



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones  
educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de  
Lurigancho 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTORA:**

Br. Cinthia Grissel Paredes Mendoza

**ASESOR:**

Dr. Ulises Córdova García

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA - PERÚ**

**2018**

**Página del jurado**

**Dr. Ángel Salvatierra Melgar**  
**Presidente**

**Dra. Karen Del Pilar Zevallos Delgado**  
**Secretaria**

**Dr. Ulises Córdova García**  
**Vocal**

**Dedicatoria**

Va dedicado a mi familia; mis hijas Ariana y Ángeles e hijo Luis, quienes son mi motor y motivo para continuar mis proyectos profesionales. A mi madre María y compañero Luis. Gracias por su comprensión y apoyo.

### **Agradecimiento**

Doy gracias a Dios por darme vida para continuar logrando mis metas.

A la Universidad César Vallejo por abrirme sus puertas para alcanzar una de mis metas mi grado de maestra.

Y un agradecimiento especial a mi asesor Ulises Córdova García por compartirme todos sus conocimientos científicos y prácticos.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Cinthia Grissel Paredes Mendoza, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho 2018”, presentada, en 133 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Docencia y Gestión Educativa es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las notas empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras notas, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra nota distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su nota o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de Junio de 2018

Br. Cinthia Grissel Paredes Mendoza

DNI: 41957046

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: “Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho 2018”.

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho 2018.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción se describe el problema de investigación, justificación, antecedentes y objetivos que dan los primeros conocimientos del tema, así como la fundamentación científica de las variables clima organizacional y gestión pedagógica, en la segunda sección se presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección la discusión del tema, en la quinta sección se desarrollan las conclusiones arribadas, mientras que en la sexta sección exponen las recomendaciones y en la séptima sección se adjunta las referencias y por último se colocan los apéndices.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

## Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del problema	36
1.5. Justificación del estudio	36
1.6. Hipótesis	39
1.7. Objetivos	39
II. Método	42
2.1. Diseño de investigación	43
2.2. Variables, operacionalización	45
2.3. Población y muestra	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5. Métodos de análisis de datos	52
2.6. Aspectos éticos	53
III. Resultados	54
IV. Discusión	73
V. Conclusiones	77

VI. Recomendaciones	79
VII. Referencias	81
Anexos	88

Anexo A. Matriz de consistencia

Anexo B. Instrumento para medir la variable clima organizacional

Anexo C. Instrumento para medir la variable gestión pedagógica

Anexo D. Base de datos de la variable clima organizacional

Anexo E. Base de datos de la variable gestión pedagógica

Anexo F. Certificado de validez de los instrumentos

Anexo G. Carta de solicitud que otorga la Escuela de Posgrado

Anexo H. Carta de aceptación de las instituciones educativas



### Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: Clima Organizacional	46
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Gestión pedagógica	47
Tabla 3	Población de estudio	48
Tabla 4	Ficha técnica del instrumento 1	49
Tabla 5	Ficha técnica del instrumento 2	50
Tabla 6	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable clima organizacional	51
Tabla 7	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable gestión pedagógica	51
Tabla 8	Niveles de confiabilidad	52
Tabla 9	Resultados de confiabilidad de las variables	52
Tabla 10	Valores de la correlación Rho de Spearman	53
Tabla 11	Clima organizacional en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018	56
Tabla 12	Liderazgo en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018	57
Tabla 13	Trabajo en equipo en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018	58
Tabla 14	Motivación en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL I 05- San Juan de Lurigancho 2018	59
Tabla 15	Gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018	60
Tabla 16	Planificación en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018	61
Tabla 17	Ejecución en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018	62

Tabla 18	Evaluación en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018	63
Tabla 19	Clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho	64
Tabla 20	Liderazgo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.	65
Tabla 21	Trabajo en equipo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. clima socioafectivo escolar e interacción social escolar	66
Tabla 22	Motivación y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho	67
Tabla 23	Correlación de Spearman entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.	69
Tabla 24	Correlación de Spearman entre el liderazgo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.	70
Tabla 25	Correlación de Spearman entre el trabajo en equipo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.	71
Tabla 26	Correlación de Spearman entre la motivación y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.	72

### Lista de figuras

		Páginas
Figura 1	Esquema del diseño de investigación correlacional	42
Figura 2	Clima organizacional en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018	56
Figura 3	Liderazgo en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018	57
Figura 4	Trabajo en equipo en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018	58
Figura 5	Motivación en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018	59
Figura 6	Gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018	60
Figura 7	Planificación en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018	61
Figura 8	Ejecución en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018	62
Figura 9	Evaluación en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018	63
Figura 10	Clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho	64
Figura 11	Liderazgo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.	65
Figura 12	Trabajo en equipo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. clima socioafectivo escolar e interacción social escolar	66
Figura 13	Motivación y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho	68

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho 2018.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por 99 docentes. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables clima organizacional y la gestión pedagógica; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,951 para el cuestionario de clima organizacional y 0,961 para el cuestionario de gestión pedagógica, indicándonos una alta confiabilidad.

Los resultados de la investigación indicaron que: Existió relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones públicas, Red 12 -UGEL 05 - San Juan de Lurigancho 2018 ( $r=0,787^{**}$  y  $\text{Sig.}= 0,05$ ).

**Palabras claves:** clima organizacional, gestión pedagógica, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, planificación, ejecución y evaluación.

## Abstract

The objective of this research was to: Determine the relationship between organizational climate and pedagogical management in public educational institutions, RED 12 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho 2018.

The research carried out was of a quantitative approach, of a basic type, with a non - experimental - transversal - correlational design with two variables. The population was made up of 99 teachers. The survey was used as a data collection technique for organizational climate variables and pedagogical management; The questionnaire for both variables was used as an instrument. The computations were some with the validity of the reliability content with the Cronbach's Alpha test with coefficients of 0.951 for the organizational climate problem and 0.961 for the problem of pedagogical management, indicating a very high reliability.

The results of the research indicated that: There was a relationship between the organizational climate and pedagogical management in public institutions, Network 12 -UGEL 05 - San Juan de Lurigancho 2018 ( $r = 0.787^{**}$  and  $Sig = 0.05$ ).

**Keywords:** organizational climate, pedagogical management, leadership, teamwork, motivation, planning, execution and evaluation.

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

La investigación sobre el clima organizacional en las instituciones educativas es una de las principales preocupaciones ya que es necesario saber cuales son los efectos o huellas del clima organizacional sobre la educación misma de los estudiantes.

Para Silva (2011) es muy importante la identidad institucional ya que este es el reflejo del clima dentro de la institución, para ello es muy importante que exista una buena calidad de relaciones personales. Ambos identidad y relaciones interpersonales conforman en gran medida los procesos y resultados en las instituciones educativas. Los estudios y análisis que se realicen ayudaran a buscar la eficacia de las instituciones educativas como paso necesario para afrontar con éxito los nuevos retos de la educación (p. 277). Silva remarca que otro estudio muy relevante e importante es la gestión educativa en las instituciones ya que esto ayudará a encontrar la eficacia y eficiencia del servicio educativo para así lograr los objetivos que se propone en beneficio de los estudiantes y así lograr su formación integral de estos. Es necesario resaltar que “La gestión en las instituciones educativas se concibe como la tarea de conducción de los procesos, orientada a conseguir que las experiencias de aprendizaje de los estudiantes se realicen con el mayor nivel de logro” (Silva, 2011, p. 278). Hidalgo (2009) acotó que dentro de la gestión educativa es importante considerar a la gestión pedagógica, “ya que esta disciplina tiene por objeto el estudio del trabajo en el campo de la educación” (p.16).

En el contexto internacional la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura Unesco (2015) manifestó “que es necesario replantear el contenido y los objetivos de la pedagogía y la formación pedagógica. Que es prioridad formar a los docentes para que faciliten el aprendizaje, entiendan la diversidad, sean inclusivos y adquieran competencias para la convivencia...” (p. 58). Los cambios en el mundo son constantes y la educación no escapa de estos cambios, por ello las instituciones educativas deben estar a la par y más al entorno de la gestión pedagógica, que busca el logro de los objetivos de los aprendizajes en los estudiantes. Uno de los países del mundo

que ha demostrado que en sus instituciones educativas cuentan con docentes muy bien preparados es Finlandia:

Según el Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA) de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), Finlandia fue un país que obtuvo óptimos resultados en lectura, matemáticas y ciencia por los jóvenes de 15 años. Este triunfo pudo deberse a diversos factores, como por ejemplo que los docentes son muy capacitados, son profesionales en todo sentido de la palabra y sobre todo respetados por su sociedad. La profesión docente posee mucho reconocimiento en este país, y la sociedad finlandesa confía en la educación y en los docentes. Se exige mucho a los docentes en cuanto a su formación pedagógica, se exige al menos un título de maestría para trabajar con plena dedicación y gran dominio en contenidos y en pedagogía, y son expertos académicos autónomos y reflexivos.(p.35)

A su vez la (Unesco 2015) expresó que es necesario replantear la educación, ya que el mundo esta transformándose radicalmente, y esto afecta a las aulas (docentes – estudiantes), al proceso de aprendizaje, es necesario cambios en la gestión pedagógica de las escuelas, entre ello los métodos, el contenido y los espacios de aprendizaje (p. 49). Hoy más que nunca el equipo directivo y docentes, deben trabajar en equipo y comprometidos en su labor pedagógica para ello debe existir un clima de respeto y cordialidad. Solo así se afrontará juntos los nuevos retos en la educación en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.

En el plano Latinoamericano la (Unesco 2002) en su estudio realizado en siete países de Latinoamérica observó que existen escuelas con resultados destacables y uno de los factores que influye a tener buenos resultados es la existencia de un buen clima organizacional, donde se remarca que existe un trabajo en equipo diario y este se realiza con la colaboración de todos, en un contexto con escaso énfasis en las jerarquías” (p.50). Es necesario destacar que una buena actitud de trabajo en equipo y las buenas relaciones interpersonales ayudan a que exista un buen clima en las instituciones educativas y se logre resultados destacables en los estudiantes. Así mismo se observó el trabajo de gestión pedagógica en donde” los procesos de aprendizaje en este tipo de escuelas parecieran también orientarse fuertemente al trabajo en equipo, donde



se producen nexos significativos entre docentes y directivos, nexos que adquieren un carácter menos jerárquico que en el pasado” (p.50)

Por otro lado, cabe resaltar que por los años noventa en América Latina se estuvo trabajando sobre los procesos de mejora de la educación básica. Uno de sus logros fue sobre las reformas institucionales, que básicamente se centró en descentralización de la administración educativa, el establecimiento de sistemas de evaluación de resultados, y la mayor autonomía de las escuelas... (Tedesco, 2002: 1, citado por Unesco) Pero estas reformas fueron excesivamente homogéneas, no hubo mucha participación sobre la gestión por parte de directivos y más aun se dejó de lado los aspectos pedagógicos y curriculares (Tedesco, 2002: 1). Cabe concluir que ya se inició los cambios en las instituciones educativas de América latina, pero se estuvo dando más énfasis a la administración educativa, se puso en debate la poca valoración a la gestión y se dejó de lado la parte más primordial o prescindible para los logros de los objetivos de la educación en calidad, equidad y de prestación de servicios que es la gestión institucional y pedagógica.

La Unesco, (2016) realizó recomendaciones de políticas educativas para América Latina y el Caribe y remarcó que estos países se encuentran en pleno desarrollo educativo, sus resultados son bajos y con algunas capacidades desarrollándose en las instituciones educativas pero aun son incipientes. Nombra a Chile, Costa Rica y Uruguay como únicos países que evalúan sus resultados de aprendizaje, y que por ello podrían llevar algo de ventaja en la construcción de capacidades en el sistema escolar. Por ello la región tiene que enfrentarse al desafío de construir capacidades básicas en términos de la formación y practicas docentes... (p. 28).

De lo dicho anteriormente en América Latina y el Caribe aun falta sumar esfuerzos en la región para que el desarrollo de la práctica pedagógica de los docentes vaya mejorando y así mejorar las competencias, capacidades y valores de los estudiantes.

Dentro del ámbito nacional la representación de la Unesco en el Perú (2010) ha realizado conjuntamente con sus asociados para el desarrollo programas, proyectos y temas para ir mejorando la práctica pedagógica de los docentes como: Programa de acompañamiento pedagógico en escuelas rurales

unidocentes y multigrado. (p.36). Así mismo en la Región de Ayacucho se viene promoviendo la educación científica en escuelas rurales con: El proyecto atendió a docentes de dos escuelas de la Región Ayacucho (Nº 38990-8 y Nº 38073). Cuyos objetivos son:

- Brindar estrategias pedagógicas para la enseñanza experimental de las ciencias naturales.
- Fortalecer a los profesores en el conocimiento de los contenidos científicos que imparten a sus alumnos.
- Brindar a los docentes de un espacio de reflexión acerca de los fines de la enseñanza de las ciencias naturales (p.38).

La preocupación de brindar capacitaciones constantes a los docentes ayudará a mejorar la labor pedagógica, y a ir poco a poco obteniendo mejores aprendizajes en los estudiantes.

A nivel local en las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho lugar de objeto de la presente investigación, se percibe algunas diferencias entre docentes y equipo directivo, debido a una deficiente comunicación y un liderazgo pedagógico ausente y como consecuencia defectuosas relaciones interpersonales. Debido a esto el clima organizacional se ve afectado en las instituciones educativas. Esto preocupa mucho ya que es necesario que exista un buen clima en las instituciones ya que dentro de ella se da trabajos en equipos para planificar, ejecutar y evaluar aprendizajes de los estudiantes. La institución educativa Nº 0086 José María Arguedas no es ajeno a este situación. La falta de respeto y cumplimiento de los acuerdos tomados por la comunidad educativa, trae como consecuencia ciertas diferencias entre docentes y directivos que crea un clima desagradable. Así mismo con respecto a la gestión pedagógica falta poner en práctica el liderazgo pedagógico, la ausencia del equipo directivo en los equipos de trabajo hace que surjan ciertas deficiencias en la gestión pedagógica, ya que las acciones educativas que buscan el logro de aprendizajes de los estudiantes; debe ser un trabajo institucional en donde todos los integrantes de la comunidad educativa participen y se comprometan.

## 1.2 Trabajos previos

### A nivel internacional

Hinojosa, (2016) realizó una investigación titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile*. Siendo su objetivo determinar la relación Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile. La metodología que utilizó fue el hipotético deductivo. Realizó un estudio de tipo básica y con un diseño descriptivo correlacional, de corte transversal, considero como muestra a 60 profesores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios: el primero de clima organizacional y el segundo fue de satisfacción laboral. Los resultados evidencian una relación significativa alta ( $r_s = 0,754$ ,  $p < 0.05$ ). Según sus hallazgos concluyó que: Se da una relación directa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Quintero, y Faría (2015), Realizaron una investigación titulada: *Clima organizacional y desempeño docente en el Colegio San Francisco*, Tesis Maestría). Universidad Técnica de Machala. Siendo su objetivo establecer cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño docente en el Colegio San Francisco. La metodología empleada es el hipotético deductivo la investigación se desarrolló dentro del nivel correlacional, debido a que las variables y dimensiones medidas fueron puestas bajo una prueba de correlación, La población de la presente investigación estuvo constituida por 110 docentes del colegio San Francisco, aplicándose los instrumentos en la escala de Likert con preguntas cerradas. Sus resultados obtenidos confirman una relación significativa alta ( $r_s = 0,632$ ,  $p < 0.005$ ) entre clima organizacional y desempeño docente.

Tamayo (2014) realizó la investigación titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral docente en el Colegio Alexander Von Humboldt universitaria en Colombia*. (Tesis Doctoral) Escuela de Filosofía y Humanidades de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Tunja, Colombia. Sus objetivos fueron determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral docente en el Colegio Alexander Von Humboldt. Utilizó el método hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 130 docentes, a quienes se les

aplicó los cuestionarios en la escala de Likert. Los resultados de la investigación mostraron una relación significativa alta ( $r_s = 0.785$ ,  $p < 0.05$ ) entre clima organizacional y satisfacción laboral docente

Yubisay (2013) realizó una investigación titulada: *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Secundaria del Municipio Mara*, estado Zulia. (Tesis Maestría) Universidad de Zulia, Venezuela. Su objetivo general fue analizar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Secundaria del Municipio Mara, estado Zulia. La metodología que empleó fue el hipotético deductivo, el estudio fue de tipo descriptivo, correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, como también de campo. Estuvo constituida por una población correspondiente a 49 sujetos, 44 docentes y 5 directores, en tal sentido se consideró como muestra la totalidad de la población. La técnica utilizada fue la encuesta, asimismo para recoger la información se consideró dos cuestionario para medir las dos variables de estudio, el cual estuvo dirigido a los docentes y al personal directivo. Los instrumentos fueron validados por 5 expertos, asimismo fueron sometidos a confiabilidad de los datos mediante la prueba Alpha de cronbach, donde el resultado fue de 0.87, en ambos cuestionarios, indicándonos que los instrumentos fueron altamente confiables. Asimismo se realizó los análisis estadísticos en ambas variables, fueron calculados mediante frecuencias y porcentajes, como también medias aritméticas. Para la correlación se consideró el coeficiente de rho de Spearman, en el que se obtuvo un valor de 0.726 lo que indicó la existencia de una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables que fueron objetos de estudio. En tal sentido los resultados mostraron que las instituciones educativas en estudio, prevaleció un clima autoritario, en donde el director no es visto como un líder, revelando así un ambiente en donde no estimula a los docentes, quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, y por ende ha influido en su desempeño laboral revelando monotonía en el día a día, este contexto los sitúa al margen de los avances pedagógicos y tecnológicos, también presentó debilidades en las habilidades administrativas sobre todo en las técnicas conceptuales, también en las estrategias relacionadas con la participación en equipo de trabajo y la socialización de valores. En tal sentido las variables Clima

organizacional y desempeño laboral tuvieron una alta correlación ( $r_s = 0.785$ ,  $p < 0.05$ ) y estadísticamente fue significativa.

Rodríguez (2013), realizó una investigación titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño*, Institución educativa de secundaria, Pontificia Universidad católica de Chile. Cuyo objetivo fue determinar cuál es la relación entre *Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño*. El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica de un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo formada por 80 docentes, a quienes se les aplicó los cuestionarios en la escala de Likert concluyendo que la Correlación entre el clima organizacional general y satisfacción laboral resultó estadísticamente significativa, presentando una relación positiva y un grado de asociación de ( $r = 0.813$ ;  $P < 0.05$ ) entre Clima organizacional y satisfacción laboral.

#### **A nivel nacional**

Luque (2016), en su estudio titulado *“Clima organizacional y gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Carlos Fermín Fitzcarrald, Puerto Maldonado – Madre de Dios 2015*. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la percepción de clima organizacional y la gestión pedagógica del docente de la institución educativa básica regular “Carlos Fermín Fitzcarrald” de la ciudad de Puerto Maldonado 2015. Su estudio fue de tipo descriptivo no experimental con un diseño correlacional de corte transversal; el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 80 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios; el primero para evaluar la percepción del clima organizacional que estuvo aplicado a los docentes; y el segundo cuestionario para evaluar la gestión pedagógica del docente. A partir del análisis de los resultados se concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica del docente de la institución educativa “Carlos Fermín Fitzcarrald” de Puerto Maldonado, Madre de Dios 2015. Los resultados obtenidos Del mismo modo aplicando el estadístico no paramétrico “rho de Spearman”  $r = 0.71$  y la prueba de hipótesis de parámetro rho arrojan resultados favorables para rechazar las hipótesis nulas para cualquier nivel de significación ya que las variables son de tipo ordinal.

Salvador (2015), en su estudio titulado, *“Gestión educativa y clima organizacional en los docentes del nivel primario de las instituciones educativas de Huaral – 2014*, tuvo como problema general ¿Cómo se relaciona la gestión educativa y el clima organizacional en los docentes del nivel primario de las instituciones educativas de Huaral – 2014? El estudio se realizó bajo el diseño no experimental, descriptiva correlacional, pues se buscó determinar la relación entre las variables gestión educativa y clima organizacional, respaldándose en el método hipotético deductivo, la población de estudio estuvo conformada por 149 docentes y una muestra de 108 docentes del nivel primario de las instituciones educativas de Huaral 2014, para la recopilación de datos se utilizó la encuesta como instrumento de recolección de datos, el análisis de los datos se realizó con la correlación de Spearman. Por lo tanto, se demostró que la gestión educativa se relaciona positivamente con el clima organizacional en los docentes del nivel primario de las instituciones educativas de Huaral – 2014 (Rho de Spearman = 0,585\*\* siendo ésta una correlación moderada entre las variables). Por lo que se puede afirmar que a mejor gestión educativa mejor clima organizacional. Así también se relaciona positivamente la gestión institucional, la gestión administrativa, gestión pedagógica y la gestión comunitaria con el clima organizacional; por lo tanto la gestión educativa es una variable que tiene relación directa con el clima organizacional.

Bravo (2015), en su estudio titulado *“Clima organizacional y gestión educativa en las instituciones educativas públicas primaria, Santa Eulalia, UGEL N° 15 Huarochirí, 2015”*. Planteó como problema general ¿cómo es la relación entre el clima organizacional y gestión educativa en las instituciones educativas públicas primaria, Santa Eulalia, UGEL N° 15 Huarochirí, 2015? Y como objetivo general fue determinar la relación entre el clima organizacional y gestión educativa en las instituciones educativas públicas primaria, Santa Eulalia, UGEL N° 15 Huarochirí, 2015. El tipo de estudio es básica, de naturaleza descriptivo – correlacional, no experimental. Se basó en las teorías y enfoques de clima organizacional y gestión educativa respectivamente. La población estuvo constituida por 57 docentes y la muestra es no probabilística porque se consideró a los 57 docentes, a quienes se aplicaron los instrumentos, la encuesta escala del clima organizacional EDCO, constituido por 40 preguntas en la escala de Likert y

el cuestionario de gestión educativa, constituido por 30 preguntas. Para el análisis de datos se empleó el programa estadístico SPSS, versión 22, con el cual se realizaron los siguientes análisis: Prueba de Kolmogorov Smirnov para determinar si los datos se aproximan a una distribución normal y elegir el tipo de estadística adecuada (paramétrica o no paramétrica) y Prueba de correlación de Spearman, para determinar el grado de relación entre las variables de estudio. Se presentaron los resultados para contrastar la hipótesis específica 1: Existe relación significativa y directa entre la dimensión clima laboral y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas primaria, Santa Eulalia, UGEL N° 15 Huarochirí, 2015. Se obtuvo un coeficiente de correlación baja de  $r = -0.018^{**}$ , con una  $p = 0.893$  ( $p > .01$ ), con el cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo tanto se puede afirmar que existe una correlación directa.

