logrará que el clima organizacional de los docentes potencie sus habilidades dentro de la institución, involucrando un gran número de habilidades generales que no deben ser ignoradas en ningún análisis.

Inés Soria Panaijo



Anexo 6. PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P SANTA ANITA HUARAL -2016

I. DENOMINACIÓN:

Programa clima organizacional en la gestión pedagógica

II. DATOS GENERALES

Nombre del proyecto: programa clima organizacional

Total de sesiones: 7 sesiones

Número de horas: 90 minutos

Número de días: 7 días

Fecha de inicio: 8 de mayo del 2016

Fecha de término: 19 de junio del 2016

Profesor responsable: Inés Soria Panaijo

Duración: 8 semanas

N° de alumnos: 40

Local Asignado: IEP Santa Anita

III. FUNDAMENTACIÓN:

La presente investigación propone el programa clima organizacional porque ofrece resultados que serán de utilidad, por que ayuda a resolver un problema real en la institución educativa Santa Anita de Huaral donde se muestra que la gestión pedagógica de los docentes no tiene un buen desempeño en sus gestiones, no se sienten motivados, no trabajan de manera efectiva en las aulas y no practican el trabajo en equipo.

por lo tanto el programa del clima organizacional los ayudara a realizarse como personas que se apasionan por lo que hacen de modo que encuentren el cambio en su vida para luego aplicarlo en el ámbito educativo así de esta manera alcanzar ser una institución eficaz con una gestión pedagógica que lleva a la institución hacia el camino del éxito. De esta forma se puede implementar un programa de clima organizacional en aquellas instituciones que deseen mejorar la gestión pedagógica, pues si el éxito de las instituciones u organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios.

IV. OBJETIVOS O CAPACIDADES :

General

Cómo influye el programa clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016

Específicos

Objetivo específico 1

Cómo influye clima organizacional en la planificación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016

Objetivo específico 2

Cómo influye clima organizacional en la ejecución curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016

Objetivo específico 3

Cómo influye clima organizacional en la evaluación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016

V. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS:

CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL
------------	---------------	-------------

El arte de dirigir en una planificación	Elabora fichas y resúmenes de la importancia de la planificación.	Aprecia la importancia de la planificación.
Tolerancia y empatía la evaluación	Realiza debates y evalúa de manera permanente.	Elabora estrategias para la evaluación.
Rol de docente	Prepara exposiciones sobre sus metas y objetivos.	Demuestra interés y responsabilidad
Fomentar la generosidad para elaborar un trabajo colegiado	Identifica situaciones de la vida diaria y promueve el trabajo en equipo.	Dialoga y muestra respeto
Actividades de integración	Organiza y propone nuevas dinámicas para fortalecer los lazos amicales y el compañerismo.	Presenta alternativas de cambio y muestra disponibilidad al mismo.
Como crear un ambiente de confianza	Identifica los problemas que afectan su trabajo y encuentra nuevas fuentes de felicidad.	Practica el respeto y la solidaridad en grupo.
	Propone diversas estrategias para incentivar el trabajo en equipo.	Participa activamente en el grupo y en las Dinámicas

Importancia de trabajo en equipo		
----------------------------------	--	--

VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

FECHA	HORA	UNIDADES Y TEMAS
08-05-16	6:00 pm	El arte de dirigir una planificación
15-05-16	6:00 pm	Tolerancia y empatía para la evaluación
22-05-16	6:00 pm	Rol de docente
29-05-16	6:00 pm	Fomentar la generosidad para elaborar un trabajo colegiado
05-06-16	6:00 pm	Actividades de integración
12-06-16	6:00 pm	Como crear un ambiente de confianza
19-06-16	6:00 pm	Importancia de trabajo en equipo

VII. SESIONES

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 1

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 I.E. : Santa Anita
 1.2 Área : gestión pedagógica
 1.3 Duración : 2 horas.
 1.4 Fecha : 08/05/2016
 1.5 Profesora : Inés Soria Panaijo
 1.6 Director : Alberto Tello Ramírez

TÍTULO DE LA SESIÓN	El arte de dirigir en una planificación
Descripción del Aprendizaje.	Hoy aprenderemos a planificar

PROPOSITOS DE APRENDIZAJE

Capacidades	Desempeños	Criterios/ evidencias
Adecua el texto a la situación comunicativa.	Revisa el texto para determinar si se ajusta a la situación comunicativa.	Aprecia la importancia de la planificación..

SECUENCIA DE LA SESIÓN

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
Inicio	Propósito didáctico	"Hoy vamos a ver la importancia de la secuencia de planificar donde podemos transmitir todo los conocimientos adquiridos de una forma óptima"	Tiras de papel o cartulina del mismo color.	
	Motivación	Motivamos con dinámica donde recuerdan los procesos de la planificación.		
	Saberes previos	Se les pregunta a los docentes: Qué está sucediendo con la planificación? ¿Por qué no hay interés hacer una buena planificación?	Tiras de papel o cartulina con	20

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
	Conflicto cognitivo	Pregunta a los docentes: ¿Cuál es nuestro propósito? ¿Qué es planificar? ¿Qué dificultad tienen para desarrollar la planificación? ¿Por qué es importante una buena planificación? ¿En que nos beneficiará? ¿Por qué me gustaría realizar el trabajo en equipo? ¿Cuáles son tus objetivos para la planificación? Si estos respondieran otra cosa, se reformula las preguntas para céntralos en el tema que estamos tratando.	las preguntas de la situación significativa. Papelotes cuadriculados o con líneas.	
	Desarrollo	Se les recuerda las normas de convivencia, para el desarrollo satisfactorio de la sesión. Pedimos a los docentes que en un papelote elaboren cuales son los procesos para planificar y luego saldremos a exponerlos. Debatimos en conjunto ¿Qué observamos en nuestra exposición? ¿Qué fortalezas debemos aprovechar para lograr una buena planificación? ¿en qué debilidades debo trabajar para mejorar la planificación? Pedimos a los docentes que redacten las preguntas en una ficha y luego contratan sus repuestas y debaten. Dialogamos con los docentes sobre procedimientos de la planificación, y les comentamos que sobre las necesidades. Reflexionamos con los docentes y les comentamos que es importante la buena planificación con el fin de alcanzar el éxito propuesto. Le entregamos una hoja y escribirán su compromiso para la semana la cual se evidenciara en la próxima sesión.	Plumones gruesos del mismo color. Cinta mas King tape o Limpia tipos. Hojas	60
	CIERRE	Recordamos junto con los docentes las actividades que hicieron en esta sesión en la que encontraron sus debilidades y amenazas, Pregunto a los docentes: ¿Qué les gusto de la dinámica?, ¿para qué nos ha servido encontrar nuestras debilidades? Pide a los docentes que en esta semana reflexionemos acerca de nuestro comportamiento y vallamos realizando de a pocos el cambio que necesitamos Realizare las preguntas de la meta cognición: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Qué hechos recordamos? ¿Cómo valoramos el amor de Jesús?	Lista de cotejo	10
REFLEXIONES APRENDIZAJE	DE	¿Qué lograron los docentes?	¿Qué dificultades observaron?	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 2

II. DATOS GENERALES:

1.7 I.E.	: Santa Anita
1.8 Área	: gestión pedagógica
1.9 Duración	: 2 horas.
1.10 Fecha	: 15 /05/2016
1.11 Profesora	: Inés Soria Panaijo
1.12 Director	: Alberto Tello Ramírez

TÍTULO DE LA SESIÓN	Tolerancia y empatía para la evaluación
Descripción del Aprendizaje.	En esta sesión los docentes identificarán los sucesos y acontecimientos para una buena evaluación,

PROPOSITOS DE APRENDIZAJE

Capacidades	Desempeños	Criterios
Reflexiona y evalúa la forma el contenido del texto escrito.	Evalúa de manera permanente, para determinar si se ajusta a la situación comunicativa	<ul style="list-style-type: none"> Elabora estrategias de cómo utilizar la tolerancia y la empatía en la evaluación.

