



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima Laboral y la Gestión Pedagógica en una Institución  
Educativa de la Provincia de Chepén – 2021**

**TESIS PARA OBTENER ELGRADO DE MAESTRA EN:  
ADMIISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Urbina González, Cira de los Ángeles (ORCID: 0000-0002-3623-5843)

**ASESOR:**

Mg. Villacorta Valencia, Henry (ORCID: 0000-0002-2982-3444)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**TRUJILLO-PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

**A Dios:** Ser supremo que guía mi camino y me conduce por los senderos del bien. Por la protección divina y bendiciones que me regala para seguir adelante, avanzando y ser una digna hija de él.

Cira Urbina González

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi sincero agradecimiento:

A los docentes del programa académico de maestría en educación, de la Universidad César Vallejo, que nos dieron sus enseñanzas durante este periodo 2020-2021.

A la directora y docentes de la institución educativa N° 180, del distrito y provincia de Chepén, quienes me brindaron las facilidades y apoyo en este trabajo de investigación

Cira Urbina González

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>14</b>
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización de variables .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>22</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>31</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>36</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>37</b>
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1:</b> Población censal: Docentes de la I.E. N° 180, Chepén 2021 .....	17
<b>Tabla 2:</b> Nivel del clima laboral en la I.E.I. N° 180, Chepén 2021 .....	22
<b>Tabla 3:</b> Nivel de la gestión pedagógica en la IEI. N° 180, Chepén 2021 .....	23
<b>Tabla 4:</b> Resultados de la prueba de normalidad.....	25
<b>Tabla 5:</b> Resultados de la correlación de Pearson para la hipótesis general .....	26
<b>Tabla 6:</b> Resultados de Coeficiente de Pearson para la hipótesis específica 1 ..	27
<b>Tabla 7:</b> Prueba de Pearson para hipótesis específica 2 .....	28
<b>Tabla 8:</b> Resultados de prueba de Pearson, hipótesis específica 3 .....	29
<b>Tabla 9:</b> Resultados de prueba de Pearson, hipótesis específica 4 .....	30

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Nivel del clima laboral, en la IEI. N° 180, Chepén 2021 .....	22
Figura 2: Nivel de la gestión pedagógica en la IEI. N° 180, Chepén 2021 .....	24
Figura 3: Correlación entre el clima laboral y la gestión pedagógica .....	26
Figura 4: Correlación entre identidad institucional y la gestión pedagógica .....	27
Figura 5: Correlación entre relaciones interpersonales y la gestión pedagógica .	28
Figura 6: Correlación entre trabajo en equipo y la gestión pedagógica .....	29
Figura 7: Correlación entre identidad institucional y gestión pedagógica .....	30

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación que coexiste entre el clima laboral y la gestión pedagógica en una institución educativa de la provincia de Chepén. El tipo de investigación es aplicada, el diseño de investigación es descriptivo – correlacional, trabajándose con una población muestral conformada por 14 educadoras de una Institución Educativa del nivel inicial de la ciudad de Chepén. Los instrumentos de recojo de datos que se emplearon dos cuestionarios para evaluar el clima laboral y la gestión pedagógica, estructurado con 20 ítem. Para el tratamiento y análisis de los datos se empleó estadística descriptiva y como prueba estadística el coeficiente de Correlación de Spearman, siendo procesados en el programa SPSS, versión 26. En base a los resultados, se concluye que se presenta vinculación entre el clima laboral y la gestión pedagógica en una institución educativa de la valoración inicial, en la ciudad de Chepén, con un valor del coeficiente de coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,898$  (correlación alta). El valor de significancia encontrado (0,000) fue menor al planificado (0,05), indicando que coexiste una correlación significativa entre las variables estudiadas.

**Palabras clave:** Clima laboral, Gestión pedagógica, relaciones interpersonales, trabajo en equipo.

## Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between the work environment and pedagogical management in an educational institution in the province of Chepén. The type of research is applied, the research design is descriptive - correlational, working with a sample population made up of 14 educators from an initial level Educational Institution in the city of Chepén. The data collection instruments used two questionnaires to evaluate the work environment and pedagogical management, structured with 20 items. For the treatment and analysis of the data, descriptive statistics were used and the Spearman Correlation coefficient was used as a statistical test, being processed in the SPSS program, version 26. Based on the results, it is concluded that there is a relationship between the work environment and pedagogical management in an Educational Institution of the initial level, in the city of Chepén, with a value of the Pearson correlation coefficient is  $r = 0.898$  (correlation high). The calculated significance value (0.000) was lower than that formulated (0.05), indicating that there is a significant influence between the variables studied.

**Keywords:** Work environment, Pedagogical management, interpersonal relationships, teamwork.

## I. INTRODUCCIÓN

Desde el panorama internacional, el clima laboral al interior de las organizaciones escolares, mayoritariamente se caracteriza por evidenciar una convivencia inadecuada, donde las interacciones generalmente arriban a conflictos, que perjudican la interacción entre los educadores, y consecuentemente una mejora del desempeño profesional, entre todos los integrantes del colectivo escolar, fomentando la presencia de ansiedad, estrés, carencia de interés y estimulación por desarrollar habilidades sociales y académicas, hecho que ocasiona una merma en la motivación y compromiso de los maestros (Quinte, 2018).

En el Perú, el Ministerio de Educación (Minedu) implementó el documento que orienta el Desempeño del maestro para lograr cambios profundos en la gestión escolar y que los educandos peruanos logran un aprendizaje de calidad. Actualmente, las organizaciones escolares de nuestro país afrontan el reto de cumplir cada uno de los dominios, desempeños y competencias, que el marco exige; muchos de estos están relacionados a la forma de trabajo tanto individual como grupal. Entonces, el clima laboral de la organización escolar es positivo debido a que podría estar directamente relacionado al Desempeño Enseñante.

Además en nuestro país en algunas organizaciones escolares los educadores solamente cumplen con su horario laboral y no contribuyen a lograr resultados relevantes para el progreso institucional; al contrario, en el trabajo escolar evidencian que siguen trabajando según su formación profesional de inicio, son pocos los educadores idóneamente preparadas con las teorías y prácticas actualizadas, por tal motivo atenúan el aprendizaje de los educandos, y no contribuyen a la mejora educativa, lo que requiere desarrollar en los educadores una mejor perspectiva de su labor como gestor pedagógico, que le permite ser consciente de la relevancia del desempeño que debe tener y capacidad de gestión (Aponte, 2019).

Sánchez (2018) asegura que en todo el Perú la gestión pedagógica presente grandes falencias, esto genera como efectos sustanciales el deficientes aprendizajes, aspecto que se evidencias en las evaluaciones de ámbito internacional, así como nacional y que génesis en un desfase entre los que son las

5 necesidades que a nivel de educación se destacan y lo que son las demandas del mercado, no existiendo concordancia del discurso educativo; pese a que la programación está orientada a la homogenización de la educación, sigue siendo dispersa; por ello, en ocasiones los educandos abandonan sus estudios; coexiste casi nula orientación de los tutores, así como el cumplimiento de deberes, ninguna de esas actuaciones influyen en forma favorables en los aprendizajes, toda vez que el clima institucional es de naturaleza suspicacia, desconfianza, y consecuentemente no hay esfuerzos para perfeccionar la formación de escolares.

En la región La Libertad se visibiliza que el clima laboral, y producto de ellos las relaciones sociales que se presenta entre los educadores que se muestran radicales, inflexibles, falta de comprensión y rígidas, en efecto el clima laboral en el marco de los componentes indicados, no será favorable, siendo necesario perfeccionar esta relaciones interpersonales para optimizar el clima laboral y un mejor desarrollo de las funciones educadores, especialmente de la gestión pedagógica (Salinas & Sobrados, 2019).

En relación a la Institución Escolar Inicial N° 180, de la provincia de Chepén, se aprecia que la situación problemática descrita, también es parte de la realidad, observándose algunos conflictos entre educadores, que promueven un clima laboral caracterizado por la tensión y forma de sub grupo, aspecto que influye en el débil respeto mutuo así como la creación de condiciones inadecuadas para la promoción de trabajo en equipo, comunicación y por ende una eficiente gestión pedagógica, afectando el servicio educativo y el aprendizaje de los escolares de esta institución escolar.

Teniendo en cuenta la importancia que tiene un adecuado clima laboral, y desconociéndose la valoración de relación que coexiste con la gestión pedagógica se propuesto desarrollar el presente estudio, formulándose la pregunta siguiente: ¿Qué relación existe en el clima laboral y la gestión pedagógica en una I.E. de la Provincia de Chepén – 2021?

El estudio se justifica a nivel teórico porque aportará en la comprensión de la gestión pedagógica, en el marco de la corriente sistémica y perspectiva estratégica, así como del clima laboral, importante para generar el desarrollo de los procesos

inherentes a la buena marcha institucional. A nivel práctico, esta indagación se enfoca a identificar la relación entre clima laboral, y gestión pedagógica, donde el actor principal es el enseñante, y sus capacidades de gestión, relaciones interpersonales y aspectos afectivos. A nivel metodológico, en el trabajo construyeron dos instrumentos para medir ambas variables, y los datos que proporcionen, servirán como referente para tomar decisiones. A nivel social se busca reflexionar sobre la importancia del clima laboral, para la optimización de la gestión escolar, lo cual beneficiará a los educandos.

Como hipótesis: Existe una correlación positiva y significativa entre clima laboral y la gestión pedagógica en una I.E. de la provincia de Chepén – 2021. Como objetivo general: Determina la relación entre el clima laboral y la gestión pedagógica en una I.E de la provincia de Chepén – 2021. Como propósitos específicos, tenemos: a) Analizar la relación entre la dimensión identidad institucional del clima laboral y la gestión pedagógica en una Institución Educativa de la provincia de Chepén 2021; b) Identificar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima laboral y la gestión pedagógica, en una Institución Educativa de la provincia de Chepén 2021; c) Evaluar la relación entre la dimensión trabajo en equipo del clima laboral y la gestión pedagógica, en una organización escolar de la provincia de Chepén 2021, d) Conocer la relación entre la dimensión comunicación del clima laboral y la gestión pedagógica, en una organización escolar de la provincia de Chepén 2021 y e) Examinar la asociación entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y la gestión pedagógica, en una organización escolar de la provincia de Chepén 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Es preciso mencionar los antecedentes que se consideraron en esta investigación: En el ámbito internacional: González (2019), en su investigación: Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los educadores en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil, buscó identificar los principales componentes que afectan al clima laboral y la incidencia en el desempeño docente, además de confirmar el clima laboral tiene peso en el desempeño docente. Esta averiguación fue de paradigma cuantitativo, diseño no experimental, se usó el coeficiente de Pearson. Los hallazgos permitieron evaluar los componentes del clima laboral, destacando: el Contexto, Percepción, Comportamiento, Calidad, Habilidades Acciones y Evaluación, las mismas que afectan al clima laboral, debiéndose dar mayor importancia al reconocimiento del trabajo de los educadores para que estén más motivados.

Enríquez y Calderón (2017), en la tesis: El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal docentes de una Institución de Educación Básica en Ecuador. Investigación a nivel correlacional, de tipo no experimental y de corte transeccional desarrollado en una institución escolar de Ecuador, y que administró como instrumentos un cuestionario con el fin de analizar los componentes más importantes en el clima laboral y su repercusión en el desempeño. Concluyendo que el factor de mayor repercusión consiste en el excesivo control que se aplica por parte de las autoridades de esta institución, habiéndose además analizado los plazos, la presión y el autoritarismo que se presenta, el cual, de acuerdo a lo manifestado por los maestros, se desarrolla de una forma exagerada, haciendo que los educadores se sientan presionados y poco cómodos en su centro de labores.