Victorio (2015), en su estudio titulado *“La gestión pedagógica y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas de la provincia Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, año 2015”*. El objetivo de esta investigación fue determinar la correlación existente entre la percepción de la gestión pedagógica y su relación con el clima organizacional y la percepción de la calidad de servicio por parte de los actores de la educación en una realidad diversificada del Perú profundo. Pertenece al nivel descriptivo correlacional y se realizó en una muestra 168 directores y subdirectores de as diferentes escuelas y colegios de la provincia Daniel Alcides Carrión de la región Pasco, en un espacio temporal del año 2015, la cual fue obtenida por muestreo aleatorio simple. Para medir la gestión pedagógica se empleó una adaptación del cuestionario elaborado por Castro (2007) y estandarizado para el caso del clima organizacional se usó una adaptación de la escala de medición de relaciones interpersonales. Entre los principales resultados obtenidos destacan la correlación significativa entre las variables de estudio ( $r = 6,44$ ) y la buena correlación entre las dimensiones que conforman la gestión pedagógica (sensibilidad social, organización administrativa, organización pedagógica, clima organizacional), en especial, en la dimensión comunicación, producción y condiciones laborales. Se concluye que existe una correlación positiva media entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en las instituciones educativas de la provincia Daniel Alcides Carrión de Cerro de

Pasco. Se comprobó una tendencia creciente a partir de los resultados donde se observó que siete de cada diez directores y subdirectores (72,10%), relación positiva media, opinan que la gestión pedagógica a veces se aplica. En cuanto al clima organizacional se observa que siete de cada diez directores y subdirectores (93,20%), opinan que el clima organizacional es medianamente saludable.

Cisneros (2013), en su estudio titulado *“Clima institucional y gestión pedagógica en la institución educativa N° 20575 José Antonio Encinas Franco UGEL 15 – Huarochirí”*. El objetivo general de esta investigación, fue determinar la relación existente entre el clima institucional y gestión pedagógica en la institución educativa N° 20575 José Antonio Encinas Franco UGEL 15 – Huarochirí. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional, de corte transversal. La población estuvo constituida por 54 docentes de la institución educativa N° 20575 José Antonio Encinas Franco UGEL 15 – Huarochirí. La muestra fue al cien por ciento, por tratarse de una muestra pequeña de 54 profesores. El instrumento utilizado y aplicado a la muestra de docentes que tuvo una confiabilidad y se realizó mediante el análisis que validó el cuestionario en forma independiente a través del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach. El análisis de la información se realizó con el software estadístico SPSS versión 20 en español. En el tratamiento se ha usado el estadístico RHO de Spearman para determinar la asociación entre las variables clima institucional y gestión pedagógica. La conclusión principal a la que según el coeficiente de Spearman  $r_s = 0.379$  es diferente de cero, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Entonces se puede decir que existe relación significativa entre las variables: clima institucional y la gestión pedagógica. Además,  $p < 0.000$  (sig. bilateral) confirma que la relación es significativa puesto que  $p < 0.05$ .

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Clima organizacional**

El término clima organizacional fue propuesto a partir de las investigaciones de Kurt Lewin, Ronald Lippit y White (1939). Estos investigadores plantearon que, la conducta de un trabajador en su centro de labores no obedece simplemente de sus características o particularidades personales, sino también de la manera en que éste percibe el clima de su centro de trabajo y los componentes de la organización. Durante las últimas décadas del siglo XX el concepto de “Clima



Organizacional” ha ido desarrollándose históricamente y diversificándose, ha despertado gran interés. Brunet, (1987) asevera que Gellerman en 1960 fue quien introdujo por primera vez al área de psicología organizacional el concepto de clima organizacional. Durante todos estos años se han hecho muchas investigaciones y, han surgido varios conceptos, lo han llamado de diferentes maneras como “Atmósfera”, “Clima Laboral”, “Ambiente interno de la organización”, “Clima Institucional”, “Clima escolar”, etc. A continuación se presenta diversas definiciones sobre clima organizacional de autores clásicos y modernos:

Cuevas (2010), “el clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia, participación” (p.143) Por otro lado Anzola (2003) señaló que existen diversas definiciones y posturas con relación a clima organizacional, y que la mayor parte coinciden en que el clima alude a percepciones y apreciaciones relativamente permanentes que los trabajadores o colaboradores hacen con relación a su organización y que estas influyen en el comportamiento de estos, marcando así la diferencia de una organización con otra (p. 146). También Anzola acotó que el clima organizacional es una consecuencia de la interacción de las motivaciones que tiene cada individuo, así como de los incentivos o estímulos que brinda la organización, parte también de las expectativas que surgen en esta relación y de las maneras de gestión y liderazgo que se da en la organización, que es considerado no como un determinante directo, si no como un medio nutriente que influye en la organización (p. 147 – 148).

Por otro lado Fumham (2002), mencionó que el clima organizacional se concibe como una cualidad que perdura en el tiempo del ambiente interior de una organización en la que los trabajadores experimentarán y como consecuencia influirá en su comportamiento, y es por ello que sería posible describirlos en términos de valores de un conjunto de atributos o cualidades de la organización (p. 47). Así mismo Hall (1996), definió al clima organizacional como un conjunto de propiedades del ambiente organizacional, que son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores de la organización y que estas son una fuerza que influyen en su comportamiento (p. 90).

Ya enfocando el clima organizacional en las escuelas propiamente dicha, Hoy y Hannum (1997), (citado en Silva 2004) consideraron que “el clima escolar es un conjunto de características que distingue una escuela de otra e influye en el comportamiento de sus miembros”. (p. 291). Así también Silva (2004) consideró que el clima organizacional es consecuencia de una perspectiva totalizadora de la escuela, así como de la necesidad de pensar como un todo el resultado de la interacción de los elementos intervinientes en su gestión y que a su vez responde al enfoque sistémico de la educación (p.279). Así mismo Silva cita a García Hoz (1986), quien planteó que el clima se forma de las interacciones de los miembros de la comunidad educativa y que entonces el clima no es producto de las condiciones materiales de las instituciones educativas, sino de las actitudes y relaciones personales que en él se establecen (p.279).

Otros autores como Isaksen & Ekcall (2007) definieron el clima organizacional “como modelos repetitivos de conductas, actitudes y sentimientos que identifican la vida en la organización” (p. 989) Se puede decir entonces que el clima organizacional puede cambiar los patrones o modelos de comportamientos o conductas, actitudes y sentimientos observados en los miembros de la comunidad educativa.

Rubio (2004) definió el clima organizacional como el medio ambiente humano y físico en donde se realiza las labores diarias. El clima influye sobre la satisfacción y, por ende en la producción de las organizaciones (p. 35). En el ámbito educativo el clima organizacional interviene en la enseñanza – aprendizaje, por lo tanto se puede obtener mejores resultados en los estudiantes. Asimismo Rubio dijo que el clima organizacional está vinculado con el conocimiento que tiene el directivo, con relación al comportamiento de sus colaboradores y que lo va adquiriendo con el trabajo diario, las relaciones e interacciones que este tenga, no solo con la actividad de los colaboradores sino también con los equipos que se utilizan (p. 35).

Para el Ministerio de Educación, Minedu (2016) La concepción de clima escolar tiene sus antecedentes en la idea o conocimiento de clima organizacional propia del ambiente de trabajo... la escuela es también una organización laboral, pues allí trabajan personas adultas” (p.15) Así mismo el Minedu (2016) citó a Cornejo y Redondo quienes definieron el clima escolar como la percepción que

tienen los actores educativos con relación a las relaciones interpersonales que se dan entorno del contexto escolar... (p.15).

Para los estructuralistas (Payne y Pugh, citado en Armengol, 2001) consideraron que el clima aparece a partir de diferentes aspectos objetivos del ambiente de trabajo, tales como el tamaño de la organización, el centralismo o descentralización de la toma de decisiones, los niveles jerárquicos de autoridades, el tipo de tecnología que se maneja, las normas de las conductas individuales (p.47). Estos autores se centran esencialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva pero aclarando que no pretenden negar la influencia o dominio de la propia personalidad del colaborador en la precisión del significado de sucesos organizacionales (Armengol, 2001, p.47).

Para los humanistas Schneider, 1975; James y Jones, 1974 (citado en Armengol, 2001) el clima es un conjunto de percepciones totales que los colaboradores poseen de su medio ambiente laboral y que manifiestan la relación entre las características individuales de los colaboradores y las de la organización (p.47). Por otro lado Brunet, 1987 (citado en Armengol, 2001) afirmó que el clima organizacional simboliza un concepto global o total en donde se integra todos los componentes de una organización como actitudes, valores, normas y sentimientos que los profesores tienen ante su organización. (p.47).

Chiavenato (2014) definió a clima organizacional como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que los miembros o colaboradores de una organización perciben, observan o experimentan y que influye en su conducta. Chiavenato acotó además que ciertas propiedades o cualidades pueden estimular motivación para conductas establecidas (p.468).

Por otro lado Pintado (2014) definió al clima como una percepción directa o indirecta que tienen los colaboradores de una organización con relación a las características, condiciones y propiedades del entorno laboral; y que estas según la interpretación de los colaboradores determinarán los comportamientos de estos, lo cual traerá consecuencia en la organización como en la productividad, en las relaciones interpersonales y en los niveles de motivación (p. 312).

Rodríguez (1999) consideró que el clima organizacional son las percepciones que están compartidas por los colaboradores de una organización con relación al trabajo diario, al ambiente físico, las relaciones interpersonales y

las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo (citado en Pintado, 2014, p. 316). Así también Medina Revilla (citado, en Pintado, 2014, p. 317) consideró que el clima institucional es el ecosistema resultante de las interacciones de los colaboradores de una organización tanto en el nivel interpersonal, micro grupal o macro grupal.

Louffat (2012), señaló que el clima organizacional es la identidad del nivel de satisfacción que tienen los empleado y que esto va a depender de los diversos elementos del proceso administrativo y de la administración del potencial humano (p. 240). Por otro la Torrecilla (2005), señaló que el clima organizacional se alude a las características del medio ambiente de la organización en donde se desempeñan los trabajadores o colaboradores de ésta, ahora pues bien estas características pueden ser externas o internas (p.36).

Después de realizar la investigación de diversos conceptos de diferentes autores sobre clima organizacional, el concepto bajo el cual se investigó el clima organizacional para este estudio fue la de Goncalves (1997), quien consideró que “el clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento”, (citado en García 2009 p.47). Conforme a esta concepción el clima organizacional es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de una organización, que se da por medio de la interacción permanente con las condiciones y características como el liderazgo, motivación, trabajo en equipo, entre otros, que influyen en el comportamiento de los colaboradores o miembros de una organización. De esto va a depender si se da un clima favorable o desfavorable.

### **Dimensiones del clima organizacional**

Existen diferentes contribuciones de autores sobre dimensiones de clima organizacional, para esta investigación los componentes del clima organizacional propuesto por Gibson (1979) fueron las dimensiones a trabajar. El componente comportamiento considera: liderazgo, motivación, grupo e intergrupo de trabajo y aspectos individuales; las cuales han sido consideradas a partir del análisis de la teoría de Likert. En esta investigación se consideró Liderazgo, motivación y equipo de trabajo.

### **Dimensión 1: Liderazgo**

Para Gibson y otros (2009) “Los líderes existen en todas las organizaciones y pueden encontrarse en grupos formales e informales, el liderazgo va a depender de las características peculiares y de ciertos comportamientos...” (p. 12)

Handbook of Leadership, definió a liderazgo es la interacción entre los integrantes de una organización, grupo, equipo, en donde los líderes son agentes de cambio, personas cuyas acciones o comportamiento afectan a otras más de lo que las acciones de los demás los afectan a ellos” (citado en Gibson & et al., 2009, p. 308). Asimismo Chiavenato (2002), lo definió como una influencia interpersonal practicada en un contexto determinado y que es conducida a través del proceso de comunicación entre personas para la consecución de uno o más objetivos específicos” (p. 562).

Por otro lado Pérez (2007), planteó que liderazgo “es el proceso por el que una persona ejerce su influencia sobre otras personas e inspira, motiva y dirige sus actividades hacia la consecución de los objetivos del grupo o de la organización”. (p.120). Así también Del Pino (2012) abordó tres definiciones sobre liderazgo que corresponde a diferentes visiones y perspectivas:

- a) El liderazgo se relaciona con el ejercicio de poder o autoridad y de toma de decisiones.
- b) El líder es la persona que ha desarrollado la capacidad de inspirar y guiar a un grupo de personas.
- c) El liderazgo es un proceso que se da para poder intervenir o influir en las actividades del equipo para poder establecer y lograr las metas (p. 92).

Maxwell, dio una nueva visión de liderazgo desarrollando el concepto de líder 360°, el propuso que la mayor parte del liderazgo no se da desde lo alto o de la cima de una organización, sino el líder va dejando huellas e influye desde la zona intermedia de dicha organización tiene que vincularse para ser líder (citado en Del Pino 2012, p. 98).

### **Dimensión 2: Trabajo en equipo**

Para Gibson y otros (2009) definieron equipo de trabajo como “un grupo de empleados que trabajan juntos para completar una tarea particular o un proyecto” (p. 228) Así también Robbins & Judge (2009) definieron equipo de trabajo como el esfuerzo de cada individuo tendrá como resultado un trabajo mayor, que solo las aportaciones de uno solo. Acotaron también que un equipo de trabajo forma

sinergia positiva, y que esta se da a través del esfuerzo coordinado (p. 323). También Del Pino (2012) consideró que “un equipo de trabajo es un grupo de personas con conocimientos, capacidades y habilidades concretas pero que se complementan para conseguir un objetivo, poniendo en práctica estratégica, procedimientos y metodologías para lograr las metas propuestas” (p.24) En cambio Ibáñez (2011) con respecto al trabajo en equipo manifestó que es la cualidad de trabajar en armonía para lograr objetivos específicos (p.63). Para el autor es importante un ambiente sano así se tomará decisiones para el logro de los objetivos propuestos.

### **Dimensión 3: Motivación**

Para Robbins & Judge (2009) la motivación son procesos que se alcanzan en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que le pone una persona para obtención de un objetivo (p.175). También Gibson y otros. (2009) señalaron que la motivación es la definición que utilizamos cuando describimos las fuerzas que ejercen en o dentro de una persona para iniciar y dirigir su conducta (p. 145). Mientras que para Chiavenato (2002) la motivación “es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales” (p.596).

Por otro lado Pintado (2014) consideró a la motivación como un estímulo que lleva o guía a una persona a elegir y ejecutar una acción entre aquellas opciones o alternativas que se le presenta en una determinada situación. El impulso provee en la persona o individuo sacar lo mejor de sí, es decir realizar acciones con eficacia que permita encontrar los objetivos de la empresa (p. 275).

Para Pérez (2007), en la motivación intervienen dos factores, los intrínsecos y los extrínsecos, que son elementos externos al comportamiento o conducta de la persona (p. 164). Los factores motivadores intrínsecos son aquellos que se establecen por su propia satisfacción personal y, los factores motivadores extrínsecos son aquellos elementos que no provienen del comportamiento mismo (p.167).

## **Teoría que sustenta el clima organizacional**

### **La teoría de Rensis Likert**

Esta investigación se sustenta en la teoría de Rensis Likert quien estableció tres tipos de variables en ellas “establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben” (Rodríguez, 2016, p. 06).

**1. Variables causales:** determinadas como variables independientes, las cuales se orientan a indicar en que dirección una organización evoluciona y obtiene resultados. Entre las variables causales tenemos la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, estilos de liderazgo, competencia y actitudes.

**2. Variables Intermedias:** estas variables miden el clima interno de la organización, en ellas se ve reflejado la motivación, el rendimiento, la comunicación y la toma de decisiones. Estas variables poseen gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.

**3. Variables finales:** estas variables son el resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacionales, estos son:

#### **1. Clima de tipo autoritario.**

Sistema Autoritario explotador: se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

Sistema Autoritarismo paternalista: se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

## **2. Clima de tipo Participativo.**

Sistema Consultivo: se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

Sistema Participación en grupo: existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal – ascendente – descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

### **1.3.2 Gestión pedagógica**

“El concepto de gestión pedagógica como tal es difícil de encontrar en la reflexión teórica acerca de los procesos educativos... de América Latina”. (Pacheco y otros, p. 2)

A continuación se presentará diferentes conceptos de gestión pedagógica: según Molocho (2010) es un cúmulo de operaciones, actividades o acciones y criterios o principios de conducción o dirección del proceso educativo (p.36). Para Nano de Melo (1998), citado en Hidalgo, 2009, definió a la gestión pedagógica como el principal centro del proceso educativo (p. 16). Por otro lado Sander, (2002), citado en Hidalgo, (2009) definió a la gestión pedagógica como el campo teórico y praxiológico en función del propio ambiente de la educación, como práctica política y cultural comprometida e implicada con la formación de los valores éticos que ubican el pleno ejercicio de la ciudadanía y la sociedad democrática (p. 16). Mientras que Serna (2004), consideró que la gestión pedagógica se fundamenta en la unión de trabajos destinadas al proceso educativo, quienes los principales



actores son la plana docente teniendo fundamentalmente, al director de la institución educativa y contando además, con el apoyo del padre de familia y la comunidad educativa.

Alvarez (2000), manifestó que la gestión pedagógica lo manejan únicamente los docentes y directivos docentes y son los que tienen que organizar el proceso pedagógico. Dentro de ello sus funciones es la elaboración del proyecto educativo institucional (PEI), el currículo, la evaluación, los métodos de enseñanza, los proyectos de innovación, el acceso y permanencia en el sistema educativo, la retención escolar, las relaciones de la escuela con el conocimiento, la calidad y la pertinencia de la educación y la enseñanza, son en esencia problemas propios de la pedagogía, y por lo tanto, asuntos de la institución educativa y de los docentes (p. 85). A su vez Cárdenas (1998), manifestó que la gestión pedagógica busca que se emplee los principios generales al campo de la realidad educativa. Y el objetivo primordial de esta disciplina es el análisis de la estructura del trabajo en el campo educativo. (p.6).

Por otro lado Hidalgo (2011), manifestó que la gestión pedagógica está formado por un grupo estructurado y a la vez articulado de acciones que permitirán la conducción del aula y como la ejecución de actividades educativas con el fin de lograr los objetivos y competencias del proyecto curricular (p. 52) A su vez Rojas (2010) manifestó que la gestión pedagógica debemos entenderla o concebirla como una estrategia que nos llevará a la calidad de los métodos de enseñanza, y que tomemos en cuenta la función que juega las instituciones educativas en su conjunto y en su especialidad unitaria, local y regional para aplicar o incorporar, así como propiciar y desarrollar acciones, tendencias a mejorar el ejercicio docente actual (p. 90).

Para Rivera (2001), la gestión pedagógica inicia con la planificación curricular, el cual implica modificar el currículo teniendo como base el Diseño Curricular Nacional (DCN), en la actualidad Currículo Nacional, considerando el nivel educativo. La cual dará paso a la diversificación curricular más específico, viene a ser el Proyecto Curricular institucional (PCI) y luego, la Programación Curricular Anual (PCA). Después de la planificación se llevará acabo la ejecución curricular que comprende el proceso del aprendizaje y la enseñanza, la supervisión y el monitoreo de parte de los asesores o coordinadores de área (p.

84). A su vez Montas (2008) destacó que la gestión pedagógica tiene como objeto estudiar la organización en el área educativa, cuyo trabajo se da en la realidad cotidiana de las escuelas. Por lo tanto está definido por el proceso de las teorías generales de la gestión y los de la educación. Pero que no se trata de una disciplina netamente teórica, su contenido disciplinario esta determinado tanto por los contenidos de la gestión como por la cotidianidad de su práctica. Por lo tanto es una disciplina aplicada, es un campo de acción... Es por tanto una disciplina en proceso de gestación e identidad (p. 92).

Para Leuro (2003) citado en Tablero periódico del Ministerio de Educación Nacional Colombia MinEducación “ La gestión pedagógica es de suma importancia en las instituciones educativas; que tiene como objetivo de llevar a los estudiantes a que sean felices, a que se formen en valores y en competencias ciudadanas y a que desarrollen competencias básicas y laborales. Esa es la fuerza de la institución educativa. En este momento de la integración, la dirección adquiere un rol fundamental, centrado en un equipo de gestión institucional que se mueve a lo largo y ancho de la institución educativa, motivando el proceso y generando decisiones que le permitan a la institución conectarse con un mismo Proyecto Educativo Institucional, con un mismo horizonte, filosofía y visión".

El concepto de gestión pedagógica que más utilidad tuvo para esta investigación fue la de la representación de Unesco en el Perú (2011), quien definió a la gestión pedagógica como un “proceso primordial de la labor de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. Comprende también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras” (p. 36).

### **Dimensiones de la gestión pedagógica**

Para esta investigación se trabajó con los procesos de la gestión educativa como dimensiones de la gestión pedagógica ya que estos procesos son elementos

integrantes de esta variable, la cual fue tomada de Representación de la Unesco en Perú (2011, p. 41).

### **Dimensión1: Planificación**

Fuentes y otros (1980), (citado en Representación de la Unesco en Perú (2011, p.43) definieron la planificación de la educación «como un proceso sistemático, continuo y abierto que sirve para disponer formas de actuación aplicables a la educación» Además Cadex International (2007) agregó que la planificación encierra diferentes actuaciones y prácticas que tienen como propósito precisar los fines pedagógicos que el currículo prescribe, adaptarlas a la particularidad de cada institución educativa y situación docente, y además ofrecer un marco institucional visible que organice el trabajo escolar” (p. 703).

