



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y la gestión pedagógica en docentes
del ceba, distrito de Huallay Pasco 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Mateo Soto, Prudencio

ASESOR:

Dra. Lucy Inés Rivera Santiago

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

Presidente

Dr. Máximo Enrique GUTIÉRREZ RODULFO

Secretario

Dr. Raúl MALPARTIDA LOVATÓN

Vocal

Dra. Lucy Inés SANTIAGO RIVERA

Con infinita gratitud a mis padres quienes me inculcaron por el camino de la superación y a mis hijos por ser la razón de mi superación

Prudencio

Agradecimiento especial al Ingeniero Cesar Acuña Peralta y su plana jerárquica de la universidad Cesar Vallejo de Trujillo por su apoyo al magisterio nacional

Al señor director, docentes y administrativos del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018 por su apoyo incondicionado para la realización de la presente tesis.

Es propicia la ocasión para agradecer a nuestros colegas de estudio, compañeros y amigos; ya que todos han participado de una u otra forma en la realización de los trabajos que conforman esta tesis.

Prudencio

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Prudencio MATEO SOTO**, estudiante del Programa de Maestría en Educación, con mención en Docencia y Gestión educativa de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, con DNI 04220942, con la tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTION PEDAGOGICA EN DOCENTES DEL CEBA, DISTRITO DE HUALLAY PASCO 2018**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no son apócrifos, ni duplicados, ni copiados y por lo cual los resultados que se presenta en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), piratería (uso ilegal de información ajena), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado) o falsedad (presentación la idea de otro), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 13 de julio del 2018



Prudencio MATEO SOTO
DNI N° 04220942

PRESENTACIÓN

Señor presidente del jurado,

Ante usted adjunto el informe de Tesis **CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTION PEDAGOGICA EN DOCENTES DEL CEBA, DISTRITO DE HUALLAY PASCO 2018**. Con el objetivo general de establecer la correlación que existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018, para su aprobación y sustentación para el grado de maestro en docencia y gestión educativa.

El presente trabajo de investigación Tiene su origen en la observación de la problemática que presentan el clima institucional y la gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales y ello impulsa a generar alternativas de gestión para solucionar en parte la problemática del sistema educativo.

Esperando cumplir con los requisitos de probación.

Prudencio

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	47
1.5. Justificación del estudio	47
1.6. Hipótesis	49
1.7. Objetivos	50
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación	51
2.2 Variables, Operacionalización	53
2.3 Población, muestra	54
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	54
2.5 Métodos de análisis de datos	55
2.6 Aspectos éticos	55
III. RESULTADOS	56
IV. DISCUSIÓN	70
V. CONCLUSIONES	72
VI. RECOMENDACIONES	73

VII. REFERENCIAS
ANEXOS

74

RESUMEN

En el Perú, el Clima Organizacional viene adquiriendo singular relevancia en las instituciones públicas y privadas, por la toma de conciencia de las altas direcciones, que solamente se logrará alcanzar la calidad total del servicio educativo, al conocer el estado y la forma en que se está trabajando para alcanzar los objetivos de la institución. Por ello fue necesario realizar la tesis **CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTION PEDAGOGICA EN DOCENTES DEL CEBA, DISTRITO DE HUALLAY PASCO 2018**. Con el objetivo general de establecer la correlación que existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018.

La investigación asume un tipo de estudio no experimental y consideramos que sigue un diseño descriptivo correlacional por cuanto este tipo de estudio está interesado en la determinación del grado de relación existente entre las variables de interés. Como la población fue relativamente pequeña, se trabajó con el total de la población, es decir los 27 sujetos, entre directivos, docentes, administrativos del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco, para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva con el uso del paquete estadístico SPSS 21.

Los resultados se demuestran en la tabla N° 7 sobre *Correlación de la variables de estudio clima institucional y la gestión pedagógica* De los 21 evaluados se determinó que la $r = 0,554$ en la línea ascenso positivo diferente a cero estableciéndose que si existe relación numérica, se tiene una Sig. (Bilateral) de 0,009 con una correlación en el nivel 0,01 con el cual se determina rechazar la H_0 y concluir que el clima institucional tiene correlación con la gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

Palabras claves: El clima institucional y la gestión pedagógica

ABSTRACT

In Peru, the organizational climate comes acquiring singular relevance in public and private institutions, by awareness of the high addresses, to only be accomplished to achieve the overall quality of the educational service, to know the State and the form that is working to achieve the objectives of the institution. Therefore, it was necessary to carry out the thesis climate institutional and the management teaching in teachers CEBA, district of HUALLAY PASCO 2018. With the overall goal of establishing the correlation between the institutional climate and teaching management in teachers of the FATTENING of the institution educational Antonio Álvarez de Arenales of Huaylla, Pasco County 2018.

Research assumes a non-experimental study, and we believe that there is still a descriptive correlational design because this type of study is interested in the determination of the degree of relationship between the variables of interest. As the population was relatively small, they worked with the total population, i.e. 27 subjects, among managers, teachers, administrators of the FATTENING of the institution educational Antonio Álvarez de Arenales of Huaylla, Pasco County, for the data processing was used the descriptive statistics using the statistical package SPSS 21.

The results are shown in table N ° 7 on the variables of study institutional climate correlation and pedagogical management of evaluated 21 determined that $r = 0.554$ online non-zero positive rise by establishing that if there is a relationship numeric, you have a Sig. (Bilateral) 0.009 with a correlation in the level 0.01 which is determined to reject the H_0 and conclude that the institutional climate has correlation with the teaching in teachers of the FATTENING of the institution educational Antonio Alvarez de Arenales in the district of Huaylla, Pasco 2018

Key words: The institutional climate and teaching management

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

La educación se ha visto afectada por un conjunto de variables internas y externas que exigen cambios significativos. La necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada día más exigente y cambiante, han llevado a las organizaciones educativas a realizar grandes esfuerzos de mejoramiento hacia el logro de la calidad de sus servicios, adoptando nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de estrategias en el manejo de los recursos materiales y muy especialmente del potencial humano.

Lo que se ha convertido en un verdadero reto de la nueva gerencia, de las personas y sus relaciones tomando en cuenta que: se debe aprender cómo trabajar efectivamente en un proyecto de grupo, como intermediar para solucionar un problema, como desarrollar una buena reputación con los colegas, y cómo manejar un equipo de trabajo, constituyen actualmente los aspectos más importantes que un gerente debe manejar.

Los exigentes niveles de competitividad internacional, con el desarrollo de los medios de comunicación de masas y su influencia arrasadora como agente socializador, con una economía mundial que provoca proteccionismos y aislamientos económicos, con la acelerada transformación social, económica y política, ha generado que las organizaciones se vean en la urgente necesidad de orientarse hacia los avances tecnológicos. Los hechos han dejado de tener sólo relevancia local y han pasado a tener como referencia al mundo, Los países y regiones colapsan cuando los esquemas modelo se tornan obsoletos y pierden validez ante las nuevas realidades, es por eso que hoy en día las organizaciones diseñan estructuras más flexibles al cambio y que este cambio se produce como consecuencia del aprendizaje de sus miembros; esto implica generar condiciones para promover equipos de

alto desempeño donde la actuación de los líderes cumple un papel central.

En esta dirección, tomando conciencia de la necesidad de un programa, considerando que el clima organizacional como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo.

Asimismo según Covey en 1992. (Citado por VIÑAS, J. 2004), nos da a conocer que ante la convivencia es necesaria una actitud progresiva. La convivencia es una condición para un trabajo educativo de calidad y también es un resultado del mismo.

Mentzberg en 1998. (Citado por VIÑAS, J. 2004), nos hace una aportación muy interesante con respecto a las estructuras organizativas de las instituciones cuando presentan los mecanismos de regulación y coordinación de las estructuras. En los procesos de implementación de cambios en los centros, tendríamos que utilizarlos para que el equipo directivo los tenga en cuenta en la mejora de las relaciones.

Frente a estas concepciones consideramos al clima organizacional es un proceso largo y complejo que exige, para su realización voluntad, entusiasmo, compromiso entre los trabajadores, tornándose imperativa la búsqueda y seguimiento de nuevas acciones que apuntan a reconstruir la armonía institucional y lograr el éxito.

Maslow en 1983 (Citado por VIÑAS, J. 2004), señala: “Entre las necesidades primarias del ser humano que han de satisfacerse para permitir ocuparse con metas superiores, en la jerarquía de las necesidades: filosóficas, seguridad, amor, estima y autorrealización”.

Estas concepciones reaccionan frente a los diversos factores relacionados con el trabajo cotidiano: también resaltar la importancia de la gestión pedagógica, la relación con la organización,

En el Perú, el Clima Organizacional viene adquiriendo singular relevancia en las instituciones públicas y privadas, por la toma de conciencia de las altas direcciones, que solamente se logrará alcanzar la calidad total del servicio educativo, al conocer el estado y la forma en que se está trabajando para alcanzar los objetivos de la institución.

La visión Educativa regional, habla de una educación integral de calidad que requiere y a la gestión pedagógica corresponde la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje desde el campo curricular, didáctico y evaluativo. Por tanto, involucra las actividades que, periodo tras periodo, combinan los factores educativos para obtener como resultado personas formadas de acuerdo a un perfil deseado

1.2. Trabajos Previos.

A nivel internacional

A). CAVALCANTE, J. J. (2014) “Satisfacción en el trabajo de los directores de las Escuelas secundarias Públicas de la Región de Jacobina – (Bahía – Brasil) Tesis Doctoral Director GIMIRO SORIA Xavier Del Programa de doctoral cualidad y Procesos de Innovación educativa” Facultad de Ciencias De La educación Universidad Autónoma de Barcelona. Sus conclusiones finales son los siguientes:

Acercándose el fin de este trabajo – pero no de la investigación importa ahora, incentivar sistematizar las contribuciones más relevantes, reflejados sobre ellas, la búsqueda de un sentido integrador y coherente y sugerir caminos que conduzcan a nuevos esfuerzos de investigación.

Asumiéndolos como un momento previo y reflexivo, pretendemos que sea también desencadenador de otras reflexiones y de investigaciones que pueden inclusivamente apuntar a la eficacia de los comentarios de los fundamentos, de las conclusiones y de las sugerencias que aquí constatamos, en cuanto a la importancia de la

satisfacción el trabajo de los Directores de la escuelas secundarias públicas de la Región de Jacobina- Bahía- Brasil.

Empezaremos por hacer algunas refecciones sobre Cada capítulo que estructuro en cuerpo de la tesis, para después presentar los límites de la investigación y posibles líneas de estudio, la propuesta intervención y, por fin, las contribuciones que han proporcionado esta tesis de doctorado. De los Capítulos: Los desafíos de la sociedad de la información u del conocimiento en el trabajo de los directores escolares de las escuelas secundarias publicas: Con la seguridad que, en el inicia del siglo XXI, estas sugiriendo profundas transformaciones económicas, sociales y culturales de la cuales la revolución de la información y la globalización son pruebas evidentes, hemos venido a asistir desde entonces, a alteraciones substanciales en el mundo del trabajo y, consecuentemente de las organizaciones.

B). MCBEAR, H. (2009), investigo sobre “Clima laboral y su influencia en la oportunidad de desarrollo”, trabajando con una muestra de 350 directivos de una empresa multinacional petroquímica en EE.UU. Según los resultados las unidades que trabajaron bajo un mejor clima ofrecieron mejores resultados financieros y al contrario los que trabajaron en un clima inadecuado, consecuentemente lograron peores resultados en su organización.

C). HAYMCBEAR F. (1993-1995) realizó estudios para demostrar la relación entre: “Clima positivo y los indicadores de Desempeño”, su población estuvo conformada por 560 directivos de diferentes ciudades de los EE.UU. Entre los resultados finales se concluye que hubo una correlación positiva entre las dimensiones del Clima y las medidas del desempeño; es decir independientemente del lugar donde la empresa desarrollará su negocio, las unidades que mostraron mejor clima lograron mejores resultados financieros.

D).CAWSEY H. (2005), investiga acerca de la “Influencia del Clima Laboral en el desempeño del empleado”. Tomando una muestra de 600 empleados de empresas de seguros en los EE.UU. Sus resultados indicaron que la satisfacción del empleado con su oficio aumentaba al aumentar su percepción de las actividades de progreso que le ofrecía su organización.

E). FRIEDIANDER, L. (1995), realizó un estudio similar de “Clima organizacional”, con una población de 95 empleados de una empresa de producción de Florida en los EEUU. Su investigación resalta en la conclusión de que el Clima Laboral, es un determinante significativo para la satisfacción individual con relación al oficio; sin embargo, los valores de trabajo, que tengan los individuos podrían influir en esta relación.

F). TESLUK P. (1997), investigó sobre “Influencias de la Cultura y el Clima Laboral en la creatividad individual”; utilizando una muestra de 3660 empleados de empresas de la ciudad de New Orleans, de los EE.UU. Concluyendo que la creencia y los valores que caracterizan una cultura para la creatividad se manifiestan en estructuras de organización, prácticas, y políticas. Alternativamente estas estructuras, prácticas y políticas dirigen y forman “Creatividad individual creando un clima que comunique las metas de la organización con respecto a la creatividad y los medios de alcanzar esas metas.

G). JOHNSON, J. (1998), realizó una tesis sobre: “Correlativos de la Cultura y Clima Organizacional en la satisfacción profesional”, los datos fueron recogidos a partir de 8126 empleados de una agencia grande del servicio del gobierno en la ciudad de Washington, EE.UU. La correlación indicó las asociaciones positivas y significativas para la medida de satisfacción profesional. Las medidas de culturas fuertes relacionadas a las cuentas de satisfacción profesional eran: Empowerment e implicación y reconocimiento, mientras que las del clima eran: Comunicación, seguidas por objetivos, creatividad, innovación y toma de decisiones. Los resultados se discuten en términos de importancia, práctica y significativa eficacia de la organización.