Gonzales y Figueroa (2017), en su estudio: Clima laboral y satisfacción docente en el colegio técnico microempresarial el Carmen - Colombia, 2016, se propuso establecer la correspondencia entre clima laboral y satisfacción de los educadores en la institución seleccionada para el estudio. Indagación ejecutada bajo el contexto del paradigma investigativo cuantitativo, considerando un tipo de indagación descriptiva y aplicada, así como no experimental, empleando un diseño correlacional. Se ha considerado trabajar con una población censal integrada por

90 educadores, a quienes se les administraron dos cuestionarios. Hallándose que existía una vinculación significativa del clima laboral con la satisfacción enseñante ( $Rho = 0,474$ ). Al ejecutar el análisis por dimensiones se determinó que existía influencia moderada de la motivación, con la satisfacción de los profesores ( $Rho = 0,525$ ); no se presenta vinculación entre el liderazgo y la satisfacción del profesor ( $Rho = 0,208$ ); coexiste influencia significativa de la resolución de conflictos y la satisfacción del educador ( $Rh = 0,497$ ).

Benavidez (2017), en su tesis: Plan de acción basado en estrategias motivacionales para el desarrollo del clima organizacional del Liceo Nacional Pedro Gual, Valencia Edo. Carabobo, tuvo el propósito de proponer un plan de acción sustentado en Estrategias Motivacionales en el desarrollo del clima organizacional del centro escolar seleccionado. El tipo de investigación fue proyectada en el marco de la modalidad de proyecto ejecutable. La muestra fue de 21 educadores. Se aplicó una encuesta. Considerando los descubrimientos del estudio, se deriva que el clima organizacional presenta deficiencias de orden interpersonal, apreciándose que no coexiste una comunicación efectiva, apatía en las relaciones no permitiendo lograr propósitos institucionales y la dirección es de mando autocrática.

En el ámbito nacional, encontramos que Aroni (2018), elaboró la tesis: Clima Laboral y Desempeño docente en una Institución Escolar, Buena Fe - Nazca, 2017, donde consideró como propósito identificar la correspondencia que se presenta entre Clima Laboral y el Desempeño del maestro, en la organización escolar focalizada. Esta indagación fue de clase transeccional, no experimental y diseño descriptivo correlacional, se empleó el diseño transeccional. La población involucrada lo conformaron 100 educadores de la Institución referida. La muestra comprometió a 96 sujetos entre educadores. Como técnica para recolectar datos se administró la encuesta y como instrumento un test para evaluar el clima laboral y del desempeño enseñante. Los hallazgos demuestran la vinculación que coexiste entre el clima laboral y el desempeño enseñante para aportar a cualificar el ambiente laboral y el desarrollo profesional de maestros, para afinar el proceso docente – educativo y la gestión de calidad de la educación.

Espinoza y Espinoza (2018), en su estudio: Comunicación interna y gestión pedagógica en las organizaciones escolares secundarias del distrito de La Unión – 2018, buscaron explicar el grado de vinculación que se presenta entre la comunicación interna en la gestión pedagógica en los educadores de las Organizaciones escolares seleccionadas. Investigación descriptiva, de diseño correlacional. La población fue conformada por 108 educadores y la muestra por 40 educadores de las organizaciones escolares de la Unión, se empleó la técnica de la encuesta y test para recolectar información. Como resultado describe que la vinculación de las variables es moderada, 0.309 a un nivel sig. bilateral de 0.052, y de confianza de 95%. Siendo la valoración crítica es menor al de significación planificado, generó que se admita la hipótesis nula, concluyendo que no coexiste un significativo nivel de asociación entre la comunicación interna y gestión pedagógica de las Organizaciones escolares estudiadas.

Loayza (2018), en su estudio: Liderazgo motivacional y gestión pedagógica en las organizaciones escolares públicas de la “Red Educativa Sol Naciente” del Distrito de Chuschi. Cangallo – 2018, buscó determinar la correspondencia que coexiste entre el liderazgo motivacional en la gestión pedagógica en las organizaciones escolares focalizadas. Indagación de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional. La población fue integrada por 74 educadores y 72 educadores, la muestra. Los datos se recolectaron con un cuestionario. En la investigación concluye que: Se presenta vinculación entre el liderazgo motivacional en la gestión pedagógica. Para comprobar la hipótesis general, se aplicó la prueba Tau\_b de Kendall, el cual según el cálculo ejecutado obtuvo un valor de asociación de 0,544, lo que significa la coexistencia de un nivel de concatenación moderada, del liderazgo motivacional, con la gestión pedagógica.

Umiyauri (2018), en su investigación: Trabajo en equipo de educadores en la gestión pedagógica en las organizaciones escolares públicas del distrito de Tirapata – 2016, tuvo como fin principal conocer la relación que coexiste entre el trabajo en equipo de educadores en la gestión pedagógica en las organizaciones escolares públicas seleccionadas. La población y muestra para estuvo compuesta por 83 educadores de distrito indicado. De la misma manera se aplicó la encuesta, usando un cuestionario sistematizado para tal efecto, los datos se trabajaron a través de

Excel y SPSS.V.22. Considerando los hallazgos encontrados en el estudio, se deduce se demuestran que la vinculación entre el trabajo en equipo de educadores en la gestión pedagógica, es baja, donde el coeficiente de asociación es de 0.221, concluyendo que el trabajo colaborativo de los educadores repercute de forma poco significativa en el desempeño del maestro.

Aponte (2019), en su tesis: La Identidad Profesional en el trabajo escolar en los Educadores de las Organizaciones escolares de educación Inicial de la Red 09 UGEL 06 del Distrito de Ate Vitarte, Lima. 2016, tuvo como propósito determinar el grado de relación entre la identidad profesional en el trabajo escolar de los educadores de las organizaciones escolares de educación inicial de la red 09 UGEL 06 del distrito de Ate Vitarte. La muestra fue de 61 educadores, se usaron dos cuestionarios: para mensurar la identidad profesional y el trabajo escolar. El estudio fue descriptivo, con diseño correlacional. Los descubrimientos obtenidos evidenciaron que 61 educadores interrogados, el 62.3% (38) poseen identidad profesional alta y 61 educadores interrogados, el 49,1% (30) que poseen labor pedagógica alta. La conclusión principal indica que coexiste una relación lineal mediana de la identidad profesional y el trabajo escolar de los educadores de las organizaciones escolares de educación inicial de la red educativa indagada.

Calvo (2018), desarrolló la investigación: Impacto de la comunicación interna organizacional en la Gestión pedagógica de la I.E. N° 50490 - "Las Mercedes" del distrito de Ccatca, provincia de Quispicanchi, región Cusco, 2017. Con la finalidad de determinar la vinculación del impacto de la comunicación interna organizacional con la gestión pedagógica de la Institución focalizada. La indagación correlacional con diseño transversal. Con una población de 17 educadores, 281 educandos y 192 padres o apoderados. Los datos fueron recolectados por una encuesta, administrándose un cuestionario de cultura organizacional y de comunicación interna. Se usó la Correlación de Pearson, concluyendo que la comunicación organizacional interna es positiva, y tiene alta vinculación con la gestión pedagógica; aseverando que el clima organizacional y las relaciones interpersonales son adecuadas.

Quinte (2018), en su tesis: Relaciones interpersonales y clima laboral de la Institución Educativa “María de Fátima” Huancayo – 2017, se propuso establecer la correspondencia que coexiste entre las Relaciones interpersonales y el clima laboral de la institución Educativa María de Fátima, Investigación de enfoque cuantitativo, carácter descriptivo, diseño descriptivo correlacional, administró dos instrumentos para medir las relaciones interpersonales y el clima laboral, se consideró una población muestral de 24 educadores de la Institución Educativa María de Fátima. En base a los hallazgos, concluye que coexiste asociación moderada entre vinculaciones interpersonales y clima laboral de la organización escolar María de Fátima, Huancayo – 2017, presentando un factor de asociación de Spearman;  $r = 0,638$ , considerando una significación de 0,05.

A nivel local o regional: Salinas y Sobrados (2019), en su estudio: Relaciones interpersonales y clima laboral en los educadores de la Universidad Católica de Trujillo - 2017, buscaron identificar la asociación que coexiste entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en los educadores de la Universidad Católica de Trujillo - 2017. Ejecutando una investigación con diseño no experimental, descriptivo correlacional, con una muestra de cincuenta educadores, aplicación de un cuestionario de clima laboral y las relaciones interpersonales, administración que permitió obtener los hallazgos, como referentes para concluir que se presenta vinculación directa, muy alta y significativa ( $r = 0.901$ ) entre relaciones interpersonales y clima laboral en los educadores de la Institución superior indagada.

En cuanto a la teoría pertinente a la variable Clima Laboral, tenemos a las corrientes del clima laboral, que según Bordas (2016) son cinco corrientes en la evolución del pensamiento que a nivel de organización se aprecia en el clima de trabajo:

- a) Corriente tradicional; donde prevalece la acepción del hombre racional – económico y que trabaja por dinero, b) Corriente sociológica: Es una corriente que considera al hombre como una persona sociable, donde la conducta que asume a nivel individual presenta influencia social, buscando satisfacer estas necesidades, c) Corriente humanista; caracterizado por tener una concepción del hombre como ser que se autorejecuta, d) Perspectivas sistémica contingente: Se fundamenta en

la acepción compleja del hombre, cuyo comportamiento debe revelarse mediante el enfoque integral, e) Perspectiva estratégica: Considera el rol que tienen los valores, como parte de los procesos, así como estilos gerenciales de una organización, resaltando que es un aspecto esencial de los cambios que se presentan (pp. 8 - 13).

Sobre el concepto del clima laboral se relaciona con el ambiente interno que coexiste entre los integrantes de la institución, además se encuentra asociado al nivel de motivación de los participantes, teniendo en cuenta de forma particular las peculiaridades que a nivel de motivación coexiste en el ambiente de la organización (Chiavenato, 2000). El clima laboral se considera como el grupo de elementos que repercute de manera favorable o desaprobatoria en la actitudes y conducta de las personas, dependiendo además el estado de ánimo que presentan los diversos agentes.

En este orden de ideas, es relevante tener presente que las organizaciones deben construir un clima laboral que permita desempeñarse de la mejor manera e incidir además en la calidad de vida de los agentes que lo integran, de esta manera se contribuye al logro de los propósitos organizaciones. De esta forma debemos diferenciarnos de las otras personas. El clima laboral se encuentra determinado por un grupo de componentes que están asociados a la calidad de vida en el interior de una empresa. Establece una apreciación, adquiriendo de esta manera valor de realidad en una organización (Martínez, 2001). De esta manera cuando en una empresa se carece de clima positivo, se ve en desventaja respecto de otras instituciones, debido a la relevancia que tiene para la generación de productos o servicios, socialmente significativo. (Velásquez, 2003).

Se concibe también al clima laboral como el grupo de particularidades del centro de labores, concebidas por los sujetos que trabajan en un lugar determinado, además es la fuerza esencial para que repercuta en la conducta del colaborador. Esta variable repercute en la satisfacción del personal y también en la productividad de este. Se asocia con el "saber hacer" del director, con las conductas de los agentes, así como se relaciona con la forma de comportarse, trabajar e interactuar en la organización.

Las dimensiones consideradas para el clima laboral son: Identidad institucional, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación.

Dimensión 1: Identidad Institucional, esta dimensión de acuerdo a Gómez (2011) menciona que las personas comprometidas en su quehacer laboral desean alcanzar metas con convicción, lealtad, y seguridad de sí mismos de esa manera logran identificarse como tal para una buena organización. En este marco, García y Medina (2008), sostienen que la identidad institucional es considerada como una forma colectiva de identidad configurada por las características compartidas por los agentes de una institución.