Para Ander-Egg (1993:27-28): “... planificar, es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos, mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización en un conjunto de actividades y acciones articuladas entre sí que, previstas anticipadamente, tienen el propósito de influir en el curso de determinados acontecimientos, con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable, mediante el uso eficiente de medios y recursos escasos o limitados”

Ministerio de educación (2016) señaló que la planificación en las instituciones educativas implica orientar esfuerzos para la mejora de su organización, su funcionamiento y sus prácticas, así como la programación y orientación de las acciones que permitan conseguir los objetivos que ellas se han formulado, que se encaminan a la mejora de los aprendizajes y la formación integral de las y los estudiantes” (p.19).

### **Dimensión 2: Ejecución**

Según la Representación de la Unesco (2011), la ejecución es poner en práctica todo lo planificado, concierne también el desarrollo de la gestión, es decir todo lo planificado lo desarrollado; facilitando la integración y coordinación de las actividades de los docentes, estudiantes, padres de familia y otros agentes; así mismo incluye el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos planificados. Pero se efectuará con el trabajo en equipos por ende se dará la división de trabajo y de funciones a través de una jerarquía de autoridad y

responsabilidad y un esquema de las relaciones entre los actores y su entorno (p. 45).

### **Dimensión 3: Evaluación**

Para la Representación de la Unesco (2011), la evaluación verifica que la ejecución cumpla con lo programado asimismo da la oportunidad de examinar el esquema de responsabilidades y distribución del trabajo que se diseñó para el logro de los objetivos y metas formuladas en las distintas áreas consideradas en la planificación. También podremos introducir reajustes a la programación y a la asignación de recursos.

Por otro lado Hidalgo (2009) manifestó que la evaluación es una de las últimas fases, así como evaluar es valorar o dar valor a algo (que quiere decir “reconocer, estimar o apreciar el valor o mérito de una persona o cosa”) (p. 168). Así también García y Ángulo (2000) definieron a evaluación educativa como la representación de un juicio sobre el valor educativo de una institución, un proyecto curricular, la organización de un aula, un libro de texto, o de cualquier otra realidad” (p. 345).

### **Teoría o modelo teórico que sustenta la gestión pedagógica**

#### **Enfoque de gestión escolar:**

Para esta investigación se ha tomado el enfoque de gestión escolar para la gestión pedagógica, según el Minedu (2016, p. 12).

- Enfoque de gestión basada en el liderazgo pedagógico

La gestión basada en el liderazgo pedagógico dentro de las instituciones educativas es una dirección centrada en el aprendizaje que se vincula con las actividades que buscan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje que lo trabajan profesores y estudiantes. El liderazgo pedagógico busca siempre transformar o cambiar, no se limita a situaciones existentes y a las metas trazadas, todo lo contrario busca mejorar la educación y las prácticas de los profesores en el aula (Leithwood, 2009, citado en Minedu 2016, p.12).

- Enfoque de gestión participativa

El proceso de la gestión dentro de la institución educativa debe darse con la participación de todos los actores o agentes educativos, cada uno tiene autonomía, y autoridad para trabajar o tomar acciones que busquen el éxito de los procesos de la gestión.

- Enfoque transformacional

Lo que se busca hoy en día es la transformación de la gestión de los directivos dentro de las instituciones educativas con el objetivo de centrar el quehacer educativo en el logro de los aprendizajes por los educandos. Esto implica reconocer los diferentes procesos dinámicos de la gestión, que conlleva tensiones entre el contexto normativo, cotidiano y la interacción entre los actores o agentes.

- Enfoque de gestión basado en procesos

La gestión basada en proceso busca mejorar y certificar un servicio educativo eficiente y eficaz con el fin de alcanzar resultados que favorezcan a la comunidad educativa, que es el logro de aprendizajes de nuestros educandos, para ello esta gestión por procesos desarrolla conocimientos con herramientas para el logro de resultados dentro de las instituciones educativas, Se entiende entonces que la gestión por procesos descarta trabajar por funciones y busca lograr un trabajo integrado y dinámico en todas las áreas.

#### **1.4 Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12 – Ugel – 05 – San Juan de Lurigancho?

##### **Problemas específicos**

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12 – Ugel – 05 – San Juan de Lurigancho?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12 – Ugel – 05 – San Juan de Lurigancho?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12 – Ugel – 05 – San Juan de Lurigancho?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **Justificación teórica**

Con la reciente investigación se busca brindar conocimientos de la importancia que posee el clima organizacional con relación a la gestión pedagógica dentro de las instituciones educativas públicas.

En cuanto al clima organizacional es un tema de mucha relevancia, pues a través de él se logrará conocer las percepciones de cada uno de sus integrantes respecto a su institución educativa, y dentro de ella como ven el liderazgo, el trabajo en equipo y la motivación.

Por ello toda información compartida de los trabajos realizados por otros investigadores, será en beneficio del desarrollo y estímulo para mi investigación, el que a la vez servirá para desplegar y reafirmar ciertas teorías que sustentarán mi investigación.

Además, con los resultados alcanzados de la investigación se espera que los actores educativos de las instituciones educativas en investigación y otras como la sociedad en general sean beneficiados, pues se proporcionará sugerencias a sus problemas reales que le aquejan y con la participación de todos busquen las alternativas de solución para corregirlos, y así conseguir mejorar el clima organizacional. Y por tanto cuanto mayor sea la información que nos brinde cada docente, mayores serán las posibilidades de conocer sus perspectivas sobre su institución educativa, y así poder brindar una educación de calidad que se merecen nuestros estudiantes peruanos.

Por otro lado en relación a la gestión pedagógica se busca dar conocimiento en relación a la planificación, ejecución y evaluación que realizan como labor diaria y constante todo docente, así mismo de la importancia que tiene el apoyo del equipo directivo para lograr dichas labores pedagógicas en beneficio del logro de los objetivos educacionales y por ende el logro de aprendizajes significativos de nuestros estudiantes.

Para ello esta investigación se fortaleció con otras investigaciones realizados, fueron de suma importancia pues aseveran el enfoque pedagógico

que sustenta mi investigación, y por ende mi investigación también servirá como punto de partida para futuras investigaciones sobre gestión pedagógica que quieran relacionar con otras variables no abordadas.

Los resultados de esta investigación brindarán información a los docentes de diferentes instituciones educativas así como a la sociedad en general, se darán sugerencias a su problemática a partir de la información brindada por los docentes encuestados. El objetivo final de esta investigación es contribuir, es de reflexionar sobre la importancia de la gestión pedagógica ya que este es el punto central del proceso educativo.

### **Justificación práctica**

La presente investigación alcanzó lo trazado, al comprobar la veracidad de las hipótesis planteadas, se puede encontrar respuestas concretas sobre como el clima organizacional se relaciona con la gestión pedagógica, en las instituciones educativas públicas de la RED 12 de la Ugel 05, los cuales van a tener una gran variedad de consecuencias que bien aprovechadas van a permitir mejorar los aprendizajes en nuestros estudiantes.

Por tal motivo esta investigación no solo abarca aspectos teóricos, sino que existe una acción práctica sobre la realidad estudiada, ya que el solo hecho de estudiar en una población como se realizó, es motivo de tener en cuenta aspectos prácticos en la realidad educativa peruana.

### **Justificación metodológica**

La realización de esta investigación fue muy importante porque a partir de la aplicación del método científico y con los resultados obtenidos de él, se podrán aplicar en el campo educativo, se propondrán alternativas que apoyen a las instituciones educativas públicas a mejorar en el quehacer diario, los procesos educativos de los docentes y así ir mejorando la práctica educativo de los docentes para mejorar la enseñanza – aprendizaje.

Así mismo la presente investigación pretende que se utilice las técnicas y los aspectos metodológicos en otros trabajos de investigación de los docentes de las instituciones educativas en estudio y de otras, con el fin de mejorar el clima organizacional y la gestión pedagógica.

### **Justificación pedagógica**

La presente investigación es de suma importancia ya que existe la necesidad de investigar acerca del clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas, así también incentivar a los docentes en el campo de la investigación. En este sentido la presente investigación brindará conocimientos a los docentes sobre el campo antes mencionado. Es importante mencionar que los docentes tomemos conciencia de lo importante que es tener un buen clima en las instituciones educativas, ya que en el quehacer educativo los docentes siempre trabajamos en equipos y para que se realicen los trabajos es importante buenas relaciones entre docentes y así mejorar la práctica docente y lograr aprendizajes significativos en nuestros estudiantes.

### **1.6 Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.

#### **Hipótesis específicas**

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.



## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.

### **Objetivos específicos**

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la motivación y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.

## **II. Método**

## 2.1 Diseño de investigación

### Diseño

El diseño empleado en el estudio nos refiere a los pasos a seguir para el desarrollo de la investigación, estableciendo para ello la no experimental de corte transversal, debido a que no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio, recolectando a su vez los datos en un solo momento.

Los estudios no experimentales según lo menciona Hernández; et al., (2014, p. 152) son: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.”

En cuanto al alcance temporal, los estudios transversales o transeccionales son aquellos que se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández; et al., p. 154). Finalmente, el diseño transversal es a su vez de tipo correlacional porque este tipo de diseño “pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales”. (Hernández; et al., p. 157).

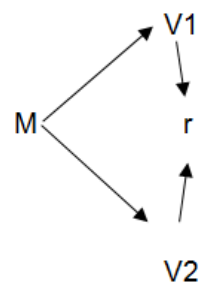
Dónde:

M: Muestra de la población

V1: Variable: Clima organizacional

V2: Variable: Gestión pedagógica

r: relación que existe entre dos variables



*Figura N° 1.* El gráfico que le corresponde al diseño seleccionado de nivel correlacional.

Lo que significa que dado la muestra de estudio conformado por los docentes de las instituciones educativas públicas de la Red N° 12, UGEL 05 – San Juan de Lurigancho, serán aplicados dos instrumentos que corresponden a la variable clima organizacional y a la variable gestión pedagógica. Con respecto a los resultados, serán procesados mediante la estadística descriptiva y diferencial.

**Finalidad.**

La investigación es de tipo **básica**, porque sus resultados pueden ser útiles para brindar nuevas alternativas en base a lo investigado, evaluando el grado de vinculación entre dos variables. Según lo expresado por Sánchez y Reyes (2009):

La investigación básica es llamada también pura o fundamental, lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientando al descubrimiento de principios y leyes. (p.36)

**Enfoque.**

La investigación utilizará el enfoque **cuantitativo**, para permitir el primer acercamiento a la realidad objetiva; por ello se recolectarán datos para probar las hipótesis, y estos serán medidos y analizados con métodos estadísticos para establecer patrones de correlación y probar teorías. (Hernández; et al., 2014, p. 10).

**Nivel.**

Permite determinar el grado de profundidad en la que realizará la investigación, por ello será **descriptivo correlacional**, con la finalidad de determinar el grado de asociación entre variables empresariales. Las asociaciones entre variables nos dan pistas para suponer influencias y relaciones causa-efecto. Con ello se tratará de conocer si las variables de estudio: clima organizacional y gestión pedagógica, están asociadas e identificar el nivel de relación. (Hernández; et al., 2014, p. 93).

A su vez, Chávez (2007) define la investigación descriptiva correlacional, como:

Aquellas que se orientan a recolectar informaciones relacionadas con el estado real de las personas, objetos, situaciones o fenómenos, tal cual como se presentaron en el momento de su recolección. Describe lo que se mide sin realizar inferencias ni verificar hipótesis. (p. 135)

## **Método.**

Es el procedimiento o camino que el investigador debe seguir para realizar su actividad de manera de práctica científica, esta aproximación se vale de la lógica o razonamiento deductivo, que comienza con la teoría, y derivando expresiones lógicas denominadas “hipótesis” que el investigador somete a prueba. El método empleado para la investigación es el **hipotético deductivo**.

De esta manera, la investigación siguió el enfoque cuantitativo-deductivo, donde el investigador plantearía su problema de investigación definiendo su objetivo y su pregunta (lo que quiere hacer y lo que quiere saber). (Hernández; et al., 2014, pp. 6, 13).

## **2.2 Variables, operacionalización**

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. Se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable o variables referidas por el investigado; estas adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables, es decir, si forman parte de una hipótesis o una teoría. En este caso se les suele denominar constructos o construcciones hipotéticas. (Hernández et al., 2014, p. 105)

### **Definición conceptual**

#### **Variable 1:** Clima organizacional

El clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento Goncalves (1997), (citado en García 2009)

#### **Variable 2:** Gestión pedagógica

Representación de la Unesco en el Perú (2011) refirió al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. Comprende también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques

pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras (p. 36)

### Definición operacional

#### Variable 1: Clima organizacional

La variable se divide en tres dimensiones cada dimensión cuenta con un total de 8 ítems: liderazgo, trabajo en equipo y motivación.

#### Variable 2: Gestión pedagógica

La variable se divide en tres dimensiones: planificación, ejecución y evaluación.

Tabla 1

#### Operacionalización de la variable 1: Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
				Regular: [24 - 48] Bueno: [49 - 73] Excelente: [74 – 96]
Liderazgo	Estructura	Del 1 al 4	Escala Ordinal de tipo Likert con respuestas politómicas 1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Regular: [8 - 18] Bueno: [19 - 29] Excelente: [30 – 40]
	Identidad	Del 5 al 8		Regular: [8 - 18] Bueno: [19 - 29] Excelente: [30 – 40]
Trabajo en equipo	Responsabilidad	Del 9 al 12		Regular: [8 - 18] Bueno: [19 - 29] Excelente: [30 – 40]
	Relaciones interpersonales	Del 13 al 16		Regular: [8 - 18] Bueno: [19 - 29] Excelente: [30 – 40]
Motivación	Recompensa	Del 17 al 20		Regular: [8 - 18] Bueno: [19 - 29] Excelente: [30 – 40]
	Estándares	Del 21 al 24		Regular: [8 - 18] Bueno: [19 - 29] Excelente: [30 – 40]

Tabla 2

*Operacionalización de la variable 2: Gestión Pedagógica*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
				Regular: [24 - 48] Bueno: [49 - 73] Excelente: [74 - 96]
Planificación	Diseño curricular	Del 1 al 6	Escala Ordinal de tipo Likert con respuestas politómicas	Regular: [8 - 18] Bueno: [19 - 29]
	Proyectos educativos	Del 7 al 8		Excelente: [30 - 40]
Ejecución	Estrategias de aprendizaje	Del 9 al 13	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces	Regular: [9 - 20] Bueno: [21 - 33]
	Reflexión de los aprendizajes	Del 14 al 17	4= Casi siempre 5= Siempre	Excelente: [34 - 45]
Evaluación	Monitoreo	Del 18 al 20		Regular: [7 - 16]
	Evaluación de aprendizajes	Del 21 al 24		Bueno: [17 - 26] Excelente: [27 - 35]

**2.3 Población**

La población según Kerlinger y Lee (2002, citado en Soto, 2015) “es el grupo de elementos o caso, ya sean individuos, objetos o acontecimientos, que se ajustan a criterios específicos y para los que pretendemos generalizar los resultados de la investigación. También es conocido como la población objetivo o universo” (p.68).

En el presente estudio, la población estuvo conformada por 99 docentes de educación primaria, de las instituciones educativas públicas: N° 0086 José María Arguedas, N° 0136 Santa Rosa Milagrosa, N° 0140 Santiago Antúnez de Mayolo y N° 0135 Toribio Rodríguez de Mendoza, de la RED 12, Ugel 05 – San Juan de Lurigancho.

Tabla 3

*Población de estudio*

Nº	Institución educativa	Cantidad
01	Nº 0086 José María Arguedas	33
02	Nº 0136 Santa Rosa Milagrosa	15
03	Nº 0140 Santiago Antúnez de Mayolo	36
04	Nº 0135 Toribio Rodríguez de Mendoza	15
Total		99

Nota: Información del CAP (2018)

**Criterios de selección**

## Criterio de inclusión

Todos los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primario, de la red 12, UGEL 05 seleccionados para la investigación.

## Criterio de exclusión

Todos los docentes de la RED 12 del nivel inicial y secundario.

Todos los docentes de otras redes del nivel inicial, primario y secundario.

**2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad****Técnicas de recolección de datos**

La etapa de recolección de datos en el estudio se realizó mediante la técnica de la encuesta. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) “la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento” (p.216).

**Instrumentos de recolección de datos**

Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre el instrumento refirieron que: “Es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p. 200).

Los instrumentos que se utilizaron para obtener información de las variables son los cuestionarios sobre las variables en estudio, ambos percibidos por los docentes.



## Ficha técnica del instrumento N.º 1

Tabla 4

*Ficha técnica del instrumento 1*

<b>Aspectos de instrumento</b>	<b>Respuestas</b>
Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre clima organizacional.
Autor del instrumento:	Guardia y León.
Adaptado por:	Cinthia Grissel Paredes Mendoza
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel del clima organizacional de los docentes de educación primaria de las instituciones educativas públicas.
Usuarios:	Se recogerá información de los docentes de educación primaria de las instituciones educativas públicas.
Características y modo de aplicación:	El cuestionario está diseñado con 24 ítems, divididos en tres dimensiones de la variable clima organizacional. Las dimensiones son: Liderazgo (8 ítems), trabajo en equipo (8 ítems) y motivación (8 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).
Procedimiento:	<p>Los docentes deberán desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.</p> <p>El cuestionario se aplicará de manera personal, a cada docente quien tendrá un tiempo de 15 minutos como máximo, pues se espera una respuesta rápida sin posibilidad de elaborar juicios, enfatizando el aspecto valorativo antes que cognoscitivo.</p> <p>Los materiales que emplearán serán: un lápiz y un borrador.</p>
Validación:	El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.
Confiabilidad:	El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 20 docentes, y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de alta confiabilidad (0,939).
Baremos o niveles y rangos:	<p>Regular [24;56]</p> <p>Bueno [57; 89]</p> <p>Excelente [90; 120]</p>

Nota: Elaboración del instrumento (2018)

## Ficha técnica del instrumento n.º 2

Tabla 5

*Ficha técnica del instrumento 2*

<b>Aspectos de instrumento</b>	<b>Respuestas</b>
Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre gestión pedagógica.
Autor del instrumento	Salvador (2014) y Luque (2016)
Adaptado por:	Cinthia Grissel Paredes Mendoza
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de gestión pedagógica de los docentes de educación primaria de las instituciones educativas públicas.
Usuarios:	Se recogerá información de los docentes de educación primaria de las instituciones educativas públicas.
Características y modo de aplicación:	El cuestionario está diseñado con 30 ítems, divididos en tres dimensiones de la variable interacción social escolar. Las dimensiones son: Aceptación (5 ítems), rechazo (11 ítems) y aislamiento (14 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).
Procedimiento:	<p>Los docentes deberán desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.</p> <p>El cuestionario se aplicará de manera personal, a cada estudiante quien tendrá un tiempo de 15 minutos como máximo, pues se espera una respuesta rápida sin posibilidad de elaborar juicios, enfatizando el aspecto valorativo antes que cognoscitivo.</p> <p>Los materiales que emplearán serán: un lápiz y un borrador.</p>
Validación:	El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.
Confiabilidad:	El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 20 docentes, y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de alta confiabilidad (0,934).
Baremos o niveles y rangos:	<p>Regular [24; 56]</p> <p>Bueno [57; 89]</p> <p>Excelente [90; 120]</p>

Nota: Elaboración del instrumento (2018)

### Validez

Para la presente investigación, la validez está dada por juicio de expertos.

Hernández et al. (2014, p. 298) sostuvo que:

La validez del contenido se obtiene mediante las opiniones de expertos y al asegurarse de que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de dimensiones de las variables de interés (a veces mediante un muestreo aleatorio simple).

Tabla 6

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable clima organizacional*

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Héctor R. Santa María Relaiza	Aplicable
2	Doctor	Freddy Ochoa Tataje	Aplicable
3	Doctor	Ulises Córdova García	Aplicable

*Nota:* Certificado de validez (2018)

Tabla 7

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable gestión pedagógica*

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Héctor R. Santa María Relaiza	Aplicable
2	Doctor	Freddy Ochoa Tataje	Aplicable
3	Doctor	Ulises Córdova García	Aplicable

*Nota:* Certificado de validez (2018)

### Confiabilidad del instrumento

Según Hernández *et al.* (2014, p. 200) "la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales".

El procedimiento para determinar la confiabilidad de instrumentos consiste en realizar una prueba piloto para determinar el grado de confiabilidad, de la siguiente manera:

1. Seleccionar una muestra diferente, pero con características similares a la muestra de estudio. (Se recomienda que dicha muestra sea 10% al 15%).
2. Aplicación del instrumento

3. Recojo y tabulación de datos en Excel

4. Determinación de la confiabilidad: (a) Para el caso de respuestas politómicas, la cual se adoptan más de dos valores y con escala de medición ordinal, sus resultados se llevarán al SPSS para determinar el Alfa de Cronbach, empleando la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ \frac{\sum S_i^2}{St^2} \right]$$

Dónde:  
 $\alpha$ : Alfa de Cronbach  
 K: Número de ítem

Si: Varianza del instrumentos

St<sup>2</sup>: Varianza de la suma de los ítem

Se aplicó una prueba piloto a 30 docentes, de educación primaria, de una institución educativa contigua y que tuvieron las mismas condiciones y características de la población.

Tabla 8

*Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

*Nota:* nivel de confiabilidad estará dada por los valores mencionados en, Hogan (2004).