G). PEREZ, A. (1998) realizó en su investigación titulada: “Clima organizacional y productividad en una organización desarrolladora de software”, en Barcelona, enmarcado en la línea de Investigación Cultura Organizacional y Productividad, tuvo como propósito fundamental estudiar la influencia del Clima Organizacional sobre la productividad en una organización dedicada a producir Software.

Se midieron siete dimensiones del Clima Organizacional: Ambiente Físico de Trabajo, Comunicación e Interacción, Incentivación, Identificación y Pertenencia, Autoridad y Liderazgo, Control y Supervisión, Motivación Laboral y se correlacionaron con cuatro indicadores de productividad de desarrollo de software en la Empresa Marma Sistemas, la misma que ha servido de base para el estudio.

La muestra estuvo constituida por la totalidad del personal, 23 participantes, que laboran en dicha organización desarrollando sistemas de software para el sector comercial e industrial, tomando como período de evaluación los años 1993-1994.

Los resultados indicaron que el Clima Organizacional es percibido satisfactoriamente por todo el personal de Marma Sistemas, no existiendo diferencias significativas por nivel de educación, ni antigüedad.

ISAKSEN, S. (1999), en su estudio sobre: “Una medida del Clima para la creatividad y el cambio”, trabajó con un cuestionario validado y confiabilizado en una muestra de 1111 empleados de organizaciones internacionales y canadienses. El estudio identificó la variable clima como un factor determinante para la promoción de la creatividad y el cambio en la organización.

CHATMAN, J. (1999), en su análisis sobre: “La Influencia de la composición demográfica y el Clima Organizacional en procesos y resultados del trabajo”, optó por una población de 258 empleados de la Universidad de California, Berkeley, EE.UU. Según sus resultados del estudio establecen que las ventajas de la diversidad demográficas, emergen más en organizaciones, que a través de un Clima de calidad, hacen a un miembro de una organización sobresalir dentro de un grupo donde no existe la distinción entre miembros.

A nivel nacional

A). PALMA, S. (2008), investigó “La Motivación y Clima Laboral en personal de entidades universitarias” en la ciudad de Lima, para obtener el grado de Doctor en Psicología. La muestra estuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima.

El Objetivo general fue describir y comparar las características de Clima y Motivación Laboral en el personal de entidades universitarias de gestión particular cuando se comparan en relación al sexo, grupo ocupacional y tiempo de servicios.

Los instrumentos empleados fueron dos escalas de motivación y Clima laboral, bajo el enfoque de McClelland y Litwing.

El análisis de correlación entre motivación y clima laboral en el grupo estudiado permite afirmar que no existe una directa asociación entre las mismas; ambos aspectos, evidencian un funcionamiento promedio y una baja relación entre sí; sin llegar a presentar niveles óptimos de motivación, presentan mejor puntuación los docentes y los trabajadores con más de cinco años de servicios, personal con características relacionadas con la autorrealización e internalización de una cultura de trabajo.

B). SILVA, O. (2010), con su tesis denominada “Clima Organizacional en los Centros Educativos Estatales de Cajamarca “, presentando en la pontificia Universidad Católica del Perú para obtener el grado de maestro en Educación con mención en Gestión Educativa”, en sus conclusiones expresa los siguiente:

Que los mayores problemas en el clima organizacional tienen que ver con: Un comportamiento directivo caracterizado por carecer de liderazgo basado en el ejemplo (ejemplaridad), el no facilitar el trabajo de los docentes en cuanto a la disponibilidad adecuada de recursos del trabajo,

pedagógico y de tiempo (interferencias) y por la ausencia de mística de trabajo (entusiasmo) y dificultad para trabajar conjuntamente (desunión).

C). ZAVALA, W. (2011), en su informe de investigación descriptivo correlativo “El clima, su relación con los intereses vocacionales y los tipos caracterológicos de los alumnos del 5to Año de los colegios nacionales del distrito del Rímac”-Lima, Para obtener el grado de maestro en Educación con mención en Gestión Educativa. Concluye que no existe relación significativa entre el clima social y los intereses vocacionales de los alumnos. Que el 39% de los alumnos evaluados vivencian inadecuados niveles de comunicación, interacción y libre expresión al interior del seno familiar, el 47.6% no se sienten apoyados por los miembros de su familia al momento de tomar decisiones o de actuar, además de no encontrar oportunidades para el desarrollo de sus potencialidades y el 53% expresa que el clima familiar que vivencia presenta una estructura inadecuada caracterizada por la inestabilidad, mientras que ningún alumno refiere vivenciar un ambiente estable en su hogar.

D). ARÉVALO, E.(2012), Universidad Mayor de San Marcos, Lima con su tesis “Clima Escolar y Niveles de interacción social en estudiantes de secundaria del Colegio Claretiano de Trujillo”, para obtener el grado de Magister en Psicología, llegó a la conclusión siguiente: Que las dimensiones del Clima Social Escolar, se han hallado diferencias estadísticamente significativas entre los aceptados y rechazados en relaciones y autorrealización; significando que los aceptantes se encuentran más integrados, se apoyan y ayudan entre sí, de este modo el estatus influye en el Clima Escolar. Sin embargo, los rechazados le otorgan mayor importancia a la culminación de las tareas.

E). RODRIGUEZ, N. (2005) en su trabajo de investigación titulado “el clima escolar en Lima”-Perú, para obtener el grado de Licenciada en Psicología que concluye: “Los efectos del clima en el rendimiento de un centro educativo, hacen que sea considerado un elemento fundamental del mismo. Lograr un clima adecuado debe constituir una preocupación

básica para alcanzar los objetivos educativos. La evaluación y diagnóstico del clima escolar y de clase, además de otros elementos de la institución, representa funciones esenciales para un diseño adecuado de programas de intervención dirigidas al perfeccionamiento y mejora de las condiciones de los centros basándose en criterios objetivos y racionales. La evaluación sistemática del clima debe identificar las características negativas, deficiencias y fuentes de problemas. El diseño exige tener en cuenta las dimensiones del clima, los elementos que lo determinan (participación, liderazgo, conflictos, cambios, relaciones interpersonales, etc.) El perfeccionamiento y mejora del clima exigirá modificar las condiciones de aquellos elementos institucionales, determinantes de las características del clima valoradas negativamente.

A nivel local

A). ROSALES, D. (2012), con su tesis “Relación entre Satisfacción Laboral y el Clima Laboral”, en los agentes de la empresa de seguridad ESVICSACS.A. Ltda. de la ciudad de Trujillo, seleccionando una población de 300 trabajadores de la empresa ESVICSAC S.A. Ltda., se desprende que la gran mayoría se caracterizan por tener niveles altos en los factores de tarea en sí, desarrollo personal, condiciones físicas y supervisión, de la escala de satisfacción laboral. También concluye que existe una correlación significativa entre cada uno de los factores de la satisfacción laboral y el clima laboral, en los agentes de seguridad de la empresa en estudio.

B). RODRÍGUEZ, R. (2006), en su tesis denominada “Influencia de las relaciones Interpersonales de los trabajadores en el clima organizacional de la caja Trujillo S.A. de la U.N.T., expresa lo siguiente:

Que, la influencia de las relaciones interpersonales de los trabajadores de la Caja de Trujillo S.A. en el clima organizacional es significativa. Igualmente expresa que su clima organizacional es percibido por sus trabajadores de forma regular o media, demostrando que los aspectos

para mejorar la estabilidad, satisfacciones de seguridad y compatibilidad entre compañeros forman parte del desarrollo de la masa laboral.

C). ARTEAGA, V. (2011) “en su tesis denominada “Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional ‘Víctor Andrés Belaúnde’ de Trujillo”, para obtener el grado de Licenciado en Psicología concluye: que existe una correlación positiva muy fuerte entre liderazgo y relaciones interpersonales, entre liderazgo y clima organizacional, y una correlación positiva considerable entre relaciones interpersonales y clima organizacional, percibido por el personal directivo de la Institución Educativa”.

D). RODRIGUEZ, M. (2007) en su obra denominada “Influencia del programa de escuela de padres juntos Vidalinos” en el nivel del clima social familiar de los padres de familia del tercer año de educación secundaria de la institución educativa Gastón Vidal Porturas – Nuevo Chimbote 2006, trabajo que sirve para obtener el grado de maestro en Educación con mención en Gestión Educativa, concluye: “La aplicación del programa de escuela de padres “Aprendiendo juntos Vidalinos” en el nivel del clima social familiar influye significativamente puesto que el valor absoluto calculado ($t = 13,83$) es de hecho mayor en valor absoluto que el valor crítico ($-1,672$) encontrado en la tabla de especificación de Student con un nivel de significación de 0.05%”

E). PONCE, M. (2008) en su informe de investigación descriptivo correlacional “Relación entre clima social familiar e inteligencia emocional en los alumnos de 5to grado de educación secundaria de los centros educativos públicos del distrito El Porvenir - Trujillo”, concluye: que el 68.88% de los alumnos de 5to Año de secundaria de los centros educativos públicos presentan un nivel medio de clima sociofamiliar de 46.51% de los alumnos presentan un nivel medio de inteligencia emocional, careciendo de relación significativa entre el clima social

familiar y la inteligencia emocional; por tanto el clima social familiar no es un factor que le condiciona.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Clima organizacional y su conceptualización

Hoy en día el clima Organizacional es un tema de gran importancia para todas las organizaciones, que buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización y así alcanzar una mayor productividad sin perder de vista el recurso humano.

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un Director puede tener con sus Trabajadores, la relación entre el personal y la Institución e incluso la relación con La Comunidad todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización, por ende también implica su “actitud”, ello traducido en la calidad de trabajo que desarrollan día con día, con su actuar, ya que ello puede ser un indicador para determinar si el personal se siente o no identificado con la Institución.

Desde que este tema despertara el interés de los estudiosos del campo del Comportamiento Organizacional y la administración, se le ha llamado de diferentes maneras: Ambiente, Atmósfera, Clima Organizacional, etc. Sin embargo, sólo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medirlo.

De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que ve como elemento

fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

Entonces podemos decir que, teniendo en cuenta que el clima organizacional es (“La percepción de un grupo de persona que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral” AMIBILE, T. 1999)

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2000) “El clima institucional se refiere al ambiente que se produce como resultado de las interacciones de las personas que trabajan en la institución. Crear un clima propicio es parte de la tarea de todo Director, esto significa desarrollar un ambiente donde las personas se sientan libres y comprometidas con los objetivos de la institución”.

Esto es posible si hay respeto, participación y buena comunicación tanto en la toma de decisiones como en la ejecución de las acciones. Y, agrega ALVARADO, O. (2003) “En general, el clima institucional es una suma de percepciones que describe el grado de satisfacción o no, tanto del sistema total, como de sus partes y que tienen consecuencias en la conducta laboral y por ende en la eficacia (e imagen) institucional”.

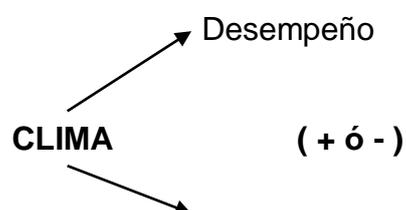
Es una obligación directiva generar un clima saludable mediante un buen ejercicio de los roles directivos que le corresponde. Es decir:

LIDERAZGO

DIRECTIVO



Motivación
Comunicación
Cultura Organizacional



Fuente: Alvarado (2003.p.95)

El clima institucional constituye una categoría laboral afectiva que tiene efectos muy poderosos tanto para el desempeño (rendimiento, productividad), como para los comportamientos (conductas / actitudes: satisfacción, rotación, estrés) de las personas al interior de las organizaciones, razón por la cual es indispensable establecer un clima Psicosocial adecuado que posibilite al trabajador no solo un desempeño eficiente o exitoso sino también para su propia realización, compatible con su naturaleza humana.

Para tal efecto partiendo de la premisa del rol fundamental que compete al directivo de una entidad o de una área, quien mediante un adecuado y eficiente desempeño de sus roles en términos de una buena motivación, sistemas de comunicación amplios y sinceros, acertadas decisiones, una sana cultura organizacional y la buena práctica de las relaciones humanas, puede garantizar un clima favorable, tanto para las personas como para la institución en su integridad, más aún hoy en día en que se habla y se exige calidad y competitividad, que parecen ser los designios de estos tiempos.

El clima organizacional es el ambiente humano dentro del cual realizan su trabajo los empleados de alguna compañía. Este se refiere al ambiente de un departamento o de una unidad importante de la compañía, según DAVIS, K. (2000), Se refiere al clima organizacional de la siguiente manera: "El clima organizacional refleja la historia de las luchas internas y externas, los tipos de gente que la organización atrae; sus propios procesos laborales y su planta física, las formas de comunicar y como ejerce la autoridad dentro del sistema", según KATZ, D. y otros (1990).

Según Tagiurí y Litwin (en Likert 1986), lo definen como” una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de la organización que: a) experimentan sus miembros b) influye en su comportamiento, y c) puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características (o atributos) de la organización.

Por nuestra parte, defino el clima institucional como:

El ambiente que se produce como resultado de las interacciones entre sus miembros. Crear un clima propicio significa desarrollar un ambiente donde las personas se sientan libres y comprometidas con los objetivos de la institución, a través del respeto, participación y buena comunicación en la toma de decisiones y en la ejecución de las acciones.