Dimensión 2: Relaciones Interpersonales, de acuerdo a lo sostenido por Gómez (2011) son determinadas por el grupo de personas que intercambian información, en base a su óptica personal, también son actividades que llevan a consensos en relación a la actividad que se deben alcanzar, además, se caracterizan por ser abiertas, dinámicas, y favorables cuando éstas se aprecia acierto, mientras que se resquebrajan con el surgimiento del conflicto de percepción o pensamiento respecto a las tareas a ejecutar.

Dimensión 3: Trabajo en Equipo: De acuerdo a Gómez (2011), el trabajo en equipo se conceptúa como la asociación de personas que comparten tareas comunes en forma articulada con la finalidad de cumplir con los diversos compromisos adquiridos. El trabajo en equipo consiste en la conformación de grupos, que efectúan una acción en forma coordinada, contribuyendo de forma responsable, a la consecución de propósitos, con la consigna de apoyarse en forma mutua y orientar sus esfuerzo hacia el logro de una meta en común (p. 73)

Dimensión 4: Comunicación, considerando lo anotado por James y Lindsey (2008), la comunicación es un medio para conservar las relaciones con los miembros de su contexto laboral, considerando la peculiaridad que permite diferenciarlo de las demás personas, presentándose como un ser competencia, ético y sociable. La comunicación puede ser informal, formal, y externa” (p. 76).

En cuanto a la información teórica sobre la variable gestión pedagógica, esta indagación se sustenta en la figura de gestión pedagógica por Loera, quien

considera que en el núcleo de la Gestión Pedagógica se busca el tratamiento de temas significativos en los maestros que utilizan los enfoques del currículo, es el modelo de competencias, estilos de enseñanza, además de ritmos y formas de aprendizaje, Loera (2011) sostiene que la gestión Pedagógica se asocia con las modalidades en que el enseñante efectúa los procesos formativos, la adopción de un modelo curricular, la forma de planificación, así como las modalidades de evaluación, así mismo, la manera de asociarse con los escolares, familiares, con el propósito de avalar logro de aprendizaje.

Respecto al término gestión, Guerrero (2014) lo define como un grupo de procesos y de acciones, de transacciones unidireccional o bidireccional, así como el proceso de adoptar decisiones que la institución ejecuta para alcanzar los propósitos propuestos y para los cuales todos deben trabajar. González y Mata (2013) sustentan que esta variable al ser aplicada al salón de clases se asocia con las formas en que los maestros desarrollan la ejecución curricular, es decir, los procesos formativos y las diversas propuestas metodológicas que usan para la generación de nuevos conocimientos en sus educandos.

Además, Orellana (2016) sostiene que el significado de educador debe ser percibido inicialmente, demuestra que el instructor es un individuo capaz que se dedica a coordinar o controlar la orientación y el aprendizaje sobre un tema sensible, humanista o innovador. Como guía de datos inequívocos y en el cumplimiento de sus capacidades, pretende mostrar las estrategias de la mejor manera, ya sea a través de inspiraciones o presentaciones significativas que influyan en las capacidades de los suplentes, exhibiendo una etapa llamada aprendizaje ordenado.

De acuerdo a Batista (2007) la Gestión Pedagógica constituye un proceso que avala la orientación, coordinación, evaluación y regulación de actividades didácticas y de carácter psicopedagógico y social, que desarrolla la colectividad a través del trabajo estratégico y personalizado, cuya vinculación se manifiesta en forma reflexiva determinando el carácter racional, sistematizado, integral y formativo de los educandos.

En el caso de la gestión pedagógica de los educadores es la función que desarrolla el enseñante al preparar una buena programación, ejecutar la organización, conducción y ejecución de los conocimientos de la enseñanza – aprendizaje y tener como resultado educandos competentes integrales para su vida cotidiana, capaces de resolver los problemas que el contexto les presenta (Umiyauri, 2018).

Dentro de los roles que tiene el enseñante, respecto a la gestión pedagógica, se le asigna como papel esencial la de asesorar y orientar el proceso de aprendizaje con el propósito de motivar acciones que faciliten adquirir conocimientos, gestionar nuevos saberes, así como vivencia valores, incidiendo en el desarrollo de vivencias y experiencias que redunden en forma favorable para el aprendizaje.

En el modelo pedagógico curricular el maestro asume el rol de facilitador, mediador social, cognitivo y afectivo, que desarrolla diversas funciones como la de planificador, organizador, motivador, investigador y sobre todo promotor de conocimientos y saberes.

Teniendo en cuenta el rol de mediador el enseñante ejecuta actividades en el aula y fuera de ella, que necesitan la participación y contribución de los educadores y educandos; concibiéndose la acción mediadora de los diversos procesos relacionados con la persona, como es el caso de la medicación afectiva, la interacción entre ellos, la mediación social y la mediación cognitiva orientada a que el escolar se convierta en un gestor del conocimiento.

Además, Valdés (2009) considera como dimensión del desempeño enseñante en relación a la gestión, en cuatro dimensiones: práctica en su labor educativa, capacidad pedagógica, capacidad administrativa, asumiendo responsablemente su tarea enseñante con una convivencia adecuada, y difundir los resultados de su trabajo educativo. Así mismo asegura: que las competencias que debe desarrollar el enseñante sobre su área debe tener conocimiento de los enfoques y teorías que lo sustentan, así como las estrategias y técnicas que usa para lograr aprendizajes duraderos, considerando las habilidades tecnológicas del enseñante para gestionar la información y el seguimiento en los procesos educativos. (p.19)

Las dimensiones seleccionadas para describir y evaluar la gestión pedagógica son: La planificación curricular, mediación pedagógica, evaluación formativa de los aprendizajes, acompañamiento socioemocional a educandos y padres de familia.

Dimensión 1: Planificación curricular. Constituye un proceso pertinente, reflexivo, y colegiado e intencional que se constituye, teniendo como génesis el diagnóstico institucional y compromete a todos los actores educativos. Minedu (2019) asegura que establecer las competencias, capacidades y dominios del aprendizaje deben estar en función a las necesidades, particularidades, intereses y demandas de la sociedad. Así mismo, en la ejecución de las actividades de aprendizaje, debemos considerar el reto o desafío que se debe plantear al escolar, formulando una diversidad de situaciones que impulsen su aprendizaje basándose en el entorno, partiendo de un proceso evaluativo y enfatizando en la evaluación formativa que le permita retroalimentar en forma oportuna y adecuada.

Dimensión 2: Mediación pedagógica: De acuerdo a lo estipulado por el Minedu (2019), la mediación se considera como un proceso que general la interacción entre los agentes educativos, que promueve la mejora del clima laboral y sobre todo el trabajo en la denominada zona de desarrollo próximo, a partir de las interacciones socio culturales entre educandos y acompañamiento por parte del docente. Además es importante tener presente que la mediación docente tiene un rol trascendental, por cuanto constituye una variable interviniente que redundará en el desarrollo personal y social del escolar y sobre todo en la mejora de sus aprendizajes. (p.7).

Dimensión 3: Evaluación de los aprendizajes. - Minedu, (2020) asegura que esta evaluación es formativa y constante con la finalidad de que el alumno reciba valor por lo aprendido, utilizando situaciones cotidianas y originales que permitan brindar una retroalimentación eficaz. Todo ello, debe estar integrado, alineado y orientado a cumplir y responder de forma oportuna las competencias necesarias para el año escolar en el que se encuentre.

Dimensión 4: Es la atención e intervención socioemocional inmediata, que permitirá la pronta recuperación de educandos o padres de familia afectados, luego de situaciones de crisis o situaciones difíciles generadas por la actual pandemia del Covid 19. Minedu (2020).

### **III. MÉTODOLÓGÍA**

#### **3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación**

##### **Tipo de estudio**

El proyecto de investigación es de tipología básica, teniendo en cuenta que busca aportar al conocimiento científico. Según lo aseverado por Sánchez, Reyes y Mejía (2018) las investigaciones básicas dan lugar a conocimientos nuevos sin motivo específico ni inmediato, utilizando la indagación como principios y leyes científicas, constituyendo aportes a la ciencia (p. 79).

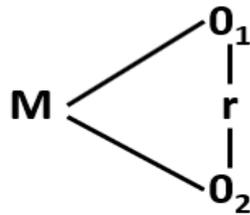
El enfoque es cuantitativo, debido a que considera un grupo de procesos secuenciales, partiendo de una idea, se deducen propósitos e interrogantes, se estudia la literatura y se elabora un marco teórico. Se formulan hipótesis e identifican variables; se diseña un plan para verificarlas (diseño); se evalúan las variables; se examinan los datos recolectados mediante la estadística y se derivan conclusiones (Hernández & Otros, 2019, pág. 4).

Además, según la valoración y carácter la presente investigación es descriptiva – correlacional. Descriptivo, teniendo en cuenta que estará orientada a caracterizar el comportamiento de las variables y dimensiones; y correlacional, debido a que se orienta a establecer la correlación que puede existir entre las variables y sus dimensiones (Cabezas, 2018, pág. 40).

##### **Diseño de investigación**

El diseño del estudio ejecutado es no experimental, descriptivo – correlacional - causal. Según Hernández y Mendoza (2018), la indagación no experimental es una investigación que se ejecuta sin manipulación de variables. Consecuentemente, no se influye, ni se tiene control sobre las variables. Por ese motivo el estudio es de diseño no experimental, debido a que no se manipulan las variables del estudio. Así mismo, es correlacional, porque se caracterizan las variables en categorías predeterminadas; se determina la valoración de vinculación entre las variables y dimensiones (Hernández & Otros, 2019, pág. 157).

Diseño:



Dónde:

M : Muestra

O<sub>1</sub> : Medición del clima laboral.

O<sub>2</sub> : Diagnóstico de la gestión pedagógica.

r : Correlación entre variables.

### 3.2. Variables y operacionalización de variables

#### 3.2.1. Variable 1: Clima laboral

##### Definición conceptual

Clima laboral; constituye la apreciación sobre aspectos asociados al ambiente de trabajo, que permite tener un carácter diagnóstico que orienta las acciones de tipo preventiva y correctiva que es útil implementarlas con el propósito de vigorizar el funcionamiento de procesos y resultados a nivel de organización (Palma, 2004).

##### Definición Operacional

Esta variable se operacionalizo mediante las dimensiones: relaciones interpersonales, Identidad institucional, trabajo en equipo y comunicación. Para su medición se empleará un cuestionario.

## **Indicadores**

Compromiso personal, compromiso de gestión, nivel de desempeño, relaciones interpersonales, comunicación, relaciones interpersonales, empatía, organización de trabajo, integración de ideas, cordialidad, distribución de funciones, acceso a la información, comunicación horizontal, libertad para expresar sus ideas relaciones de amistad, opiniones.

## **Escala de medición**

En el presente estudio se emplea la escala de tipo ordinal, teniendo en cuenta de que existirá orden en los datos, la cual según López (2020), esta escala, tiene como característica que permite la organización de los datos en base a un orden y jerarquía.

### **3.2.2. Variable 2: Gestión pedagógica**

#### **Definición conceptual**

Grupo de procesos docente educativo que se orienta a impulsar las competencias en los educandos en un contexto determinado (Morin y Gimeno, 2016).

#### **Definición Operacional**

Se operacionaliza mediante sus dimensiones: Planificación curricular, mediación pedagógica, evaluación formativa de los aprendizajes y acompañamiento socio emocional a educandos y padres de familia.