SECUENCIA DE LA SESIÓN

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
Inicio	Propósito didáctico	"hoy aprenderemos a evaluar con tolerancia y empatía"	Tiras de papel o cartulina del mismo color.	
	Motivación	Les presento un video		

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
	Saberes previos	Se les pregunta a los docentes: ¿Qué observamos en el video?, ¿Cómo es nuestro día a día en el aula? ¿Qué criterios utilizas para evaluar? ¿Qué aspectos utilizas para evaluar?	Tiras de papel o cartulina con las preguntas de la situación significativa. Papelotes cuadriculados o con líneas. Plumones gruesos del mismo color. Cinta mas King tape o Limpia tipos. Hojas	20
	Conflicto cognitivo	Pregunta a los docentes: ¿Cuál sería los niveles de evaluación?, ¿Qué evidencia de aprendizaje utilizas? ¿A qué nos referimos cuando hablamos de evaluación? ¿Eres tolerante a la hora de evaluar? Si estos respondieran otra cosa, se reformula las preguntas para centrarlos en el tema que estamos tratando.		
Desarrollo		Se les recuerda las normas de convivencia, para el desarrollo satisfactorio de la sesión. Pedimos a los docentes que cuenten sucesos y anécdotas. Proponemos a los docentes que elaboren una lista de cómo evaluar y que criterios utilizan y debatimos en conjunto. ¿en qué beneficiaría este cambio a la institución? ¿se puede aplicar estas estrategias en las aulas? Pedimos a los docentes que trabajen en equipo y elaboren situaciones o anécdotas diarias y que desarrollen una estrategia para resolver los imprevistos suscitados en la anécdota. Dialogamos con los docentes sobre lo que hemos visto en el video, y les comentamos lo importante que es la evaluación, tenemos que tener la capacidad de saber escuchar y aceptar a los demás, valorando las distintas posiciones en la vida. Le entregamos una hoja y escribirán su compromiso para la semana la cual será poner en práctica las estrategias aprendidas para enfrentar nuestra vida.		60
CIERRE		Recordamos junto con los docentes las actividades que hicieron en esta sesión en la que encontraron sus debilidades y amenazas, Pregunto a los docentes: ¿Qué les gusto del video?, ¿qué suceso les impacto en el video?, ¿para qué nos ha servido encontrar nuestras debilidades? Pide a los docentes que en esta semana reflexionemos acerca de nuestro comportamiento y vallamos realizando de a pocos el cambio que necesitamos Realizare las preguntas de la meta cognición: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Qué cambiamos realizaremos? ¿Cómo aplicaremos lo aprendido?	Lista de cotejo	10

Momentos	Estrategias		Materiales y recursos	Tiempo
REFLEXIONES DE APRENDIZAJE	¿Qué lograron los docentes?	¿Qué dificultades observaron?		

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 3

III. DATOS GENERALES:

- 1.13 I.E. : Santa Anita
 1.14 Área : gestión pedagógica
 1.15 Duración : 2 horas.
 1.16 Fecha : 22 /05/2016
 1.17 Profesora : Inés Soria Panaijo
 1.18 Director : Alberto Tello Ramírez

TÍTULO DE LA SESIÓN	Rol del docente
Descripción del Aprendizaje.	En esta sesión los docentes elaboraran su metas y objetivos

PROPOSITOS DE APRENDIZAJE

Capacidades	Desempeños	criterios
Pone énfasis, además, en la adquisición de aprendizaje, no solo en la práctica de actividad sino también en el desarrollo.	Prepara exposiciones sobre sus experiencias.	Elaboran estrategias para ver el perfil del docente

SECUENCIA DE LA SESIÓN

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
Inicio	Propósito didáctico	“función de enseñanza que asumen ”	Tiras de papel o cartulina del mismo color.	
	Motivación	Les pedimos a algunos participantes que nos comenten sus experiencias en las aulas.	Tiras de papel o cartulina con las preguntas de la situación significativa.	20
	Saberes previos	Se les pregunta a los docentes: ¿Qué nos gustaría lograr en nuestros alumnos?, ¿Cuál es el rol del docente? ¿Qué debe saber y en que debe ser competente el docente?	Papelotes cuadriculados o con líneas.	
	Conflicto cognitivo	Pregunta a los docentes: ¿Cómo dirige el proceso de enseñanza?, ¿ cómo amplia el nivel conceptual? ¿Cómo es la relación con los alumnos? ¿Cuál deben ser nuestros objetivos? ¿Qué metas, proyectos me gustaría realizar? ¿Cómo nos sentimos cuando logramos las metas propuestas? ¿Cómo docente que metas nos proponemos? Si estos respondieran otra cosa, se reformula las preguntas para centrarlos en el tema que estamos tratando.	Plumones gruesos del mismo color.	
Desarrollo	Se les recuerda las normas de convivencia, para el desarrollo satisfactorio de la sesión. Pedimos a los docentes que en un papelote elaboren metas y objetivos en base a la institución educativa. Debatimos en conjunto ¿Por qué es importante lograr estos objetivos? ¿en que nos beneficiaría? ¿Por qué debo comprometerme con la institución? Luego debatimos ¿Cómo lograremos estos objetivos ¿Qué estrategias utilizaremos? Dialogamos con los docentes sobre lo necesario que el maestro pueda crear en el aula una atmosfera que invite a todos a investigar ,a aprender y construir su aprendizaje. Le entregamos una hoja y escribirán su compromiso para la semana la cual se evidenciara en la próxima sesión.	Cinta mas King tape o Limpia tipos. Hojas	60	
CIERRE	Recordamos junto con los docentes las actividades que hicieron en esta sesión en la que encontraron sus debilidades y amenazas, Pregunto a los docentes: ¿Qué les gusto de la sesión?, ¿qué suceso les impacto?, ¿para qué nos ha servido definir objetivos? Pide a los docentes que en esta semana reflexionemos acerca de nuestros objetivos y los pongamos en práctica.	Lista de cotejo	10	

Momentos	Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
	Realizare las preguntas de la meta cognición: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Qué hechos recordamos? ¿Cómo valoramos nuestras vidas?		
REFLEXIONES DE APRENDIZAJE	¿Qué lograron los docentes?	¿Qué dificultades observaron?	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 4

IV. DATOS GENERALES:

- 1.19I.E. : Santa Anita
 1.20Área : gestión pedagógica
 1.21Duración : 2 horas.
 1.22Fecha : 29/05/2016
 1.23Profesora : Inés Soria Panaijo
 1.24Director : Alberto Tello Ramírez

TÍTULO DE LA SESIÓN	Fomentar la generosidad para elaborar un trabajo colegiado
Descripción del Aprendizaje.	En esta sesión los docentes reconocerán el trabajo cooperativo.

PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE

Capacidades	Desempeños	Criterios
Señala las emociones que siente, manifiesta y regula en interacción docente.	Identifica situaciones de la vida diaria y las relaciona para aplicarlo en la institución educativa	Evalúa la forma de fomentar la generosidad.

SECUENCIA DE LA SESIÓN

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
Inicio	Propósito didáctico	"Hoy vamos a fomentar la generosidad entre los docentes"	Tiras de papel o cartulina del mismo color.	
	Motivación	Les presento un video		
	Saberes previos	Se les pregunta a los docentes: ¿Qué observamos en el video?, ¿les gustaría que les sucediera lo mismo? ¿Cómo es ser más agradable la vida a los demás?	Tiras de papel o cartulina con las preguntas de la situación significativa.	20
	Conflicto cognitivo	Pregunta a los docentes ¿Cómo es un trabajo colegiado?, ¿Cómo elaboramos un trabajo colegiado? ¿Quiénes que e un trabajo colegiado ¿ quienes participan en la planificación? ¿Cómo impulso el trabajo cooperativo? ¿Y cómo es la escuela que deseamos? ¿Qué podríamos hacer para lograr ese éxito? ¿Qué sucedería si todo fuera como no los proponemos? Si estos respondieran otra cosa, se reformula las preguntas para céntralos en el tema que estamos tratando.	Papelotes cuadriculados o con líneas. Plumones gruesos del mismo color.	
Desarrollo	Se les recuerda las normas de convivencia, para el desarrollo satisfactorio de la sesión. Proponemos a los docentes que formen equipo y que elaboren una lista de estrategia para fortalecer el trabajo colegiado. Debatimos en conjunto ¿Cómo podemos fomentar lo que deseamos? ¿Quiénes deben generar el cambio? ¿en qué beneficiaria este cambio para los docentes y la institución? ¿Cuál es el camino que debemos seguir? Salen los equipos y exponen sus planes para fomentar el trabajo colegiado . Con el compromiso del lograr el cambio primeramente en ellos mismos. Dialogamos con los docentes sobre lo que hemos visto en el video, y les comentamos que la generosidad es la propensión del ánimo de una persona a ser útil a la otra mostrando nobleza, valor y esfuerzo. Le entregamos una hoja y escribirán su compromiso para la semana la	Cinta mas King tape o Limpia tipos. Hojas	60	

Momentos	Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
	cual será empezar desde hoy a vivir la vida que deseamos dejando atrás los problemas que nos impiden vivir nuestro día a día.		
CIERRE	Recordamos junto con los docentes las actividades que hicieron en esta sesión en fomentaron y que escuela que queremos, Pregunto a los docentes: ¿Qué les gusto del video?, ¿qué suceso les impacto en el video?, ¿para qué nos ha servido esta sesión? Pide a los docentes que en esta semana reflexionemos acerca de nuestro comportamiento y vallamos realizando de a pocos el cambio que necesitamos. Realizare las preguntas de la meta cognición: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Qué hechos recordamos?	Lista de cotejo	10
REFLEXIONES DE APRENDIZAJE	¿Qué lograron los docentes?	¿Qué dificultades observaron?	

SESIÓN DE APRENDIZAJE Nº 5

V. DATOS GENERALES:

1.25I.E.	: Santa Anita
1.26Área	: gestión pedagógica
1.27Duración	: 2 horas.
1.28Fecha	: 05/06/2016
1.29Profesora	: Inés Soria Panaijo
1.30Directora	: Alberto Tello Ramírez

TÍTULO DE LA SESIÓN	Actividades de integración
Descripción del Aprendizaje.	En esta sesión los docentes nos organizamos y proponemos nuevas dinámicas para fortalecer los lazos amicales y el compañerismo.

PROPOSITOS DE APRENDIZAJE

Capacidades	Desempeños	Criterios
Expresa afecto a las	Presenta alternativas de	Trabaja en equipo para realizar las sesiones de aprendizaje.

personas que aprecia y acude a ellas cuando las necesita	cambio y muestra disponibilidad al mismo	
--	--	--

SECUENCIA DE LA SESIÓN

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
Inicio	Propósito didáctico	"Hoy vamos a aprender a realizar sesiones en conjunto."	Tiras de papel o cartulina del mismo color.	
	Motivación	Realizamos dinámicas		
	Saberes previos	Se les pregunta a los docentes: ¿Por qué es importante realizar una sesión en equipo?, ¿toma en cuenta la opción de lo demás para realizar sesiones? ¿solicita la ayuda para hacer sus sesiones? ¿Trabajamos en equipo? ¿Cómo son las relaciones amicales?	Tiras de papel o cartulina con las preguntas de la situación significativa.	20
	Conflicto cognitivo	Pregunta a los docentes: ¿Qué es la sesión?, ¿te gustaría realizar tus sesiones con tus compañeros? ¿Qué estrategias utilizaremos para realizar una sesión en conjunto? Si estos respondieran otra cosa, se reformula las preguntas para centralos en el tema que estamos tratando.	Papelotes cuadriculados o con líneas. Plumones gruesos del mismo color.	
		Se les recuerda las normas de convivencia, para el desarrollo satisfactorio de la sesión. Pedimos a los docentes que por equipos realicen dinámicas y que motiven al docente a ser partícipes de ella. Interactuamos en grupo y fortalecemos nuestros lazos amicales y el compañerismo. Debatimos en conjunto ¿nos hemos sentidos motivados? ¿en qué beneficiaría este cambio a la institución? ¿les gustaría ser la verdadera fuente de éxito en la institución?	Cinta mas King tape o Limpia tipos. Hojas	60

Momentos	Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo		
Desarrollo	<p>Pedimos a los docentes que trabajen en equipo y elaboren situaciones o anécdotas diarias y que desarrollen una estrategia para resolver los imprevistos suscitados en algunas situaciones de conflicto</p> <p>Dialogamos con los docentes sobre lo que hemos realizado en la dinámica y como nos sentimos motivado y recalcamos la importancia de la sesiones de aprendizaje.</p> <p>Le entregamos una hoja y escribirán su compromiso para la semana la cual será poner en práctica los lazos de amistad fortalecer las relaciones laborales, etc.</p>				
CIERRE	<p>Recordamos junto con los docentes las actividades que hicieron en esta sesión en la que desarrollamos la motivación, Pregunto a los docentes: ¿Qué les gusto de las dinámicas?, ¿qué suceso les impacto?, ¿para qué nos ha servido encontrar nuestra verdadera motivación? Pide a los docentes que en esta semana reflexionemos acerca de nuestro comportamiento y vallamos realizando de a pocos el cambio que necesitamos para logra sentirnos motivados.</p> <p>Realizare las preguntas de la meta cognición: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Qué cambiamos realizaremos? ¿Cómo aplicaremos lo aprendido?</p>	Lista de cotejo	10		
REFLEXIONES APRENDIZAJE	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">¿Qué lograron los docentes?</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">¿Qué dificultades observaron?</td> </tr> </table>	¿Qué lograron los docentes?	¿Qué dificultades observaron?		
¿Qué lograron los docentes?	¿Qué dificultades observaron?				