Cuando decimos que si el clima es positivo o negativo por parte de los integrantes de la Institución depende de las percepciones que realicen los miembros de la misma, quienes suelen valorar como adecuado, cálido o positivo a éste, cuando permite y ofrece posibilidades para el desarrollo del desempeño laboral y de esta forma aporta posibilidades estabilidad e integración entre sus actividades en la organización y sus necesidades personales. Sin embargo, el clima organizacional también puede ser percibido como negativo por parte de los trabajadores o empleados cuando ellos observan un desequilibrio entre sus necesidades, la estructura y los procedimientos de la misma.

Enfoques del clima organizacional

Muchas veces se tiende a confundir el significado correspondiente a los términos cultura y clima organizacional es por ello que se presenta a continuación una serie de enfoques que permitirá visualizar con claridad las implicaciones de estos términos en las organizaciones.

Enfoque estructuralista: Define al clima organizacional como el conjunto de características permanente que describe una organización e influye en el comportamiento de las personas que lo forman.

Según TRIGUEROS, J. (1993, pp. 14-17). Este enfoque estudia como un hecho mensurable, tratando de identificar variables objetivas y útiles, que permitan describirlo.

Esta línea considera cinco variables estructurales objetivas, que ayudan a la descripción del clima organizacional en un centro educativo.

Tamaño: El tamaño de la comunidad educativa sería proporcional a la distancia social que media entre los directivos, los profesores, los alumnos y los padres de familia. Esta distancia crearía una barrera psicológica, que puede generar una atmósfera de impersonalidad.

Estructura: El nivel que ocupa cada estamento dentro de una jerarquía, tiene tanto más importancia que el tamaño de la unidad.

Mientras más grandes es el colegio, mayores deberán ser los esfuerzos por desarrollar una estructura organizativa que evite el aislamiento y el sentimiento de personalidad.

Complejidad del sistema: Esta se refiere al número y naturaleza de las interacciones entre las partes del sistema y puede variar según sean los objetivos institucionales, las tecnologías empleadas, el tipo de liderazgo, etc., lo cual condiciona la intensidad, frecuencia y calidad de las interacciones posibles.

Dirección de metas: El tipo de metas y su variabilidad también sirve de base para clasificar las organizaciones y afectan las conductas de los docentes, ya que el logro o no de éstas, constituye oportunidad para recompensa o sanciones.

Enfoque subjetivo: Define el clima como el concepto que el empleado se forma de la organización. Lo importante en este enfoque, es la percepción que tienen los docentes acerca de ocho conductas descriptoras del clima, de las cuales cuatro corresponden a aspectos de la conducta de los mismos docentes y cuatro acerca de la conducta del director.

Conductas de los docentes:

Despreocupación: Tendencia a no estar cumpliendo con el trabajo que deben desempeñar.

Obstrucción: Idea de los profesores que el director les encarga deberes rutinarios innecesarios.

Espíritu: Los profesores ven satisfechas sus necesidades sociales y se sienten realizados en su trabajo.

Intimidad: Disfruta de una relación amistosa entre los docentes.

Conductas del Director:

Reserva: Conducta excesivamente formal e impersonal del Director.

Énfasis en el rendimiento: El Director enfatiza el rendimiento en un papel de "capataz".

Empuje: El Director se esfuerza porque la organización camine junto al personal, hacia las metas y esto es juzgado como positivo por los docentes.

Consideración: El Director mantiene un buen trato con todo el personal.

Enfoque de síntesis: Este se caracteriza por ser el más reciente que visualiza el clima desde el punto de vista estructural y subjetivo a la vez. Para éste el clima es el efecto subjetivo percibido en el sistema

y en otros factores importantes, como las creencias, actividades, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización.

Este enfoque identifica nueve dimensiones, que definen el clima organizacional:

Estructura: Opinión de los profesores acerca de la cantidad de reglas, procesos y trámites que existen en el grupo.

Responsabilidad: Sentimiento de ser cada uno su propio supervisor.

Recompensa: Sentimiento que se recibe la recompensa adecuada por el trabajo bien hecho.

Riesgo: El sentimiento de los riesgos y desafíos que impone el trabajo.

Cordialidad y calidez: Sentimiento general de calidez, que prevale en la atmósfera del grupo.

Apoyo: Percepción del espíritu de ayuda mutua.

Normas: La importancia de las metas implícitas y explícitas junto a las normas de desempeño.

Conflictos: Sentimiento que tanto los directivos como los otros miembros se interesan por escuchar diferentes opiniones.

Identidad: Sentimiento de que se es un miembro valioso y sentido de pertenencia a la organización.

Como investigador estoy de acuerdo con el enfoque de síntesis, donde los individuos de la organización para la cual trabajan, la opinión que se haya formado de ella este en términos de autonomía, estructura, recompensa, consideración, cordialidad y apoyo, a su vez este enfoque trata de dar soluciones a las disfunciones y problemas

que presenta una organización para lograr el cumplimiento de sus objetivos.

Elementos del clima organizacional

Dentro de la organización el clima está integrado por una serie de elementos que condicionan el tipo de ambiente en el que laboran los empleados, estos son:

- a. El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, valores el aprendizaje y el estrés que sienta el empleado.
- b. Los grupos dentro de la organización, su estructura procesos, sinergia, normas y responsabilidades.
- c. La motivación, necesidades, esfuerzo y empeño.
- d. Liderazgo, poder, políticas influencia desenvolvimiento.
- e. La estructura con sus macro y micro dimensiones.
- f. Los procesos organizacionales, evaluación, sistemas de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

Características del clima organizacional

El clima se refiere a las características del medio ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros de la institución.

Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente y esto determina el clima organizacional ya que cada individuo tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.

El estudio organizacional implica la comprensión y estudio de las dimensiones ambientales internas que afectan el comportamiento de los individuos de la organización y se dan a través de las percepciones que los miembros de la institución tienen de ella.

DAVIS, K.(20010) propone las siguientes dimensiones o variables de Clima Organizacional, las cuales se consideran en este trabajo de investigación y son:

a. Dimensión de Ambiente Físico, como el espacio físico, las condiciones del ruido ambiental, las condiciones climatológicas, la contaminación ambiental, instalaciones, limpieza de ambientes y equipos con que cuenta la institución educativa.

b. Dimensión Estructural, dadas por el tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, procedimientos, normas.

c. Dimensión del Ambiente Social, en ella se considera las relaciones sociales, el compañerismo, los conflictos entre personas, áreas o grupos de personas, comunicación, coordinaciones.

d. Dimensión Personal, las que denominamos COMPORTAMIENTO PERSONAL, y consideramos dentro de ellas a las aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas o aspiraciones personales.

e. Dimensión propia del Comportamiento Organizacional, tales como la productividad, ausentismo, satisfacción laboral, tensiones y estrés. (BECKHARD, R. y otros "Transiciones Organizaciones" 1980 Bogotá Fondo Educativo Interamericano) Podemos interpretar las dimensiones del clima organizacional de la siguiente manera:

En la primera dimensión podemos manifestar que para el desempeño del personal de la Institución, debe tener un ambiente arreglado y ordenado, que genere la confianza y el acercamiento entre los integrantes de la organización, esta dimensión es fundamental y muchas veces decisiva para el desenvolvimiento laboral. La segunda dimensión toma en cuenta la participación de todos los integrantes de la institución que deben formar parte del proceso de planificación, organización y ejecución de las acciones; esto permitirá el involucramiento en el desarrollo activo de las comisiones.

La tarea fundamental de la dirección es la de hacer creer a cada uno de los trabajadores que constituye una parte útil e importante del equipo, para que participen en planificar y optar entre soluciones de alternativa para los problemas.

La Tercera dimensión considera que la organización debe desarrollar un sistema social sumamente efectivo para la interacción, la solución de problemas, la influencia mutua y el logro organizacional, siendo uno de los elementos fundamentales la comunicación abierta, franca y sin reservas. Así mismo la Cuarta dimensión manifiesta que toda persona tiene necesidades, las mismas que determinan el comportamiento personal dentro y fuera de la institución. Los individuos motivados por el éxito, se fijan metas, asumiendo responsabilidad personal con respecto a los resultados de sus actos.

La Quinta dimensión considera que la satisfacción de los integrantes de la institución aumentará como producto del mejor desempeño y la oportunidad de contribuir creativamente a la mejora del desempeño laboral, reduciendo las tensiones y el estrés. Con ello lograremos la cooperación y las ganas de cumplir con las metas de la organización.

Teoría del clima organizacional de Likert

Esta teoría establece que el comportamiento asumidos por los subordinados dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la relación estará determinada por la percepción.

Establece tres tipos de variables:

a. Variables causales: son variables independientes que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados; como la estructura organizativa, administrativa, decisiones, competencia y actitudes.

b. Variables intermedias: Estas están orientadas a medir el estado interno de la empresa reflejado en: la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

c. Variables finales: Surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias están orientadas a establecer los resultados de la organización como productividad, ganancia y pérdida.

De acuerdo con Likert existen cuatro sistemas diferentes que puede usar el gerente o supervisor. Cada uno de ellos produce un tipo distinto de clima organizacional.

En esta teoría presenta cuatro sistemas gerenciales:

Sistema 1 (Explotador-Autoritario). Los gerentes tienen poca confianza en los subordinados, rara vez los involucran en el proceso de tomar decisiones. La gerencia toma la mayoría de las decisiones y las pasa en línea descendente empleando amenazas y coacción cuando es necesario para que las cosas se hagan. Los superiores y los subordinados se tratan entre sí en una atmósfera de desconfianza. Si se desarrolla una organización informal, ésta generalmente se opone a las metas de la organización formal.

Vemos que en este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas. Sistema 2 (Benevolente-Autoritario). Los gerentes en este sistema dan órdenes, pero los empleados tienen alguna libertad para hacer comentarios sobre las mismas. También se les da a los subordinados una flexibilidad para implementar sus encomiendas, pero dentro de límites y procedimientos cuidadosamente prescritos. Los subordinados que logran o superan las metas de los gerentes, pueden ser recompensados. En general, los gerentes tienen una actitud condescendiente hacia sus subordinados, y éstos son cautelosos al tratar con sus gerentes.

Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de los empleados que tienen, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

Sistema 3 (Consultivo). Los gerentes en este sistema de organización fijan metas y dan órdenes generales después de discutirlos con los subordinados, a quienes se les permite tomar sus propias decisiones sobre cómo desempeñar sus tareas, ya que solo las decisiones fundamentales y más amplias son tomadas por los gerentes del nivel superior. Se utilizan recompensas, en vez de amenazas y castigos, para motivar a los empleados. Los subordinados se sienten en libertad de discutir con sus jefes la mayoría de los asuntos relacionados con el trabajo. Los gerentes a su vez, creen que, en la medida, se puede confiar en que los subordinados lleven a cabo correctamente sus tareas. En el caso de este tipo de clima nosotros podemos observar un ambiente bastante dinámico en el que la administración busca alcanzar sus objetivos.

Sistema 4 (Participativo). La gerencia tiene confianza completa en los subordinados. La toma de decisiones está altamente descentralizada. La comunicación no solamente fluye hacia arriba sino entre iguales en la organización. La interacción superior-subordinado tiene lugar en un ambiente amigable y se caracteriza por la confianza mutua.

Podemos observar en este caso que cuanto más cerca esté el clima de una organización del sistema 4, o participativo, mejores son las relaciones entre la dirección y el personal de una institución, ya que produce un mejor clima organizacional y mejores resultados en virtud de que hay interacción entre administradores y subalternos, y extensas comunicaciones hacia arriba, hacia abajo y en dirección lateral igualmente los resultados mejoran en términos de productividad.

Funciones del Clima Organizacional

Las funciones del clima organizacional dentro del Instituto, se pueden traducir como el cumplimiento de los objetivos que se plantean en este apartado:

a. Vinculación. Lograr que cada grupo que actúa mecánicamente (un grupo que “no está vinculado” con la tarea que realiza), se comprometa.

b. Obstaculización. Lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles, se vuelvan útiles. Facilitando su trabajo.

c. Espíritu. Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.

Intimidad. Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.

Acercamiento. Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia “emocional” entre el jefe y sus colaboradores.

Énfasis. En la productividad. Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es medianamente directiva sensible a la retroalimentación.

Empuje. Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para “hacer mover a la Organización”, y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.

Consideración. Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.

Estructura. Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿se insiste en el papeleo y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?

Responsabilidad. El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer. Saber que es su trabajo.

Recompensa. El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción.

Riesgo. El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización. ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?

Cordialidad. El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno, la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.

Apoyo. La ayuda percibida de los jefes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.

Normas. La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo.

Conflicto. El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.

Identidad. El sentimiento de que uno pertenece a la organización y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu.

Conflicto e inconsecuencia. El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución e instrucciones, son contradictorias o no se aplican uniformemente.

Formalización. El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición.

Adecuación de la planeación. El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo. (Dessler, G. 1991).

La gestión pedagógica, para MARCELO y COJAL, Bernardo (2004:26ss) corresponde a la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje desde el campo curricular, didáctico y evaluativo. Por tanto, involucra las actividades que, periodo tras periodo, combinan los factores educativos para obtener como resultado personas formadas de acuerdo a un perfil deseado. Dicha combinación no solo implica relaciones técnicas pedagógicas, sino también una relación personal, social y humana.