## **Indicadores**

Conocimiento del Currículo Nacional y Programa Curricular de educación inicial, conocimiento de las particularidades de los educandos y de su contexto, organiza la planificación curricular a corto plazo y evaluación, establece el tiempo, los recursos y espacios de aprendizajes, la interacción entre enseñante y educandos, aplicación de las orientaciones

pedagógicas, planificación de la evaluación, gestión del tiempo, espacios de aprendizaje y materiales educativos, reflexión de su práctica, establecimiento de criterios para recojo de evidencias de aprendizaje, diagnóstico de problemas socioemocionales de educandos y padres de familia y soporte socioemocional a educandos y padres de familia.

### **Escala de medición**

En esta indagación se usa la escala de tipo ordinal.

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1. Población**

Según Solís (2019) la población es un grupo finito (los datos sí pueden ser contados) o infinito (los datos no pueden ser contados) de individuos, objetos, acontecimientos o ideas.

Teniendo en cuenta que la población es pequeña, en el presente estudio se trabajará con una población censal o muestral, es decir que la población constituye también la muestra de estudio, la cual estará conformada por los 14 educadores mujeres de la Institución Escolar N° 180, Chepén 2021.

### **Tabla 1**

*Población censal: Docentes de la I.E. N° 180, Chepén 2021*

<b>Institución Educativa</b>	<b>Sexo</b>				<b>Total Docentes</b>
	<b>Varones</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	
N° 180 "Ercila Rabines de Terrones"	0	0	14	100	14

Fuente: *Plan Anual de Trabajo 2021*.

El tipo de muestreo empleado para la asignación de los grupos de estudio es el muestreo no probabilístico, con su modalidad "muestreo a criterio del investigador".

### **Criterios de inclusión**

- Ser educadores de la organización Escolar N° 180, de Chepén 2021
- Desempeñarse como maestras en la I.E. N° 1801, en el presente año lectivo.
- Participar en el estudio y responder a los cuestionarios aplicados.

### **Criterios de exclusión**

- No ser enseñante de la organización escolar N° 180, de la ciudad de Chepén 2021.
- Estar gozando de licencia o no estar laboral en la I.E. 180 en el año 2021.
- No participar en el estudio o no responder los cuestionarios de la presente investigación.

### **3.3.2. Muestra**

Según Fresno (2019) la muestra constituye una parte representativa de la población o universo a estudiar, que sintetiza las particularidades de ésta. En la investigación no se tomó en cuenta la aplicación de un muestreo determinado, debido a que el número personas es pequeño, consecuentemente, se trabajó con la población censal, es decir las 14 educadoras de la I.E. N° 180, de la ciudad de Chepén.

### **3.3.3. Unidad de análisis**

01 enseñante de la Organización Escolar N° 180, de la ciudad de Chepén 2021.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas de recolección de datos**

Según Ladrón (2019), la técnica es un grupo de procedimientos y acciones que permite obtener información sobre los individuos. Para el

desarrollo de esta indagación se empleó la técnica de la encuesta, para poder medir las variables en estudio.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Según Fresno (2019), el cuestionario es la forma de obtener información, el cuestionario es un grupo de interrogantes de una(s) variable(s) a valorar. Para la investigación se administró como instrumento de recolección de información dos cuestionarios, uno para cada variable.

### **Validez**

Según Fresno (2019), la validez es la valoración en que un instrumento evalúa las variables que se propone medir. La validación del contenido del instrumento se dará por medio de un juicio de expertos, para lo cual se contará con dos profesionales en la línea de investigación y un metodólogo.

### **Confiabilidad**

Según Fresno (2019), la confiabilidad de un instrumento es el grado de aplicación a un objeto que genera resultados iguales. La confiabilidad se logrará a partir de la aplicación de una prueba piloto a 10 educadores de la especialidad de educación inicial de una institución escolar de la ciudad de Chepén, luego de ejecutado la aplicación de los instrumentos a nivel piloto para analizar la confiabilidad del instrumento se calculará de cada instrumento el índice de confianza con el coeficiente Alfa de Cronbach, lo cual nos indicará la valoración de confiabilidad de los instrumentos diseñados.

## **3.5. Procedimientos**

En el desarrollo de la indagación presente, se procederá a la elaboración y validación de los instrumentos de investigación. A continuación, se procederá a solicitar el permiso a la directora de la organización escolar inicial N° 180, de Chepén.

Después de haber obtenido el permiso respectivo, se iniciará con la aplicación de los instrumentos, procesamientos de datos y elaboración de los resultados correspondientes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se administró la estadística descriptiva:

- Tablas de frecuencia: Se usó para presentar los datos recolectados de los instrumentos aplicados.
- Figuras Estadísticas: Se usó para visualizar los datos, permitiendo que en forma sencilla identificar las particularidades del grupo de estudio.

Así mismo se empleó la estadística inferencial, utilizándose la prueba de normalidad de Shapiro Will, basados en los resultados obtenidos se elegido como prueba de hipótesis el coeficiente de asociación de Pearson

### **3.7. Aspectos éticos**

En este estudio se tuvo en consideración que los colaboradores al momento de ejecutar la encuesta, no escriban su nombre a fin de precautelar su integridad, a cada uno se les asignará un código, para poderlos identificar, con lo cual, el enseñante tiene las facilidades del caso y la libertad de poder contestar estos cuestionarios, proporcionando datos veraces sobre la temática que se investiga.

Así mismo para la ejecución del estudio, se remitirá un documento a la directora de la I.E. N° 180 de la ciudad de Chepén, a fin de poder tener el Consentimiento Informado de los educadores a su aceptación de colaborar con el desarrollo de esta encuesta, el mismo que deberá ser aprobado por unanimidad, firmando cada uno de estos documentos, dando paso a la coordinación de fecha y hora para la aplicación del instrumento de la encuesta.

Además, se tendrá en cuenta el respeto de la autoría de la información consignada en el texto, considerando para referenciar a las normas APA, de acuerdo a los indicadores de la Universidad César Vallejo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción de resultados

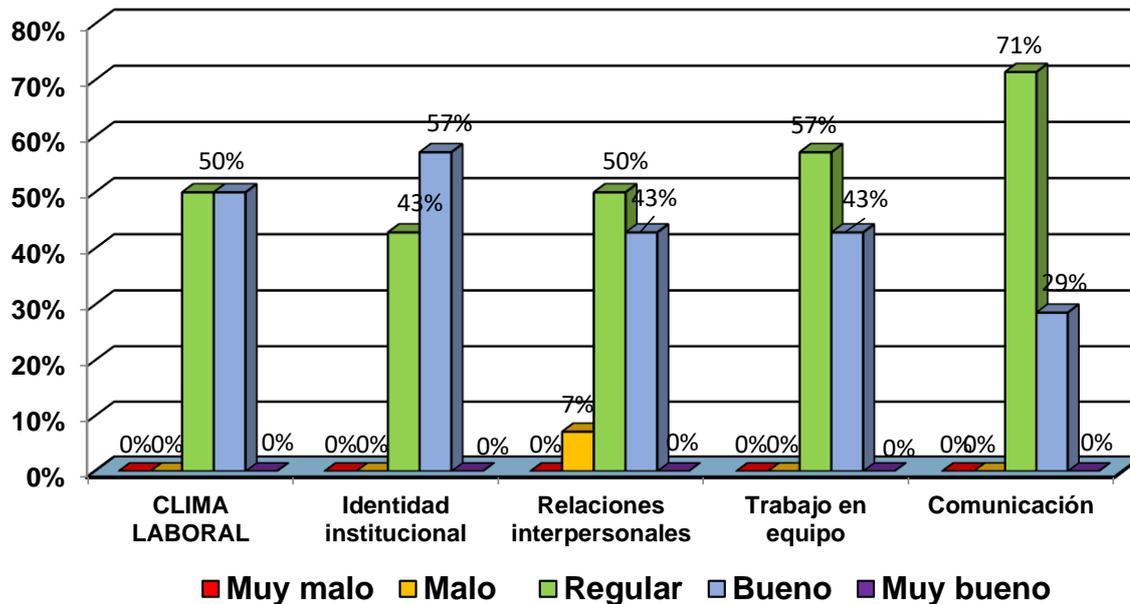
**Tabla 2** Nivel del clima laboral en la I.E.I. N° 180, Chepén 2021

Nivel	CLIMA LABORAL		Dimensiones							
			Identidad institucional		Relaciones interpersonales		Trabajo en equipo		Comunicación	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Malo	0	0%	0	0%	1	7%	0	0%	0	0%
Regular	7	50%	6	43%	7	50%	8	57%	10	71%
Bueno	7	50%	8	57%	6	43%	6	43%	4	29%
Muy bueno	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Fuente: Test administrado por la investigadora.

**Figura 1**

*Nivel del clima laboral, en la IEI. N° 180, Chepén 2021*



**Nota:** Fuente: Tabla 1.

En la Tabla 1 y figura 1, visibilizamos que los educadores interrogados en un 50%, estiman El clima laboral es regular, en un 50% y en un 50% lo califican como bueno. En las dimensiones: La dimensión identidad institucional, el 43% asegura que es regular y el 57% lo ubica en la valoración bueno. En la dimensión relaciones interpersonales, el 50% contestaron que es regular y el 43% que es bueno. En el componente trabajo en equipo, el 57% indica que es regular y el 43%, que es bueno y en la dimensión comunicación, en un 71% consideran que es regular y en un 29%, aseguran que es bueno.

Estos resultados nos demuestran de que el nivel del clima laboral en la I.E. N° 180 de la ciudad de Chepén, se ubica principalmente en los niveles de regular y bueno, aspecto que debe tenerse presente en la elaboración de los planes estratégicos a nivel institucional

### 3.1.2. Gestión pedagógica

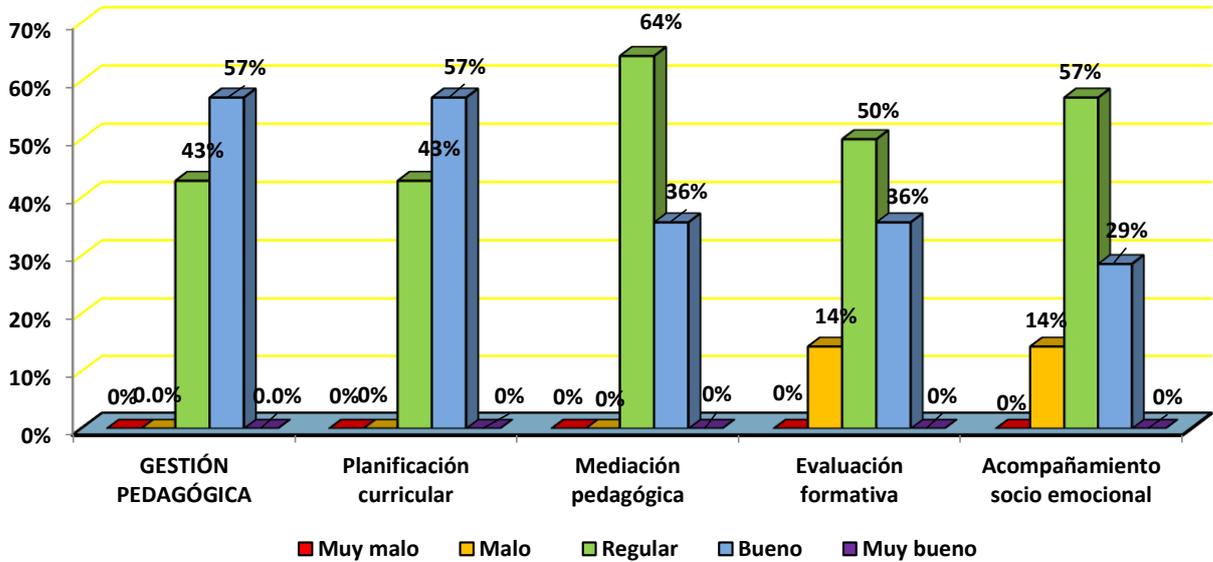
**Tabla 3** Nivel de la gestión pedagógica en la IEI. N° 180, Chepén 2021

Nivel	GESTIÓN PEDAGÓGICA		Dimensiones							
			Planificación curricular		Mediación pedagógica		Evaluación formativa		Acompañamiento socio emocional	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Malo	0	0%	0	0%	0	0%	2	14%	2	14%
Regular	6	43%	6	43%	9	64%	7	50%	8	57%
Bueno	8	57%	8	57%	5	36%	5	36%	4	29%
Muy bueno	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100.0%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Fuente: Test administrado por la investigadora.