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 6

VI. DATOS GENERALES:

1.31I.E.	: Santa Anita
1.32Área	: gestión pedagógica
1.33Duración	: 2 horas.
1.34Fecha	: 12 /06/2016
1.35Profesora	: Inés Soria Panaijo
1.36Directora	: Alberto Tello Ramírez

TÍTULO DE LA SESIÓN	Como crear un ambiente de confianza
Descripción del Aprendizaje.	Fomenta un buen clima en la Institución para crear un ambiente de confianza

PROPOSITOS DE APRENDIZAJE

Capacidades	Desempeños	Criterios/ evidencias
Participa en actividades colectivas orientadas a un logro común a partir de la identificación.	Clasifica los diversos ítems que lo motiva para lograr sus objetivos.	Presenta alternativas de cambio y muestra disponibilidad al mismo.

SECUENCIA DE LA SESIÓN

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
Inicio	Propósito didáctico	"Hoy vamos a fortalecer la importancia de la situación "	Tiras de papel o cartulina del mismo color.	
	Motivación	Les pedimos a algunos participantes que nos comenten como es el trabajo entre compañeros con el fin de fomentar el buen clima.		
	Saberes previos	Se les pregunta a los docentes: ¿Cómo nos sentimos en la institución?, ¿existen reuniones de confraternidad en nuestra institución? ¿Qué opinamos de nuestro líder? ¿Cómo lo describiríamos?		

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
	Conflicto cognitivo	<p>Pregunta a los docentes: ¿Qué es el clima organizacional?, ¿Cómo debería ser el clima organizacional? ¿Qué estrategias podemos llevar a cabo para mejorar el clima organizacional? ¿Qué necesitamos para mejorar el clima en nuestra institución?</p> <p>¿Qué problemas atajan las buenas relaciones de la institución? ¿Cómo nos gustaría que fueran las relaciones laborales en nuestra institución? ¿Cómo institución que metas nos proponemos? Si estos respondieran otra cosa, se reformula las preguntas para centrarlos en el tema que estamos tratando.</p>	<p>de la situación significativa.</p> <p>Papelotes cuadriculados o con líneas.</p> <p>Plumones gruesos del mismo color.</p>	
	Desarrollo	<p>Se les recuerda las normas de convivencia, para el desarrollo satisfactorio de la sesión.</p> <p>Pedimos a los docentes que realicen un análisis del clima organizacional y que mediante un foda identifiquen las debilidades y amenazas para poder fortalecer las habilidades y crear buenas relaciones laborales.</p> <p>Debatimos en conjunto</p> <p>¿de quién depende que surja un buen clima en las instituciones?</p> <p>¿Quién debe lograr el cambio?</p> <p>¿Por qué debo promover el buen clima laboral?</p> <p>Luego debatimos</p> <p>¿Cómo lograremos con un buen clima laboral?</p> <p>¿Qué estrategias utilizaremos para fortalecer el clima laboral?</p> <p>Dialogamos con los docentes sobre la importancia de llevarnos bien de promover el respeto la buena convivencia en nuestro centro labores el buen clima en nuestra institución no solo beneficiara a esta con el éxito si no que promoverá nuestro bienestar y felicidad.</p> <p>Trabajamos en grupo y elaboramos nuestras normas de convivencia para docentes.</p>	<p>Cinta mas King tape o Limpia tipos.</p> <p>Hojas</p>	60
	CIERRE	<p>Recordamos junto con los docentes las actividades que hicieron en esta sesión en la que encontraron sus debilidades y amenazas que existen sobre el clima organizacional Pregunto a los docentes: ¿Qué les gusto de la sesión?, ¿qué suceso les impacto?, ¿para qué nos ha servido esta sesión?</p> <p>Pide a los docentes que en esta semana reflexionemos acerca de nuestro comportamiento y en que afecta el clima laboral.</p> <p>Realizare las preguntas de la meta cognición: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Qué hechos recordamos? ¿Cómo valoramos nuestras vidas?</p>	Lista de cotejo	10
REFLEXIONES APRENDIZAJE	DE	¿Qué lograron los docentes?	¿Qué dificultades observaron?	

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 7

VII. DATOS GENERALES:

1.37I.E.	: Santa Anita
1.38Área	: gestión pedagógica
1.39Duración	: 2 horas.
1.40Fecha	: 19/06/2016
1.41Profesora	: Inés Soria Panaijo
1.42Directora	: Alberto Tello Ramírez

TÍTULO DE LA SESIÓN	Importancia de trabajo en equipo
Descripción del Aprendizaje.	En esta sesión los docentes aprenderán a trabajar en equipo.

PROPÓSITOS DE APRENDIZAJE

Capacidades	Desempeños	Criterios/ evidencias
Organiza y propone nuevas dinámicas para fortalecer el trabajo en equipo	Pone en práctica estrategias para manejar sus conflictos .	- Participa activamente en el grupo y en las Dinámicas

SECUENCIA DE LA SESIÓN

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
Inicio	Propósito didáctico	"Hoy vamos a trabajar en conjunto para lograr un objetivo "	Tiras de papel o cartulina del mismo color.	
	Motivación	Realizamos dinámica por grupo		
	Saberes previos	Se les pregunta a los docentes: ¿Qué hemos realizado en las dinámicas?, ¿Qué nos gustó de la dinámica? ¿Cómo desarrollamos nuestras reuniones en la institución? ¿Cómo planificamos nuestras actividades?	Tiras de papel o cartulina con las preguntas de la situación significativa.	20
	Conflicto cognitivo	Pregunta a los docentes ¿trabajamos en equipo?, ¿Cuándo trabajamos en equipo? ¿Cómo desarrollamos nuestro trabajo en equipo? ¿Por qué es importante trabajar en equipo?		