Picón define al desempeño docente de acuerdo a los siguientes términos: El Maestro, el profesor, el educador, ya no debe ser un simple 'expositor de temas', el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales del grupo que regenta. El educador no debe olvidarse nunca de su rol, su labor debe ser la continuidad de la que se realiza en el hogar, ya que se hace necesario el cultivo de la convivencia y la paciencia, así como el amor a la profesión para poder dar calidad a la enseñanza. Nos parece muy importante el maestro, éste no puede enfrentarse al alumnado, aunque sean niños, adolescentes o adultos, vestidos a la moda 'in', con un maquillaje excesivo, comiendo o fumando. Es mal visto un educador que se exprese con

vocabulario inadecuado y que en lugar de ocupar su cátedra, se siente sobre el escritorio, creyendo con estos modales, ganarse la popularidad del estudiantado. El educador, ya sea universitario, de secundaria, de primaria o de preescolar debe ser ecuánime, justo, probo, selecto de mente y espíritu. El educador debe mantenerse al día y estar atento a los acontecimientos mundiales, para no decepcionar al grupo que maneja y fecundizar ideas nobles, democráticas, que le den sentido a los temas que desarrolla.

Silvia Cruz manifiesta: Se entiende por desempeño laboral a un conjunto de conocimientos, enfoques, metodologías, actitudes, valores y creencias adquiridas que posibiliten las acciones pertinentes en un contexto de trabajo.

Para muchos el docente es un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia y aún hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Concebirlo, simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son muchas las personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito. Por otra, es muy difícil evitar la connotación de no profesionalidad, de ser ejecutor de las órdenes e instrucciones superiores que tienen los términos Trabajador y servidor. Por otra parte, entenderlo como educador,

puede resultarnos además de también genérico y poco claro, ya que en principio todos educamos y todos somos educados, sino que puede hacer referencia a la mítica imagen del docente “apóstol de la educación”, con una misión que al trascender lo mundano pierde una característica propia de todo servicio profesional, a saber, la rendición mundana y social de cuentas por la calidad del servicio prestado. La profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga. Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien. Todo ello hace pensar en que su rol es un rol profesional y definirlo como tal, es no sólo indispensable sino un paso trascendental en la profesionalización de la docencia y en la construcción de una educación de calidad. Graciela Messina, reflexionando sobre el carácter profesional de la tarea docente, no sólo plantea que es una tarea urgente lograr que se considere que el docente es un profesional, sino que está segura que el asumirlo como “un no profesional” es un mito tanto para deslegitimar su trabajo y en consecuencia justificar las injustas condiciones de trabajo y salario, como para justificar que la “creatividad” le pertenece sólo a unos

pocos, al nivel central de los ministerios de educación, que toman decisiones y hacen guías de aprendizaje, que definen currículo, dándole muy poco espacio a los docentes.

Precisando la reflexión, María Inés Abrile, asesora del Ministerio de Cultura y Educación de Argentina afirma:

Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable promover la profesionalización de los docentes. El proceso de conversión del rol docente en profesional es una exigencia no sólo de las transformaciones acaecidas en la organización del trabajo, sino que es una consecuencia de los procesos de descentralización, de la autonomía en la gestión de las escuelas y de los cambios que están ocurriendo en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En la actualidad la docencia es una semi-profesión desde el punto de vista sociológico, débilmente estructurada, en una posición dominada por la burocratización de las instituciones y por la desvalorización dentro del mercado de empleo. En muchos países iberoamericanos la actividad docente no ha logrado todavía ser reconocida como profesión. Existe gran contradicción sobre la trascendental misión que cumplen maestros y profesores a nivel del discurso político, y la situación concreta en la que se desenvuelven. El efecto negativo de esta situación es la pérdida de jóvenes talentosos que no se sienten atraídos por la función docente, y la dificultad para remontar los bajos índices en los resultados del aprendizaje. Establecer una estructura profesional más progresiva y estrechamente asociada al crecimiento profesional y al buen desempeño, es una alternativa para superar la situación actual que otorga mérito al que permanece en el sistema (antigüedad), sin importar demasiado la calidad de su actuación profesional y los resultados que obtiene.”

El buen desempeño profesional de los docentes, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera cómo actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación. Obviamente no es posible calificar al buen profesional, y menos al docente, sólo desde alguno de estos aspectos.

La mejora de las condiciones laborales:

Consiste en aumentar la motivación laboral mejorando los factores higiénicos, los relacionados con el texto laboral que permiten a los individuos satisfacer sus necesidades de orden superior y que eviten la insatisfacción laboral.

El enriquecimiento del trabajo:

Multitud de puestos de trabajo tienen una tarea muy especializada y fraccionada. El trabajador no ejerce ningún papel en la planificación y el diseño de tareas limitándose a desarrollar una actividad mecánica y rutinaria. Esto es lo que hay que evitar.

La adecuación persona /puesto de trabajo:

Esta técnica persigue incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que además, esté motivada e interesada por las características del mismo.

La participación y delegación:

Esta técnica consiste en que los trabajadores participen en la elaboración del diseño y planificación de su trabajo. Se fundamenta en el hecho de que son los propios trabajadores quienes mejor conocen como realizar su trabajo y por tanto quienes pueden proponer las mejoras o modificaciones más eficaces.

El reconocimiento del trabajo efectuado:

Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no les comenta nada. Sin embargo cuando cometen el primer error, el jefe aparece inmediatamente para criticarles. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores.

Evaluación del rendimiento laboral

Consiste en evaluar los resultados de la conducta laboral y proporcionar la información obtenida al trabajador. Esto supone un importante estímulo motivador.

El establecimiento de objetivos:

La técnica de establecimiento de objetivos consiste en llegar a un acuerdo periódico entre subordinado y jefe, sobre los objetivos a alcanzar para un periodo de tiempo concreto. Así mismo existe una revisión periódica para analizar el grado de cumplimiento de objetivos.

Normas de desempeño laboral

Son la expresión estandarizada de una descripción de competencias laborales identificadas previamente. Es importante considerar la Normas de Desempeño Laboral (NDL) en su acepción de estándar, de patrón de comparación, más que de instrumento jurídico de obligatorio cumplimiento. La NDL está conformada por los conocimientos, habilidades, destrezas, comprensión y actitudes, que se identificaron en la etapa de análisis funcional, para un desempeño competente en una determinada función productiva. En este sentido, es un instrumento que permite la identificación de la competencia laboral requerida en una cierta función productiva.

Se constituye en NDL cuando es aceptada como tal, es decir, como un referente o estándar sobre una determinada ocupación. El ser un estándar permite comparar un cierto desempeño observado contra dicho referente para establecer si se adecua o no al mismo. De allí

se deriva que la NDL es la base para la evaluación de competencias. También lo es para la elaboración de programas de formación ya que esencialmente la norma describe las competencias requeridas para el desempeño.

Para CONOCER, una norma técnica de competencia laboral, usualmente incluye.

- a. Lo que la persona debe ser capaz de hacer.
- b. La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecha
- c. Las condiciones en que la persona debe demostrar su competencia
- d. Los tipos de evidencia necesarios y suficientes para asegurar que lo que hizo se realizaron de manera consistente, con base en un conocimiento efectivo.

También, en cuanto a la competencia, la NDL permite describir:

La capacidad para obtener resultados de calidad con el desempeño eficiente y seguro de una actividad.

La capacidad para resolver los problemas emergentes en el ejercicio de la función productiva.

La capacidad de transferir los conocimientos, habilidades y destrezas que ya posee, a otros contextos laborales.

Define un desempeño competente contra el cual es factible comparar el desempeño observado de un trabajador y detectar las áreas de competencia en las que necesita mejorar para ser considerado competente. Es una clara referencia para juzgar la posesión o no de la competencia laboral.

- Modelo centrado sobre los rasgos o factores.
- Modelo centrado sobre las habilidades.
- Modelo centrado en las conductas manifiestas en el aula
- Modelo centrado sobre el desarrollo de tareas
- Modelo centrado en los resultados

- Modelo basado en la profesionalización

Niveles de desempeño y la gestión pedagógica

Están elaboradas para reflejar condiciones reales de trabajo, que se presentan en diferentes grados de complejidad, variedad y autonomía. Tales grados representan distintos niveles de competencia requeridos para el desempeño

La definición de niveles de desempeño hace parte de las estructuras de los sistemas normalizados de certificación de competencia laboral; su utilización permite visualizar las posibilidades de ascenso y transferencia entre diferentes calificaciones.

Los cinco niveles de competencia definidos son:

Nivel 1: Competencia en una importante y variada gama de actividades laborales, llevadas a cabo en diferentes contextos. Algunas de las actividades son simples o rutinarias y existe cierta autonomía y responsabilidad individual. A menudo, puede requerirse la colaboración de otras personas, quizás formando parte de un grupo o equipo de trabajo.

Nivel 2: Competencia en una amplia gama de diferentes actividades laborales desarrolladas en una gran variedad de contextos que, en su mayor parte, son complejos y no rutinarios. Existe una considerable responsabilidad y autonomía y, a menudo, se requiere el control y la provisión de orientación a otras personas.

Nivel 3: Competencia que conlleva la aplicación de una importante gama de principios fundamentales y técnicas complejas, en una amplia y a veces impredecible variedad de contextos. Se requiere una autonomía personal muy importante y, con frecuencia, gran responsabilidad respecto al trabajo de otros y a la distribución de recursos sustanciales. Asimismo, requiere de responsabilidad

personal en materia de análisis y diagnósticos, diseño, planificación, ejecución y evaluación.

Matriz de competencia laboral en la docencia.

El área de desempeño está relacionada con el tipo de actividad que ha de realizarse para cumplir con un propósito ocupacional. De este modo se manejan áreas de desempeño relacionadas con el proceso de manufactura, la operación de equipos de transporte, el apoyo administrativo y logístico de los procesos productivos, las ciencias sociales, la creación artística o el cuidado de la salud o los servicios.

Esta matriz adopta el concepto de nivel de cualificación que comprende una combinación de factores requeridos para el desempeño de una ocupación tales como: cantidad y tipo de educación, entrenamiento o experiencia requeridos para su desempeño, complejidad de las funciones, y grado de autonomía y responsabilidad propio de la ocupación.

Rol del docente

El docente por tener una delicada labor cumple un rol protagónico durante el desarrollo escolar del estudiante, por lo tanto es tan cierto que el trabajo del docente en el aula se refleja en el nivel de aprendizaje del alumno. Esto significa que el docente genera en el alumno una serie de experiencias las mismas que deben seguir un determinado orden como es: la planificación de lo que va a enseñar, luego se plasma esta planificación en el desarrollo mismo del proceso de enseñanza aprendizaje, por lo tanto la ejecución responde directamente el nivel de planificación, luego la evaluación que se constituye el proceso de verificar que tanto el estudiante a logrado su aprendizaje.

Este rol protagónico ha ido variando de acuerdo al avance de la ciencia de la educación y las disciplinas que la coadyuvan por lo que ahora en la didáctica actual se considera que el docente pasa

del protagonista principal a el ente de orientador, de facilitador del aprendizaje.

Para lograr que el alumno ponga en práctica su papel, el profesor debe adecuar la forma de relacionarse con el estudiante y asumir múltiples y complejas funciones.

- a. Sigue fungiendo como experto en la materia que imparte, la cual conoce profunda y ampliamente, y se espera que como tal, aporte su experiencia y conocimientos para orientar, ampliar, enriquecer y clarificar los conocimientos que el alumno va construyendo a través de sus actividades.
- b. Explora e investiga situaciones de la vida real, relacionadas con los contenidos del curso, y las presenta a los alumnos en forma de casos, problemas o proyectos.
- c. Planea, diseña y administra el proceso de aprendizaje y utiliza una plataforma tecnológica apropiada para documentar el curso y ponerlo a disposición del alumno, a fin de que sepa de antemano, qué se espera de él durante el curso y cómo será evaluado.
- d. Dispone los espacios físicos de manera que se faciliten las conductas requeridas. El mobiliario, por ejemplo, debe estar organizado para que fluya el diálogo entre los alumnos y se logre una discusión efectiva.
- e. Crea una atmósfera de trabajo que permita la apertura, la motivación y la libre expresión de los alumnos, y en la cual éstos sientan seguridad y respeto a su persona cuando hacen contribuciones al grupo.
- f. Facilita el proceso de aprendizaje propiciando las condiciones adecuadas: selecciona las mejores experiencias, estimula con preguntas clave el pensamiento del alumno para que profundice en el conocimiento y lo orienta para que supere las dificultades y logre los objetivos de aprendizaje. Para cumplir con esta función, el profesor debe mantener una relación continua y personalizada con cada alumno.

- g. Utiliza las herramientas tecnológicas para que el alumno tenga acceso a información actualizada a través de Internet y de la Biblioteca Digital; hace uso del correo electrónico para mantener una comunicación abierta con los alumnos, independientemente del lugar en el que se encuentre y puede así, ofrecer una asesoría oportuna; mantiene al grupo de estudiantes en interacción continua en espacios virtuales, donde puede también registrar sus contribuciones y estar accesible para los miembros del grupo.
- h. Evalúa de forma permanente el desempeño del alumno. Observa sus conductas y analiza sus contribuciones y trabajos, compara estos datos con los criterios o estándares establecidos previamente, identifica donde están los problemas e interviene ofreciendo el apoyo requerido.
- i. Actúa como líder del grupo, motivando a los alumnos durante todo el proceso, consciente de que un alumno motivado trabaja con más facilidad, es más resistente a la fatiga y mantiene un esfuerzo contenido ante las dificultades.
- j. Crea una auténtica comunidad de aprendizaje donde los alumnos se sienten parte de un grupo en el que todos hacen sinergia y se ayudan mutuamente, donde el alumno es el actor y el profesor ayuda pero no invade ni sustituye el trabajo del alumno.
- k. Investiga en el aula de forma continua, y hace mejoras y reajustes al plan establecido si lo requiere,
- l. y documenta los resultados. Este proceso mantiene al profesor en una actitud de mejora permanente, le permite identificar las experiencias y las actividades más adecuadas y ponerlas a disposición de los demás profesores.
- m. Enseña con el ejemplo. El profesor debe ser en todo momento portador de los valores y conductas que desea fomentar en sus alumnos, caracterizándose por vivir y actuar de forma congruente con los principios establecidos en la misión. Es

también a través de esta influencia como va modelando el carácter del estudiante.