**Figura 2**

*Nivel de la gestión pedagógica, I.E. N° 180, Chepén 2021*



**Nota:** Fuente: Tabla 2.

Se aprecia que la Gestión pedagógica, el 43% de los educadores interrogados lo sitúan en la valoración regular y el 57%, en la valoración bueno. En las dimensiones: Planificación curricular, el 46% lo sitúa en la valoración regular y el 57% en la valoración bueno. En la dimensión medicación pedagógica, el 64% indica que es regular y el 36% que es bueno, en la dimensión evaluación formativa, el 50% lo ubica en regular y el 36% en bueno y en la dimensión acompañamiento socioemocional, el 57% considera que es regular y el 29%, asegura que es bueno.

Apreciamos en los resultados presentados que el nivel de desarrollo de la gestión pedagógica de las docentes de la I.E. N° 180 se ubica mayoritariamente en los niveles regular y bueno, describiendo la necesidad de enfatizar en la mejora de este proceso por la relevancia que tiene en el servicio que se brinda y la calidad educativa de esta organización escolar.

## 3.2. Análisis inferencial de los resultados

### 3.2.1. Prueba de normalidad

Se eligió a Shapiro Wilk, ( $m < 50$ ), considerándose como hipótesis:

#### Para la variable Clima laboral

Ho: El clima laboral asume distribución normal

H1: El clima laboral no asume distribución normal

#### Para la variable Gestión pedagógica

Ho: La gestión pedagógica asume distribución normal

H1: La gestión pedagógica no asume distribución normal.

El referente para adoptar la decisión, tiene el siguiente parámetro: como valor sig. Prestablecido es  $\alpha=0.05$ , la valoración de confianza es 95%:

a) Si Sig.  $p < \text{Sig. a}$  = Rechaza Ho.

b) Si Sig.  $p > \text{Sig. a}$  = Acepta Ho.

**Tabla 4** Resultados de la prueba de normalidad

VARIABLES	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estad.	gl	Sig.
CLIMA LABORAL	,108	14	,200*	,963	14	,492
GESTIÓN PEDAGÓGICA	,110	14	,200*	,979	14	,877

\*. Esto es un límite menor de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Habiéndose seleccionado la prueba estadística de Shapiro Will, se aprecia que para la variable clima laboral la significación asintótica, es superior al valor de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), admitiéndose Ho, indicando que los datos muestran normalidad en su distribución. En la variable gestión pedagógica, la significación asintótica es superior al nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), admitiéndose Ho, lo cual muestra que los datos muestran normalidad en su distribución. En base a los resultados presentados, se escogió el coeficiente de Pearson, como prueba estadística.

### 3.2.2. Contrastación de hipótesis

#### Prueba de la hipótesis general

**Hi:** Se presenta vinculación directa entre el clima laboral y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Inicial N° 180 “Ercila Rabines de Terrones”, de la ciudad de Chepén, 2021.

**Ho:** No Se presenta vinculación directa entre el clima laboral y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Inicial N° 180 “Ercila Rabines de Terrones”, de la ciudad de Chepén, 2021.

**Significancia:**  $\alpha = 0,05$

**Coefficiente de correlación:** Rho de Pearson.

**Tabla 5** Resultados de la correlación de Pearson para la hipótesis general

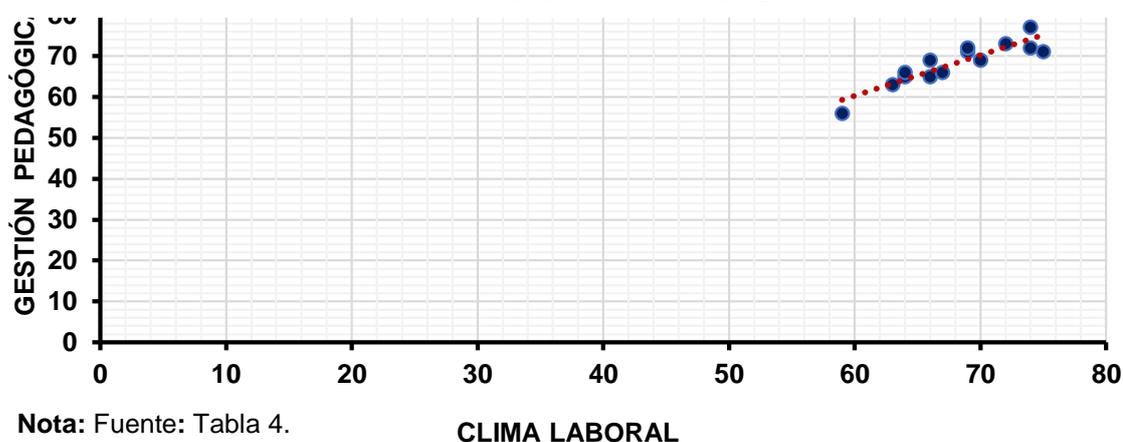
		Variable 2: Gestión pedagógica
Variable 1	Rho de Pearson	,898
Clima laboral	Significancia	,000
	N	14

**Nota:** Fuente: Test administrado por la investigadora.

**Comentario:** En la Tabla 4 se visibiliza que el coeficiente de asociación de Pearson es  $r = 0,898$  (correlación alta). El valor de significancia encontrado (0,000) fue menor al planificado (0,05), indicando que coexiste una concatenación significativa de las variables, rechazándose Ho y admitiéndose Hi.

**Figura 3**

Correlación entre el clima laboral y gestión pedagógica



**Nota:** Fuente: Tabla 4.

### Prueba de la hipótesis específica 1

**Hi:** Coexiste una asociación directa entre la dimensión identidad institucional y la gestión pedagógica en la organización escolar inicial N° 180 “, de la ciudad de Chepén, 2021.

**Ho:** No Se presenta vinculación directa entre la dimensión identidad institucional y la gestión pedagógica en la organización escolar inicial N° 180, de la ciudad de Chepén, 2021.

**Significancia:**  $\alpha = 0,05$ .

**Coefficiente de correlación:** Pearson.

**Tabla 6** Resultados de Coeficiente de Pearson para la hipótesis específica 1

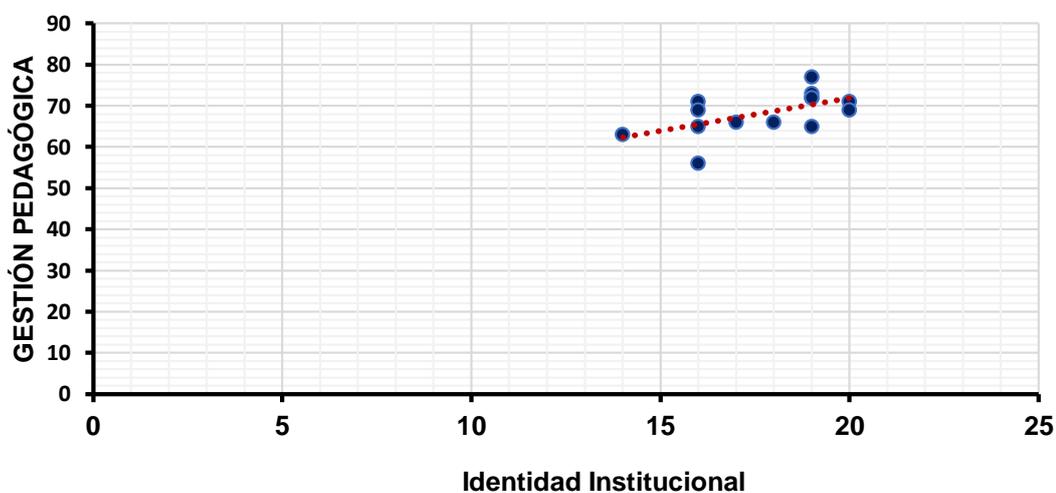
	Variable 2: Gestión pedagógica	
Dimensión 1	Rho de Pearson	,572
Identidad institucional	Significancia	,001
	N	14

**Nota:** Fuente: Test administrado por la investigadora.

**Comentario:** En la Tabla 5 se visibiliza que, entre la gestión pedagógica y la dimensión identidad institucional, coexiste una asociación moderada positiva (Rho= ,572), así mismo el valor de significación encontrado (0,001) fue menor al planificado (0,05), indicando que coexiste una correspondencia significativa de las variables, rechazándose Ho y admitiéndose Hi.

### Figura 4

*Correlación entre identidad institucional y gestión pedagógica*



**Nota:** Fuente: Tabla 5.

### Prueba de la hipótesis específica 2

**Hi:** Se presenta vinculación directa entre la dimensión relaciones interpersonales y la gestión pedagógica en la Institución Escolar Inicial N° 180, de la ciudad de Chepén, 2021.

**Ho:** No Se presenta vinculación directa entre la dimensión relaciones interpersonales y la gestión pedagógica en la Institución Escolar Inicial N° 180, de la ciudad de Chepén, 2021

**La significancia** es de 0,05

**El coeficiente de correlación** es el de Pearson.

**Tabla 7** Prueba de Pearson para hipótesis específica 2

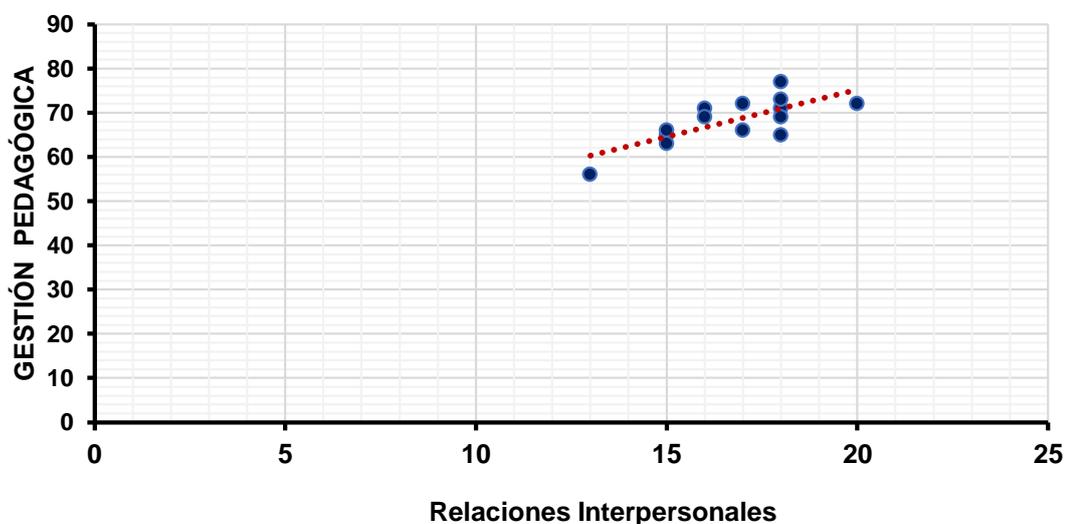
		Variable 2: Gestión pedagógica
Dimensión 2	Rho de Pearson	,747
Relaciones interpersonales	Significancia	,000
	N	14

**Nota:** Fuente: Test administrado por la investigadora.

**Comentario:** En la Tabla 6 se visualiza que el valor de significancia hallado (0,000) fue menor al planificado (0,05), describiendo significativa en la correlación de las variables. El valor de correlación de Pearson (0,747) indica una correlación alta, rechazándose Ho y admitiendo H1.