Momentos		Estrategias	Materiales y recursos	Tiempo
		¿En que nos ayudara? ¿Qué sucedería si todo fuera como no los proponemos? Si estas respondieran otra cosa, se reformula las preguntas para céntralos en el tema que estamos tratando.	Papelotes cuadriculados o con líneas.	
Desarrollo		Se les recuerda las normas de convivencia, para el desarrollo satisfactorio de la sesión. Realizamos con los docentes un análisis sobre nuestro trabajo en la institución y como son nuestras reuniones para planificar las actividades estudiantiles. Debatimos en conjunto ¿Qué nos impide trabajar en equipo? ¿Quiénes deben generar el cambio? ¿en qué beneficiaria este cambio para los docentes y la institución? ¿Cuál es el camino que debemos seguir para lograr un verdadero trabajo en equipo? Salen los equipos y exponen sus planes para mejora del trabajo en equipo en la escuela. Con el compromiso del lograr el cambio Dialogamos con los docentes sobre la importancia de trabajar en equipo y los beneficios que esta nos brinda no solo para la institución sino para nosotros mismos porque nos aliviana el trabajo y se fortalecen las relaciones y el clima organizacional. Le entregamos una hoja y escribirán su compromiso para la semana la cual será empezar desde hoy a trabajar en equipo.	Plumones gruesos del mismo color. Cinta mas King tape o Limpia tipos. Hojas	60
CIERRE		Recordamos junto con los docentes las actividades que hicieron en esta sesión en la que planificaron la vida y la escuela que queremos, Pregunto a los docentes: ¿Qué les gusto de la sesión?, ¿qué suceso les impacto?, ¿para qué nos ha servido esta sesión? Pide a los docentes que en esta semana reflexionemos acerca de nuestro comportamiento y vallamos realizando de a pocos el cambio que necesitamos para lograr un buen trabajo en equipo. Realizare las preguntas de la meta cognición: ¿Qué aprendimos hoy? ¿Qué hechos recordamos?	Lista de cotejo	10
REFLEXIONES APRENDIZAJE	DE	¿Qué lograron los docentes?	¿Qué dificultades observaron?	

VIII. DE LOS PARTICIPANTES:**Inés Soria Panaijo****40 Docentes de la IE Santa Anita****IX. METODOLOGIA**

Se aplicara la metodología activa, estimulando la participación de los docentes para que construyan un aprendizaje significativo que pongan en práctica en su vida diaria, inculcando el pensamiento crítico reflexivo. Teniendo en cuenta:

- Análisis reflexivo sobre su vida
- Proceso de cambio
- Avance y aplicación de lo aprendido

X. RECURSOS O MATERIALES

Para Los recursos personales y materiales para el presente programa de investigación serán cubiertos en su totalidad por el propio investigador para ello se ha detallado el siguiente presupuesto

XI. PRESUPUESTO

ITEM	CANTIDAD	COSTO	TOTAL
copias	40	40	40
videos	10	20	20
papelotes	50	25	25
transporte	10	10	50
plumones	30	10	10
refrigerio	9	30	270
Hojas bond	1000	10	10
			425

Anexo 7 Validaciones



**Programa del Clima Organizacional en la Gestión Pedagógica de los Docentes de la I.E.P
Santa Anita Huaral -2016.**

Br. Ines Consuelo Soria Panaijo

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la Influencia del Programa Clima Organizacional en la Gestión Pedagógica de los Docentes de la I.E.P Santa Anita Huaral, 2016 El diseño es cuasi experimental el tipo aplicada. La investigación es de enfoque cuantitativo. La población de estudio fue de 80 docentes, para la recolección de datos en la variable clima organizacional se aplicó la técnica de encuesta y de instrumento una ficha de observación de una escala politomica y su confiabilidad de Cronbach que indica una confiabilidad alta es de 0,748 la validez de los instrumentos la brindaron dos temáticos y un metodólogo quienes coinciden en determinar que es aplicable los instrumentos, para medir Programa del Clima Organizacional en la Gestión Pedagógica de los docentes de la I.E.P Santa Anita Huaral - 2016. Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de colocar el estadístico. Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: Influye positivamente el programa Clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016. Lo cual se demuestra con la prueba de colocar el estadístico ($p\text{-valor} = .000 < .05$).

Palabras Clave: Clima Organizacional, Gestión Pedagógica, planificación, ejecución del proceso de aprendizaje, evaluación

Abstract

It is important to mention that, The global organizational climate is important because it lies in people both in their behavior and in their feelings. When individuals allude to their work environment, they often use the word climate. We are living through a crisis of the practice of values; This is reflected in the behavior of its citizens at the same time this is the result of an education given at the school. In this way the educational institutions are involved in the management of the practice .The objective of the present investigation is to determine the Influence of the Organizational Climate Program in the Pedagogical Management of the Teachers of the I.E.P Santa Anita Huaral, 2017. The study population was 40, for the collection of data in the variable organizational climate was applied the technique of survey and instrument an observation sheet of a polytomic scale. Finally, for the pedagogical management variable, the

survey technique was applied and a questionnaire was also applied. It is important to mention that the information from both questionnaires was passed to the SPSS program, which yielded a chrombach alpha of 0,88 The validity of the instruments was provided by two thematic and one methodologist, who agree to determine that the instruments are applicable, in order to be able to measure and analyze the relationship that exists in my two study variables. The research is qualitative approach. Finally, the results obtained after the data processing and analysis indicate that: The organizational climate program in the pedagogical management of the teachers of the IEP Santa Anita Huaral, 2017.

Keywords: Organizational climate, Management, Pedagogical, Curricular planning, Learning process execution, Curriculum evaluation

Introducción

En la Institución Privada “Santa Anita” no es ajena los problemas de índole educativo donde se la gestión pedagógica cuenta con problemas en la evaluación, ejecución, la planificación y procesos de aprendizaje, contamos con 40 docentes donde la gestión pedagógica se ve afectada en el desarrollo académico; por estas razones hemos decidido hacer la presente investigación dando una propuesta donde la gestión pedagógica presentada en un programa mejora significativamente el clima organizacional, dando salida a una mejor calidad en la institución educativa.

Antecedentes del Problema

Albañil (2015) desarrollo la investigación llamada el Clima Laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura, para optar el grado de Magister en Educación con Mención en Gestión educativa en la Universidad de Piura. Se concluyó que es destacable que en opinión de los encuestados se evalúa al clima laboral de la institución como paternalista con ligera tendencia al estilo participativo, sin embargo hay que aclarar que en opinión de los mismos docentes, el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es escasa, existiendo además bajos niveles de satisfacción y participación, siendo necesario que estos factores sean trabajados y fortalecidos en la institución si se pretende mejorar el clima y por ende los logros institucionales.

Gamarra (2014) desarrollo la investigación llamada Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas ,2014 para optar el grado de magister en Educación con mención. Gestión de la Educación en la Universidad de Pontificia Universidad de Lima. Perú en la cual la investigación fue de tipo cualitativo, donde el objetivo general fue de investigación es Analizar las percepciones de directivos y docentes sobre el Clima Organizacional en una Institución Educativa estatal de la UGEL 04 de Comas, utilizando el instrumento optaron por la entrevista cuyo diseño para una población o muestra de 500 alumnos. Gracias a la investigación se pudo concluir, que tanto los docentes como los directivos de la institución, deben de trabajar en función a cumplir con los objetivos propuestos por la empresa. Sin duda alguna, mejorar el clima laboral, ayudará en cumplir, de una mejor manera, las funciones.