Tabla 9

*Resultados de confiabilidad de las variables*

Variable	N de elementos	Alfa de Cronbach
Variable 1: Clima	24	0.951
organizacional		0.961
Variable 2: Gestión	24	
pedagógica		

*Nota:* Confiabilidad de variables

El resultado obtenido para la primera variable clima organizacional fue de 0.951, considerándose esta de nivel de alta confiabilidad y la segunda variable gestión pedagógica el resultado fue de 0.961 siendo esta del mismo nivel que la primera variable. El cuestionario estuvo formado por 24 items mediante los cuales se logró obtener información para las dimensiones de las variables siendo estas 02 y 03 respectivamente.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizará el software estadístico SPSS versión 24, con ello, se determinarán estadísticas como: la prueba no paramétrica coeficiente de correlación **Rho de Spearman** para evaluar la relación entre las variables de tipo cualitativas. Los resultados que se obtengan después del procesamiento estadístico de los datos serán representados mediante gráficos de columnas y dispersión para facilitar su interpretación, para la interpretación de los resultados obtenidos se realizó en base a la siguiente fórmula y tabla de valores.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

$\rho$ : Coeficiente de correlación.

D: diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y.

N: Número de parejas de datos.

Tabla 10

### Valores de la correlación Rho de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlacion negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlacion negativa media
-0.11 a -0.25	Correlacion negativa debil
-0.01 a -0.10	Correlacion negativa muy debil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlacion positiva muy debil
+0.11 a +0.25	Correlacion positiva debil
+0.26 a +0.50	Correlacion positiva media
+0.51 a +0.75	Correlacion positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlacion positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlacion positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

*Nota:* Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305). *Metodología de la investigación científica.*

## **2.6 Aspectos éticos**

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en los instrumentos aplicados.

La investigación contó con la autorización correspondiente jefe del departamento de desarrollo para la prueba piloto y para la muestra de subdirector de la dirección de telemática de la institución.

Asimismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) No hubo prejuizgamiento.

### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados

#### 3.1.1 Resultados descriptivos

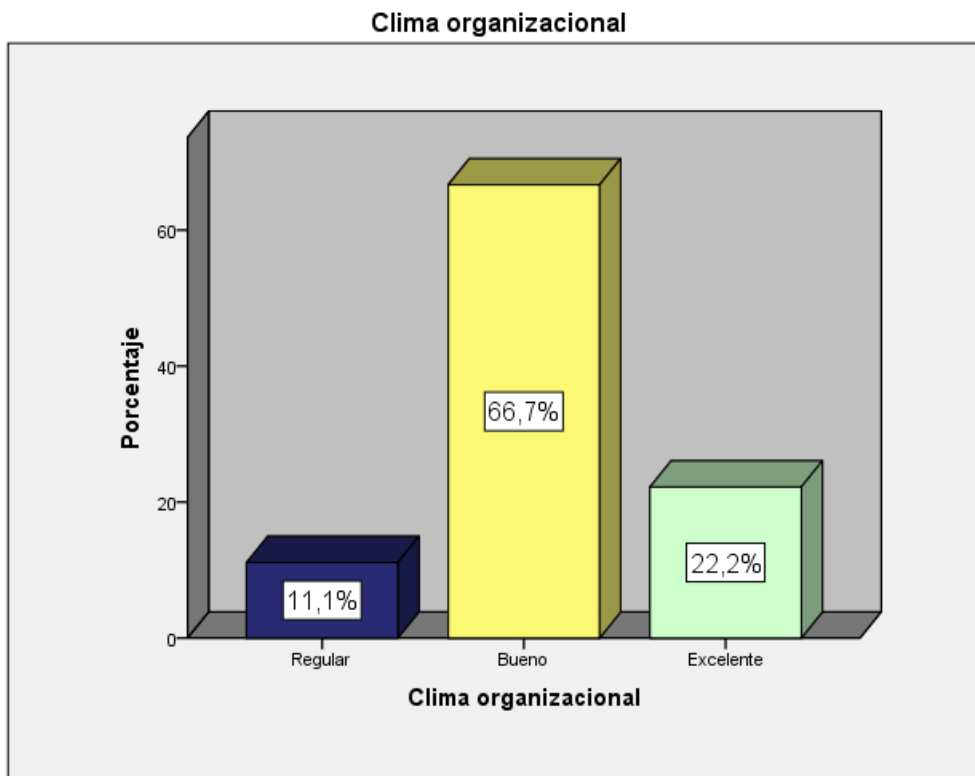
Resultados de la variable: Clima organizacional

Tabla 11

*Clima organizacional en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	11	11,1
Bueno	66	66,7
Excelente	22	22,2
Total	99	100,0

Nota: Base de datos SPSS V.24 (2018)



*Figura 2. Clima organizacional en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018.*

En la tabla 11 y figura 2 se observa que respecto al Clima organizacional, de la muestra estudiada, el 66,7% presentan un nivel bueno, mientras que el 22,2% un nivel excelente y por otro lado el 11,1% un nivel regular del clima organizacional



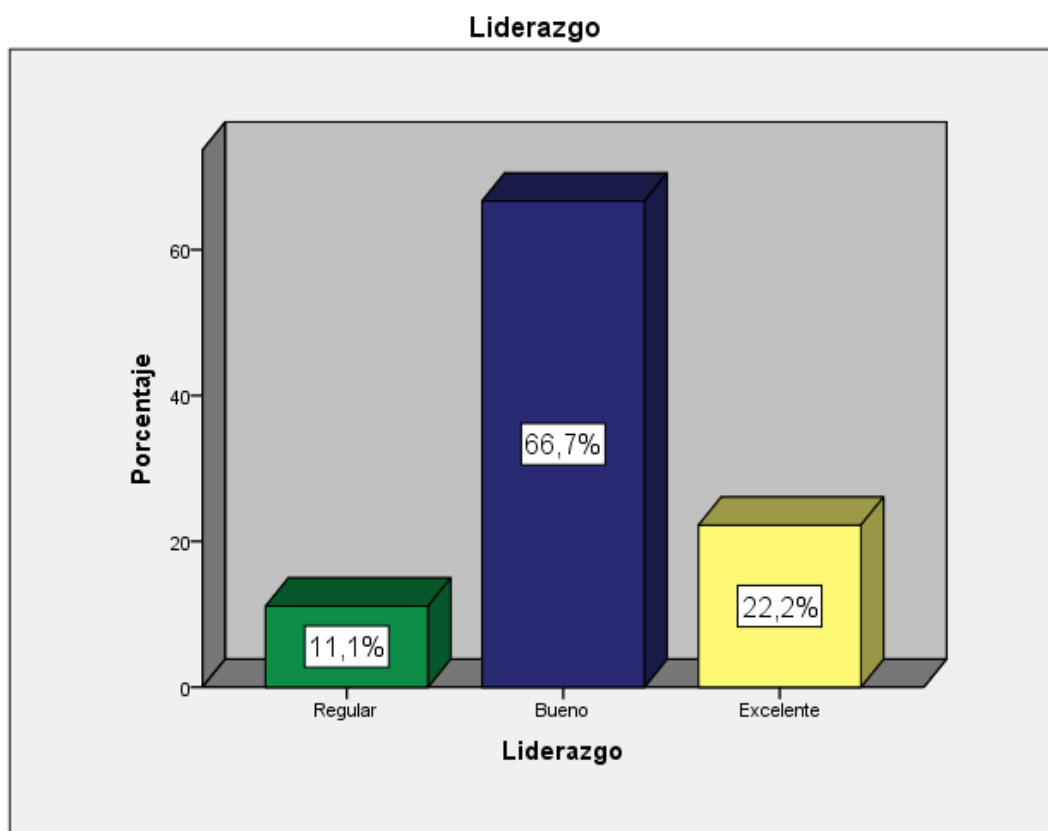
en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018.

Tabla 12

*Liderazgo en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	11	11,1
Bueno	66	66,7
Excelente	22	22,2
Total	99	100,0

Nota: Base de datos SPSS V.24 (2018)



*Figura 3. Liderazgo en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018*

En la tabla 12 y figura 3 se observa que respecto al liderazgo, de la muestra estudiada, el 66,7% presentan un nivel bueno, mientras que el 22,2% un nivel

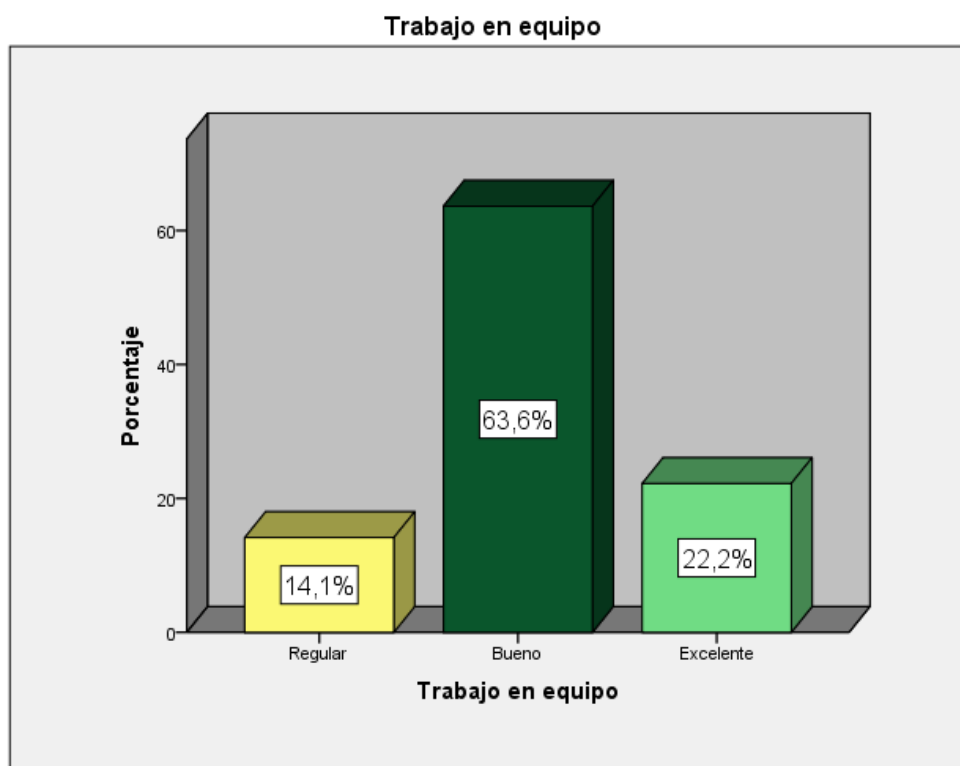
excelente y por otro lado el 11,1% un nivel regular del Liderazgo en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018..

Tabla 13

*Trabajo en equipo en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	14	14,1
Bueno	63	63,6
Excelente	22	22,2
Total	99	100,0

Nota: Base de datos SPSS V.24 (2018)



*Figura 4. Trabajo en equipo en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018*

En la tabla 13 y figura 4 se observa que respecto al trabajo en equipo, de la muestra estudiada, el 63,6% presentan un nivel bueno, mientras que el 22,2% un nivel excelente y por otro lado el 14,1% un nivel regular del trabajo en equipo en

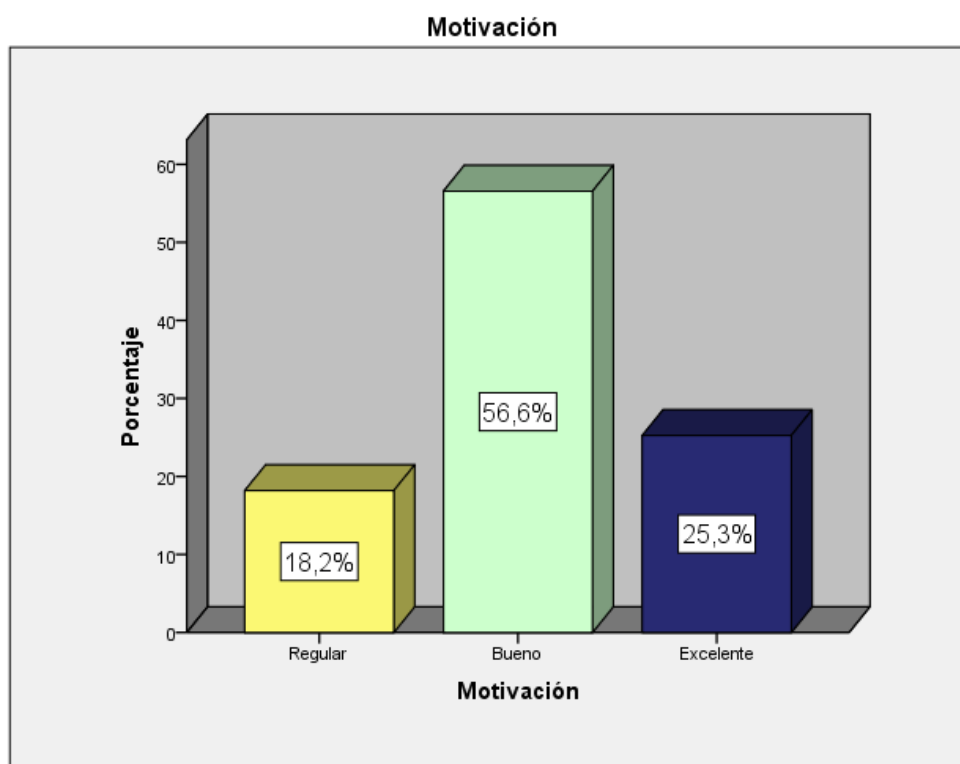
las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018.

.Tabla 14

*Motivación en las instituciones educativas públicas, RED 12 - Ugel 05- San Juan de Lurigancho 2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	18	18,2
Bueno	56	56,6
Excelente	25	25,3
Total	99	100,0

Nota: Base de datos SPSS V.24 (2018)



*Figura 5. Motivación en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018.*

En la tabla 14 y figura 5 se observa que respecto a la motivación, de la muestra estudiada, el 56,6% presentan un nivel bueno, mientras que el 25,3% un nivel excelente y por otro lado el 18,2% un nivel regular de motivación en las

instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018.

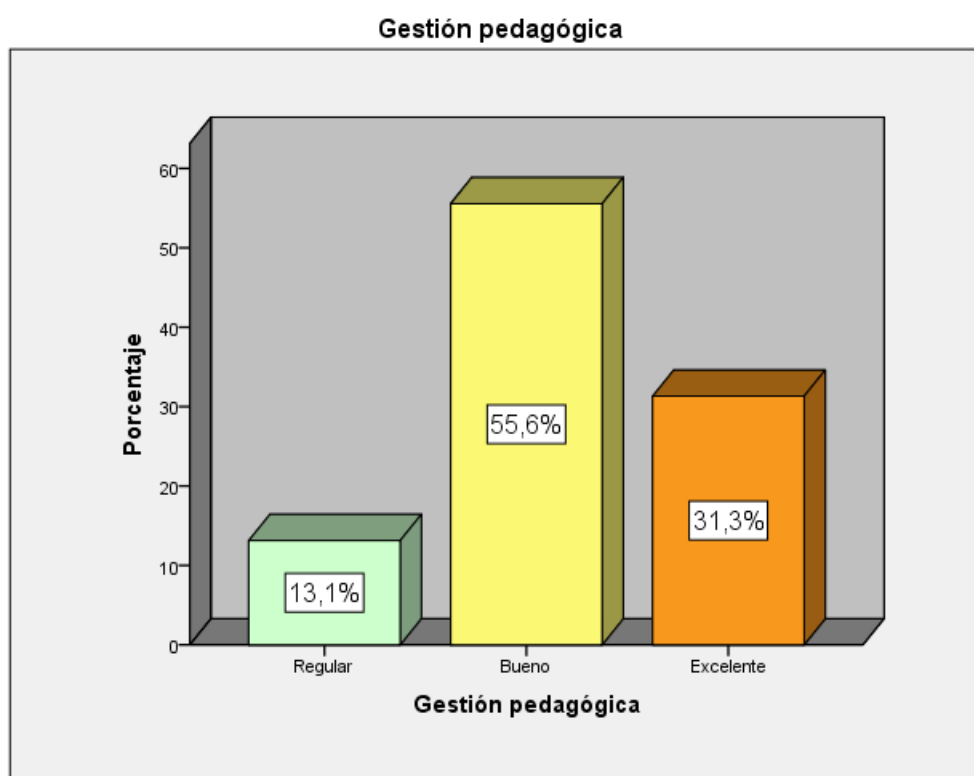
### Resultados de la variable: Gestión pedagógica

Tabla 15

*Gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	13	13,1
Bueno	55	55,6
Excelente	31	31,3
Total	99	100,0

Nota: Base de datos SPSS V.24 (2018)



*Figura 6. Gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018*

En la tabla 15 y figura 6 se observa que respecto a la gestión pedagógica, de la muestra estudiada, el 55,6% presentan un nivel bueno, mientras que el 31,3% un

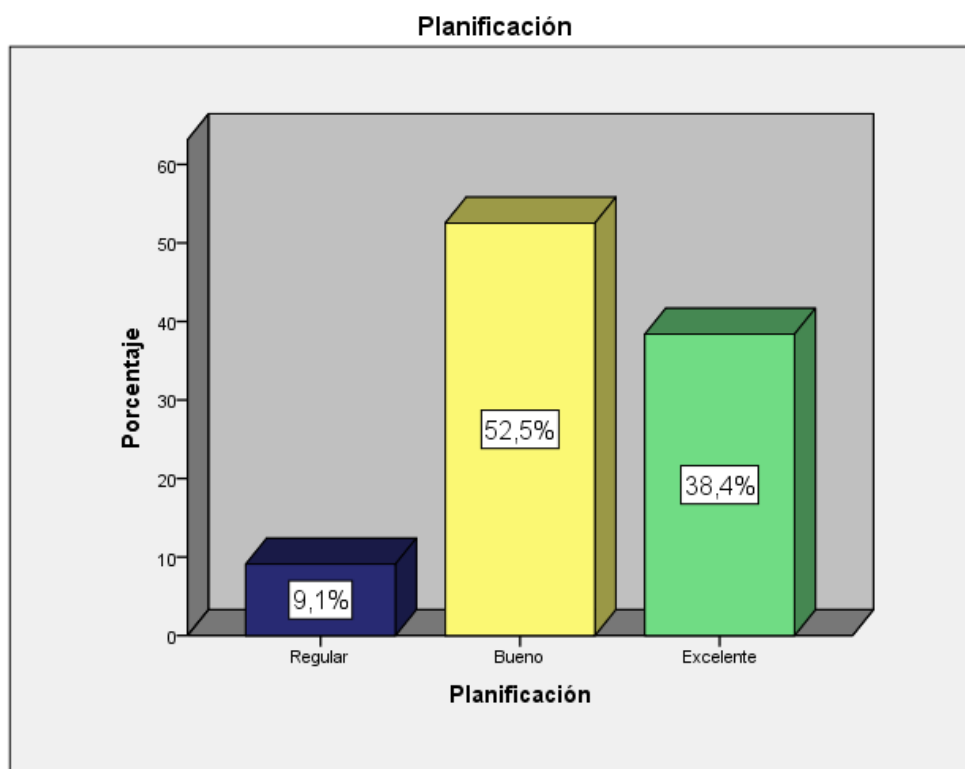
nivel excelente y por otro lado el 13,1% un nivel regular de la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018.

Tabla 16

*Planificación en las instituciones educativas públicas, RED 12 - Ugel 05- San Juan de Lurigancho 2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	9	9,1
Bueno	52	52,5
Excelente	38	38,4
Total	99	100,0

Nota: Base de datos SPSS V.24 (2018)



*Figura 7. Planificación en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018*

En la tabla 16 y figura 7 se observa que respecto a la planificación, de la muestra estudiada, el 52,5% presentan un nivel bueno, mientras que el 38,4% un nivel excelente y por otro lado el 9,1% un nivel regular de la planificación en las

instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018.

.Tabla 17

*Ejecución en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	4	4,0
Bueno	41	41,4
Excelente	54	54,5
Total	99	100,0

Nota: Base de datos SPSS V.24 (2018)



*Figura 8.* Ejecución en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018.

En la tabla 17 y figura 8 se observa que respecto a la ejecución, de la muestra estudiada, el 54,5% presentan un nivel excelente, mientras que el 41,4% un nivel

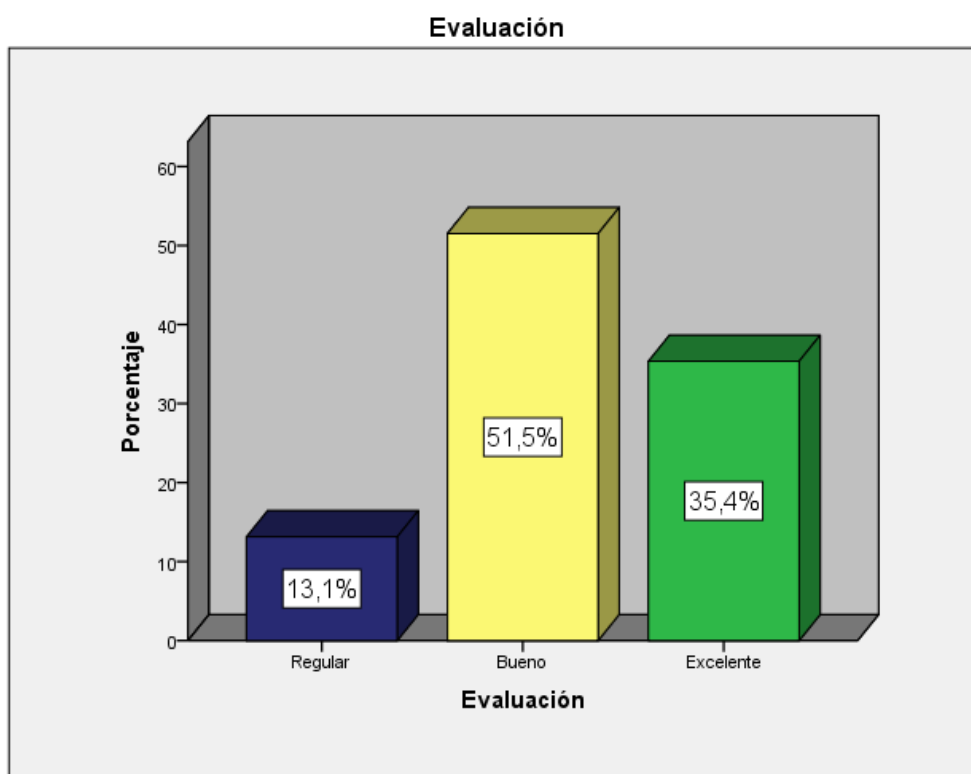
bueno y por otro lado el 4,0% un nivel regular de ejecución en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018.