Por otro lado el rol del docente o el actual docente asume ,en consecuencia, que en cualquier proceso de aprendizaje institucionalizado intervienen tanto en el que aprende como el que enseña y que la forma de intervención de este último se debe adecuar a las características del que aprende y al contexto en el que se sitúan ambos, estaríamos hablando de la necesidades de una “enseñanza estratégica”.Es decir, una enseñanza adecuada a las necesidades del sujeto que aprende y para lo cual el docente tendría que asumir por lo menos las siguientes funciones diferenciadas.

1.4. Formulación del Problema.

1.4.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018?

1.4.2. Problemas Específicos.

a) ¿El clima institucional se correlaciona directamente con la planificación de procesos en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018?

b) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la enseñanza y aprendizaje en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018?

c) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la evaluación e investigación en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018?

1.5. Justificación Del Estudio

La investigación se justifica en los siguientes aspectos:

Teórica

- ✓ Este trabajo está contribuyendo a respaldar las teorías de las relaciones interpersonales, las comunicaciones, el clima organizacional y de la productividad empresarial.
- ✓ Se comprueba la vigencia de la teoría democrática de MASLOW, por que se demuestra que en una organización como una Institución Educativa que podríamos llamar empresa deben primar acciones democráticas basadas en un adecuado uso de la comunicación como indicador clave de las relaciones interpersonales.
- ✓ Mc Clelland (1985) nos habla de tres categorías básicas de las necesidades motivadoras: el poder, la afiliación y la realización a logro. Las personas se pueden agrupar en alguna de estas categorías según cuál de las necesidades sea la principal motivadora en su vida. Quienes se interesan ante todo en el poder buscan puestos de control e influencia, aquellos para los que la afiliación es lo más importante buscan las relaciones agradables y disfrutan al ayudar a otros. Los que buscan la realización quieren tener éxito, temen al fracaso, tienen una orientación hacia el logro de tareas y son autosuficientes. Estas tres necesidades no son mutuamente excluyentes. Los patrones motivadores se pueden modificar mediante programas de entrenamientos especiales.
- ✓ Likert (1986) propone una técnica denominada “Perfil organizacional” para verificar en cuál de los tipos de sistema opera una organización. Esta técnica sirve de barómetro para indicar si la capacidad productiva de los recursos humanos de una organización tiende a aumentar o disminuir.

Epistemológico

Si tenemos en cuenta los principios de Delors: Saber conocer, saber hacer, saber convivir y saber ser, bastaría para que un docente cotidianamente aflore estos pilares de modo que llegue a conjugar un clima organizacional positivo y favorable a la organización que contribuiría en forma directa a desarrollar una gestión educativa de calidad; lo significa que los agentes del

sistema educativo desde su formación, desarrollo, hay inquietudes profesionales que deben administrar su inteligencia y sus dotes de personas humanas, toda vez que educación es transformación del hombre para tener o llevar una convivencia saludable en las organizaciones.

Es imprescindible que se tome en cuenta la inquietud de los maestros y escuche también las recomendaciones del Informe Delors, cuando dice que los tres agentes principales que coadyuvan el éxito de las reformas educativas son: en primer lugar, la comunidad local y, sobre todo, los padres de familia, los directores y los docentes.

Práctica

Esta investigación nos permitirá mejorar las relaciones interpersonales y con ello el clima organizacional mediante la comunicación efectiva como elemento clave de la institución; por ello, es pertinente que los integrantes mantengan un proceso de comunicación fluido, eficaz, dinámico e interactivo en el Intercambio de información y uso de la misma, para garantizar que los objetivos y propósitos institucionales se logren.

- ✓ Para fortalecer a la institución es necesario que los trabajadores entiendan con claridad las instrucciones, creando así un ambiente favorable para que puedan expresar con libertad sus ideas, aportes, reclamos y cualquier otro aspecto que sea necesario para el interés institucional.
- ✓ Esta investigación conto con un flujo de comunicación efectivo que le permitió conocer las fallas o deficiencias que puedan interrumpir el desenvolvimiento de las actividades.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

H1: El clima institucional tiene correlación con la gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

H0: El clima institucional no tiene correlación con la gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

1.6.2. Hipótesis Específicas

a) El clima institucional se correlaciona directamente con la la planificación de procesos en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

b) El clima institucional se correlaciona directamente con la enseñanza y aprendizaje en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

c) El clima institucional se correlaciona directamente con la evaluación e investigación en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Establecer la correlación que existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

1.7.2. Objetivos Específicos

a) Determinar la correlación que existe entre el clima institucional y la planificación de procesos en los docentes del CEBA de la

Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

b) Determinar la correlación que existe entre el clima institucional y la enseñanza y aprendizaje en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

c) Determinar la correlación que existe entre el clima institucional y la evaluación e investigación en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

II. METODO:

2.1. Diseño de investigación:

Según su carácter: Correlacional

Según su naturaleza: investigación Cuantitativa

Según su alcance temporal: Transversal

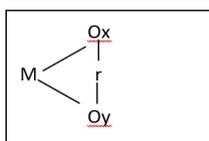
Según su orientación que asume: orientada a la comprobación

METODO: lógico deductivo inductivo analítico

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Por cuanto la recolección de los dos conjuntos de los datos relativos a las variables mencionadas en un grupo de sujetos muestrales se efectuará en un solo corte de tiempo.

DISEÑO: consideramos que sigue un diseño descriptivo correlacional por cuanto este tipo de estudio está interesado en la determinación del grado de relación existente entre las variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre fenómenos o eventos observados según explica Castro (1999). El siguiente esquema corresponde a ese tipo de diseño:



Donde “M” es la muestra donde es realizada el estudio, los sub índices de “xy” en cada “O” nos indica las observaciones obtenidas en cada dos variables distintas (x,y), la “r” hace mención a la posible relación existentes entre las variables estudiadas

2.2. Variables, operacionalización.

2.2.1. Definición Conceptual

Según BRUNET, (1999: P40) **El clima organizacional** de LIKERT establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento

administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Variable dependiente: (Y): **La gestión pedagógica**, para MARCELO y COJAL, Bernardo (2004:26ss) corresponde a la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje desde el campo curricular, didáctico y evaluativo. Por tanto, involucra las actividades que, periodo tras periodo, combinan los factores educativos para obtener como resultado personas formadas de acuerdo a un perfil deseado. Dicha combinación no solo implica relaciones técnicas pedagógicas, sino también una relación personal, social y humana.

2.2.2. Definición Operacional

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTO
V1: CLIMA INSTITUCIONAL	Según BRUNET, (1999: P40) El clima organizacional de LIKERT establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacional que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción	Organización de recursos	1.1 Información a los trabajadores de los requerimientos de sus labores.	Escala de medición: Ordinal Escala valorativa: 1. Siempre 2. Casi nunca 3. Nunca	Cuestionario de encuesta
			1.2 El establecimiento de normas de desempeño laboral.		
			1.3 La asignación a los empleados de tareas particulares.		
		Gestión Concertada	1.4 La programación del trabajo de los docentes.		
			1.5 El aliento del uso de procedimientos uniformes.		
		Relaciones Humanas	2.1 La exhibición de muestras de aprecio.		
			2.2 Cuidado al exigir labores a los empleados que puedan hacerlo.		
			2.3 La disposición de ayudar a los trabajadores.		
			2.4 La adopción de una actitud amigable y accesible.		
		V2: GESTIÓN PEDAGÓGICA	La evaluación del desempeño laboral del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos		
1.2 Programación Curricular del aula.					
Enseñanza y aprendizaje	2.1 Metodología del docente				
	2.2 Materiales didácticos del docente				
	3.1 Actitud del docente				
Evaluación e investigación	4.1. Comportamiento del docente.				
	5.1 Evaluación del docente al alumno.				

2.3. Población - Muestra:

2.3.1. Población

En el caso de nuestra investigación, la población estará conformada por 21 sujetos, entre directivos, docentes, administrativos del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

2.3.2. Muestra.

Como la población fue relativamente pequeña, se trabajó con el total de la población, es decir los 21 sujetos, entre directivos, docentes, administrativos del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018; por lo que nuestra muestra de estudio se llama “muestra censal” o “muestra poblacional”.

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Método.

En la presente investigación, se ha utilizado el Método Cuantitativo. Según **Fernández, T. (2005:83)**: “El investigador cuantitativo está preocupado por los resultados, mientras el cualitativo se interesa en los resultados pero lo considera base para un segundo estudio.

2.4.2. Técnicas e Instrumentos

Técnicas	Instrumentos	Datos a observar
Fichaje	Fichas bibliográficas, resumen, transcripción y resumen.	Marco teórico conceptual, recolectar y detectar la información relacionada con el trabajo de investigación.
Cuestionario	Cuestionario de encuesta sobre clima institucional conformada por 3 dimensiones y 25 ítems en escala ordinal.	La descripción del Clima institucional en el CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018
Cuestionario	Cuestionario de encuesta sobre la Gestión Pedagógica conformada por 3 dimensiones y 25 ítems en escala ordinal.	La descripción de la Gestión Pedagógica en el CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

2.5. Métodos de Análisis de datos.

Se utilizó los siguientes estadígrafos:

- Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesaron los ítems de los cuestionarios de encuesta.
- Asimismo, se tuvo en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias y el diagrama circular o de áreas que sirvió para visualizar e interpretar los resultados.
- Luego también se utilizó la desviación estándar y la respectiva varianza seguido de la asimetría y kurtosis.
- Para contrastar la hipótesis general de la investigación se tuvo en cuenta la “r” de Pearson y la t de Student.

2.6. Aspectos éticos

La investigación fue formulada por la necesidad que saber ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018? Y se recurrió a la búsqueda de la información y a adecuar de los instrumentos de recolección de datos, es un trabajo diseñado y ejecutado respetando la autoría del marco teórico y las fuentes de información.

III RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

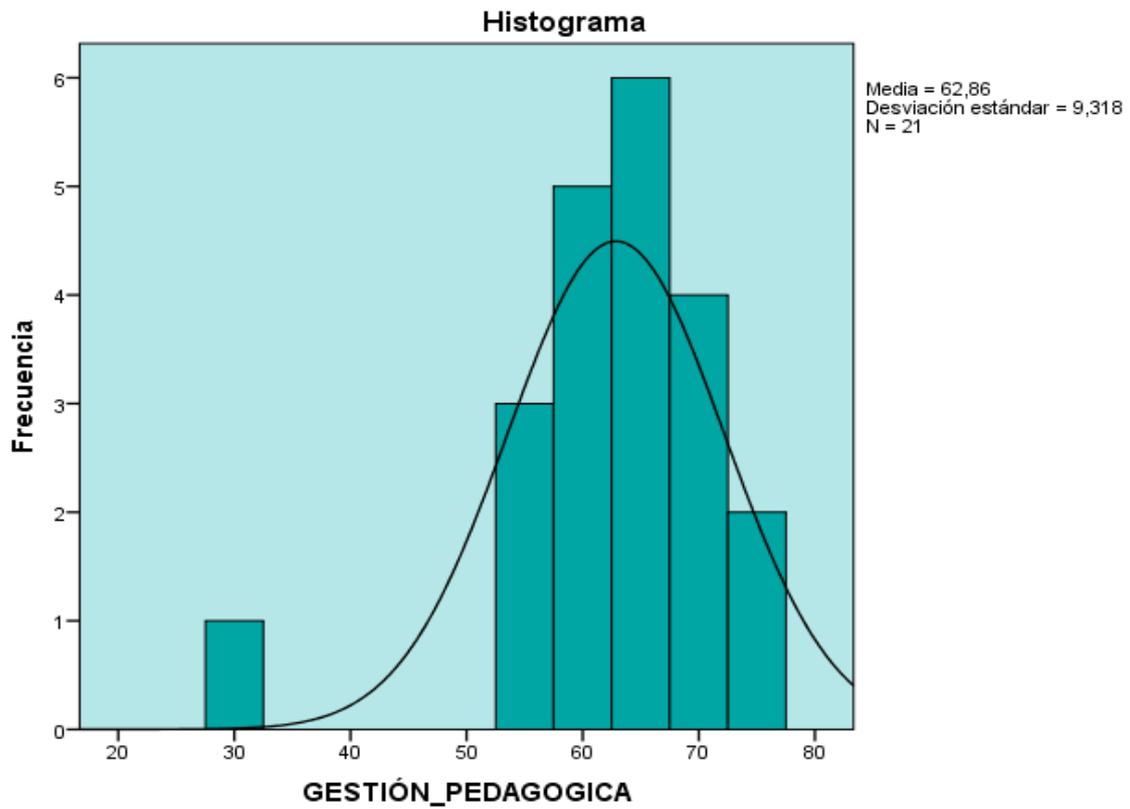
TABLA N° 1
Resultado de la variable de estudio gestión pedagógica

VARIABLE: LA GESTION PEDAGOGICA																												
	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN DE PROCESOS									DIMENSIÓN: ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE										DIMENSIÓN: EVALUACION E INVESTIGACIÓN					TOTAL	SP	S. IMP	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	62	28	34
2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	66	32	34
3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	70	35	35
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	70	34	36
5	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	35	35
6	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	57	28	29
7	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	61	30	31
8	3	3	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	57	26	31
9	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	1	60	30	30
10	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	57	25	32
11	1	1	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	60	29	31
12	4	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	61	27	34
13	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	66	32	34
14	4	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	63	28	35
15	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	1	58	27	31
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	64	30	34
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	74	35	39
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	75	34	41
19	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	2	1	2	3	3	3	1	3	3	2	1	2	3	3	3	67	33	34
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	64	31	33
21	3	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	65	31	34
tt.	62	55	61	54	57	58	54	61	60	50	56	50	51	49	51	50	50	52	50	53	48	55	54	53	53	1347	640	707