**Figura 5**

*Correlación entre relaciones interpersonales y gestión pedagógica*



**Nota:** Fuente: Tabla 6.

**Prueba de la hipótesis específica 3**

**Hi:** Coexiste una correlación directa entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión pedagógica en la Institución Escolar Inicial N° 180, Chepén, 2021.

**Ho:** No Se presenta vinculación directa entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión pedagógica en la Institución Escolar Inicial N° 180 “Ercila Rabines de Terrones”, Chepén, 2021.

**La significancia** es de 0,05

**El coeficiente de correlación** es el de Pearson.

**Tabla 8** Resultados de prueba de Pearson, hipótesis específica 3

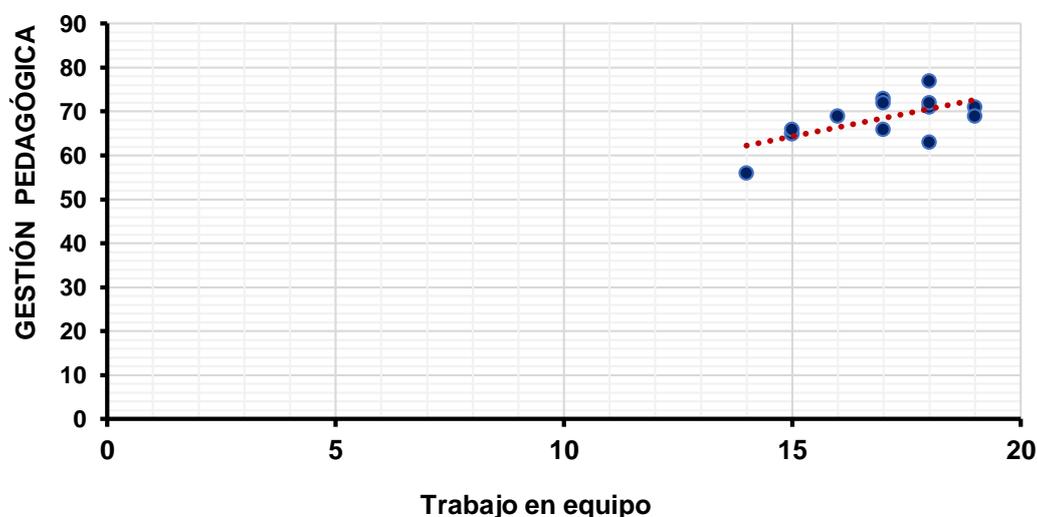
		Variable 2: Gestión pedagógica	
Dimensión 3	Rho de Pearson		,646
Trabajo en equipo	Significancia		,000
	N		14

**Nota:** Fuente: Test administrado por la investigadora.

**Comentario:** En la Tabla 7 se aprecia que el valor de significancia encontrado (0,00) fue menor al planificado (0,05), explicitado correlación significativa. El resultado del coeficiente de correlación (0,646) nos describe que la correlación moderada, en efecto, se rechaza Ho y se acepta H1.

**Figura 6**

*Correlación entre trabajo en equipo y gestión pedagógica*



**Nota:** Fuente: Tabla 7.

#### Prueba de la hipótesis específica 4

**Hi:** Coexiste una correlación directa entre la dimensión comunicación y la gestión pedagógica en la Institución Escolar Inicial N° 180, Chepén, 2021.

**Ho:** No Se presenta vinculación directa entre la dimensión comunicación y la gestión pedagógica en la Institución Escolar Inicial N° 180, 2021.

**La significancia** es de 0,05

**El coeficiente de correlación** es el de Pearson.

**Tabla 9** Resultados de prueba de Pearson, hipótesis específica 4

Variable 2: Gestión pedagógica		
Dimensión 3	Rho de Pearson	,565
Comunicación	Significancia	,000
	N	14

**Nota:** Fuente: Test administrado por la investigadora.

**Comentario:** En la Tabla 8 se visibiliza que el valor de significancia encontrado (0,00) fue menor al planificado (0,05), explicitado correlación significativa. El valor del coeficiente de correlación (0,565) nos describe que la correlación moderada, consecuentemente, se contradice Ho y se acepta H1.

**Figura 7**

*Correlación entre identidad institucional y gestión pedagógica*



**Nota:** Fuente: Tabla 8.

## V. DISCUSIÓN

La investigación desarrollada ha permitido analizar las definiciones, de clima laboral, el cual según Chiavenato (2000), se relaciona con el ambiente interno que coexiste entre los agentes de la organización, el cual está firmemente asociado a la motivación de los colaboradores e indica de manera específica las características que a nivel de motivación encontramos en el ambiente organizacional.

Así mismo sobre gestión pedagógica, encontramos que Batista (2007) sustenta que es un proceso que avala la regulación, orientación, coordinación, y evaluación de las acciones didácticas y de carácter psicopedagógicas y sociales que desarrolla la comunidad escolar, a través del trabajo colaborativo y el trabajo personalizado mediante la vinculación que describe la coexistencia dialéctica de relaciones que tiene un carácter sistemático, integrador y conscientes, que permite promover la formación de los escolares a nivel integral.

Estas variables fueron estudiadas en el estudio ejecutado, se inicia su análisis con el diagnóstico de la variable clima laboral que, al encuestarse a los educadores de una Institución Escolar de la valoración inicial de la ciudad de Chepén, se pudo identificar que en un 50%, estiman El clima laboral es regular, en un 50% y en un 50% lo califican como bueno. En relación a las dimensiones de esta variable, apreciamos que la dimensión identidad institucional, el 43% asegura que es regular y el 57% lo ubica en la valoración bueno. En el componente relaciones interpersonales, el 50% contestaron que es regular y el 43% que es bueno. En la dimensión trabajo en equipo, el 57% indica que es regular y el 43%, que es bueno y en el componente comunicación, en un 71% consideran que es regular y en un 29%, aseguran que es bueno.

Respecto a la gestión pedagógica, las educadoras encuestadas en un el 43% lo colocan en la valoración regular y el 57% de las educadoras focalizadas, aseguran que se encuentra en la valoración bueno, destacando que coexiste una tendencia a ubicarse en los niveles regular y bueno. Respecto a las dimensiones: En la dimensión Planificación curricular, el 46% lo ubica en la

valoración regular y el 57% en la valoración bueno. En la dimensión medicación pedagógica, el 64% indica que es regular y el 36% que es bueno, en la dimensión evaluación formativa, el 50% lo ubica en regular y el 36% en bueno y en el componente acompañamiento socioemocional, el 57% considera que es regular y el 29%, asegura que es bueno.

En relación a los resultados de la estadística inferencia, considerando la prueba de normalidad Shapiro Will, apreciamos que para la variable clima laboral la significancia asintótica, es superior al valor de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), admitiéndose  $H_0$ , explicitando que los datos muestran normalidad en su distribución. En la variable gestión pedagógica, la significancia asintótica es superior al nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), admitiéndose  $H_0$ , lo que significa que los datos muestran normalidad en su distribución. En función a los hallazgos analizados, se eligió el coeficiente de Pearson, como prueba estadística.

Al analizar la vinculación entre el clima laboral y la gestión pedagógica, se encontró que el coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,898$  (correlación alta). El valor de significación hallado (0,000) fue menor al planificado (0,05), indicando que coexiste una influencia significativa de las variables, rechazándose  $H_0$  y admitiéndose  $H_1$ .

Teniendo en cuenta los resultados presentados, es importante asegurar que coexiste diversas investigaciones que analizan el clima laboral, y su repercusión en diversos aspectos relacionados a la gestión pedagógica y el desempeño y satisfacción de los educadores, como es el caso de lo anotado por Aroni (2018), quien en la tesis: Clima Laboral y Desempeño Enseñante de una Institución Escolar, Buena Fe-Nazca, 2017, evidencia la relación que coexiste del clima laboral, con el desempeño docente para contribuir a optimizar el ambiente laboral y desenvolvimiento de profesores, para perfeccionar el proceso formativo y la calidad educativa.

Además Gonzales y Figueroa (2017), en su estudio: Clima laboral y satisfacción docente en el colegio técnico microempresarial el Carmen - Colombia, 2016, se propuso determinar la relación entre clima laboral y

satisfacción docente en el Colegio Técnico Microempresarial, determina que coexiste influencia significativa de la motivación y la satisfacción docente ( $R = 0,525$ ); no se presenta vinculación entre el liderazgo y la satisfacción docente ( $R = 0,208$ ); coexiste influencia significativa de la resolución de conflictos y satisfacción docente ( $Rho = 0,497$ ).

Sobre la asociación de la dimensión identidad institucional del clima laboral y la variable gestión pedagógica, se visibiliza que, entre la gestión pedagógica y la dimensión identidad institucional, coexiste una asociación moderada positiva ( $Rho = ,572$ ), así mismo el valor de significancia encontrado ( $0,001$ ) fue menor al planificado ( $0,05$ ), indicando que coexiste una influencia relevante de las variables, rechazándose  $H_0$  y admitiéndose  $H_1$ .

Del análisis de la correlación entre la dimensión identidad institucional y la variable dimensión laboral, se encontró que la valoración de  $\alpha$  encontrado ( $0,000$ ) fue menor al manifestado ( $0,05$ ) y el valor del coeficiente de vinculación ( $0,538$ ) indica una vinculación moderada, rechazándose  $H_0$  y admitiendo  $H_1$ .

En este marco de ideas Aponte (2019), en su tesis: La Identidad Profesional en el trabajo escolar en los Educadores de las Organizaciones escolares de la valoración Inicial de la Red 09 UGEL 06, Distrito Ate Vitarte, Lima. 2016, concluye que coexiste una relación lineal mediana de la identidad profesional y el trabajo escolar de los educadores de las organizaciones escolares de la valoración inicial de la red escolar indagada.

Sobre la vinculación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable gestión pedagógica, se precisa que el valor de significancia encontrado ( $0,000$ ) fue menor al planificado ( $0,05$ ), evidenciando significatividad en la correlación entre variable. El coeficiente de correlación de Pearson ( $0,747$ ) revela una correlación alta, rechazándose  $H_0$  y admitiendo  $H_1$ .

Quinte (2018), en su tesis: Relaciones interpersonales y clima laboral de la Institución Educativa "María de Fátima" Huancayo 2017, aporta que coexiste correlación moderada de las relaciones interpersonales y el clima laboral de la

organización escolar, investigada, donde se logró obtener un factor de asociación de Spearman;  $r = 0,638$  y un nivel de significancia de 0,05.

Sobre el análisis de la dimensión trabajo en equipo y gestión pedagógica, se pudo establecer que el valor de significancia hallado (0,00) fue menor al planificado (0,05), explicitado influencia significativa. El valor del coeficiente de correlación (0,646) nos describe que la correlación moderada, consecuentemente, se contradice  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

Umiyauri (2018), en su investigación: Trabajo en equipo de educadores en la gestión pedagógica en las organizaciones escolares públicas del distrito de Tirapata – 2016, en base a los resultados de la investigación ejecutada, demuestra que la correlación entre el trabajo en equipo de educadores en la gestión pedagógica, es positiva débil, donde el coeficiente de contingencia es de 0.221, concluye que el trabajo en equipo de educadores influye de manera positiva en el desempeño enseñante.