Tabla 18

*Evaluación en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	13	13,1
Bueno	51	51,5
Excelente	35	35,4
Total	99	100,0

Nota: Base de datos SPSS V.24 (2018)



*Figura 9. Evaluación en las instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018*

En la tabla 18 y figura 9 se observa que respecto a la evaluación, de la muestra estudiada, el 51,5% presentan un nivel bueno, mientras que el 35,4% un nivel excelente y por otro lado el 13,1% un nivel regular de evaluación en las

instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018.

Tabla 19

*Clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho*

Clima organizacional	Gestión pedagógica							
	Regular		Bueno		Excelente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Regular	8	8,1	3	3,0	0	0,0	11	11,1
Bueno	5	5,1	52	52,5	9	9,1	66	66,7
Excelente	0	0,0	0	0,0	22	22,2	22	22,2
Total	13	13,1	55	55,6	31	31,3	99	100,0

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018)

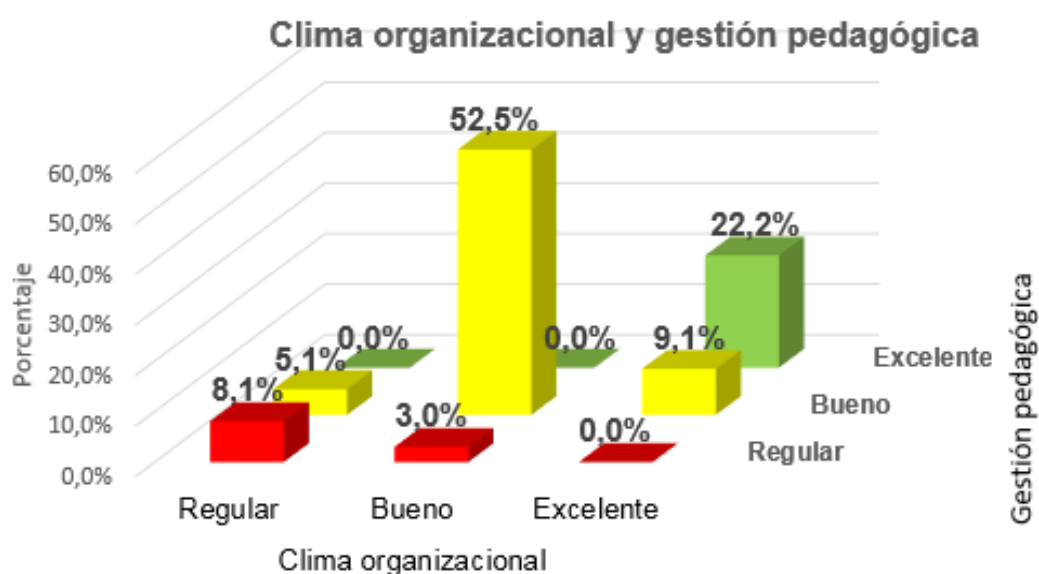


Figura 10. Clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

En la tabla 19 y figura 10, se observa que los que se ubican en el nivel regular del clima organizacional, el 8,1% se ubican en el nivel regular de gestión pedagógica y el 5,1% en el nivel bueno de la gestión pedagógica; por otro lado los que se ubican en el nivel bueno del clima organizacional, el 3,0% se encuentran en un nivel regular, el 52,5% en un nivel bueno de gestión pedagógica; asimismo los



que se ubican en el nivel excelente del clima organizacional, el 9,1% se encuentran en un nivel bueno de gestión pedagógica y el 22,2% en un nivel excelente de la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

Tabla 20

*Liderazgo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.*

Liderazgo	Gestión pedagógica						Total	
	Regular		Bueno		Excelente			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Regular	8	8,1	3	3,0	0	0,0	11	11,1
Bueno	5	5,1	52	52,5	9	9,1	66	66,7
Excelente	0	0,0	0	0,0	22	22,2	22	22,2
Total	13	13,1	55	55,6	31	31,3	99	100,0

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018)

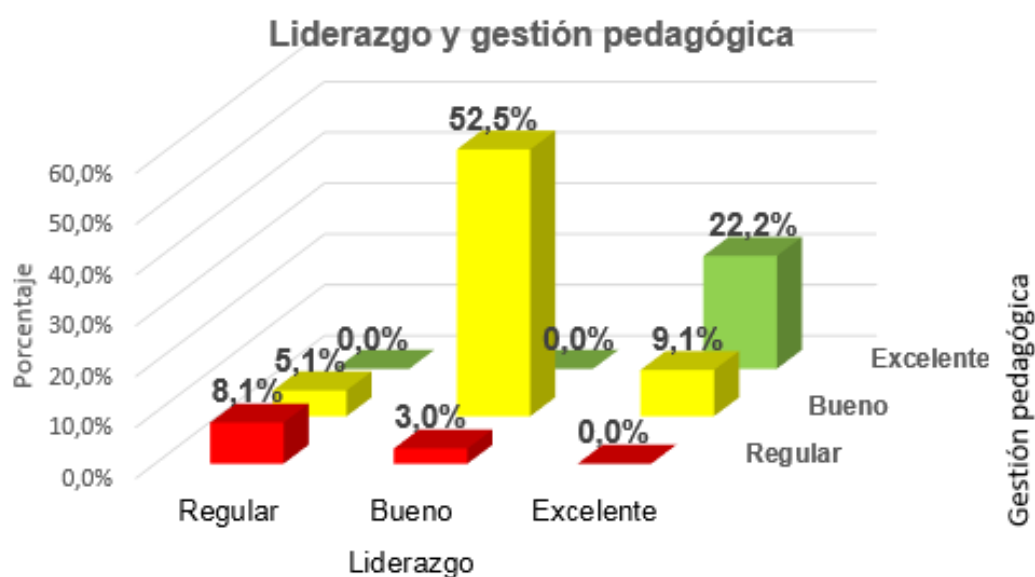


Figura 11. Liderazgo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

En la tabla 20 y figura 11, se observa que los que se ubican en el nivel regular del liderazgo, el 8,1% se ubican en el nivel regular de gestión pedagógica y el 5,1% en el nivel bueno de la gestión pedagógica; por otro lado los que se ubican en el

nivel bueno del liderazgo, el 3,0% se encuentran en un nivel regular, el 52,5% en un nivel bueno de gestión pedagógica; asimismo los que se ubican en el nivel excelente del liderazgo, el 9,1% se encuentran en un nivel bueno de gestión pedagógica y el 22,2% en un nivel excelente de la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

Tabla 21

*Trabajo en equipo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la RED 12, UGELI 05, San Juan de Lurigancho.*

Clima organizacional	Gestión pedagógica						Total	
	Regular		Bueno		Excelente			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Regular	8	8,1	6	6,1	0	0,0	14	14,1
Bueno	5	5,1	49	49,5	9	9,1	63	63,6
Excelente	0	0,0	0	0,0	22	22,2	22	22,2
Total	13	13,1	55	55,6	31	31,3	99	100,0

Nota: Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018)

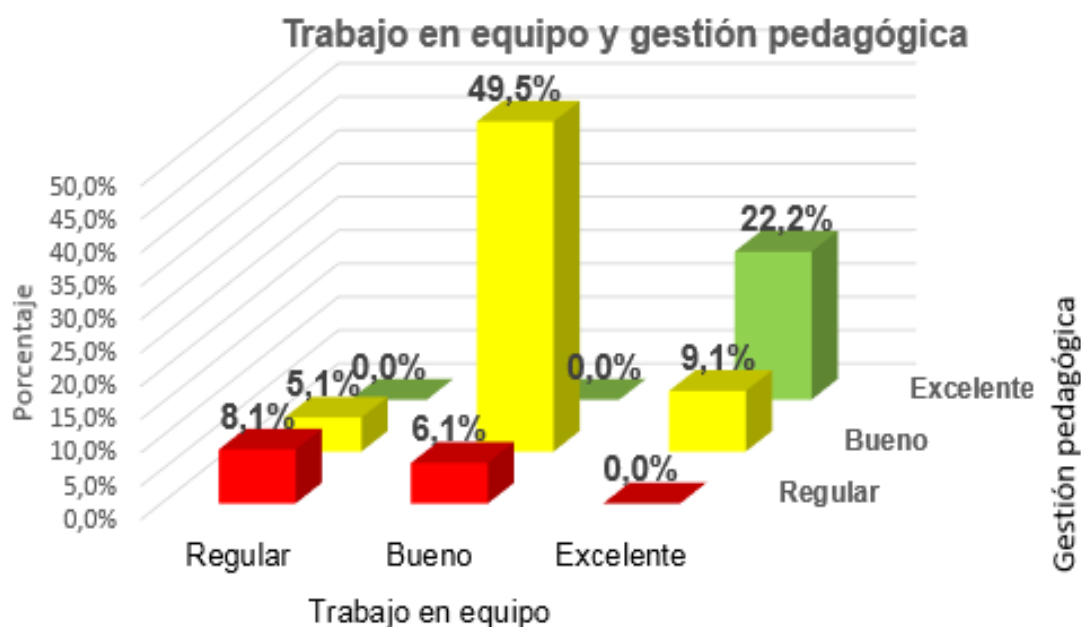


Figura 12. Trabajo en equipo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primario de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

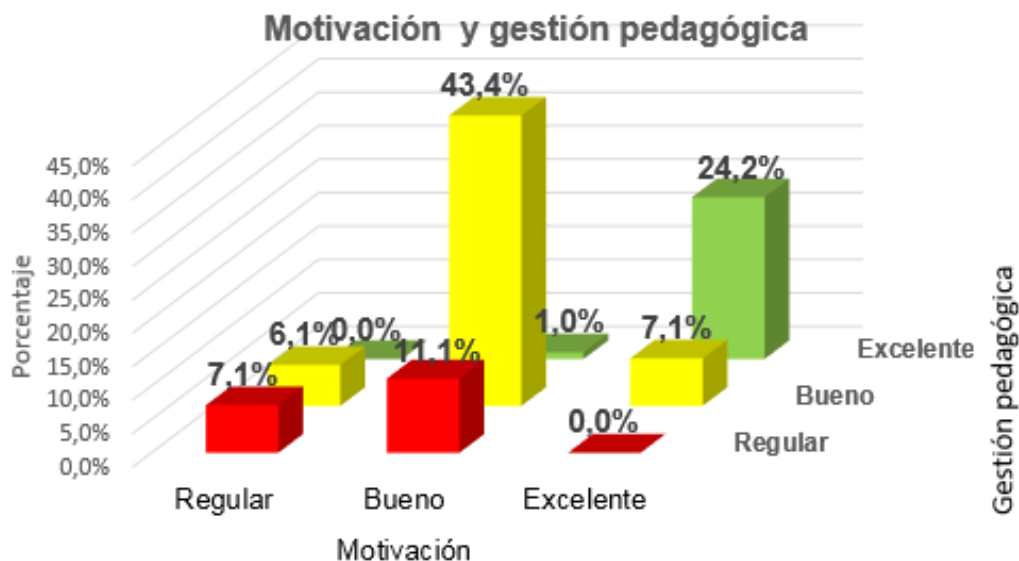
En la tabla 21 y figura 12, se observa que los que se ubican en el nivel regular del trabajo en equipo el 8,1% se ubican en el nivel regular de gestión pedagógica y el 5,1% en el nivel bueno de la gestión pedagógica; por otro lado los que se ubican en el nivel bueno del trabajo en equipo el 6.1% se encuentran en un nivel regular, el 49.5% en un nivel bueno de gestión pedagógica; asimismo los que se ubican en el nivel excelente del trabajo en equipo el 9,1% se encuentran en un nivel bueno de gestión pedagógica y el 22,2% en un nivel excelente de la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

Tabla 22

*Motivación y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho*

Motivación	Gestión pedagógica						Total	
	Regular		Bueno		Excelente			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Regular	7	7,1	11	11,1	0	0,0	18	18,2
Bueno	6	6,1	43	43,4	7	7,1	56	56,6
Excelente	0	0,0	1	1,0	24	24,2	25	25,3
Total	13	13,1	55	55,6	31	31,3	99	100,0

*Nota:* Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018)



*Figura 13.* Motivación y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

En la tabla 22 y figura 13, se observa que los que se ubican en el nivel regular motivación el 7,1% se ubican en el nivel regular de gestión pedagógica y el 6,1% en el nivel bueno de la gestión pedagógica; por otro lado los que se ubican en el nivel bueno de motivación el 11,1% se encuentran en un nivel regular, el 43,4% en un nivel bueno de gestión pedagógica, además el 1,0% se encuentran en un nivel excelente de la gestión pedagógica; asimismo los que se ubican en el nivel excelente del motivación el 7,1% se encuentran en un nivel bueno de gestión pedagógica y el 24,2% en un nivel excelente de la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.

### 3.2 Prueba de hipótesis.

#### Hipótesis general

$H_0$ : No existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San Juan de Lurigancho

$H_1$ : Existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.

Nivel de significancia: El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba estadística: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos.

Regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

$p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 23

*Correlación de Spearman entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.*

			Clima organizacional	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,787**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	99	99
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	0,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	99	99

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Base de datos SPSS V.24 (2018)

Como se muestra en la tabla 23, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual podemos concluir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,787\*\* esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente, esto quiere decir que a mayores valores del clima organizacional, existirán mayores niveles de gestión pedagógica.

### Hipótesis específica 1

$H_0$ : No existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho

$H_1$ : Existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

Nivel de significancia: El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba estadística: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos

Regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

$p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 24

*Correlación de Spearman entre el liderazgo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.*

			Liderazgo	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	0,787**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	99	99
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	0,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	99	99

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Base de datos SPSS V.24 (2018)

Como se muestra en la tabla 24, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual podemos concluir que existe una relación significativa entre el liderazgo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,787\*\* esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente, esto quiere decir que a mayores valores del liderazgo, existirán mayores niveles de gestión pedagógica.

Hipótesis específica 2

$H_0$ : No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho

$H_1$ : Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

Nivel de significancia: El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba estadística: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos

Regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

$p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 25

*Correlación de Spearman entre el trabajo en equipo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.*

			Trabajo en equipo	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	0,765**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	99	99
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	0,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	99	99

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Base de datos SPSS V.24 (2018)

Como se muestra en la tabla 25, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual podemos concluir que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,765\*\* esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente, esto quiere decir que a mayores valores de trabajo en equipo, existirán mayores niveles de gestión pedagógica.

Hipótesis específica 3

$H_0$ : No existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho

$H_1$ : Existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

Nivel de significancia: El nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba estadística: Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que ambas variables no presentan normalidad en los datos

Regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la  $H_0$ .

$p > 0.05$ , no se rechaza la  $H_0$ .

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 26

*Correlación de Spearman entre la motivación y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.*

			Motivación	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,738**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	99	99
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	0,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	99	99

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Base de datos SPSS V.24 (2018)

Como se muestra en la tabla 26, el p-valor = 0,001, inferior al nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$  con lo cual podemos concluir que existe una relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. Asimismo el valor de la Rho de Spearman es igual a 0,738\*\* esto nos indica que ambas variables están relacionadas significativamente, esto quiere decir que a mayores valores de motivación existirán mayores niveles de gestión pedagógica.



## **IV. Discusión**

En referencia a la hipótesis general se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue del 0,787\*\* y un nivel de significancia o p-valor = 0,001, además se ha observado que los resultados descriptivos de la variable clima organizacional estuvieron en un nivel de bueno (66,7%) y la variable gestión pedagógica estuvieron en un nivel bueno (55,6%). Estos datos guardan relación con el antecedente Cisneros (2013), cuyos resultados descriptivos de la variable clima institucional y gestión pedagógica en la institución educativa N° 20575 José Antonio Encinas Franco los resultados evidencian una relación significativa ( $r_s = 0.379$ ,  $p < 0,05$ ); a su dicha información es sustentada por Goncalves (1997), citado en García 2009 “El clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento y a su vez Torrecilla (2005), señaló que el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de la organización en donde se desempeñan los trabajadores o colaboradores de ésta, ahora pues bien estas características pueden ser externas o internas (p.36). También guardan relación con el antecedente Victorio (2015), cuyos resultados descriptivos de la variable gestión pedagógica y clima organizacional obtenidos destacan la correlación significativa entre las variables de estudio ( $r_s = 6,44$ ) se concluye que existe una correlación positiva media entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en las instituciones educativas, dicha información es sustentada por Anzola (2003) señaló que existen diversas definiciones y posturas con relación a clima organizacional, y que la mayor parte coinciden en que el clima se refiere a percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los trabajadores o colaboradores tienen con relación a su organización y que estas van a influir en la conducta de estos, marcando así la diferencia de una organización con otra (p. 146).

En referencia a la hipótesis específica 1 La dimensión liderazgo con la variable gestión pedagógica, se ha observado que los datos estadísticos en cuanto al nivel de correlación fueron del 0,787\*\* y el nivel de significancia o p-valor = 0,001; además se ha observado que los resultados descriptivos de la dimensión liderazgo y la gestión pedagógica se ubican en el nivel regular del liderazgo, el 8,1% se ubican en el nivel regular de gestión pedagógica y el 5,1% en el nivel bueno de la gestión pedagógica; por otro lado los que se ubican en el

nivel bueno del liderazgo, el 3,0% se encuentran en un nivel regular, el 52,5% en un nivel bueno de gestión pedagógica; asimismo los que se ubican en el nivel excelente del liderazgo, el 9,1% se encuentran en un nivel bueno de gestión pedagógica y el 22,2% en un nivel excelente de la gestión pedagógica; estos datos guardan relación con el antecedente Luque (2016), cuyo análisis descriptivo para la variable clima organizacional en su dimensión liderazgo el 55.9% mostro un nivel bueno, 33.6% un nivel regular y 10.5% evidencia un nivel malo, estos resultados muestran que hay una gran mayoría que alcanzan un buen nivel en estos criterios pero existe un gran porcentaje regular, esta información está sustentada por Pérez (2007), planteó que liderazgo “es el proceso por el que una persona ejerce su influencia sobre otras personas e inspira, motiva y dirige sus actividades hacia la consecución de los objetivos del grupo o de la organización”. (p.120)

En referencia a la hipótesis específica 2: La dimensión trabajo en equipo con la variable gestión pedagógica, se ha observado que los datos estadísticos en cuanto al nivel de correlación fueron del 0,765\*\* y el nivel de significancia o p-valor = 0,001; además se ha observado que los resultados descriptivos de la dimensión trabajo en equipo y gestión pedagógica se ubican en el nivel regular del trabajo en equipo el 8,1% se ubican en el nivel regular de gestión pedagógica y el 5,1% en el nivel bueno de la gestión pedagógica; por otro lado los que se ubican en el nivel bueno del trabajo en equipo el 6.1% se encuentran en un nivel regular, el 49.5% en un nivel bueno de gestión pedagógica; asimismo los que se ubican en el nivel excelente del trabajo en equipo el 9,1% se encuentran en un nivel bueno de gestión pedagógica y el 22,2% en un nivel excelente; estos datos guardan relación con el antecedente Cisneros (2013) cuyo análisis descriptivo para la variable clima organizacional en su dimensión trabajo en equipo cuyos resultados son 40.4% otorga un nivel bueno, un 46.3% otorga un nivel regular y un 13.3% otorga un nivel malo, esta información está sustentada por Del Pino (2012) quien consideró que “un equipo de trabajo es un grupo de personas con conocimientos, capacidades y habilidades concretas pero que se complementan para conseguir un objetivo, poniendo en práctica estratégica, procedimientos y metodologías para lograr las metas propuestas” (p.24)

En referencia a la hipótesis específica 3: La dimensión motivación con la variable gestión pedagógica, se ha observado que los datos estadísticos en cuanto al nivel de correlación fueron del 0,738\*\* y el nivel de significancia o p-valor = 0,001; además se ha observado que los resultados descriptivos de la dimensión motivación y el gestión pedagógica se ubican en el nivel regular motivación el 7,1% se ubican en el nivel regular de gestión pedagógica y el 6,1% en el nivel bueno de la gestión pedagógica; por otro lado los que se ubican en el nivel bueno de motivación el 11.1% se encuentran en un nivel regular, el 43,4% en un nivel bueno de gestión pedagógica, además el 1,0% se encuentran en un nivel excelente de la gestión pedagógica; asimismo los que se ubican en el nivel excelente del motivación el 7,1% se encuentran en un nivel bueno de gestión pedagógica y el 24,2% en un nivel excelente de la gestión pedagógica ; estos datos guardan relación con el antecedente Cisneros (2013), cuyo análisis descriptivo para la variable clima organizacional en su dimensión motivación los resultados muestran que el 67.5% contuvo una buena calificación, el 28.5% una calificación regular y un 4.0% una calificación mala; esta información está sustentada por Chiavenato (2002) sostuvo que la motivación “es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales” (p.596).

## **V. Conclusiones**

**Primera.** Se concluye que el clima organizacional, está relacionado significativamente con la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, según la correlación rho de Spearman de 0,787\*\* representando una buena correlación entre las variables y además como el valor de  $p = 0,001$  y siendo menor al 0,05 se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , lo cual quiere decir que existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica.

**Segunda.** Se concluye que el liderazgo, está relacionado significativamente con la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, según la correlación rho de Spearman de 0,787\*\* representando una buena correlación entre las variables y además como el valor de  $p = 0,001$  y siendo menor al 0,05 se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , lo cual quiere decir que existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión pedagógica.

**Tercera.** Se concluye que el trabajo en equipo, está relacionado significativa con la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, según la correlación rho de Spearman de 0,765 representando una buena correlación entre las variables y además como el valor de  $p = 0,001$  y siendo menor al 0,05 se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , lo cual quiere decir que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión pedagógica.