TABLA N° 2
Estadísticos de la variable de estudio gestión pedagógica

Estadísticos		
GESTION PEDAGOGICA		
N	Válido	21
	Perdidos	0
Media		62,86
Mediana		64,00
Moda		70
Desviación estándar		9,318
Varianza		86,829
Rango		45
Mínimo		30
Máximo		75
Suma		1347

GRAFICO N° 1
Estadísticos de la variable de estudio gestión pedagógica



INTERPRETACIÓN

De la tabla N° 2 y Grafico N°1 sobre los *Estadísticos de la variable de estudio gestión pedagógica*. De los 21 evaluados se determinó una media de 62.86, mediana de 64, la moda 70, desviación estándar de 9,318, varianza de 86,829 un rango de 45, teniendo un puntaje mínimo de 30 puntos y un puntaje máximo de 75 puntos y llegando a una suma total de 1347 puntos

TABLA N° 3
Nivel de la variable de estudio gestión pedagógica

1 SUJETO = 25 ITEMS	LI	75-25				16	
MINIMO = 25		3					
MAXIMO = 75	LI=29	BAJO		MEDIO		ALTO	
		25	41	42	58	59	75
		16		16		16	
21 SUJETOS= 25 ITEMS	LI	1575 -525				350	
MINIMO=525		3					
MAXIMO= 1575	LI=29	BAJO		MEDIO		ALTO	
		525	875	875	1225	1225	1575
		350		350		350	

INTERPRETACIÓN

De la tabla N° 3 sobre el nivel *de la variable de estudio gestión pedagógica*. De los 21 evaluados se determinó una suma total de 1347 puntos ubicándose entre los intervalos de 1225 puntos y 1575 puntos estableciéndose numéricamente que el nivel alcanzado es alto en la variable de gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

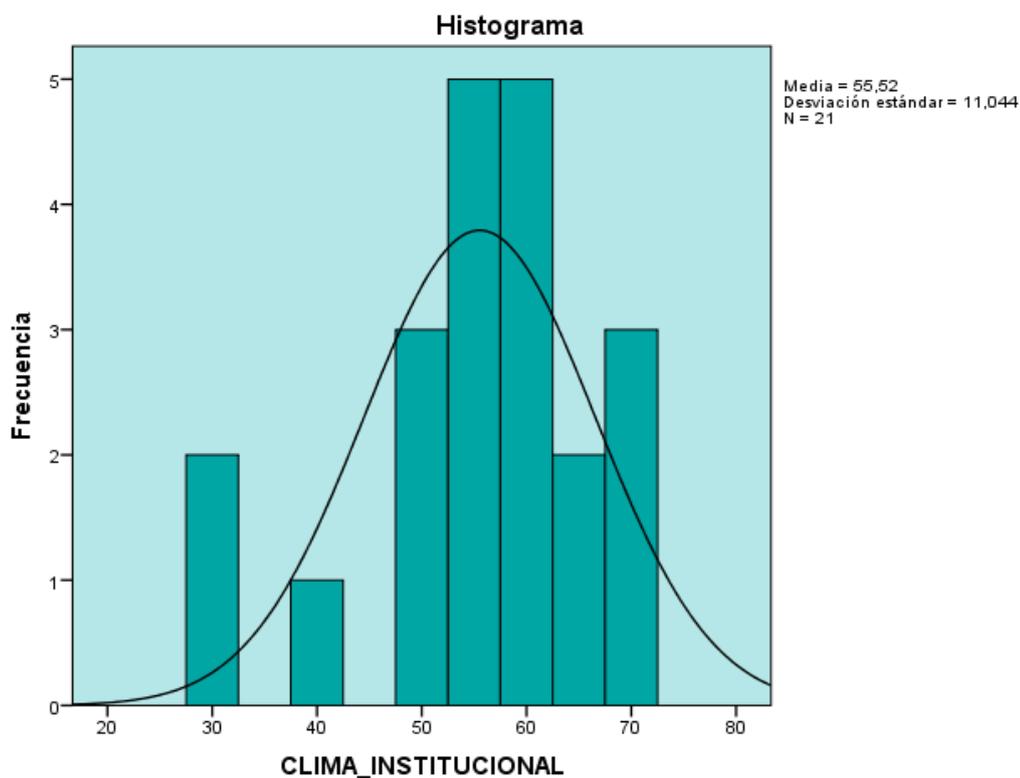
TABLA N° 4
Resultados de la variable clima institucional

CLIMA INSTITUCIONAL																										
ORGANIZACIÓN DE RECURSOS								GESTIÓN CONCERTADA								RELACIONES HUMANAS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	48
2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	1	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	55
3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	58
4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	3	2	2	48
5	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	68
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	70
7	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	61
8	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	58
9	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	64
10	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	32
11	1	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	57
12	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	56
13	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
14	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	1	2	1	1	2	3	3	56
15	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	50
16	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	40
17	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
18	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	57
19	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	62
20	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	62
21	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	64
	46	49	48	48	47	45	45	48	44	46	43	48	43	48	43	43	47	48	47	44	49	42	50	52	53	1166

TABLA N° 5
Estadísticos de la variable clima institucional

Estadísticos		
CLIMA_ INTITUCIONAL		
N	Válido	21
	Perdidos	0
Media		55,52
Mediana		57,00
Moda		48 ^a
Desviación estándar		11,044
Varianza		121,962
Rango		40
Mínimo		30
Máximo		70
Suma		1166
a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.		

GRAFICO N° 2
Estadísticos de la variable clima institucional



INTERPRETACIÓN

De la tabla N° 5 y Grafico N°2 sobre los *Estadísticos de la variable de estudio clima institucional*. De los 21 evaluados se determinó una media de 55.52, mediana de 57, la moda 48, desviación estándar de 11,044, varianza de 121,962 un rango de 40, teniendo un puntaje mínimo de 30 punto y un puntaje máximo de 70 puntos y llegando a una suma total de 1166 puntos

TABLA N° 6
Nivel de la variable clima institucional

1 SUJETO = 25 ITEMS	LI	75-25				16
MINIMO = 25		3				
MAXIMO = 75	LI=29	BAJO		MEDIO		ALTO
		25	41	42	58	59 75
		16		16		16

21 SUJETOS- 25 ITEMS	LI	1575 -525				350
MINIMO=525		3				
MAXIMO= 1575	LI=29	BAJO		MEDIO		ALTO
		525	875	875	1225	1225 1575
		350		350		350

INTERPRETACIÓN

De la tabla N° 6 sobre el nivel *de la variable de estudio clima institucional*. De los 21 evaluados se determinó una suma total de 1166 puntos ubicándose entre los intervalos de 1225 puntos y 1225 puntos estableciéndose numéricamente que el nivel alcanzado es medio en la variable de clima institucional en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

3.2. Prueba de Hipótesis.

3.2.1. Hipótesis General

A. Anuncio de la hipótesis general

H1: El clima institucional tiene correlación con la gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

H0: El clima institucional no tiene correlación con la gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

B. Referencia Numérica

TABLA N° 6

Datos para la correlación de la variables de estudio clima institucional y la gestión pedagógica

	EL CLIMA INSTITUCIONAL	LA GESTIÓN PEDAGÓGICA			
	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	48	62	2304	3844	2976
2	55	66	3025	4356	3630
3	58	70	3364	4900	4060
4	48	70	2304	4900	3360
5	68	70	4624	4900	4760
6	70	57	4900	3249	3990
7	61	61	3721	3721	3721
8	58	57	3364	3249	3306
9	64	60	4096	3600	3840
10	32	57	1024	3249	1824
11	57	60	3249	3600	3420
12	56	70	3136	4900	3920
13	30	30	900	900	900
14	56	63	3136	3969	3528
15	50	58	2500	3364	2900
16	40	64	1600	4096	2560
17	70	74	4900	5476	5180
18	57	75	3249	5625	4275
19	62	67	3844	4489	4154
20	62	64	3844	4096	3968
21	64	65	4096	4225	4160
PT	1166	1320	67180	84708	74432

C. Referencia Numérica

TABLA N° 7

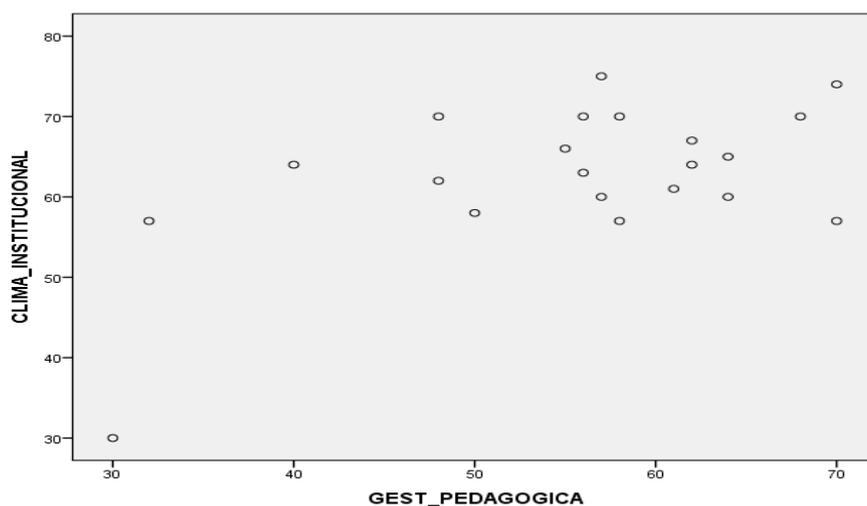
Correlación de la variable de estudio clima institucional y la gestión pedagógica

		CLIMA_INSTI TUCIONAL	GEST_PEDA GOGICA
CLIMA_INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	1	,554**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	21	21
GEST_PEDAGOGICA	Correlación de Pearson	,554**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	21	21

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

GRAFICO N° 3

Correlación de la variable de estudio clima institucional y la gestión pedagógica



C. Toma de decisión estadística

De la tabla N° 7 sobre *Correlación de la variables de estudio clima institucional y la gestión pedagógica* De los 21 evaluados se determinó que la $r = 0,554$ en la línea ascenso positivo diferente a cero estableciéndose que si existe relación numérica, se tiene una Sig. (Bilateral) de 0,009 con una correlación en el nivel 0,01 con el cual se determina rechazar la H_0 y concluir que el clima institucional tiene correlación con la gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

3.2.2. Hipótesis 1

A. Anuncio de la hipótesis específica 1

H1: El clima institucional se correlaciona directamente con la planificación de procesos en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

H0: El clima institucional no se correlaciona directamente con la planificación de procesos en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

B. Referencia Numérica

TABLA N° 8

Datos para la correlación de la variables de estudio clima institucional y la dimensión planificación de procesos de la gestión pedagógica

	EL CLIMA INSTITUCIONAL	PLANIFICACIÓN DE PROCESOS			
	X	Y_1^2	X^2	Y_1^2	$X Y_1$
1	48	26	2304	676	1248
2	55	23	3025	529	1265
3	58	27	3364	729	1566
4	48	29	2304	841	1392
5	68	25	4624	625	1700
6	70	24	4900	576	1680
7	61	24	3721	576	1464
8	58	22	3364	484	1276
9	64	26	4096	676	1664
10	32	24	1024	576	768
11	57	21	3249	441	1197
12	56	25	3136	625	1400
13	30	29	900	841	870
14	56	27	3136	729	1512
15	50	25	2500	625	1250
16	40	29	1600	841	1160
17	70	38	4900	1444	2660
18	57	38	3249	1444	2166
19	62	32	3844	1024	1984
20	62	30	3844	900	1860
21	64	28	4096	784	1792
PT	1166	572	67180	15986	31874

C. Referencia Numérica

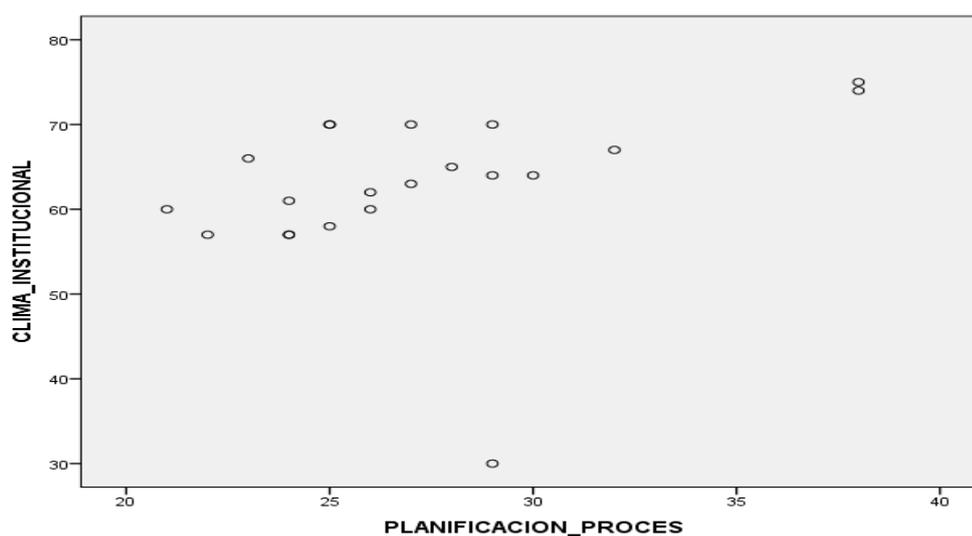
TABLA N° 9

Correlación de la variable de estudio clima institucional y la dimensión planificación de procesos de la gestión pedagógica