León (2014) desarrollo la investigación llamada El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013 para optar el grado de magister en educación de la universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Las conclusiones son: En las instituciones educativas, el potencial humano es el arma competitiva de mayor importancia; en los tiempos actuales, es fundamental valorarlo y prestarle la debida atención. Es importante mencionar que de ellos depende el bienestar de la empresa, ya que ellos cumplen la función de llevar y direccionar correctamente los objetivos y metas propuestas por la organización.

Freitas. (2015) Desarrollo del Liderazgo, clima organizacional, cultura organizacional y gestión de conflictos del centro educativo Solidaridad de Barcelona, Universidad de Cádiz, España. Tesis para optar el grado de magister en Educación. Metodología: Experimental y correlacional. Las conclusiones más relevantes son Al término de la investigación, se pudo observar que dentro de la institución, había varios conflictos por parte de los docentes y personal administrativo. La gran mayoría de los trabajadores no

llegaban a un acuerdo mutuo, para desempeñarse y desarrollar sus actividades de la mejor manera.

Dávila. (2012) El clima organizacional y el desempeño laboral, del docente, de la institución privada Santo Toribio, Universidad Pontifica de Colombia – 2012. Tesis para optar el grado de magister en administración y gestión pública. Metodología: Descriptiva correlacional. Determinar la relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral, del docente, de la institución privada Santo Toribio. Las conclusiones más relevantes son: Se pudo observar, que el desempeño de los trabajadores, no era el adecuado, esto debido a que no se sentían identificados con la institución, ya que ellos percibían que su trabajo no era valorado, ni mucho menos, recompensado. Todos los docentes, realizaban sus labores totalmente desmotivados. El director y los sub directores, no eran flexibles a faltas que los docentes puedan haber tenido y muchos beses justificadas. Por otro lado, los resultados arrojaron que ellos trabajaban horas extras, pero no eran recompensadas. Ante ello se propuso una reestructuración de la forma de cómo tratar y comunicarse con los trabajadores. Se propusieron talleres y capacitaciones de mejora, para entender y comprender como funciona la mente de un trabajador de la empresa. Se aplicaron técnicas de neuro innovación en la institución educativa, para mejorar el clima organizacional y de esta manera, se genere un correcto desempeño laboral, por parte de los docentes. Finalmente se concluyó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Fernández. (2009). Redefinición de procesos y estructura organizacional, en la institución educativa pública San Felipe, Universidad de España Tesis para optar el grado de doctor en administración de empresas. Metodología: Descriptiva correlacional. Objetivo: Analizar y comprender la relación entre redefinición de procesos y estructura organizacional a través de la gestión del cambio, en la institución educativa pública San Felipe. La mayoría de los procesos, que desarrollaba la institución, no eran las mejores. Tenían muchos problemas en relación a la comunicación y como delegar, de una manera eficiente, las funciones a cada trabajador. Los docentes no tenían bien

definido, si obedecer a los promotores o a los directores, ya que, por malos manejos administrativos, se generó esta duda. Los dueños de la institución educativa, al principio, eran personas que no apostaban por la innovación al cambio, ellos creían en los antiguos métodos tradicionales, y no apostaban por las nuevas herramientas relacionadas a la educación. Gracias a la investigación desarrollada, se pudo llegar a la conclusión, que una redefinición de procesos, sin duda alguna, se relaciona con la estructura organizacional. Es muy importante redefinir los procesos, cuando se identifica que algo marcha mal en alguna empresa, organización o institución.

Zaborda (2010). La relación entre el clima laboral y la gestión pedagógica de la institución privada Esperanza de México, Universidad de Nuevo León, México - 2010 Tesis para optar el grado de magister en administración del talento humano. Metodología: Correlacional y experimental. Objetivo: Comprender la relación que existe entre el clima laboral y la gestión pedagógica de la institución privada Esperanza de México Las conclusiones más relevantes son: Se demostró, mediante la investigación, que los profesores, no cumplían con sus labores asignadas. No se sentían comprometidos con sus trabajos, y desde luego, todo lo relacionado a como enseñar y a realizar sus clases para sus alumnos, eran inapropiadas. Algunos temas los realizaban bien y otros mal. En pocas palabras, no tenían el compromiso, con la institución, de hacer bien las cosas. La gestión pedagógica, era inadecuada y sin ningún valor. Pero todo lo mencionado, se debe, a que el clima laboral, no iba acorde a las perspectivas de los docentes. Ellos se sentían desmotivados y creían que su labor no era valorada, en ningún momento. Ellos, mas allá de un aumento de sueldo, querían sentirse importantes, pero reflejado en la preocupación de sus jefes. Por ejemplo, la gran mayoría menciono, que les gustaría recibir palabras de aliento por parte de sus coordinadores o directores, o simplemente, preguntar si están bien, en aspectos de salud o familiar. Esos pequeños detalles son muy significativos para los docentes. Finalmente se pudo redefinir el clima laboral, de una mejor manera y que valla acorde a lo que buscan los docentes. En conclusión, gracias al estudio de investigación, se demostró, que el clima laboral, se relaciona muy significativamente, a la gestión pedagógica de los docentes.

Yábar (2013) desarrollo la investigación llamada La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado para optar el grado de magister en educación Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú en la cual la investigación fue de tipo descriptivo relacional no causal , donde el objetivo general fue Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. Utilizando el instrumento optaron DE cuestionario estructurado entrevista cuyo diseño para una población o muestra de 40 docentes distribuidos en la cual se concluyó La práctica docente se encuentra directamente vinculada a la gestión, siendo esta la columna vertebral, del éxito de la Institución, para ello tomaremos en cuenta el liderazgo del Director y el apoyo de toda la comunidad educativa, a los padres de familia, alumnos alumnas y comunidad.

Salinas (2013) desarrollo la investigación llamada “la calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa policía nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013 – Para optar el Grado Académico de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú en la cual la investigación fue de tipo descriptivo, donde el objetivo general fue Determinar la relación que existe entre la calidad de la Gestión pedagógica y la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Publica PNP “Juan Linares Rojas” Oquendo, Callao-2013. Utilizando el instrumento optaron de cuestionario estructurado cuyo diseño para una población o muestra de 213 entre directivos, docentes y estudiantes distribuidos en la cual se concluyó Se recomienda fomentar Capacitación y actualización de docentes, directores, así como diseñar estrategias para una Planeación didáctica en la práctica docente de los docentes de la institución estudiada.

Zurita (2015) desarrollo la investigación llamada Gestión Pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en educación básica – para optar el grado académico de magíster en educación con mención en currículo de la universidad pontificia

universidad católica del Perú. En la cual la investigación fue de tipo cualitativo - descriptivo, donde el objetivo general fue Determinar La investigación describe los aportes sobre la gestión pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en instituciones de educación básica, publicados en artículos de investigación durante el periodo 2000 – 2012. Utilizando el instrumento optaron de cuestionario estructurado cuyo diseño para una población o muestra de 109 total de descriptores distribuidos en la cual se concluyó La gestión pedagógica se ubica como el centro o lo medular de la gestión educativa, ya que aborda la razón de ser de la escuela: la gestión del aprendizaje y ello conlleva a la gestión del currículo. Por otro lado, se vincula con la gestión escolar, escenario de los distintos órganos de poder de la institución educativa; en tanto que de esa instancia recibe el impulso y respaldo para sus intervenciones de mejora. La gestión pedagógica centraliza su atención en los procesos observación, estudio, análisis, planificación, evaluación y acompañamiento del aprendizaje y currículum; generando permanentemente mejoras en didáctica que favorezcan los resultados de aprendizaje en los estudiantes y otros actores de la institución educativa, especialmente el cuerpo docente.