**Cuarta.** Se concluye que la motivación, está relacionado significativa con la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, según la correlación rho de Spearman de 0,738\*\* representando una buena correlación entre las variables y además como el valor de  $p = 0,001$  y siendo menor al 0,05 se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , lo cual quiere decir que existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera.** Se sugiere a las instituciones educativas en estudio recibir talleres sobre como mejorar y manejar un buen clima organizacional, entre todos los miembros de la comunidad educativa para así de esta manera mejorar la gestión pedagógica en beneficio de los estudiantes y lograr cada vez la visión planteada.
- Segunda.** Se sugiere a las instituciones educativas en estudio que los equipos directivos asistan a talleres sobre liderazgo pedagógico ya que es de suma importancia la guía y dirección de los directivos, de esta manera se podría mejorar la gestión pedagógica, y los miembros de las Instituciones sentirán el apoyo de sus líderes.
- Tercera.** Se sugiere realizar actividades lúdicas y de relajamiento donde los docentes puedan conocer otros aspectos de sus colegas y así generar un buen ambiente y buenas relaciones entre los miembros, así se sentirán poco a poco identificados con el grupo y querrán trabajar en la misma dirección por ello ayudará a mejorar la gestión pedagógica de la Institución.
- Cuarta.** Se sugiere a las instituciones educativas mejorar la motivación mediante de cursos talleres sobre superación personal para poder alcanzar sus objetivos ya que siempre necesita personas que la ayuden a lograr sus metas. Por ello, es en la motivación del empleado donde la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios económicos, para ello así mejorar la gestión pedagógica.



## **VII. Referencias**

- Ansi3n, J. y Villacorta, A. (2004). *Para comprender la escuela p3blica desde sus crisis y posibilidades*. Per3: Fondo editorial de la Pontificia Universidad Cat3lica del Per3
- Anzola, O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Colombia: Cordillera pp. 146-148
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing educativo*. Per3: Universidad Alas Peruanas
- Alvarez, M. (2000). *El proyecto educativo de la instituci3n escolar*. M3xico: Gra3
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigaci3n: Introducci3n a la metodolog3a cient3fica* (6ta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Armengol, C. (2001). *La cultura de la colaboraci3n: reto para una ense1anza de calidad*. Espa1a: La Muralla
- C3rdenas, A. (1998). *Presente y futuro de la educaci3n en Venezuela: El programa del Estado M3rida*. Caracas: Seminario Presente y futuro de la educaci3n en Venezuela
- Campbell, D. y Stanley, J. (1978). *Dise1os experimentales y cuasi experimentales en la investigaci3n social*. Buenos Aires, Amorrourtu Editores.
- Ch3vez, N. (2007). *Introducci3n a la investigaci3n educativa*. Maracaibo, Venezuela: Ars Gr3fica Editores.
- Chiavenato, I. (2002). *Administraci3n en los nuevos tiempos*. Colombia: McGraw-Hill / interamericana
- Chiavenato, I. (2014). *Introducci3n a la teor3a general de la administraci3n*. M3xico: McGraw- Hill / interamericana
- Chumpitaz, C. (1999). *Marco te3rico para evaluar el clima organizacional de la Instituci3n Educativa*. Per3: Grafiart
- Cornejo, M. (2015). *Clima organizacional y la gesti3n pedag3gica docente en el centro educativo no estatal Se1or de la Misericordia, Barrios Altos, Lima 2012* (Tesis de maestr3a). Lima – Per3: Universidad Nacional de Educaci3n Enrique Guzm3n y Valle
- Del Pino, E. (2012). *Trabajo en equipo: consigue en tu empresa un equipo ganador*. Espa1a: Fundaci3n Confemetal

- Díaz, F. y Barriga, A. (2002). *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo: una interpretación constructivista*. México: McGraw Hill.
- Fumham (2002). *El comportamiento del individuo en las organizaciones*. Oxford University Press Colección.
- García, N y Angulo, J. (2000) *Teoría y desarrollo del currículum* (2da ed.). Málaga, España: Aljibe.
- García Solarte, Mónica, Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración [en línea] 2009, (Julio-Diciembre): [Fecha de consulta: 24 de febrero de 2018] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>> ISSN 0120-4645
- Gibson, J y et al. (2009) *Organizaciones: comportamiento, estructura y procesos*. 4º ed. México: McGraw- Hill / interamericana
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*, 1ª. ed. Córdova: Brujas Pp. 160
- Gros B. (Coord.) (1997). *Diseños y programas educativos. Pautas pedagógicas para la elaboración de software*. Barcelona: Ariel
- Hall, R. (1996). *Organizaciones: Estructuras, procesos y resultados*. (2ª. Ed). México: Prentice - Hall
- Hernández, Fernández y Baptista (2014) *Metodología de la investigación*. (6a ed.). México: McGraw- Hill / interamericana
- Hernández, et al., (2010), *Metodología de la investigación*, 5ª. Ed. México: McGraw - Hill Interamericana de México, S.A.
- Hidalgo, M. (2009). *Moderna gestión pedagógica*. Perú: Amex
- Hidalgo, M. (2011). *Gestión pedagógica*. Lima - Perú: Inadep
- Hinojosa, C. (2016) *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile*. Chile: Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile. Recuperado de: <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT'10/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>

- Hogan, T. (2004). *Pruebas psicológicas*. México: El manual moderno
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Perú: San Marcos
- Kerlinger, FN. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México, D.F.: Nueva Editorial Interamericana. Capítulo número 8 ('Investigación experimental y no experimental').
- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Likert, R. y Gibson, J. (1986). *Nuevas Formas para Solucionar Conflictos*. Editorial Trillas
- Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano*. (2ª. Ed). Argentina: Cengage Learning
- Luque, C. (2016) *Clima organizacional y gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa "Carlos Fermín Fitzcarrald", Puerto Maldonado – Madre de Dios 2015*. : Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
- Minedu (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva*. (1ª Ed) Perú: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú
- Minedu (2016). *Planificación Escolar - La toma de decisiones informadas*. (1ª Ed) Perú: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú
- MinEducación (2003, junio). Tablero. Educación, <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-87952.html>
- Montas, F. (2008). *Gerencias de centros educativos*. (Octava Ed.). México. D.F.: Mcraw – Hill
- Murillo, W. (2010). *La Investigación Científica*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia, Instituto de Inmunología de Colombia.
- Noguez, A. (2008). Los medios y Recursos didácticos en la educación básica. México. Editorial Trillas.
- Pérez, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. España: Editorial universitaria Ramón Areces
- Pintado, E. (2014). *Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano: Perú*

- Quintero, y Faría, (2015). *Clima organizacional y desempeño docente en el Colegio San Francisco*. Machala: Universidad Técnica de Machala. Recuperado de <http://docplayer.es/35603264-Clima-organizacional-y-desempeno-de-los-docentes-en-la-ula-estudio-de-un-caso.html>
- Representación de la Unesco en Perú (2011). *Manual de gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Perú: Minedu
- Representación de la Unesco en Perú (2010). *Estrategias de la UNESCO en Apoyo de la Educación Nacional – UNESS Perú 2011- 2015*. Perú: Minedu
- Rivera, G. (2001). *Organización escolar general*. Lima – Perú: Coveñas
- Robbins S. & Judge T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación
- Rodríguez, A. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño, Institución educativa de secundaria*. Chile: Pontificia Universidad católica de Chile
- Rodriguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 3-18.
- Rojas, D. (2010). Tecnología de la gestión pedagógica, gestión gerencial y gestión administrativa. Disponible en:<http://estudioiQUITOS.obolog.com/tecnología-gestion-pedagogica-gestion-gerencial-gestion-administrativa-507608>
- Salvador, E. (2015). *Gestión educativa y clima organizacional en los docentes del nivel primario de las instituciones educativas de Huaral – 2014* (Tesis de maestría) Lima – Perú. : Universidad César Vallejo
- Shardín, L. (2016). *Estilos de liderazgo y gestión educativa en el clima organizacional en los IEST públicos de Lima Norte – 2015* (Tesis de doctorado) Lima – Perú. : Universidad César Vallejo
- Salkind, N. (1997). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall. Pág. 204
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1998). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Edit. Mantaro, Lima-Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología de la Investigación y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.

- Sander, B. (1996). *Gestión educativa en América Latina: construcción y reconstrucción del conocimiento*. (1ª Ed.). Buenos Aires, Argentina: Troquet.
- Serna, H. (1994). *Planeación y gestión estratégica*. (2ª Ed.). Colombia: Editorial Legis.
- Silva, O. (2004). *Gestión de la educación y el clima organizacional En Para comprender la escuela pública desde sus crisis y posibilidades* (pp. 277-294. Lima – Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en cuatro pasos*. (2ª ed.). Lima: Diograf.
- Tamayo, (2014) *Clima organizacional y satisfacción laboral docente en el Colegio Alexander Von Humboldt*. Colombia: Escuela de Filosofía y Humanidades de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Tunja, Colombia. Recuperado de <http://docplayer.es/31359429-Palabras-clave-clima-organizacional-satisfaccion-laboral-gestion-laboral-servicios-de-salud.html>
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*, (4ta ed). México: Limusa.
- Torrecilla, O. (2005). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Argentina: Documento de cátedra, Facultad de ciencias políticas y sociales. Universidad Nacional de Córdoba
- Unesco (2002). *Estudio cualitativo de escuelas con resultados destacables en siete países latinoamericanos*. Santiago de Chile
- Unesco (2015) *Replantear la educación ¿Hacia un bien común mundial?* Francia
- Unesco (2016). *Recomendaciones de Políticas Educativas en América Latina en base al TERCE*. Santiago de Chile
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación Científica cuantitativa, cualitativa y mixta* (2ª ed.). Lima: San Marcos.
- Yuni, J. y Urbano, C. (2006). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* (2ª ed.). Córdoba, Argentina: Brujas.
- Vásquez, E. (2014). *Clima organizacional y gestión institucional en las instituciones educativas del distrito de Lurigancho – Chosica, Lima*

*Metropolitana* (Tesis de maestría). Lima – Perú. : Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

Victorio, D. (2015). *La gestión pedagógica y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas de la provincia Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, año 2015* (Tesis de doctorado). Lima – Perú. : Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Yubisay, L. (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial*. (Tesis de Maestría). Venezuela: Universidad de Zulia. Recuperado de [http://www.tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo\\_cruz\\_yubisay\\_coromoto.pdf](http://www.tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf)

## **Anexos**



Anexo A

**Matriz de Consistencia**

**Título:** Clima organizacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas, RED 12 - Ugel 05- San Juan de Lurigancho 2018

**Autor:** Br.Cinthia Grissel Paredes Mendoza

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel	<b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas	<b>Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Liderazgo	Estructura Identidad	Del 1 al 8	Escala	<b>VARIABLE</b>  Regular: 24 - 48 Bueno: 49 - 73 Excelente: 74 – 96  <b>Dimensión 1</b> Regular: 8 - 19

<p>primaria de la RED 12 – Ugel – 05 – San Juan de Lurigancho?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> <b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la Red 12 – Ugel – 05 –</p>	<p>educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del</p>	<p>públicas del nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Motivación</p>	<p>Responsabilidad Relaciones interpersonales</p> <p>Recompensa Estándares</p>	<p>Del 9 al 16</p> <p>Del 17 al 24</p>	<p>Ordinal de tipo Likert con respuestas politómicas</p> <p>1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre</p>	<p>Bueno: 20 - 31 Excelente: 32 – 40</p> <p><b>Dimensión 2</b> Regular: 8 - 19 Bueno: 20 - 31 Excelente: 32 – 40</p> <p><b>Dimensión 3</b> Regular: 8 - 19 Bueno: 20 - 31 Excelente: 32 – 40</p>
<b>Variable 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>							
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>	
						<p><b>VARIABLE</b></p> <p>Regular: 24 - 56 Bueno: 57 - 89 Excelente: 90 – 120</p>	

<p>San Juan de Lurigancho?</p> <p><b>Problema específico 2</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la Red 12 – Ugel – 05 – San Juan de Lurigancho?</p>	<p>nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San</p>	<p>nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b></p> <p>Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San</p>	<p>Planificación</p> <p>Ejecución</p> <p>Evaluación</p>	<p>Diseño curricular Proyectos educativos</p> <p>Estrategias de aprendizaje Reflexión de los aprendizajes</p> <p>Monitoreo Evaluación de aprendizajes</p>	<p>Del 1 al 8</p> <p>Del 9 al 17</p> <p>Del 18 al 24</p>	<p>Escala Ordinal de tipo Likert con respuestas politómicas</p> <p>1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre</p>	<p><b>Dimensión 1</b></p> <p>Regular: 8 - 19 Bueno: 20 - 31 Excelente: 32 – 40</p> <p><b>Dimensión 2</b></p> <p>Regular: 9 - 21 Bueno: 22 - 34 Excelente: 35 – 45</p> <p><b>Dimensión 3</b></p> <p>Regular: 7 - 16 Bueno: 17 - 26 Excelente: 27 – 35</p>
---	---	--	---	---	--	---	--

<p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la Red 12 – Ugel – 05 – San Juan de Lurigancho?</p>	<p>Juan de Lurigancho. <b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación que existe entre la motivación y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.</p>	<p>Juan de Lurigancho. <b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación significativa entre la motivación y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.</p>					
<p><b>Nivel - diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>	<p><b>Estadística a utilizar</b></p>				

<p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional.</p> <p>Según Hernández; et al., (2014), el investigador determinará el grado de asociación entre variables empresariales. Las asociaciones entre variables nos dan pistas para suponer influencias y relaciones causa-efecto. Con ello se tratará de conocer si las variables de estudio: clima organizacional y gestión pedagógica, están asociadas e identificar el nivel</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>99 docentes de las instituciones educativas públicas de la RED 12, Ugel 05 – San Juan de Lurigancho.</p>	<p><b>Variable 1: Clima organizacional</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario tipo Likert</p> <p><b>Autor:</b> Adaptado de Guardia, Shardín y León.</p> <p><b>Año:</b> 2018</p> <p><b>Monitoreo:</b> Se aplicará a los docentes en la respectiva hora de clase.</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Distrito de San Juan de Lurigancho</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Directa</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Se elaborarán gráficos de barras por variables y dimensiones</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Como las variables son cualitativas, se aplicará el Rho de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$
---	--	--	--

<p>de relación (p. 93)</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>La investigación es de diseño no experimental, transversal, según Hernández; et al., (2014), no experimental porque no se manipula deliberadamente las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (p.152)</p> <p><b>Método:</b> <b>Hipotético deductivo</b></p>		<p><b>Variable 2: Gestión pedagógica</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario tipo Likert</p> <p><b>Autor:</b> Salvador y Luque</p> <p><b>Año:</b> 2018</p> <p><b>Monitoreo:</b> Se aplicará a los docentes en la respectiva hora de clase.</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Distrito de San Juan de Lurigancho.</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Directa.</p>	
--	--	--	--

## Anexo B

### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

#### PERSONAL DOCENTE

##### Presentación:

Estimado colega este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional de la institución educativa. Entendiendo como clima organizacional al ambiente que se genera al interior de la institución. La información se utilizará para uso exclusivo de la investigación en el desarrollo de la Tesis “Clima organizacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas, Red 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018”; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizado únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados marcando con un aspa la respuesta que mejor describa su opinión.

##### Indicaciones:

A continuación se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

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

N <sup>a</sup>	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO</b>					
	<b>INDICADOR: ESTRUCTURA</b>					
01	¿La forma como es aplicado las normas favorece mi labor pedagógica?					
02	¿En la institución educativa los procesos de control se caracterizan por favorecer la práctica pedagógica y el desarrollo de capacidades en los estudiantes y docentes?					
03	¿En la institución educativa los procesos de influencia para establecer los objetivos de la institución se caracterizan por los criterios de calidad, democracia e inclusión?					
04	¿En la institución educativa existe un clima de trabajo óptimo y organizado que se canaliza hacia el logro de los objetivos?					
	<b>INDICADOR: IDENTIDAD</b>	1	2	3	4	5
05	¿Toda la comunidad educativa asume sus funciones con responsabilidad?					
06	¿Los directivos y docentes están altamente comprometidos con las metas institucionales?					
07	¿Los docentes realizan aportes significativos para el logro de los objetivos institucionales?					
08	¿Los docentes participan en las actividades extracurriculares de la institución educativa?					

Nº	<b>DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>INDICADOR:RESPONSABILIDAD</b>	1	2	3	4	5
09	¿Los procesos de planeación de objetivos, se caracterizan por ser participativa entre los miembros de la comunidad educativa?					
10	¿Los docentes preparan con tiempo las sesiones de aprendizaje?					
11	¿Los docentes asumen su tutoría con agrado y satisfacción?					
12	¿Los directivos y docentes respetan los acuerdos tomados por consenso?					
	<b>INDICADOR:RELACIONES INTERPERSONALES</b>	1	2	3	4	5
13	¿En la institución educativa se realiza jornadas o talleres para promover que las relaciones interpersonales se basen en el respeto, profesionalismo y la empatía?					
14	¿En la institución educativa se respeta las opiniones discrepantes?					
15	¿En la institución educativa existe una comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes?					
16	¿En la institución educativa se llega a un consenso en las decisiones de equipos de trabajo?					
Nº	<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>INDICADOR:RECOMPENSA</b>	1	2	3	4	5
17	¿La institución educativa brinda estímulos como posibilidades de promoción, consideración, agradecimiento, apoyo y beneficios sociales?					
18	¿En la institución educativa se recibe recompensas e incentivos más que sanciones y críticas?					
19	¿En la institución educativa se recibe reconocimiento por hacer un buen trabajo?					
20	¿En la institución educativa se utiliza más el premio que el castigo sobre hechos y actitudes puntuales?					
	<b>INDICADOR:ESTÁNDARES</b>	1	2	3	4	5
21	¿La institución educativa promueve la formación continua enviando a los docentes a las capacitaciones de la Ugel o Minedu?					
22	¿En la institución educativa se desarrollan adecuadamente los procesos educativos hasta lograr los objetivos educacionales?					
23	¿La institución educativa cuenta con un plan de mejora continua?					
24	¿En la institución educativa se evalúa el desempeño docente dentro de los estándares dados por el MINEDU?					



## Anexo C

### CUESTIONARIO SOBRE *GESTIÓN PEDAGÓGICA*

#### **PERSONAL DOCENTE**

**Presentación:**

Estimado colega este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la gestión pedagógica.

Se agradece su colaboración por responder las siguientes preguntas. La información que nos proporciona será tratada de forma confidencial y anónima.

**Indicaciones:**

A continuación se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. Responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>

Nº	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
	INDICADOR: DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR					
01	¿En la institución educativa toda la comunidad educativa participa en la elaboración del PEI?					
02	¿En la institución educativa los docentes presentan en la fecha indicada el proyecto curricular institucional (PCI)?					
03	¿En el PCI los docentes prevén capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes?					
04	¿En el PCI se prioriza los valores y actitudes derivados del PEI?					
05	¿En la institución educativa los docentes elaboran diferentes documentos de planificación curricular de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?					
06	¿En la formulación del proyecto curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes se tiene en cuenta: el perfil de grado, los logros básicos de aprendizaje, capacidades, desempeños, técnicas e instrumentos de evaluación?					
	INDICADOR: PROYECTOS EDUCATIVOS					
07	¿En la institución educativa se programa proyectos de aprendizaje que contengan actividades que coadyuven al desarrollo endógeno?					
08	¿Los docentes relacionan el proyecto de aprendizaje con el proyecto educativo institucional?					
	DIMENSIÓN: EJECUCIÓN	VALORACIÓN				
	INDICADOR: ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJES	1	2	3	4	5
09	¿Los docentes usan estrategias orientadas a recuperar saberes y experiencias previas de los estudiantes?					

10	¿Los docentes aplican diferentes estrategias para desarrollar procesos didácticos y pedagógicos?					
11	¿Los docentes ejecutan actividades para que los estudiantes procesen la información mediante el uso de organizadores visuales y otros?					
12	¿Los docentes promueven actividades para que los estudiantes participen activamente en la construcción de sus propios aprendizajes?					
13	¿Los docentes motivan, orientan y acompañan permanentemente a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje?					
	<b>INDICADOR: REFLEXIÓN DE LOS APRENDIZAJES</b>					
14	¿Los docentes desarrollan actividades de reflexión y cuestionamientos para promover el conflicto cognitivo?					
15	¿Los docentes propician en los estudiantes la reflexión sobre su propio proceso de aprendizaje?					
16	¿Los docentes propician en los estudiantes la consolidación de sus aprendizajes?					
17	¿Los docentes estimulan el desarrollo de habilidades en los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje?					
	<b>DIMENSIÓN: EVALUACIÓN</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>INDICADOR: MONITOREO</b>	1	2	3	4	5
18	¿En la institución educativa los directivos monitorean permanentemente el trabajo individual y grupal de los docentes?					
19	¿La institución educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional?					
20	¿En la institución educativa la evaluación y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal?					
	<b>INDICADOR: EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES</b>					
21	¿Los docentes verifican los logros de aprendizaje aplicando diferentes técnicas, según el propósito de la evaluación?					
22	¿Los docentes promueven actividades para que los estudiantes evalúen su propio aprendizaje?					
23	¿Los docentes brindan oportunidad a los estudiantes para que intercambien opiniones sobre los productos obtenidos en clase?					
24	¿Los docentes utilizan los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones sobre los aprendizajes de los estudiantes?					