Así mismo sobre la asociación de la dimensión comunicación y la variable gestión pedagógica, se identificó que el valor de significancia encontrado (0,00) fue menor al planteado (0,05), explicitado influencia significativa. El valor del coeficiente de correlación (0,565) nos describe que la correlación moderada, consecuentemente, se contradice  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

En este marco de ideas, Espinoza y Espinoza (2018), en su estudio: Comunicación interna y gestión pedagógica en las organizaciones escolares secundarias del distrito de La Unión – 2018, en base a su estudio concluye que no coexiste un significativo nivel de relación entre la comunicación interna y gestión pedagógica de las Organizaciones escolares que conformaron el grupo de estudio.

Así mismo Calvo (2018), en la investigación: Impacto de la comunicación interna organizacional en la Gestión pedagógica de la I.E. N° 50490 - “Las Mercedes” del distrito de Ccatca, provincia Quispicanchi, región Cusco, 2017, concluye que la comunicación interna en la organización es positiva, y

presentan gran vinculación con la gestión pedagógica; afirmando que el clima institucional y las relaciones humanas son favorables.

En función a lo descrito se aprecia que coexiste vinculación directa y significativa entre las variables clima laboral y la gestión pedagógica, así como de las dimensiones del clima laboral como son: Identidad institucional, relaciones interpersonales, comunicación y trabajo en equipo; con la gestión pedagógica, aspecto que debe servir para que los responsables de la dirección o gestión de esta institución educativa puedan adoptar decisiones que influyan en el progreso de la gestión pedagógica.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que se presenta vinculación entre el clima laboral y la gestión pedagógica en una Institución Escolar la valoración inicial, en la ciudad de Chepén, con un valor del coeficiente de coeficiente de correlación de Pearson es  $r = 0,898$  (correlación alta). El valor de significancia encontrado (0,000) fue menor al planificado (0,05), indicando que coexiste una influencia significativa de las variables.
2. Se identificó coexiste vinculación moderada positiva ( $Rho = ,572$ ), entre la dimensión identidad institucional y gestión pedagógica en una Institución Educativa de educación inicial, en la ciudad de Chepén, con un valor de significancia encontrado de 0,001, menor al planificado (0,05), indicando que coexiste una influencia significativa de las variables.
3. Se identificó coexiste asociación alta entre la dimensión relaciones interpersonales y la gestión pedagógica en una Institución Escolar la valoración inicial, en la ciudad de Chepén, con un valor del coeficiente de correlación de Pearson (0,747) y la significancia calculada (0,000) fue menor a la planificado (0,05), describiendo una significativa correlación entre variables.
4. Se estableció que coexiste correlación moderada, entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión pedagógica en una Institución Escolar de educación inicial, en la ciudad de Chepén, donde el valor coeficiente de correlación fue de 0,646 y el valor de significancia encontrado (0,00) fue menor al planificado (0,05), describiendo influencia significativa.
5. Se logró identificar que coexiste correspondencia moderada entre la dimensión comunicación y gestión pedagógica en una Institución Escolar de educación inicial, en la ciudad de Chepén, con valor del coeficiente de correlación de 0,565, y un valor de significancia encontrado (0,00) menor al planificado (0,05), apreciándose influencia significativa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A la directora de la Institución Educativa Inicial estudiada, se recomienda que impulsen la mejora del clima laboral en esta institución educativa, considerando la relevancia que tiene esta variable en la mejora de la gestión pedagógica, así como la calidad del servicio que brinda esta Institución Educativa.
2. Es importante analizar los diversos componentes que afectan la gestión pedagógica, para impulsar su mejora, por la importancia que tiene en el desempeño docente, así como la calidad del servicio que se brinda a los educandos.
3. La directora y personal jerárquico de esta Institución Educativa deben promover la mejora del clima laboral, como un aspecto esencial para impulsar la mejora de los procesos asociados a la gestión pedagógica, la cual es fundamental para el logro de los aprendizajes y desarrollo integral de los niños de educación inicial.
4. A las educadoras de educación inicial, se recomienda participar en talleres relacionados con las capacidades para optimizar el clima laboral y asumir la mejora de esta competencia como un reto, que va a contribuir a su crecimiento personal, social y profesional.

## REFERENCIAS

- Aponte, L. (2019). *La Identidad Profesional en el trabajo escolar en los Educadores de las Organizaciones escolares dla valoración Inicial de la Red 09 UGEL 06 del Distrito de Ate Vitarte, Lima. 2016.* (Tesis de Maestría en Gestión Educacional). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Aroni, L. (2018). *Clima Laboral y Desempeño Enseñante de una Institución Educativa, Buena Fe-Nazca, 2017.* (Tesis de Maestría en Educación: Docencia y Gestión Educativa). Lima : Universikdad César Vallejo.
- Benavidez, V. (2017). *Plan de acción basado en estrategias motivacionales para el desarrollo del clima organizacional del Liceo Nacional Pedro Gual, Valencia Edo. Carabobo.* (Tesis de Maestria en Gerencia Avanzada de Educación). Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Cabezas, E. (2018). *Introducción a la metodologíade la investigación científica.* Ecuador: ESPE. Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Calvo, M. (2018). *Impacto de la comunicación interna organizacional en la Gestión pedagógica de la I.E. N° 50490 - "Las Mercedes" del distrito de Ccatca, provincia de Quispicanchi, departamento del cusco, 2017.* (Tesis de Maestría en Gestión y Administración Educativa). Arequipa: Universidad San Agustín de Arequipa.
- Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Enseñante de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM*, 131 - 143. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Espinoza, N., & Espinoza, V. (2018). *Comunicación interna y gestión pedagógica en las organizaciones escolares secundarias del distrito de La Unión - 2018.* (Tesis de Maestría en Administración de la Educación). Huánuco : Universidad César Vallejo.

- Fresno, C. (2019). *Metodología de la Investigación: así de fácil*. Argentina: Ariel.
- González, M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los educadores en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de Maestría en Administración de Empresas). Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- González, S., & Figueroa, H. (2017). *Clima laboral y satisfacción docente en el colegio técnico microempresarial el Carmen - Colombia, 2016*. (Tesis de Maestría en Pedagogía). Lima: Universidad Privada Norbert Wiener.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mac Graw Hill.
- Hernández, R., & Otros. (2019). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://markainvestigacion.wordpress.com/2019/01/14/libro-de-sampieri-sobre-metodologia-de-investigacion-6ta-edicion/>
- Ladrón, M. (2019). *Evaluación del proceso de enseñanza - aprendizaje en formación profesional para el empleo*. Argentina: Trillas.
- Loayza, H. (2018). *Liderazgo motivacional y gestión pedagógica en las organizaciones escolares públicas de la "Red Educativa Sol Naciente" del Distrito de Chuschi. Cangallo - 2018*. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación). Ayacucho: Universidad César Vallejo.
- López, L. (2020). *Bioestadística y sus aplicaciones*. México: Trillas.
- Quinte, K. (2018). *Relaciones interpersonales y clima laboral de la Institución Educativa "María de Fátima" Huancayo – 2017*. (Tesis de Maestría en Docencia y Gestión Educativa). Huancayo: Universidad César Vallejo.

- Salinas, A., & Sobrados, R. (2019). *Relaciones interpersonales y clima laboral en los educadores de la Universidad Católica de Trujillo - 2017*. (Tesis de Maestría en Investigación y Docencia Universitaria): Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Solís, D. (2019). *Cómo hacer un perfil proyecto de investigación científica*. Bloomington, EE.UU.: Palibrio.
- Umiyauri, R. (2018). *Trabajo en equipo de educadores en la gestión pedagógica en las organizaciones escolares públicas del distrito de Tirapata - 2016*. (Tesis de Maestría en Administración de la Educación). Puno: Universidad César Vallejo.
- Vera, J., & Otros. (2018). *Fundamentos de metodología de la investigación científica*. Guayaquil, Ecuador: Editorial Grupo Compás.

### ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		
¿Qué relación existe en el clima laboral y la gestión pedagógica en una I.E. de la Provincia de Chepén – 2021?	Determina la relación entre el clima laboral y la gestión pedagógica en una I.E. de la provincia de Chepén – 2021.	Existe relación positiva y significativa entre clima laboral y la gestión pedagógica en una I.E. de la provincia de Chepén – 2021.	<u>VARIABLE DE ESTUDIO 1:</u> Clima laboral	TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	<u>DIMENSIONES</u> • Identidad institucional • Relaciones interpersonales • Trabajo en equipo • Comunicación  <u>Fuente:</u> Palma (2004). Campano Salas, Nella Josefina (2019)	TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica  Descriptivo – Correlacional  POBLACIÓN CENSAL: 14 maestras de la I.E. N° 180 “Ercila Rabines de Terrones”, de la ciudad de Chepén, 2021. Selección: Muestreo no probabilístico, con su modalidad “muestreo a criterio del investigador”.
a) ¿Qué relación existe entre la dimensión identidad institucional del clima laboral y la gestión pedagógica en una Institución Educativa de la provincia de Chepén 2021?	a) Analizar la relación entre la dimensión identidad institucional del clima laboral y la gestión pedagógica en una Institución Educativa de la provincia de Chepén 2021	a) Existe relación positiva y significativa entre la dimensión identidad institucional del clima laboral y la gestión pedagógica en una Institución Educativa de la provincia de Chepén 2021	<u>VARIABLE DE ESTUDIO 2:</u> Gestión pedagógica	Fuente: Plan Anual de Trabajo 2021.
b) ¿Qué relación existe entre la dimensión relaciones interpersonales del clima laboral y la gestión pedagógica, en una Institución Educativa de la provincia de Chepén 2021?	b) Identificar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima laboral y la gestión pedagógica, en una Institución Educativa de la provincia de Chepén 2021	b) Existe relación positiva y significativa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima laboral y la gestión pedagógica, en una Institución Educativa de la provincia de Chepén 2021	<u>DIMENSIONES</u> • Planificación curricular • Mediación pedagógica • Evaluación formativa de los aprendizajes • Acompañamiento socio emocional a educandos y padres de familia	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS Encuesta – Cuestionario (Docentes)
c) ¿Qué relación existe entre la dimensión trabajo en equipo del clima laboral y la gestión pedagógica, en una Institución Educativa de la provincia de Chepén 2021?	c) Evaluar la relación entre la dimensión trabajo en equipo del clima laboral y la gestión pedagógica, en una Institución Educativa de la provincia de Chepén 2021	c) Existe relación positiva y significativa entre la dimensión trabajo en equipo del clima laboral y la gestión pedagógica, en una Institución Educativa de la provincia de Chepén 2021	<u>Fuente:</u> González Vílchez, Pedro Remberto (2021).	TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS Cuadros de frecuencia, figuras estadísticas.
d) ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación del clima laboral y la gestión pedagógica, en una Institución Educativa de la provincia de Chepén 2021?	d) Conocer la relación entre la dimensión comunicación del clima laboral y la gestión pedagógica, en una Institución Educativa de la provincia de Chepén 2021	d) Existe relación positiva y significativa entre la dimensión comunicación del clima laboral y la gestión pedagógica, en una Institución Educativa de la provincia de Chepén 2021		Coefficiente de correlación, estadísticos para prueba de hipótesis. (SPSS V.25)
e) ¿Qué relación existe entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y la gestión pedagógica, en una Institución Educativa de la provincia de Chepén 2021?	e) Examinar la asociación entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y la gestión pedagógica, en una Institución Educativa de la provincia de Chepén 2021	e) Existe relación positiva y significativa entre la dimensión condiciones laborales del clima laboral y la gestión pedagógica, en una Institución Educativa de la provincia de Chepén 2021		