Tamariz (2013) desarrollo la investigación llamada Participación de los padres de Familia en la Gestión Educativa Institucional Para optar el Grado Académico de magíster en educación con mención en gestión educativa en la universidad de pontificia universidad católica del Perú. en la cual la investigación fue de tipo cuantitativo de nivel descriptivo, donde el objetivo general fue utilizando el instrumento cuyo diseño para una población o muestra de en la cual se concluyó en cuanto al nivel de comunicación, se puede observar que en la gestión institucional la comunicación de la convocatoria es de manera personal o grupal dependiendo las acciones a tomar y la información que reciben es de manera formal. Mientras que en la gestión pedagógica la comunicación es de manera personal y la información es recibida de manera informal, esta diferencia no se ve reflejada en el nivel de participación de los padres de familia en la gestión institucional, ya que, en ambos solo llega a un nivel de información. Por lo cual se puede inferir que el nivel de comunicación no influye en el nivel de participación de los padres de familia.

Revisión de la literatura

Gestión Pedagógica.

Según Pérez (2012) define a la gestión pedagógica de la siguiente manera:

La gestión pedagógica es el órgano responsable de proponer políticas, objetivos y estrategias nacionales, educativas y pedagógicas de las etapas niveles, modalidades y formas del sistema educativo. Toda gestión debe de tener una planificación curricular, un proceso de aprendizaje y una evaluación curricular. El ministerio de educación lo gestiona para la aplicación de estructuras curriculares básicas, los planes de formación y capacitación del personal docente, el seguimiento de los factores, la calidad de la educación, de las investigaciones de carácter pedagógico y el uso de las nuevas tecnologías de enseñanza (p23).

Sáenz, (2012) define a la gestión pedagógica como:

La gestión pedagógica refleja al conjunto de ideas o estrategias, que se deben de dar para que el docente lleve la información y conocimiento, hacia los estudiantes. La gestión pedagógica, sin duda alguna, debe de ir de la mano con los indicadores curriculares que da el estado, o también el ministerio de educación de cada país (p.104).

De igual manera Vadori, (2015) define a la gestión pedagógica como:

Toda gestión pedagógica es desarrollada por el docente y que a su vez, tiene la labor y misión, de buscar y formular estrategias para poder llegar mejor al alumno. [...] Muchos docentes tienen títulos, de maestrías, especializaciones y doctorados, pero ello no garantiza que tendrá una correcta gestión pedagógica. Se ha podido demostrar que el desarrollar una correcta gestión pedagógica, tiene mucho que ver con el desempeño, las ganas y sobre todo la vocación que tenga cada docente. [...] Ya que es en la gestión pedagógica, donde se decide de qué manera llevar los conocimientos hacia los alumnos y se vuelva en un aprendizaje para ellos. Es importante mencionar, que toda gestión pedagógica, es la parte fundamental de cualquier centro educativo (p.263).

Lavin y del Solar (2000) definen a la gestión pedagógica, de la siguiente manera:

Los cambios en el concepto de gestión, tiene su origen en la transformaciones económicas, políticas y sociales a que ha dado lugar la revolución tecnológica y que han transformado el campo de la organización de las instituciones. [...] La débil teorización de lo que se entiende por gestión en el campo de la educación hace que, a menudo, esta se circunscriba a la gestión de los recursos, dejando de lado la diversidad de ámbitos propios del actual campo de la gestión escolar. Sin duda alguna, toda gestión pedagógica está íntimamente relacionada con el desempeño y la estructura de estrategias que tiene cada docente para llegar mejor al alumno y desde luego, brindarle todos los conocimientos requeridos (p.116).

De igual manera, Freeman (2010), define a la gestión pedagógica de la siguiente manera:

La Gestión Pedagógica es el proceso participativo, planificado y organizado por medio del cual el director, como líder pedagógico y gerente del centro educativo, guía, anima, motiva e involucra a la comunidad educativa a aunar esfuerzos y voluntades en función de lograr que todos los estudiantes aprendan para la vida. (p.120).

Martinez, (2015), define a la gestión pedagógica de la siguiente manera:

Gestión Pedagógica son las prácticas recurrentes que permiten a la I.E asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el PEI, el marco nacional de la política educativa y las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes. Ello incluye el diseño de una propuesta curricular, su puesta en práctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas, su evaluación y retroalimentación, y a partir de las experiencias, la observación y reflexión del trabajo en el aula con los docentes (p.288).

Finalmente Gutiérrez (2007) define a la gestión pedagógica, como:

Es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos (p.75).

Dimensión 1: Planificación curricular.

Según Pérez (2012), define a la Planificación Curricular, de la siguiente manera:

Es el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en una Institución Educativa, con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes” (p.63).

De igual manera Salas (2016). Define a la planificación curricular, como:

Todo proceso sistematizado requiere de una planificación, en este caso la educación como proceso social no está ajeno a dicha caracterización. [...] El proceso educativo requiere de una previsión, realización y control de los diversos componentes que intervienen en el proceso de implementación y desarrollo curricular. [...] La planeación Curricular involucra una serie de niveles de concreción, logrando entre ellos secuencia y relación. (p.185).

Según Marchan (2010), define a la planificación curricular, de la siguiente manera:

La planificación es un proceso para determinar “adonde ir” y establecer los requisitos para llegar a ese punto de la manera más eficiente y eficaz posible”. [...] La planificación curricular se ocupa solamente de determinar que debe hacerse, a fin de que posteriormente puedan tomarse decisiones prácticas para su implantación. [...] Es importante mencionar, que la planificación curricular es parte esencial para el ámbito educativo, es un proceso determinante para el tipo de estudiante que queremos formar, y de esta manera convertir el escenario educativo en un proceso eficaz y eficiente, logrando aprendizaje significativos en cada uno de los estudiantes. (p.274).

Finalmente Pérez (2014), define a la planificación curricular, como:

Toda acción educativa formal requiere de una planificación curricular, que engloba necesariamente fases, etapas o procesos interrelacionados entre sí para el logro de los propósitos establecidos. En todo proceso educativo intervienen determinados componentes que es necesario conceptuar y planificar. Nos referimos a los sujetos, proceso y elementos del currículo” (p. 91).

Dimensión 2: Proceso de aprendizaje..

Por otro lado, Pèrez (2012), define al proceso de aprendizaje, de como:

El proceso de aprendizaje es individual, aunque se lleva a cabo en un entorno social determinado. Para el desarrollo de este proceso, el estudiante pone en marcha diversos mecanismos cognitivos que le permitan captar la nueva información que se le está ofreciendo, y así, convertirla en conocimientos útiles “ (p.104).