Anexo D

Base de datos de la variable clima organizacional

id	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	Liderazgo	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	Trabajo en equipo	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	Motivación	organizacion	Clima organizacional	Liderazgo	Trabajo en equipo	Motivación
1	4	3	3	3	4	3	3	4	27	4	3	3	3	3	3	3	4	26	3	4	3	3	3	4	4	4	28	81	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
2	3	2	3	2	2	3	2	2	19	3	2	2	2	2	2	3	3	19	2	2	2	3	2	3	2	2	18	56	Regular	Bueno	Bueno	Regular
3	4	3	3	3	4	4	4	3	28	3	4	4	4	3	3	3	3	27	3	2	3	3	2	3	3	4	23	78	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
4	3	4	3	3	3	3	4	4	27	4	3	3	3	3	3	4	4	27	2	2	3	3	3	4	4	4	25	79	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
5	4	3	3	3	3	3	3	4	26	4	3	4	3	3	3	3	4	27	3	3	3	3	3	3	4	4	26	79	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
6	3	3	4	4	3	3	4	4	28	1	4	3	4	2	3	3	3	23	1	2	3	2	2	3	2	3	18	69	Bueno	Bueno	Bueno	Regular
7	3	3	4	4	3	4	3	3	27	3	3	4	3	3	3	4	4	27	2	2	4	3	4	5	3	4	27	81	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
8	3	4	4	3	3	3	4	4	28	1	5	4	4	2	4	3	3	26	4	2	2	3	3	4	4	5	27	81	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
9	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	4	5	38	3	3	3	3	4	5	5	4	30	107	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente
10	3	3	3	2	3	2	5	5	26	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	2	15	56	Regular	Bueno	Regular	Regular

1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	66	Bueno	Bueno	Bueno	Regula r	
1	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	6	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	2	78	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	9	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	4	2	79	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	7	4	2	3	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	3	4	5	5	3	10	Excele nte	Excele nte	Excele nte	Excele nte
1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	4	5	5	5	3	10	Excele nte	Excele nte	Excele nte	Excele nte	
1	6	5	4	3	3	3	3	3	3	2	7	4	4	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	82	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
1	7	3	4	3	3	3	4	4	4	2	8	3	5	3	4	1	3	4	4	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	78	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
1	8	3	4	4	4	4	4	4	3	3	0	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	92	Excele nte	Excele nte	Excele nte	Excele nte	
1	9	4	4	3	3	3	4	3	4	2	8	5	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	5	5	2	85	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
2	0	4	3	3	3	3	3	4	5	2	8	4	3	3	3	4	3	4	4	1	2	1	2	4	4	5	5	2	80	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
2	1	3	3	4	4	3	4	4	4	2	9	1	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	1	3	3	3	4	5	2	78	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
2	2	3	3	3	3	3	5	4	4	2	8	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	82	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	9	3	3	4	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	2	3	2	2	1	71	Bueno	Bueno	Bueno	Regula r
2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	1	8	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	1	2	2	2	3	2	4	1	54	Regula r	Regula r	Regula r	Regula r
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	0	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	11	Excele nte	Excele nte	Excele nte	Excele nte	
2	6	3	2	4	4	5	4	3	4	2	3	4	3	4	1	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	77	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	



4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	7	4	3	3	3	3	4	4	4	2	8	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	83	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
4	3	2	1	2	2	2	2	3	4	1	8	2	3	3	2	2	2	2	2	1	8	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	63	Bueno	Regular	Regular	Bueno
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	6	4	5	5	5	4	4	5	5	3	7	4	4	4	5	5	4	5	5	3	10	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	
4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	2	9	4	4	3	3	4	3	3	4	2	8	3	3	3	3	3	3	3	4	2	82	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
4	6	2	2	2	2	2	3	3	3	1	9	3	2	2	2	2	2	3	4	2	0	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	55	Regular	Bueno	Bueno	Regular
4	7	4	5	4	4	5	5	5	5	3	7	4	4	5	5	5	5	5	5	3	8	4	5	5	5	5	5	5	5	3	11	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	
4	8	3	5	5	4	5	5	5	5	3	7	4	4	5	5	5	4	4	5	3	6	2	3	3	4	4	5	5	4	3	10	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	
4	9	2	3	2	2	3	3	2	3	2	0	2	3	2	2	2	2	2	3	1	8	1	2	2	2	2	2	3	4	1	56	Regular	Bueno	Regular	Regular	
5	0	3	3	4	4	2	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	7	3	3	4	3	4	5	3	4	2	80	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
5	1	4	5	5	4	5	5	5	5	3	8	4	5	5	5	5	5	5	5	3	9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	11	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	
5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	3	8	5	4	5	4	5	5	5	5	3	8	4	4	4	5	5	5	5	5	3	11	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	
5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	8	3	3	4	3	4	5	5	5	3	10	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	
5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	9	4	4	5	4	2	3	3	4	2	9	3	3	3	3	3	4	4	3	2	84	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
5	5	3	4	4	3	3	3	5	4	2	9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	6	2	2	2	3	2	2	2	3	1	72	Bueno	Bueno	Regular	Regular	
5	6	3	3	4	3	3	3	3	4	2	6	4	3	3	3	3	3	3	4	2	6	3	3	3	3	3	5	5	5	3	82	Bueno	Bueno	Bueno	Excelente	
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	3	4	5	5	3	10	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	

7									8											4								5	7	n	n	n	n	
5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	6	3	2	3	5	5	5	4	5	2	3	3	5	5	3	4	5	5	3	10	Exce	Exce	Exce	Exce	
5	2	3	3	2	4	3	4	3	2	4	3	5	4	3	2	4	3	4	2	1	3	5	3	2	3	3	5	2						
6	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	3	10	Exce	Exce	Exce	Exce		
6	3	3	3	3	4	4	4	4	2	8	3	4	3	3	1	1	1	1	1	7	2	1	2	2	2	2	2	4	7	71	Bueno	Bueno	Regula	Regula
6	2	2	3	2	3	2	2	2	1	8	4	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	9	42	Regula	Regula	Bueno	Regula	
6	3	3	3	3	3	4	4	4	2	7	4	5	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	81	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno		
6	4	4	4	3	3	3	4	4	2	8	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	5	4	2	83	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno		
6	3	3	4	4	3	4	4	4	2	9	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	80	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno		
6	4	3	5	3	2	3	3	4	2	7	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	2	79	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno			
6	3	2	3	2	2	2	2	2	1	8	3	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	72	Bueno	Regula	Bueno	Regula		
6	3	3	3	4	4	3	4	4	2	8	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	79	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno		
6	3	4	4	4	3	3	3	4	2	8	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	2	84	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno		
7	2	2	3	2	2	2	2	3	1	8	3	2	2	3	2	2	2	2	8	2	2	5	1	2	3	5	3	59	Bueno	Regula	Regula	Bueno		
7	4	4	3	3	3	3	3	3	2	6	3	4	3	3	1	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	48	Regula	Bueno	Bueno	Regula		
7	4	4	4	3	3	3	3	4	2	8	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	2	83	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno		

73	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	4	4	4	4	5	5	5	35	114	Exce nte	Exce nte	Exce nte	Exce nte	
74	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	0	40	5	5	5	5	5	5	5	0	49	Exce nte	Exce nte	Exce nte	Exce nte	
75	3	4	3	3	4	4	4	3	28	3	4	4	3	3	3	3	3	6	3	2	2	3	2	3	3	4	2	76	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
76	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	5	2	82	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
77	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	0	4	4	5	5	5	5	5	5	8	311	Exce nte	Exce nte	Exce nte	Exce nte	
78	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	74	Bueno	Regula r	Bueno	Bueno	
79	4	3	3	2	3	3	3	3	24	2	2	2	2	2	2	2	2	1	6	2	2	2	2	2	2	2	6	56	Regula r	Bueno	Regula r	Regula r	
80	3	3	3	2	5	3	5	5	29	3	5	5	3	1	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	17	70	Bueno	Bueno	Bueno	Regula r	
81	4	4	3	3	4	3	4	4	29	4	4	4	4	2	3	3	3	2	7	2	2	2	2	3	4	2	4	1	77	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
82	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	0	4	4	4	5	4	5	5	5	6	311	Exce nte	Exce nte	Exce nte	Exce nte	
83	3	3	3	4	3	3	4	4	27	4	3	3	3	3	3	3	4	6	3	3	2	2	3	4	4	4	5	78	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
84	4	4	3	3	3	3	4	3	27	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	5	7	79	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno		
85	2	1	2	2	2	3	4	2	18	2	2	5	2	1	2	2	2	1	8	4	2	1	3	3	4	5	2	61	Bueno	Regula r	Regula r	Bueno	
86	4	5	5	4	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	4	4	5	3	7	3	2	4	3	4	5	4	0	310	Exce nte	Exce nte	Exce nte	Exce nte	
87	4	3	3	3	3	3	4	4	27	4	3	3	3	3	4	4	4	2	8	2	3	3	3	4	4	4	2	81	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
88	3	2	2	2	2	2	2	2	13	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	4	3	2	3	2	3	2	57	Bueno	Regula	Regula	Bueno	



8									7								8								2			r	r			
8									2								2								2							
9	2	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	4	3	3	4	3	4	9	2	3	5	3	2	3	3	5	6	80	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
9									2								2								2							
0	3	3	3	3	3	3	3	4	5	1	5	3	4	2	4	3	3	5	4	2	1	3	3	4	4	5	6	76	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
9									2								2								2							
1	3	3	3	2	4	3	4	3	5	3	5	4	4	2	4	3	4	9	1	3	5	3	3	3	3	5	6	80	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
9									2								2								2							
2	3	4	4	4	3	4	3	3	8	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	2	4	3	4	5	3	4	8	81	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
9									2								1								1							
3	5	3	3	3	3	3	3	4	7	3	3	3	3	1	1	1	1	6	1	2	2	2	2	2	2	3	6	67	Bueno	Bueno	Regular	Regular
9									3								3								3							
4	4	5	5	5	5	5	5	5	9	5	5	5	4	5	5	5	9	4	4	4	5	5	5	5	5	7	11	Exce lente	Exce lente	Exce lente	Exce lente	
9									2								2							1								
5	4	3	3	3	4	4	4	4	9	3	3	3	3	3	3	4	4	6	1	1	1	3	1	1	2	2	2	47	Regula r	Bueno	Bueno	Regula r
9									2								2							2								
6	4	3	3	3	4	4	4	4	9	4	3	3	4	3	3	3	4	7	1	1	1	1	4	4	5	5	2	78	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
9									2								2							2								
7	4	4	3	3	3	3	3	4	7	4	4	4	4	3	3	3	4	9	3	3	3	3	3	4	4	4	7	83	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
9									1								1							1								
8	2	1	2	2	2	3	3	2	7	3	2	3	3	1	1	1	1	5	2	2	2	3	2	3	2	3	9	75	Bueno	Regula r	Regula r	Bueno
9									2								2							2								
9	4	3	4	3	3	3	4	4	8	3	5	3	4	2	3	4	4	8	3	2	4	4	2	3	2	4	4	80	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno

## Anexo E

Base de datos de la variable gestión pedagógica

id	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	Planificación	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	Ejecución	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	Evaluación	Gestión pedagógica	Clima organizacional	Gestión pedagógica	Planificación	Ejecución	Evaluación	
1	3	4	3	3	3	3	5	4	8	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	8	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	2	2	3	4	5	4	2	7	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	8	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	5	2	8	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
5	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	0	4	3	3	3	3	4	4	2	8	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	4	2	8	Bueno	Bueno	Bueno	Excelente	Bueno	
7	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	5	3	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	2	8	Bueno	Bueno	Bueno	Excelente	Bueno	
8	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	8	2	3	3	3	2	2	3	1	7	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
9	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3	1	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	



2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	7	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	8	Bueno	Bueno	Bueno	Excel	Excel				
4	2	2	2	2	2	2	3	3	8	3	2	2	2	2	2	4	2	4	3	3	2	2	2	2	2	5	6	Regul	Regul	Regul	Bueno	Regul			
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	Excel	Excel	Excel	Excel	Excel			
2	6	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	Bueno	Bueno	Excel	Bueno	Bueno			
2	7	2	2	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	1	Bueno	Bueno	Bueno	Excel	Bueno	
2	8	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	1	Bueno	Excel	Excel	Excel	Excel	
2	9	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	1	Bueno	Excel	Excel	Excel	Excel	
3	0	3	4	4	4	4	3	4	3	2	9	5	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	7	Bueno	Bueno	Bueno	Excel	Bueno	
3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	2	6	3	4	3	3	3	3	3	4	4	0	4	3	3	3	3	3	4	3	9	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2	9	5	5	4	1	1	1	5	4	5	1	4	1	4	4	4	5	4	6	6	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	7	4	4	3	3	3	3	3	3	4	0	3	3	3	4	3	3	0	8	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
3	4	1	3	3	2	2	2	2	2	1	7	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	6	6	Bueno	Regul	Regul	Bueno	Regul	
3	5	3	2	2	2	2	2	2	3	1	8	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	6	6	Regul	Regul	Regul	Bueno	Regul
3	6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	0	Bueno	Excel	Excel	Excel	Excel

																												9								
3	7	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	Excel	Excel	Excel	Excel	Excel		
3	8	2	2	2	2	2	2	2	2	1	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	1	4	Regul	Regul	Regul	Regul	Regul		
3	9	3	4	3	3	3	3	4	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	9	2	1	2	3	3	3	5	9	8	Bueno	Bueno	Bueno	Excel	Bueno
4	0	4	4	4	5	5	5	5	5	3	7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	1	Excel	Excel	Excel	Excel	Excel		
4	1	3	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	1	Bueno	Excel	Excel	Excel	Excel	
4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	5	5	5	5	3	1	Bueno	Excel	Excel	Excel	Excel		
4	3	1	2	2	3	3	2	2	2	1	7	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	5	Bueno	Regul	Regul	Bueno	Regul
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	1	Excel	Excel	Excel	Excel	Excel		
4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	0	3	4	3	3	3	3	3	4	4	0	3	5	3	3	3	3	4	2	8	Bueno	Bueno	Excel	Bueno	Bueno	
4	6	1	3	3	2	2	3	2	2	1	8	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	5	Regul	Regul	Regul	Bueno	Regul		
4	7	5	4	5	5	5	5	5	5	3	9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	1	Excel	Excel	Excel	Excel	Excel		
4	8	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	1	Excel	Excel	Excel	Excel	Excel		

4																						0																
4	9	2	2	2	2	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	5	4	5	3	3	3	4	4	2	8	Regul ar	Bueno	Bueno	Excel ente	Bueno			
5	0	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	3	5	4	3	3	3	3	5	5	2	8	Bueno	Bueno	Bueno	Excel ente	Bueno			
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	Excel ente	Excel ente	Excel ente	Excel ente	Excel ente			
5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	3	1	Excel ente	Excel ente	Excel ente	Excel ente	Excel ente
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	0	Excel ente	Excel ente	Excel ente	Excel ente	Excel ente			
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	0	5	5	5	5	5	5	5	3	0	Bueno	Excel ente	Excel ente	Excel ente	Excel ente			
5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	2	7	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno		
5	6	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	8	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno			
5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	3	1	Excel ente	Excel ente	Excel ente	Excel ente	Excel ente			
5	8	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	0	4	5	5	5	4	5	5	3	1	Excel ente	Excel ente	Excel ente	Excel ente	Excel ente			
5	9	3	3	3	4	4	4	4	4	2	9	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	2	3	3	3	3	4	2	8	Bueno	Bueno	Bueno	Excel ente	Bueno			
6	0	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	Excel ente	Excel ente	Excel ente	Excel ente	Excel ente			



4									0											5							5	2	ente	ente	ente	ente	ente			
7	5	3	3	3	3	4	3	3	4	2	6	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	9	2	2	2	3	4	4	4	2	8	Bueno	Bueno	Bueno	Excel	Bueno
7	6	4	3	3	3	3	3	3	4	2	6	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	5	4	2	8	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
7	7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	0	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	Excel	Excel	Excel	Excel	Excel	
7	8	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	0	5	3	3	3	3	4	2	8	Bueno	Bueno	Excel	Bueno	Bueno	
7	9	1	2	2	2	2	2	2	2	1	5	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	6	3	2	2	2	2	2	1	5	Regul	Regul	Regul	Bueno	Regul	
8	0	3	3	4	4	3	3	4	2	2	6	5	5	3	4	3	4	4	4	3	3	5	2	1	1	3	4	5	5	2	8	Bueno	Bueno	Bueno	Excel	Bueno
8	1	3	3	3	3	4	3	3	4	2	6	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	8	Bueno	Bueno	Bueno	Excel	Bueno	
8	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	Excel	Excel	Excel	Excel	Excel	
8	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	9	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	2	8	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
8	4	3	3	3	3	3	3	4	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	2	2	2	3	3	4	4	2	7	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
8	5	3	3	2	2	2	2	3	1	9	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	4	5	Bueno	Regul	Bueno	Bueno	Regul	
8	6	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	Excel	Excel	Excel	Excel	Excel	
8	7	4	3	3	3	4	4	4	4	2	9	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	8	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	



88	3	2	2	2	2	2	3	3	19	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	14	56	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	
89	2	4	4	4	4	4	2	2	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	3	4	4	27	88	Bueno	Bueno	Bueno	Excelente	Excelente
90	4	4	4	4	3	4	4	3	30	3	4	4	5	5	5	4	3	3	36	2	4	2	4	2	2	4	20	86	Bueno	Bueno	Excelente	Excelente	Bueno	
91	2	4	4	4	4	4	2	2	26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	3	4	4	27	88	Bueno	Bueno	Bueno	Excelente	Excelente	
92	3	4	3	3	3	3	2	2	23	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38	4	4	3	3	3	3	5	55	66	Bueno	Bueno	Bueno	Excelente	Bueno	
93	2	3	3	3	3	3	3	3	33	4	4	4	5	3	3	3	3	4	33	3	4	3	3	3	3	4	33	79	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
94	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	4	5	5	5	5	5	5	46	31	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	
95	2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	3	2	2	2	15	51	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
96	5	3	3	3	3	3	4	4	28	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30	4	3	3	3	3	3	4	23	81	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
97	5	4	4	3	3	3	4	4	30	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33	4	4	4	3	3	3	4	25	88	Bueno	Bueno	Excelente	Bueno	Bueno	
98	2	2	4	3	3	3	3	3	33	4	4	3	3	3	3	3	5	5	33	4	3	3	3	3	3	4	33	93	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
99	3	4	3	3	3	3	5	4	28	4	4	5	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	21	80	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	

## Anexo F



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO</b>								
1	¿La forma como es aplicado las normas favorece mi labor pedagógica?	✓		✓		✓		
2	¿En la institución educativa los procesos de control se caracterizan por favorecer la práctica pedagógica y el desarrollo de capacidades en los estudiantes y docentes?	✓		✓		✓		
3	¿En la institución educativa los procesos de influencia para establecer los objetivos de la institución se caracterizan por los criterios de calidad, democracia e inclusión?	✓		✓		✓		
4	¿En la institución educativa existe un clima de trabajo óptimo y organizado que se canaliza hacia el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
5	¿Toda la comunidad educativa asume sus funciones con responsabilidad?	✓		✓		✓		
6	¿Los directivos y docentes están altamente comprometidos con las metas institucionales?	✓		✓		✓		
7	¿Los docentes realizan aportes significativos para el logro de los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
8	¿Los docentes participan en las actividades extracurriculares de la institución educativa?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 : TRABAJO EN EQUIPO</b>								
9	¿Los procesos de planeación de objetivos, se caracterizan por ser participativa entre los miembros de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
10	¿Los docentes preparan con tiempo las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
11	¿Los docentes asumen su tutoría con agrado y satisfacción?	✓		✓		✓		
12	¿Los directivos y docentes respetan los acuerdos tomados por consenso?	✓		✓		✓		
13	¿En la institución educativa se realiza jornadas o talleres para promover que las relaciones interpersonales se basen en el respeto, profesionalismo y la empatía?	✓		✓		✓		
14	¿En la institución educativa se respeta las opiniones discrepantes?	✓		✓		✓		
15	¿En la institución educativa existe una comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes?	✓		✓		✓		
16	¿En la institución educativa se llega a un consenso en las decisiones de equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN</b>								
17	¿La institución educativa brinda estímulos como posibilidades de promoción, consideración, agradecimiento, apoyo y beneficios sociales?	✓		✓		✓		
18	¿En la institución educativa se recibe recompensas e incentivos más	✓		✓		✓		

	que sanciones y críticas?	✓		✓		✓	
19	¿En la institución educativa se recibe reconocimiento por hacer un buen trabajo?	✓		✓		✓	
20	¿En la institución educativa se utiliza más el premio que el castigo sobre hechos y actitudes puntuales?	✓		✓		✓	
21	¿La institución educativa promueve la formación continua enviando a los docentes a las capacitaciones de la Ugel o Minedu?	✓		✓		✓	
22	¿En la institución educativa se desarrollan adecuadamente los procesos educativos hasta lograr los objetivos educacionales?	✓		✓		✓	
23	¿La institución educativa cuenta con un plan de mejora continua?	✓		✓		✓	
24	¿En la institución educativa se evalúa el desempeño docente dentro de los estándares dados por el MINEDU?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [X]            **Aplicable después de corregir** [ ]            **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ULISES CORDOVA GARCIA ..... DNI: 06658910 .....

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de 01 de ABRIL del 2018

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Ulises Córdova García  
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO</b>								
1	¿La forma como es aplicado las normas favorece mi labor pedagógica?	✓		✓		✓		
2	¿En la institución educativa los procesos de control se caracterizan por favorecer la práctica pedagógica y el desarrollo de capacidades en los estudiantes y docentes?	✓		✓		✓		
3	¿En la institución educativa los procesos de influencia para establecer los objetivos de la institución se caracterizan por los criterios de calidad, democracia e inclusión?	✓		✓		✓		
4	¿En la institución educativa existe un clima de trabajo óptimo y organizado que se canaliza hacia el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
5	¿Toda la comunidad educativa asume sus funciones con responsabilidad?	✓		✓		✓		
6	¿Los directivos y docentes están altamente comprometidos con las metas institucionales?	✓		✓		✓		
7	¿Los docentes realizan aportes significativos para el logro de los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
8	¿Los docentes participan en las actividades extracurriculares de la institución educativa?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 : TRABAJO EN EQUIPO</b>								
9	¿Los procesos de planeación de objetivos, se caracterizan por ser participativa entre los miembros de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
10	¿Los docentes preparan con tiempo las sesiones de aprendizaje?	✓		✓		✓		
11	¿Los docentes asumen su tutoría con agrado y satisfacción?	✓		✓		✓		
12	¿Los directivos y docentes respetan los acuerdos tomados por consenso?	✓		✓		✓		
13	¿En la institución educativa se realiza jornadas o talleres para promover que las relaciones interpersonales se basen en el respeto, profesionalismo y la empatía?	✓		✓		✓		
14	¿En la institución educativa se respeta las opiniones discrepantes?	✓		✓		✓		
15	¿En la institución educativa existe una comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes?	✓		✓		✓		
16	¿En la institución educativa se llega a un consenso en las decisiones de equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN</b>								
17	¿La institución educativa brinda estímulos como posibilidades de promoción, consideración, agradecimiento, apoyo y beneficios sociales?	✓		✓		✓		
18	¿En la institución educativa se recibe recompensas e incentivos más	✓		✓		✓		

	que sanciones y críticas?						
19	¿En la institución educativa se recibe reconocimiento por hacer un buen trabajo?	✓		✓		✓	
20	¿En la institución educativa se utiliza más el premio que el castigo sobre hechos y actitudes puntuales?	✓		✓		✓	
21	¿La institución educativa promueve la formación continua enviando a los docentes a las capacitaciones de la Ugel o Minedu?	✓		✓		✓	
22	¿En la institución educativa se desarrollan adecuadamente los procesos educativos hasta lograr los objetivos educacionales?	✓		✓		✓	
23	¿La institución educativa cuenta con un plan de mejora continua?	✓		✓		✓	
24	¿En la institución educativa se evalúa el desempeño docente dentro de los estándares dados por el MINEDU?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [✓]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Héctor Raúl Santa María Relatza ..... DNI: 09904625 .....