		CLIMA_INSTI TUCIONAL	PLANIFICACI ON_PROCES
CLIMA_INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	1	,349
	Sig. (bilateral)		,121
	N	21	21
PLANIFICACION_PROCES	Correlación de Pearson	,349	1
	Sig. (bilateral)	,121	
	N	21	21

GRAFICO N° 4

Correlación de la variables de estudio clima institucional y la dimensión planificación de procesos de la gestión pedagógica



C. Toma de decisión estadística

Según la tabla N° 9 sobre *Correlación de la variable de estudio clima institucional y la dimensión planificación de procesos de la gestión pedagógica*. De los 21 evaluados se determinó que la $r = 0,349$ en la línea ascenso positivo diferente a cero estableciéndose que, si existe relación numérica, se tiene una Sig. (Bilateral) de 0,121 con una correlación en el nivel 0,01 con el cual se determina rechazar la H_0 y concluir que el clima institucional se correlaciona directamente con la planificación de procesos en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

3.2.2. Hipótesis 2

A. Anuncio de la hipótesis específica 2

H1: El clima institucional se correlaciona directamente con la enseñanza y aprendizaje en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

H0: El clima institucional no se correlaciona directamente con la enseñanza y aprendizaje en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

B. Referencia Numérica

TABLA N° 10

Datos para la correlación de la variables de estudio clima institucional y la dimensión enseñanza y aprendizaje de la gestión pedagógica

	EL CLIMA INSTITUCIONAL	ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE			
	X	Y ₂ ²	X ²	Y ₂ ²	X Y ₂
1	48	24	2304	576	1152
2	55	29	3025	841	1595
3	58	30	3364	900	1740
4	48	28	2304	784	1344
5	68	30	4624	900	2040
6	70	22	4900	484	1540
7	61	23	3721	529	1403
8	58	22	3364	484	1276
9	64	23	4096	529	1472
10	32	24	1024	576	768
11	57	27	3249	729	1539
12	56	23	3136	529	1288
13	30	23	900	529	690
14	56	21	3136	441	1176
15	50	23	2500	529	1150
16	40	22	1600	484	880
17	70	24	4900	576	1680
18	57	24	3249	576	1368
19	62	23	3844	529	1426
20	62	24	3844	576	1488
21	64	23	4096	529	1472
PT	1166	512	67180	12630	28487

C. Referencia Numérica

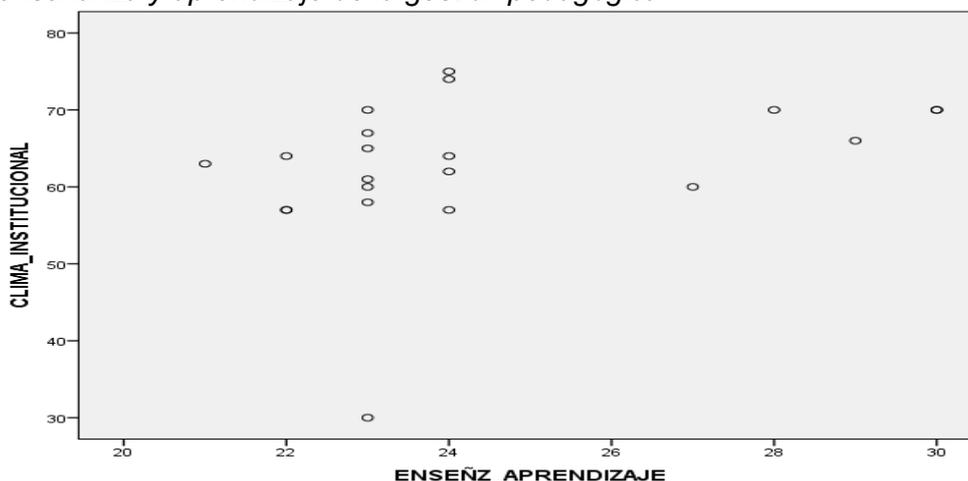
TABLA N° 11

Correlación de la variable de estudio clima institucional y la dimensión enseñanza y aprendizaje de la gestión pedagógica

		CLIMA_INSTI TUCIONAL	ENSEÑZ_AP RENDIZAJE
→ CLIMA_INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	1	,339
	Sig. (bilateral)		,133
	N	21	21
ENSEÑZ_APRENDIZAJE	Correlación de Pearson	,339	1
	Sig. (bilateral)	,133	
	N	21	21

GRAFICO N° 5

Correlación de la variable de estudio clima institucional y la dimensión enseñanza y aprendizaje de la gestión pedagógica



C. Toma de decisión estadística

De la tabla N° 11 sobre *Correlación de la variable de estudio clima institucional y la dimensión enseñanza y aprendizaje de la gestión pedagógica*. De los 21 evaluados se determinó que la $r = 0,339$ en la línea ascenso positivo diferente a cero estableciéndose que, si existe relación numérica, se tiene una Sig. (Bilateral) de 0,133 con una correlación en el nivel 0,01 con el cual se determina rechazar la H_0 y concluir que el clima institucional se correlaciona directamente con la enseñanza y aprendizaje en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

3.2.3. Hipótesis 3

A. Anuncio de la hipótesis específica 3

H1: El clima institucional se correlaciona directamente con la evaluación e investigación en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

H0: El clima institucional no se correlaciona directamente con la evaluación e investigación en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

B. Referencia Numérica

TABLA N° 12

Datos para la correlación de la variable de estudio clima institucional y la dimensión evaluación e investigación de la gestión pedagógica

	EL CLIMA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN E INVESTIGACIÓN			
	X	Y_3^2	X^2	Y_3^2	$X Y_3$
1	48	12	2304	144	576
2	55	14	3025	196	770
3	58	13	3364	169	754
4	48	13	2304	169	624
5	68	15	4624	225	1020
6	70	11	4900	121	770
7	61	14	3721	196	854
8	58	13	3364	169	754
9	64	11	4096	121	704
10	32	9	1024	81	288
11	57	12	3249	144	684
12	56	13	3136	169	728
13	30	14	900	196	420
14	56	15	3136	225	840
15	50	10	2500	100	500
16	40	13	1600	169	520
17	70	12	4900	144	840
18	57	13	3249	169	741
19	62	12	3844	144	744
20	62	10	3844	100	620
21	64	14	4096	196	896
PT	1166	263	67180	3347	14647

C. Referencia Numérica

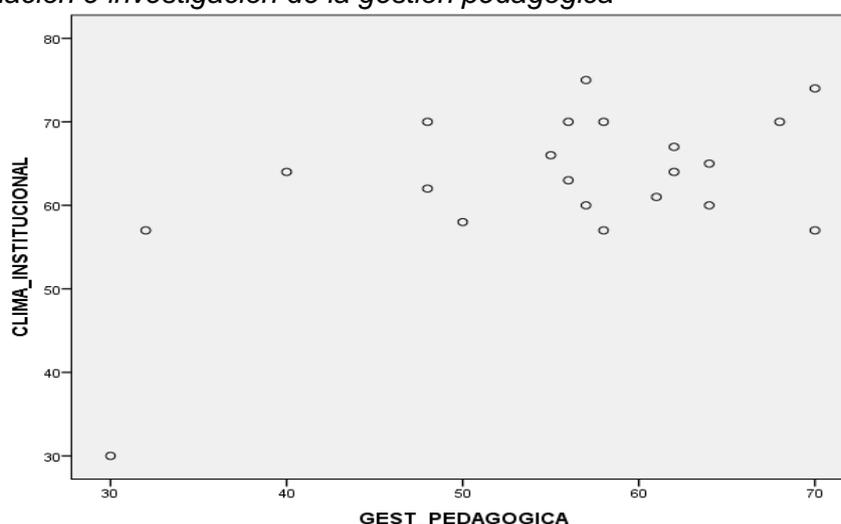
TABLA N° 13

Correlación de la variable de estudio clima institucional y la dimensión evaluación e investigación de la gestión pedagógica

		CLIMA_INSTI TUCIONAL	INVEST.
CLIMA_INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	1	,410
	Sig. (bilateral)		,717
	N	21	21
INVEST_	Correlación de Pearson	,410	1
	Sig. (bilateral)	,717	
	N	21	21

GRAFICO N° 13

Correlación de la variable de estudio clima institucional y la dimensión evaluación e investigación de la gestión pedagógica



C. Toma de decisión estadística

De la tabla N° 11 sobre *Correlación de la variable de estudio clima institucional y la dimensión evaluación e investigación de la gestión pedagógica*. De los 21 evaluados se determinó que la $r = 0,410$ en la línea ascenso positivo diferente a cero estableciéndose que, si existe relación numérica, se tiene una Sig. (Bilateral) de 0,717 con una correlación en el nivel 0,01 con el cual se determina rechazar la H0 y concluir que el clima institucional se correlaciona directamente con la evaluación e investigación en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018

IV. DISCUSIÓN

La educación se ha visto afectada por un conjunto de variables internas y externas que exigen cambios significativos. La necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada día más exigente y cambiante de los resultados de la tabla N° 3 sobre el nivel *de la variable de estudio gestión pedagógica*. De los 21 evaluados se determinó una suma total de 1347 puntos ubicándose entre los intervalos de 1225 puntos y 1575 puntos estableciéndose numéricamente que el nivel alcanzado es alto en la variable de gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018, pues Bernardo (2004:26ss) corresponde a la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje desde el campo curricular, didáctico y evaluativo. Por tanto, involucra las actividades que, periodo tras periodo, combinan los factores educativos para obtener como resultado personas formadas de acuerdo a un perfil deseado. Dicha combinación no solo implica relaciones técnicas pedagógicas, sino también una relación personal, social y humana. Por lo tanto, en la institución se establece que existe un equilibrio en los procesos de aprendizaje

Sobre el nivel *de la variable de estudio clima institucional*. De los 21 evaluados se determinó una suma total de 1166 puntos ubicándose entre los intervalos de 1225 puntos y 1225 puntos estableciéndose numéricamente que el nivel alcanzado es medio en la variable de clima institucional en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018 resultado que según MCBEAR, H. (2009), investigo sobre “Clima laboral y su influencia en la oportunidad de desarrollo”, trabajando con una muestra de 350 directivos de una empresa multinacional petroquímica en EE.UU. Según los resultados las unidades que trabajaron bajo un mejor clima ofrecieron mejores resultados financieros y al contrario los que trabajaron en un clima inadecuado, consecuentemente lograron peores resultados en su organización.

De la *Correlación de la variables de estudio clima institucional y la gestión pedagógica* De los 21 evaluados se determinó que la $r = 0,554$ en la línea ascenso positivo diferente a cero estableciéndose que si existe relación numérica, se tiene una Sig. (Bilateral) de 0,009 con una correlación en el nivel 0,01 con el cual se determina rechazar la H_0 y concluir que el clima institucional tiene correlación con la gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018, este contrasta con la importancia y lo que manifiesta TESLUK P. (1997), investigó sobre “Influencias de la Cultura y el Clima Laboral en la creatividad individual”; utilizando una muestra de 3660 empleados de empresas de la ciudad de New Orleans, de los EE.UU. Concluyendo que la creencia y los valores que caracterizan una cultura para la creatividad se manifiestan en estructuras de organización, prácticas, y políticas. Alternativamente estas estructuras, prácticas y políticas dirigen y forman “Creatividad individual creando un clima que comunique las metas de la organización con respecto a la creatividad y los medios de alcanzar esas metas.

Vemos que en este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

V CONCLUSIONES.

- ✓ Se concluye que el clima institucional tiene correlación con la gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018, según la tabla N° 7 sobre *Correlación de la variables de estudio clima institucional y la gestión pedagógica* De los 21 evaluados se determinó el nivel alcanzado es alto ubicándose en los intervalos, que la $r = 0,554$ en la línea ascenso positivo diferente a cero estableciéndose que si existe relación numérica, se tiene una Sig. (Bilateral) de 0,009 con una correlación en el nivel 0,01 con el cual se determina rechazar la H0.
- ✓ Se concluye que el clima institucional se correlaciona directamente con la planificación de procesos en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018. Según la tabla N° 9 sobre *Correlación de la variable de estudio clima institucional y la dimensión planificación de procesos de la gestión pedagógica*. De los 21 evaluados se determinó que la $r = 0,349$ en la línea ascenso positivo diferente a cero estableciéndose que, si existe relación numérica, se tiene una Sig. (Bilateral) de 0,121 con una correlación en el nivel 0,01 con el cual se determina rechazar la H0
- ✓ Se concluye que el clima institucional se correlaciona directamente con la enseñanza y aprendizaje en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018 que De la tabla N° 11 sobre *Correlación de la variable de estudio clima institucional y la dimensión enseñanza y aprendizaje de la gestión pedagógica*. De los 21 evaluados se determinó que la $r = 0,339$ en la línea ascenso positivo diferente a cero estableciéndose que, si existe relación numérica, se tiene una Sig. (Bilateral) de 0,133 con una correlación en el nivel 0,01 con el cual se determina rechazar la H0
- ✓ Se concluye y concluir que el clima institucional se correlaciona directamente con la evaluación e investigación en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018, Según la tabla N° 11 sobre *Correlación de la variable de estudio clima institucional y la dimensión evaluación e investigación de la gestión pedagógica*. De los 21 evaluados se

determinó que la $r = 0,410$ en la línea ascenso positivo diferente a cero estableciéndose que, si existe relación numérica, se tiene una Sig. (Bilateral) de 0,717 con una correlación en el nivel 0,01 con el cual se determina rechazar la H_0

VI. RECOMENDACIONES.

- ✓ Los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018, deben tener en cuenta los resultados obtenidos y realizar actividades que les permita mejorar el clima institucional
- ✓ Las autoridades del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018, difundir los resultados para generar un espíritu de mejora y cultura sobre la gestión pedagógica y clima institucional.
- ✓ Estimular el uso de nuevas estrategias para mantener de manera armónica el clima institucional y enseñanza aprendizaje significativo en los docentes de CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huayllay, Pasco 2018.
- ✓ Diseñar el mecanismo de comunicación para garantizar la evaluación e investigación en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huayllay, Paco 2018.