De igual manera, Cortès, (2015), define al proceso de aprendizaje, como:

Para que el proceso de aprendizaje sea exitoso, no alcanza con que la persona en el rol de estudiante memorice aquello que se le enseña. Tras tomar conocimiento de la información, debe comprenderla, analizarla y juzgarla para estar en condiciones de aplicar los datos. Si el proceso es exitoso, el individuo habrá adquirido conocimientos y valores que pueden incluso modificar su conducta. [...] Para todo docente, el conocimiento de las diferentes etapas del aprendizaje como proceso, es de trascendental importancia. Es obvio que esto permite facilitar a los profesores el logro de un aprendizaje óptimo por parte de sus estudiantes. (p. 371).

Seguidamente Barberà (2008), también define al proceso de aprendizaje, de la siguiente manera :”Es un proceso interno de cambio en las representaciones mentales de los contenidos que se tratan. Así la clave del aprendizaje escolar está en la actividad mental (intrapsicológica) constructiva del conocimiento de los alumnos Pero esta dinámica se insiere en la actividad conjunta que realizan profesores y alumnos en el contexto del aula en que interactúan y en los procesos intrapsicológicos (comunicativos y lingüísticos) asociados de apoyo a la actividad mental del alumno (p.234).

Según Ruiz (2012), también define al proceso de aprendizaje, de la siguiente manera:

El ser humano aprende por condición natural, es una capacidad esencial para su vida y por ello en la medida en la que es consciente de su proceso de aprender, está en posibilidades de maximizar su aprendizaje. [...] Hoy es fundamental promover un

aprendizaje continuo, colaborativo, auto-regulado, positivo, creativo y que tenga aplicaciones para el desarrollo personal y profesional para un desempeño frente a problemas auténticos y reales. [...] Esta forma de aprender requiere un cambio significativo en la forma de aprender y de enseñar; supone repensar el aprendizaje, la enseñanza y la educación frente a los retos y las oportunidades de la era del conocimiento (p.247).

Finalmente Bruner (2015), también define al proceso de aprendizaje, de la siguiente manera:

Entendemos los procesos de aprendizaje como “simultáneamente un fenómeno que se vive y se crea desde dentro, esto es, procesos de interacción e intercambio regidos por determinadas intenciones en principio destinadas a hacer posible el aprendizaje; y a la vez, es un proceso determinado desde fuera, en cuanto que forma parte de la estructura de instituciones sociales entre las cuales desempeña funciones que se explican no desde las intenciones y actuaciones individuales, sino desde el papel que juega en la estructura social, sus necesidades e intereses. Quedando, así, planteado el proceso de aprendizaje como un “sistema de comunicación intencional que se produce en un marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje (p.347).

Dimensión 3: Evaluación curricular.

Para Pérez (2012), define a la Evaluación Curricular, de la siguiente manera:

La evaluación curricular intenta relacionarse con todas las partes que conforman el plan de estudios. Esto implica la necesidad de adecuar de manera permanente, el plan Curricular y determinar sus logros. La evaluación curricular, sin duda algún, es muy importante para cualquier gestión y proceso educativo” (p.137).

De igual manera, Pérez (2014), define a la Evaluación Curricular, como:

El interés por la evaluación curricular ha aumentado como consecuencia de nuevas ideas que cobran fuerza en el discurso pedagógico actual, tales como la mayor autonomía y responsabilidad social de estas instituciones; la preocupación por buscar mayor coherencia y eficacia en su funcionamiento y resultados. Todas estas cuestiones

están ligadas al problema de la necesaria mejora de las prácticas de enseñanza y por lo tanto, a la mejora de la calidad de la educación” (p. 115).

Seguidamente, Salas (2011), define a la Evaluación Curricular, como:

La evaluación curricular es un nexo fundamental de todo proceso educativo que permite determinar los avances, logros obtenidos en el proceso de enseñanza, al nivel de contexto, procesos y resultados. Realizar una evaluación curricular, permitirá comprender un enfoque más amplio, de toda la gestión y estructura relacionada a la educación” (p.160).

De igual manera, Marchan (2010), define a la Evaluación Curricular, como:

La evaluación curricular es un proceso que se da en forma dinámica, sistemática y de manera deliberada desde el inicio de la elaboración del plan curricular para suministrar validez, confiabilidad, objetividad; además de establecer la relevancia, alcance, duración y eficiencia del Plan curricular de acuerdo con las innovaciones que el proceso educativo y social exige en el momento actual” (p.307).

Finalmente, Sanches (2015), define a la Evaluación Curricular, como:

La evaluación curricular facilita la optimización de cada uno de los elementos del proceso, al proporcionar la información necesaria que permita establecer las bases confiables y válidas para modificar o mantener dichos elementos. Además es indispensable para valorar lo más objetiva y sistemáticamente posible los logros y deficiencias del plan curricular previsto” (p.58).

Problema

¿Cómo influye el programa clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016?

¿Cómo influye clima organizacional en la planificación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016?

¿Cómo influye clima organizacional en la ejecución curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016?

¿Cómo influye clima organizacional en la evaluación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016?

Objetivo

Determinar la influencia del programa Clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016

Determinar en qué medida el programa clima organizacional influye en la planificación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016

Determinar si el programa del clima organizacional influye en la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la IEP Santa Anita "Huaral, 2016

Determinar si el programa del clima organizacional influye en la evaluación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita "Huaral, 2016

Método

El método hipotético-deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

Resultados

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la gestión pedagógica de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el Programa de Clima Organizacional influye en la Gestión Pedagógica de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la Planificación Curricular de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el Programa de Clima Organizacional influye en la Planificación Curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la ejecución del proceso de aprendizaje de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente

significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el Programa de Clima Organizacional influye en la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la evaluación curricular de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que el Programa de Clima Organizacional influye en la evaluación curricular de los docentes de la IEP Santa Anita Huaral, 2016.

Discusión

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la gestión pedagógica de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000, el programa desarrolla el clima siendo a través de este que mejoramos la gestión pedagógica encontrando una mejora también en la participación así coincidimos con Albuja (2015) quien establece la relación entre el clima y la satisfacción.

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la Planificación Curricular de los Docentes la planificación curricular es realizada en conjunto de los docentes con el personal administrativo buscando llegar a un solo objetivo así coincidimos con Gamarra (2014) quien establece la relación entre docentes y directivos hacia un solo objetivo. El Programa Clima Organizacional influye en la ejecución del proceso de aprendizaje de los Docentes también encontramos en el programa de ejecución vimos que el liderazgo juega un rol preponderante dentro de la ejecución curricular pues la iniciativa, responsabilidad ayuda a la ejecución es como lo establece León 2014 en su investigación quien nos dice que el potencial humano es el arma competitiva.

Se ha demostrado que el Programa Clima Organizacional influye en la evaluación curricular de los Docentes, según U de Mann Whitney de 0,000. Nuestra investigación mejora la evaluación curricular, debido al compromiso y desarrollo apropiado tal como lo establece Zaborda (2010) en el cual encuentra la relación entre el clima y la buena gestión pedagógica

Referencias