Especialidad del validador: Metodología de Investigación / Administración de la Educación .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de abril ..... del 2018

Dr. Héctor Raúl Santa María Relatza  
DOCENTE DE INVESTIGACION

.....  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO</b>								
1	¿La forma como es aplicado las normas favorece mi labor pedagógica?	/		/		/		
2	¿En la institución educativa los procesos de control se caracterizan por favorecer la práctica pedagógica y el desarrollo de capacidades en los estudiantes y docentes?	/		/		/		
3	¿En la institución educativa los procesos de influencia para establecer los objetivos de la institución se caracterizan por los criterios de calidad, democracia e inclusión?	/		/		/		
4	¿En la institución educativa existe un clima de trabajo óptimo y organizado que se canaliza hacia el logro de los objetivos?	/		/		/		
5	¿Toda la comunidad educativa asume sus funciones con responsabilidad?	/		/		/		
6	¿Los directivos y docentes están altamente comprometidos con las metas institucionales?	/		/		/		
7	¿Los docentes realizan aportes significativos para el logro de los objetivos institucionales?	/		/		/		
8	¿Los docentes participan en las actividades extracurriculares de la institución educativa?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 : TRABAJO EN EQUIPO</b>								
9	¿Los procesos de planeación de objetivos, se caracterizan por ser participativa entre los miembros de la comunidad educativa?	/		/		/		
10	¿Los docentes preparan con tiempo las sesiones de aprendizaje?	/		/		/		
11	¿Los docentes asumen su tutoría con agrado y satisfacción?	/		/		/		
12	¿Los directivos y docentes respetan los acuerdos tomados por consenso?	/		/		/		
13	¿En la institución educativa se realiza jornadas o talleres para promover que las relaciones interpersonales se basen en el respeto, profesionalismo y la empatía?	/		/		/		
14	¿En la institución educativa se respeta las opiniones discrepantes?	/		/		/		
15	¿En la institución educativa existe una comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes?	/		/		/		
16	¿En la institución educativa se llega a un consenso en las decisiones de equipos de trabajo?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN</b>								
17	¿La institución educativa brinda estímulos como posibilidades de promoción, consideración, agradecimiento, apoyo y beneficios sociales?	/		/		/		
18	¿En la institución educativa se recibe recompensas e incentivos más	/		/		/		

	que sanciones y críticas?	/		/		/	
19	¿En la institución educativa se recibe reconocimiento por hacer un buen trabajo?	/		/		/	
20	¿En la institución educativa se utiliza más el premio que el castigo sobre hechos y actitudes puntuales?	/		/		/	
21	¿La institución educativa promueve la formación continua enviando a los docentes a las capacitaciones de la Ugel o Minedu?	/		/		/	
22	¿En la institución educativa se desarrollan adecuadamente los procesos educativos hasta lograr los objetivos educacionales?	/		/		/	
23	¿La institución educativa cuenta con un plan de mejora continua?	/		/		/	
24	¿En la institución educativa se evalúa el desempeño docente dentro de los estándares dados por el MINEDU?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ / ]            Aplicable después de corregir [ ]            No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OCHOA TATAJE FREDDY ..... DNI: 07015123 .....

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN .....

..... 12 de ABRIL del 2018

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.  
Dr. Freddy Ochoa Tataje  
METODOLOGÍA INVESTIG. C.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>							
1	¿En la institución educativa toda la comunidad educativa participa en la elaboración del PEI?	✓		✓		✓		
2	¿En la institución educativa los docentes presentan en la fecha indicada el proyecto curricular institucional (PCI)?	✓		✓		✓		
3	¿En el PCI los docentes prevén capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes?	✓		✓		✓		
4	¿En el PCI se prioriza los valores y actitudes derivados del PEI?	✓		✓		✓		
5	¿En la institución educativa los docentes elaboran diferentes documentos de planificación curricular de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
6	¿En la formulación del proyecto curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes se tiene en cuenta: el perfil de grado, los logros básicos de aprendizaje, capacidades, desempeños, técnicas e instrumentos de evaluación?	✓		✓		✓		
7	¿En la institución educativa se programa proyectos de aprendizaje que contengan actividades que coadyuven al desarrollo endógeno?	✓		✓		✓		
8	¿Los docentes relacionan el proyecto de aprendizaje con el proyecto educativo institucional?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Los docentes usan estrategias orientadas a recuperar saberes y experiencias previas de los estudiantes?	✓		✓		✓		
10	¿Los docentes aplican diferentes estrategias para desarrollar procesos didácticos y pedagógicos?	✓		✓		✓		
11	¿Los docentes ejecutan actividades para que los estudiantes procesen la información mediante el uso de organizadores visuales y otros?	✓		✓		✓		
12	¿Los docentes promueven actividades para que los estudiantes participen activamente en la construcción de sus propios aprendizajes?	✓		✓		✓		
13	¿Los docentes motivan, orientan y acompañan permanentemente a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
14	¿Los docentes desarrollan actividades de reflexión y cuestionamientos para promover el conflicto cognitivo?	✓		✓		✓		
15	¿Los docentes propician en los estudiantes la reflexión sobre su propio proceso de aprendizaje?	✓		✓		✓		
16	¿Los docentes propician en los estudiantes la consolidación de sus aprendizajes?	✓		✓		✓		
17	¿Los docentes estimulan el desarrollo de habilidades en los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	¿En la institución educativa los directivos monitorean permanentemente el trabajo individual y grupal de los docentes?	✓		✓		✓		
19	¿La institución educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional?	✓		✓		✓		
20	¿En la institución educativa la evaluación y el monitoreo favorecen el	✓		✓		✓		



	crecimiento y desarrollo del personal?						
21	¿Los docentes verifican los logros de aprendizaje aplicando diferentes técnicas, según el propósito de la evaluación?	✓		✓		✓	
22	¿Los docentes promueven actividades para que los estudiantes evalúen su propio aprendizaje?	✓		✓		✓	
23	¿Los docentes brindan oportunidad a los estudiantes para que intercambien opiniones sobre los productos obtenidos en clase?	✓		✓		✓	
24	¿Los docentes utilizan los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones sobre los aprendizajes de los estudiantes?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ULISES CORDOVA GARCIA ..... DNI: 06658910

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de Abril del 2018



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>								
1	¿En la institución educativa toda la comunidad educativa participa en la elaboración del PEI?	/		/		/		
2	¿En la institución educativa los docentes presentan en la fecha indicada el proyecto curricular institucional (PCI)?	/		/		/		
3	¿En el PCI los docentes prevén capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes?	/		/		/		
4	¿En el PCI se prioriza los valores y actitudes derivados del PEI?	/		/		/		
5	¿En la institución educativa los docentes elaboran diferentes documentos de planificación curricular de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?	/		/		/		
6	¿En la formulación del proyecto curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes se tiene en cuenta: el perfil de grado, los logros básicos de aprendizaje, capacidades, desempeños, técnicas e instrumentos de evaluación?	/		/		/		
7	¿En la institución educativa se programa proyectos de aprendizaje que contengan actividades que coadyuven al desarrollo endógeno?	/		/		/		
8	¿Los docentes relacionan el proyecto de aprendizaje con el proyecto educativo institucional?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN</b>								
9	¿Los docentes usan estrategias orientadas a recuperar saberes y experiencias previas de los estudiantes?	/		/		/		
10	¿Los docentes aplican diferentes estrategias para desarrollar procesos didácticos y pedagógicos?	/		/		/		
11	¿Los docentes ejecutan actividades para que los estudiantes procesen la información mediante el uso de organizadores visuales y otros?	/		/		/		
12	¿Los docentes promueven actividades para que los estudiantes participen activamente en la construcción de sus propios aprendizajes?	/		/		/		
13	¿Los docentes motivan, orientan y acompañan permanentemente a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje?	/		/		/		
14	¿Los docentes desarrollan actividades de reflexión y cuestionamientos para promover el conflicto cognitivo?	/		/		/		
15	¿Los docentes propician en los estudiantes la reflexión sobre su propio proceso de aprendizaje?	/		/		/		
16	¿Los docentes propician en los estudiantes la consolidación de sus aprendizajes?	/		/		/		
17	¿Los docentes estimulan el desarrollo de habilidades en los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN</b>								
18	¿En la institución educativa los directivos monitorean permanentemente el trabajo individual y grupal de los docentes?	/		/		/		
19	¿La institución educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional?	/		/		/		
20	¿En la institución educativa la evaluación y el monitoreo favorecen el	/		/		/		

	crecimiento y desarrollo del personal?	/	/	/		
21	¿Los docentes verifican los logros de aprendizaje aplicando diferentes técnicas, según el propósito de la evaluación?	/	/	/		
22	¿Los docentes promueven actividades para que los estudiantes evalúen su propio aprendizaje?	/	/	/		
23	¿Los docentes brindan oportunidad a los estudiantes para que intercambien opiniones sobre los productos obtenidos en clase?	/	/	/		
24	¿Los docentes utilizan los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones sobre los aprendizajes de los estudiantes?	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA .

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ORCHOA CATASE FREDDY ..... DNI: 07015123 .....

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de 12 de ABRIL del 2018



Dr. Freddy Orchoa Cataje  
METODOLOGÍA INVESTIG. C.

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>								
1	¿En la institución educativa toda la comunidad educativa participa en la elaboración del PEI?	✓		✓		✓		
2	¿En la institución educativa los docentes presentan en la fecha indicada el proyecto curricular institucional (PCI)?	✓		✓		✓		
3	¿En el PCI los docentes prevén capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes?	✓		✓		✓		
4	¿En el PCI se prioriza los valores y actitudes derivados del PEI?	✓		✓		✓		
5	¿En la institución educativa los docentes elaboran diferentes documentos de planificación curricular de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
6	¿En la formulación del proyecto curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes se tiene en cuenta: el perfil de grado, los logros básicos de aprendizaje, capacidades, desempeños, técnicas e instrumentos de evaluación?	✓		✓		✓		
7	¿En la institución educativa se programa proyectos de aprendizaje que contengan actividades que coadyuven al desarrollo endógeno?	✓		✓		✓		
8	¿Los docentes relacionan el proyecto de aprendizaje con el proyecto educativo institucional?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN</b>								
9	¿Los docentes usan estrategias orientadas a recuperar saberes y experiencias previas de los estudiantes?	✓		✓		✓		
10	¿Los docentes aplican diferentes estrategias para desarrollar procesos didácticos y pedagógicos?	✓		✓		✓		
11	¿Los docentes ejecutan actividades para que los estudiantes procesen la información mediante el uso de organizadores visuales y otros?	✓		✓		✓		
12	¿Los docentes promueven actividades para que los estudiantes participen activamente en la construcción de sus propios aprendizajes?	✓		✓		✓		
13	¿Los docentes motivan, orientan y acompañan permanentemente a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje?	✓		✓		✓		
14	¿Los docentes desarrollan actividades de reflexión y cuestionamientos para promover el conflicto cognitivo?	✓		✓		✓		
15	¿Los docentes propician en los estudiantes la reflexión sobre su propio proceso de aprendizaje?	✓		✓		✓		
16	¿Los docentes propician en los estudiantes la consolidación de sus aprendizajes?	✓		✓		✓		
17	¿Los docentes estimulan el desarrollo de habilidades en los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN</b>								
18	¿En la institución educativa los directivos monitorean permanentemente el trabajo individual y grupal de los docentes?	✓		✓		✓		
19	¿La institución educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional?	✓		✓		✓		
20	¿En la institución educativa la evaluación y el monitoreo favorecen el	✓		✓		✓		

	crecimiento y desarrollo del personal?					
21	¿Los docentes verifican los logros de aprendizaje aplicando diferentes técnicas, según el propósito de la evaluación?	✓	✓	✓		
22	¿Los docentes promueven actividades para que los estudiantes evalúen su propio aprendizaje?	✓	✓	✓		
23	¿Los docentes brindan oportunidad a los estudiantes para que intercambien opiniones sobre los productos obtenidos en clase?	✓	✓	✓		
24	¿Los docentes utilizan los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones sobre los aprendizajes de los estudiantes?	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir []    No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Héctor Raúl Santa María Relaiza                                  DNI: 09904625

Especialidad del validador: Metodología de Investigación / Administración de la Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12.de..Abril..del 2018

Dr. Héctor Santa María Relaiza  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

## Anexo G

*Escuela de Posgrado**"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 31 de marzo de 2018

Carta P. 0179-2018-EPG-UCV-LN

**Wilber Zegarra Bernaola**  
 Director  
 I.E. N° 0086 José María Arguedas

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Cinthia Grissel Paredes Mendoza** identificado con DNI N.° **41957046** y código de matrícula N.° **7000364619**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Clima organizacional y gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas, Red N° 12 - Ugel 05 - san Juan de Lurigancho 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
 Jefe de la Escuela de Posgrado  
 Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los  
 que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



## Escuela de Posgrado

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 31 de marzo de 2018

Carta P. 0181-2018-EPG-UCV-LN

**Guilmar Escobar Condeña**  
Director  
I.E. N° 0136 Santa Rosa Milagrosa

De mi mayor consideración:


Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Cinthia Grissel Paredes Mendoza** identificado con DNI N.° **41957046** y código de matrícula N.° **7000364619**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Clima organizacional y gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas, Red N° 12 - Ugel 05 - san Juan de Lurigancho 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



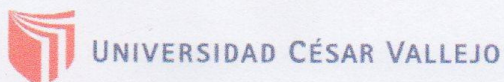
  
**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 31 de marzo de 2018

Carta P. 0179-2018-EPG-UCV-LN

Alberto Reina Dextre

Director

I.E. N° 0140 Santiago Antúnez de Mayolo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Cinthia Grissel Paredes Mendoza** identificado con DNI N.° **41957046** y código de matrícula N.° **7000364619**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Clima organizacional y gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas, Red N° 12 - Ugel 05 - san Juan de Lurigancho 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

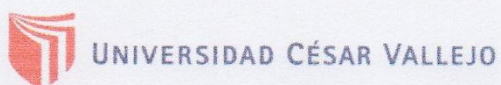
FNPC

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 31 de marzo de 2018

Carta P. 0180-2018-EPG-UCV-LN

**Benjamín Carlos Villarreal Doiores**  
 Director  
 I.E. N° 0135 Toribio Rodríguez de Mendoza

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Cinthia Grissel Paredes Mendoza** identificado con DNI N.° **41957046** y código de matrícula N.° **7000364619**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Clima organizacional y gestión pedagógica en las Instituciones Educativas Públicas, Red N° 12 - Ugel 05 - san Juan de Lurigancho 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
 Jefe de la Escuela de Posgrado  
 Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los  
 que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

**Anexo H**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0086 " JOSÉ MARÍA ARGUEDAS "  
UGEL N° 05 SAN JUAN DE LURIGANCHO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

**CARTA DE ACEPTACIÓN**

SEÑOR  
Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – CAMPUS LIMA NORTE  
Presente:

Asunto: Autorización para la  
aplicación de  
los instrumentos de la  
investigación de la  
Lic. Cinthia Grissel Paredes  
Mendoza

Es grato dirigirme a usted saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Cinthia Grissel Paredes Mendoza la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada: **"Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - Ugel 05- San Juan de Lurigancho 2018"**. Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración

Atentamente:

  
**Wilbert Zegarra Bernaola**

Director

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0136 SANTA ROSA MILAGROSA "  
UGEL N° 05 SAN JUAN DE LURIGANCHO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

### CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR  
Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – CAMPUS LIMA NORTE  
Presente:

Asunto: Autorización para la  
aplicación de  
los instrumentos de la  
investigación de la  
Lic. Cinthia Grissel Paredes  
Mendoza

Es grato dirigirme a usted saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Cinthia Grissel Paredes Mendoza la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada: **"Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - Ugel 05- San Juan de Lurigancho 2018"**. Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración

Atentamente:



*Escobar Condeña*  
ESCOBAR CONDEÑA GUILMAR ASUNCIÓN

DIRECTOR

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0140 " SANTIAGO ANTUNEZ DE  
MAYOLO " UGEL n° 05 SAN JUAN DE LURIGANCHO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

### CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR  
Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – CAMPUS LIMA NORTE  
Presente:

Asunto: Autorización para la  
aplicación de  
los instrumentos de la  
investigación de la  
Lic. Cinthia Grissel Paredes  
Mendoza

Es grato dirigirme a usted saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Cinthia Grissel Paredes Mendoza la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada: **"Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - Ugel 05- San Juan de Lurigancho 2018"**. Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración



  
Alberto Reina Dextre  
DIRECTOR

Atentamente:

---

**ALBERTO REINA DEXTRE**  
Director

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 135 "TORIBIO RODRIGUEZ DE  
MENDOZA " UGEL N° 05 SAN JUAN DE LURIGANCHO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

### CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR  
Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – CAMPUS LIMA NORTE  
Presente:

Asunto: Autorización para la  
aplicación de  
los instrumentos de la  
investigación de la  
Lic. Cinthia Grissel Paredes  
Mendoza

Es grato dirigirme a usted saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Cinthia Grissel Paredes Mendoza la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada: **"Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - Ugel 05- San Juan de Lurigancho 2018"**. Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración

Atentamente:



BENJAMIN C. VILLARREAL DOLORES

**Benjamín Carlos Villarreal Dolores**

Director



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Ulises Córdova García, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - Ugel 05- San Juan de Lurigancho 2018**" de la estudiante **Cinthia Grissel Paredes Mendoza**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 03 de junio del 2018

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Ulises Córdova García  
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

---

Ulises Córdova García

DNI: 06658910

Feedback Studio - Google Chrome  
 Seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1049816747&lang=es&co=966223154

feedback studio Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - Ugel 05- San J. -- /0 < 11 de 15 >

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - Ugel 05- San Juan de Lurigancho 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

AUTORA:  
Br. Cinthia Grissel Paredes Mendoza

ASESOR:  
Dr. Ulises Córdova García

SECCIÓN:

**Resumen de coincidencias**

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

24	1	www.tauniversity.org <small>Fuente de Internet</small>	2 %	>
24	2	repositorio.unsa.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	2 %	>
24	3	dispace.utpl.edu.ec <small>Fuente de Internet</small>	2 %	>
24	4	myslide.es <small>Fuente de Internet</small>	1 %	>
24	5	repositorio.uncp.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %	>
24	6	www.minedu.gob.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %	>

Descargar

Página: 1 de 71    Número de palabras: 16537    Text-only Report    High Resolution    Activado

Feedback Studio - Google Chrome  
 Seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=966223154&u=1049816747&lang=es&co=966223154

feedback studio Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - Ugel 05- San J. -- /0 < >

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - Ugel 05- San Juan de Lurigancho 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

AUTORA:  
Br. Cinthia Grissel Paredes Mendoza

ASESOR:  
Dr. Ulises Córdova García

**Filtros y configuración**

Filtros

- Excluir citas
- Excluir bibliografía
- Excluir fuentes que tengan menos de:
  - 1 palabras
  - %
  - No excluir por tamaño

Configuración opcional

Resaltado multicolor

Aplicar cambios    Informe nuevo

Página: 1 de 71    Número de palabras: 16537    Text-only Report    High Resolution    Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Paredes Mendoza, Cinthia Grissel

D.N.I. : 41.95.70.46

Domicilio : Ca. Los Robles, HZ. S. LT. B. Urb. Santo Baldo, S.S.L.

Teléfono : Fijo : Móvil : 940.345.147

E-mail : cigipame3126@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Maestría en Educación

Mención : Docencia y Gestión Educativa

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Paredes Mendoza, Cinthia Grissel

Título de la tesis:

Modelo organizacional y gestión pedagógica en instituciones  
educativas públicas, RED. 12 - UGEL 05 - San Juan de Lurigancho 2018

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

11/08/18





**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Angel  
Sallateiro  
7045-18*

**FORMATO DE SOLICITUD**

**SOLICITA:**

*Visto bueno del  
empastado*

**ESCUELA DE POSGRADO**

*Synthia Grissel Paredes Mendoza* con DNI N° *41957046*

Domiciliado (a) en *MZ. J. 1. T. 1. B. Urb. Santo Baldo Av. Santo Grande S. J. L.*

ante Ud. Con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: *Maestría en Educación*  
*con mención en Docencia y Gestión Educ.* identificado con el código de matrícula N° *106118*

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitar lo siguiente:

*Visto bueno del empastado de mi tesis sustentada y  
aprobada "Elinra organizacional y gestión pedagógica  
en las instituciones educativas públicas RE. 2 - UGEL 05 -  
Juan de Surigachno 2018"*



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se meienda mi petición por ser de justicia.

Lima, *23* de *Junio* de 2018

*[Firma]*  
(Firma del solicitante)

**Documentos que adjunto:**

- a. *al. Tema, enmienda, corregida*
- b. *Copia de Resolución Directoral de sustentación*
- c. *Copia de Dictamen de sustentación de tesis*
- d. *Copia de Acta de aprobación de originalidad de tesis y pantallazo turnitin.*

**Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:**

Teléfono: *940245147*  
Email: *sigipame.3126@gmail.com*



Hora: *[Firma]* Firma: *[Firma]*