VII. BIBLIOGRAFIA

- Bolman, C., Deal, T. (1995) Organización y Liderazgo. Estados Unidos: Addison Wesley Iberoamérica.
- Chiavenato, I. (2005) Gestion del Talento. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000) Administracion de Recursos Humanos. Santa Fé de Bogotá : Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos. (5ta. Edicion) . Santa Fé de Bogotá: Mac Graw Hill.
- Collao, O. (2008) Administración y Gestión Educativa. (2do Edición) Facultad de Educación de la UNMSM. Programa de Profesionalización Docente. Perú.
- Campos, J., Marroquin, R., Flores, R., Delgado, R. (2009) Constructos Teóricos y Prácticos para la elaboracion de una tesis de maestria y doctorado. Perú:San Marcos.
- Covey, S. (2001) Los Siete hábitos de la Gente Altamente Efectiva. Buenos Aires: Paidós.
- Diccionario Enciclopedico Espasa 1 (1994) (11ava. Edición). España: Espasa Calpe.
- Drovetta, S. (1992) Dicersion de la Salud. Buenos Aires: Macchi.
- Goleman, D. (2003) La Inteligencia Emocional. Buenos Aires: Vergara.
- Figueroa, G. (2007) Impacto de la Motivación y el Desempeño Laboral de los Empleados de Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Fiscaliza del Distrito Nacional. República Dominicana: Universidad del Caribe.
- Flórez, R. (1999). Evaluación Pedagógica y cognición. Colombia, Edit. McGraw-Hill.
- Kisnerman, N. (1999) Reunion de Conjurados, Conversaciones sobre Supervisión. Buenos Aires: Lunen Humanistas.
- Malevski, Y., Razotto, A. (1996) El Terremoto Empresarial. El Salvador:

Piedra Santa.

- Mavilo, C. (1996) Administración Educativa. Perú: Abedul.
- Maslow, A. (2000) Motivación y Personalidad (11ava. Edición). España: Diaz de Santos.
- Menguzzato, B., Piqueras, R. (1991) La Dirección Estratégica de la Empresa . Barcelona: Ariel.
- Milkovich, G., Boundreau, J. (1994) Dirección y Administración de Recursos Humanos. Estados Unidos: Addison Wesley Iberoamérica.
- Montes H. (1996). Factores que predicen el rendimiento universitario. Primera edición San Juan de Pasto: Universidad de Nariño. Bogotá, DC, Colombia.
- Nash, M. (1989) Como Incrementar la Productividad. Colombia: Norma.
- Nérice, I. (1975) Introducción a la Supervisión Escolar. Buenos Aires: Kapeluz.
- Oseda, D. (2005) Estadística Descriptiva e Inferencial, Perú: Ed. Facultad de Ingeniería de la UPLA.
- Oseda, D. (2008) Metodología de la Investigación, Perú: Ed. Pirámide.
- Pérez, L, (1999) Estadística Básica, Lima: Ed. San Marcos Lima.
- Pedraja, L., Rodríguez, E. (2004) Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas. Revista Facultad de Ingeniería, U.T.A. (CHILE) Vol. 12 N° 2.
- Pintado, E. (2007) Comportamiento Organizacional. Perú: IPEC.
- Robbins, S. (1999) Comportamiento Organizacional. (8va. Edición). México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (1996) Comportamiento Organizacional. (4ta. Edición). México: Mc Graw Hill.
- Stoner, D. (2009) Manual de Liderazgo Empresarial. Perú: Jurídicas.
- Summers, D. A (2009) Administración de la Calidad. México: Pearson.

- Werther, B. (2000) Administración de Personal y Recursos. Colombia: Mc Graw Hill.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTION PEDAGOGICA EN DOCENTES DEL CEBA, DISTRITO DE HUALLAY PASCO 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>GENERAL: ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018?</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la planificación de procesos en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018? ▪ ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la enseñanza y aprendizaje en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018? ▪ ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la evaluación e investigación en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018? 	<p>GENERAL: Establecer la correlación que existe entre el clima institucional y la gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar la correlación que existe entre el clima institucional y la planificación de procesos en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018 ▪ Determinar la correlación que existe entre el clima institucional y la enseñanza y aprendizaje en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018 ▪ Determinar la correlación que existe entre el clima institucional y la evaluación e investigación en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018 	<p>GENERAL: El clima institucional tiene correlación con la gestión pedagógica en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018</p> <p>ESPECIFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El clima institucional se correlaciona directamente con la planificación de procesos en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018 ▪ El clima institucional se correlaciona directamente con la enseñanza y aprendizaje en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018 ▪ El clima institucional se correlaciona directamente con la evaluación e investigación en los docentes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huaylla, Pasco 2018 	<p>V1: El Clima Institucional</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización de recursos • Gestión Concertada • Relaciones Humanas <p>V2: La Gestión Pedagógica</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación de Procesos • Enseñanza y aprendizaje • Evaluación e investigación 	<p>TIPO DE INVESTIGACION Según su Finalidad: Básico Según su carácter: Correlacional Según su naturaleza: investigación Cuantitativa Según su alcance temporal: Transversal Según su orientación que asume: orientada a la comprobación</p> <p>METODO: lógico deductivo inductivo analítico</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Por cuanto la recolección de los dos conjuntos de los datos relativos a las variables mencionadas en un grupo de sujetos muestrales se efectuará en un solo corte de tiempo.</p> <p>DISEÑO: consideramos que sigue un diseño descriptivo correlacional por cuanto este tipo de estudio está interesado en la determinación del grado de relación existente entre las variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre fenómenos o eventos observados según explica Castro (1999). El siguiente esquema corresponde a ese tipo de diseño:</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; width: 100px; height: 100px; margin: 10px auto;"> <pre> graph TD M --- Ox M --- Oy Ox --- r r --- Oy </pre> </div> <p>Donde "M" es la muestra donde es realizada el estudio, los sub índices de "xy" en cada "O" nos indica las observaciones obtenidas en cada dos variables distintas (x,y), la "r" hace mención a la posible relación existentes entre las variables estudiadas</p> <p>POBLACIÓN: 21 docentes MUESTRA: No probabilístico 21 docentes TECNICAS E INSTRUMENTOS: Técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario TECNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: El criterio de confiabilidad del instrumento, se determinará en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa de Cronbach, desarrollado por J.L. Cronbach,</p>

**TITULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTION PEDAGOGICA EN DOCENTES DEL CEBA,
DISTRITO DE HUALLAY PASCO 2018**

INDICACIÓN:

Estimado profesor se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario sobre el CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN PEDAGÓGICA que le mostramos marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional por lo que pedimos SINCERIDAD en las respuestas. Tiene carácter de ANÓNIMO.

1 = Nunca	2 = A veces	3 = Siempre
-----------	-------------	-------------

VARIABLE: LA GESTION PEDGOGICA				
DIMENSIÓN: PLANIFICACION DE PROCESOS				
N°	ÍTEMS	ESCALA		
		1	2	3
01	Se identifica la problemática del contexto de trabajo			
02	Se prevén las competencias de área a lograr			
03	Se actualizan los contenidos que se desarrollan en clase			
04	Se programan metodologías activas.			
05	La planificación curricular se realiza en equipos de docentes.			
06	Se realiza la organización del tiempo y espacio para el trabajo en aula.			
07	Se realiza la organización de los alumnos para su participación en clase.			
08	Se hace la adecuación de ambientes e instalaciones a usar.			
09	Se realiza el diseño y elaboración de materiales que falten			
10	Se gestiona la implementación de materiales didácticos de fábrica.			
DIMENSIÓN: ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE				
N°	ÍTEMS	ESCALA		
		1	2	3
01	Los alumnos conocen la programación anteadamente			
02	Se utiliza la matriz de evaluación			
03	Se aplican metodologías activas para orientar la enseñanza			
04	Se orientan técnicas de autoaprendizaje de los alumnos			
05	Se usan otras técnicas educativas como Panel, Taller, etc.			
06	Se aplican de técnicas de pruebas de objetivos.			
07	Se aplican de técnicas abiertas: ensayo, diálogo			
08	Se orienta la autoevaluación de los estudiantes			
09	Se promueve la heteroevaluación entre alumnos y docentes.			
10	Se informa oportunamente los resultados de las evaluaciones a los alumnos.			
DIMENSIÓN: EVALUACION E INVESTIGACIÓN				
N°	ÍTEMS	ESCALA		
		1	2	3
01	Se planifica la investigación e indagación con los alumnos.			
02	Se facilita bibliografía actualizada y codificada a los alumnos.			
03	Se realiza el asesoramiento y apoyo oportuno a los alumnos.			
04	Se aplica el seguimiento y apoyo adecuado.			
05	Se ejecuta la evaluación de la investigación oportuna.			

PARTE II: CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	ITEMS	VALORACIÓN			
		1	2	3	
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DE RECURSOS					
1	Promuevo la participación activa de los recursos institucionales				
2	Aplica estrategias de auto sostenimiento y obtengo resultados.				
3	Demuestro eficiencia y excelencia en mi trabajo diario.				
4	Promuevo la innovación académica y pedagógica.				
5	Demuestro capacidad innovadora en el planeamiento estratégico de gestión.				
6	Mi actitud guarda estrecha relación con la visión y misión de mi Institución Educativa.				
7	Escucho y acepto las sugerencias de los colegas.				
8	Diseño y aplico habilidades sociales en mi labor docente.				
9	Me considero ejemplo y modelo en la labor docente que desempeño.				
DIMENSIÓN: GESTIÓN CONCERTADA					
10	Participé activamente en el sistema de gestión.				
11	Tengo convocatoria en las reuniones de trabajo.				
12	Soy un servidor y comunicador ágil y eficaz en mi labor.				
13	Demuestro predisposición en la eficacia de gestión.				
14	Demuestro mi satisfacción plena, cuando brindo una educación de calidad en mi Institución Educativa.				
15	Demuestro mi capacidad en las teorías pedagógicas y psicológicas del aprendizaje.				
16	Fijo el perfil ideal de los educadores y educandos de acuerdo a la visión y misión de la Institución.				
17	Demuestro eficacia y eficiencia en el servicio docente.				
DIMENSIÓN: RELACIONES HUMANAS					
18	Analizo, interpreto y aplico correctamente las leyes, normas y directivas con equidad.				
19	Administro y gestiono el conjunto de actividades de la Institución.				
20	La Dirección fija las reglas para la toma de decisiones en grupo y/o equipo.				
21	Promuevo las relaciones interpersonales y concilio los conflictos internos con principios de identidad cultural.				
22	Genero un clima democrático para el éxito, respetando la organización jerárquica y las funciones internas.				
23	Estimulo el rendimiento y producción de los agentes de la educación.				
24	La estructura organizacional posee un perfil según las necesidades institucionales.				
25	Es optimo la estructura funcional de la Institución Educativa.				

Muchas Gracias por su colaboración.

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS	"UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO"
AUTORES DEL INSTRUMENTO	• Br. MATEO SOTO, Prudencio
TÍTULO DEL PROYECTO	Clima Institucional y la Gestión Pedagógica en Docentes de CEBA, distrito de Huayllay Pasco 2018
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	• CUESTIONARIO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una institución educativa.																				✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para hallar la relación entre las variables del estudio.																				✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																				✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación																				✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

--

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

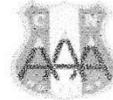
95%

V. DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	<i>Santiago Rivera, Lucy Inés</i>		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	04065481	TEL/CEL.	945769919
LA MENCIÓN DEL GRADO	Doctor en educación e idiomas		
PROCEDENCIA	Universidad Cesar Vallejo		
SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO	 LUCY I. SANTIAGO RIVERA DOCTORA EN EDUCACIÓN D.N.I. 04065481		
FECHA DE VALIDACIÓN			



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PASCO
CEBA "ANTONIO ALVAREZ DE ARENALRES" HUAYLLAY



LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA (E) DE CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA "ANTONIO ALVAREZ DE ARENALES" DE HUAYLLAY, EXPIDE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, el magister Prudencio MATEO SOTO identificado con DNI N° 04220942 ha aplicado el cuestionario de PRE POST TEST de proyecto titulado CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DEL CEBA ANTONIO ALVAREZ DE ARENALES, DISTRITO DE HUAYLLAY PASCO-2018. Dicha encuesta se realizó con todos los docentes del ciclo Inicial, Intermedio y Avanzado de nuestra institución en horas de la tarde.

Así mismo ha presentado y ejecutado el plan titulado CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DEL CEBA ANTONIO ALVAREZ DE ARENALES, que trabajó con los mismos docente.

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

Huayllay, 20 de julio del 2018.




Mg. Patricia LUQUILLAS RODRIGUEZ
DIRECTORA
C.M. A01389505

Testimonio fotográfico





25%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	es.scribd.com Fuente de Internet	12%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
3	programacalidad.blogspot.com Fuente de Internet	1%
4	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	1%
5	erikb0ss4.blogspot.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	tesis.luz.edu.ve Fuente de Internet	<1%
8	cursos.itam.mx Fuente de Internet	<1%
9	cursointel--roque71012.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
10	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1%
11	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Apagado