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1: Clima laboral	Clima laboral; es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales (Palma, 2004)	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Identidad institucional, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación.  Su medición se ejecutará empleando un cuestionario de clima laboral.	Identidad institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso de gestión</li> <li>• Compromiso personal</li> <li>• Nivel de desempeño</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Empatía</li> <li>• Organización grupal</li> </ul>	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización de trabajo</li> <li>• Integración de ideas</li> <li>• Distribución de funciones</li> </ul>	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a la información</li> <li>• Comunicación horizontal</li> <li>• Libertad para expresar sus ideas y opiniones</li> <li>• Relaciones de amistad y cordialidad</li> </ul>	
Variable 2: Gestión pedagógica	Conjunto de procesos de enseñanza aprendizaje, orientados al logro de competencias de los educandos en su contexto (Morin, 2016 y Gimeno, 2016).	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones: Planificación curricular, mediación pedagógica, evaluación formativa de los aprendizajes y el acompañamiento socio emocional a educandos y padres de familia.  Para su medición se considera la aplicación de un cuestionario de gestión pedagógica.	Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del Currículo Nacional y Programa Curricular del nivel Inicial.</li> <li>• Conocimiento de las particularidades de los educandos y de su contexto.</li> <li>• Organiza la planificación curricular a corto plazo y evaluación.</li> <li>• Establece el tiempo, los recursos y espacios de aprendizajes.</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
			Mediación pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interacción entre enseñante y educandos.</li> <li>• Aplicación de las orientaciones pedagógicas</li> <li>• Gestión del tiempo, espacios de aprendizaje y materiales educativos</li> </ul>	
			Evaluación formativa de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de la evaluación</li> <li>• Establecimiento de criterios para recojo de evidencias de aprendizaje</li> <li>• Reflexión de su práctica</li> </ul>	
			Acompañamiento socio emocional a educandos y padres de familia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico de problemas socioemocionales de educandos y padres de familia</li> <li>• Soporte socioemocional a educandos y padres de familia</li> </ul>	

### ANEXO 3: MATRIZ DE DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES

<b>TÍTULO</b> Clima laboral en la gestión pedagógica en una institución educativa de la provincia de Chepén – 2021		
<b>INVESTIGADORA:</b> Urbina González, Cira de los Ángeles		
VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Variable 1: Clima Laboral</b> Conjunto de procesos de enseñanza aprendizaje, orientados al logro de competencias de los educandos en su contexto (Morin, 2016 y Gimeno, 2016).	<b>Identidad institucional</b>	
	<b>Definición</b> Gómez (2011) señala que la identidad institucional es el reflejo de la persona que se compromete para trabajar y alcanzar metas a favor de la organización, en ella se observa la denominada convicción para el trabajo, del mismo modo la identidad institucional que solo es la condición de lealtad y seguridad de sí mismos por identificarse como tal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso de gestión</li> <li>• Compromiso personal</li> <li>• Nivel de desempeño</li> </ul>
	<b>Relaciones interpersonales</b>	
	<b>Definición</b> Según Gómez (2011), es el proceso por el cual las personas intercambian sentimientos e información mediante mensajes verbales y no verbales. Hace referencia al modo de vincularse que existe entre dos o más personas, basándose en emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Empatía</li> <li>• Organización grupal</li> </ul>
	<b>Trabajo en equipo</b>	
<b>Definición</b> Es una forma de trabajo educadores para alcanzar una meta, superando los conflictos. Siendo necesario que los integrantes desarrollen su asertividad, autoconcepto y autoimagen positivos, responsabilidad y sinergia (Minedu, 2015).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización de trabajo</li> <li>• Integración de ideas</li> <li>• Distribución de funciones</li> </ul>	
	<b>Comunicación</b>	
<b>Definición</b> Según Palma (2004), es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente el funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a la información</li> <li>• Comunicación horizontal</li> <li>• Libertad para expresar sus ideas y opiniones</li> <li>• Relaciones de amistad y cordialidad</li> </ul>	

<p><b>Variable 2: Gestión pedagógica</b>          Conjunto de procesos de enseñanza aprendizaje, orientados al logro de competencias de los educandos en su contexto (Morin, 2016 y Gimeno, 2016).</p>	<p style="text-align: center;"><b>Planificación curricular</b></p> <p><b>Definición</b>          Minedu (2019), señala que es un proceso reflexivo, pertinente, intencional y colegiado, por cuanto se formula a partir del diagnóstico institucional y compromete a todos los actores educativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del Currículo Nacional y Programa Curricular del nivel Inicial.</li> <li>• Conocimiento de las particularidades de los educandos y de su contexto.</li> <li>• Organiza la planificación curricular a corto plazo y evaluación.</li> <li>• Establece el tiempo, los recursos y espacios de aprendizajes.</li> </ul>
	<p style="text-align: center;"><b>Mediación pedagógica</b></p> <p><b>Definición</b>          Según Minedu (2019), es el proceso de interacción que se desarrolla de forma segura entre el maestro y alumno, que debe desarrollarse de forma armoniosa, donde exista comunicación asertiva y empática; es decir que el alumno o estudiante se siente a gusto en la institución. Así mismo cumple el papel de facilitadora entre los intervinientes del aprendizaje y el estudiante (p.7).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interacción entre enseñante y educandos.</li> <li>• Aplicación de las orientaciones pedagógicas</li> <li>• Gestión del tiempo, espacios de aprendizaje y materiales educativos</li> </ul>
	<p style="text-align: center;"><b>Evaluación formativa de los aprendizajes</b></p> <p><b>Definición</b>          El Minedu. (2019) señala que este tipo de evaluación se orienta a ejecutar la valoración de los aprendizajes como proceso permanente, recopilando y analizando la información con la finalidad de apreciar los desempeños de los educandos retroalimentando de manera eficaz y oportuna, con situaciones auténticas que el estudiante se sienta valorado por sus aprendizajes, buscando cumplir con dos propósitos: El aprendizaje de los educandos y la certificación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de la evaluación</li> <li>• Establecimiento de criterios para recojo de evidencias de aprendizaje</li> <li>• Reflexión de su práctica</li> </ul>
	<p style="text-align: center;"><b>Acompañamiento socio emocional a educandos y padres de familia</b></p> <p><b>Definición</b>          Es la atención e intervención socioemocional inmediata, que permitirá la pronta recuperación de educandos o padres de familia afectados, luego de situaciones de crisis o situaciones difíciles generadas por la actual pandemia del Covid 19 (Minedu, 2020).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico de problemas socioemocionales de educandos y padres de familia</li> <li>• Soporte socioemocional a educandos y padres de familia</li> </ul>

## ANEXO 4: MATRIZ DE RECOJO DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

TÍTULO :		Clima laboral en la gestión pedagógica en una institución educativa de la provincia de Chepén – 2021				
INVESTIGADORA:		Urbina González, Cira de los Ángeles				
VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	Peso %	Nro. de ítems	ítems (índice)	Escala de valoración
<b>Variable 1: Clima Laboral</b> Conjunto de procesos de enseñanza aprendizaje, orientados al logro de competencias de los educandos en su contexto (Morin, 2016 y Gimeno, 2016).	<b>Identidad institucional</b>  <b>Definición</b> De acuerdo a lo sostenido por Gómez (2011) son determinadas por el grupo de personas que intercambian información, en base a su óptica personal, también son actividades que llevan a consensos en relación a la actividad que se deben alcanzar, además, se caracterizan por ser abiertas, dinámicas, y positivas cuando éstas se traducen con acierto, mientras que se resquebrajan con el surgimiento del conflicto de opinión o de pensamiento sobre la actividad a desarrollar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso de gestión</li> <li>• Compromiso personal</li> <li>• Nivel de desempeño</li> </ul>	25	5 1 - 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso de gestión</li> <li>• Compromiso personal</li> <li>• Desempeño</li> </ul>	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	<b>Relaciones interpersonales</b>  <b>Definición</b> Según Gómez (2011), es el proceso por el cual las personas intercambian sentimientos e información mediante mensajes verbales y no verbales. Hace referencia al modo de vincularse que existe entre dos o más personas, basándose en emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Empatía</li> <li>• Organización grupal</li> </ul>	25	5 6 - 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Empatía</li> <li>• Organización grupal</li> </ul>	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	<b>Trabajo en equipo</b>  <b>Definición</b> Es una forma de trabajo educadores para alcanzar una meta, superando los conflictos. Siendo necesario que los integrantes desarrollen su asertividad, autoconcepto y autoimagen positivos, responsabilidad y sinergia (Minedu, 2015).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización de trabajo</li> <li>• Integración de ideas</li> <li>• Distribución de funciones</li> </ul>	25	5 11 - 15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización de trabajo</li> <li>• Integración de ideas</li> <li>• Distribución de funciones</li> </ul>	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	<b>Comunicación</b>  <b>Definición</b> Según Palma (2004), es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente el funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a la información</li> <li>• Comunicación horizontal</li> <li>• Libertad para expresar sus ideas y opiniones</li> <li>• Relaciones de amistad y cordialidad</li> </ul>	25	5 16 - 20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a la información</li> <li>• Comunicación horizontal</li> <li>• Expresión de ideas y opiniones</li> <li>• Relaciones de amistad y cordialidad</li> </ul>	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

<p><b>Variable 2: Gestión pedagógica</b> Conjunto de procesos de enseñanza aprendizaje, orientados al logro de competencias de los educandos en su contexto (Morin, 2016 y Gimeno, 2016).</p>	<p align="center"><b>Planificación curricular</b></p> <p><b>Definición</b> Minedu (2019), señala que es un proceso reflexivo, pertinente, intencional y colegiado, por cuanto se formula a partir del diagnóstico institucional y compromete a todos los actores educativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del Currículo Nacional y Programa Curricular del nivel Inicial.</li> <li>• Conocimiento de las particularidades de los educandos y de su contexto.</li> <li>• Organiza la planificación curricular a corto plazo y evaluación.</li> <li>• Establece el tiempo, los recursos y espacios de aprendizajes.</li> </ul>	30	6 1 – 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Currículo Nacional y Programa Curricular del nivel Inicial.</li> <li>• Particularidades de los educandos y de su contexto.</li> <li>• Planificación curricular y evaluación.</li> <li>• Tiempo, recursos y espacios de aprendizajes.</li> </ul>	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>
	<p align="center"><b>Mediación pedagógica</b></p> <p><b>Definición</b> Según Minedu (2019), es el proceso de interacción que se desarrolla de forma segura entre el maestro y alumno, que debe desarrollarse de forma armoniosa, donde exista comunicación asertiva y empática; es decir que el alumno o estudiante se siente a gusto en la institución. Así mismo cumple el papel de facilitadora entre los intervinientes del aprendizaje y el estudiante (p.7).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interacción entre enseñante y educandos.</li> <li>• Aplicación de las orientaciones pedagógicas</li> <li>• Gestión del tiempo, espacios de aprendizaje y materiales educativos</li> </ul>	30	6 7 - 12	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interacción entre enseñante y educandos.</li> <li>• Orientaciones pedagógicas</li> <li>• Tiempo, espacios de aprendizaje y materiales educativos</li> </ul>	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>
	<p align="center"><b>Evaluación formativa de los aprendizajes</b></p> <p><b>Definición</b> Evaluación de los aprendizajes. - Minedu, (2020) asegura que esta evaluación es formativa y constante con la finalidad de que el alumno reciba valor por lo aprendido, utilizando situaciones cotidianas y originales que permitan brindar una retroalimentación eficaz. Todo ello, debe estar integrado, alineado y orientado a cumplir y responder de forma oportuna las competencias necesarias para el año escolar en el que se encuentre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de la evaluación</li> <li>• Establecimiento de criterios para recojo de evidencias de aprendizaje</li> <li>• Reflexión de la práctica</li> </ul>	25	5 13 - 17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de la evaluación</li> <li>• Criterios para recoger de evidencias de aprendizaje</li> <li>• Reflexión de la práctica</li> </ul>	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>
	<p align="center"><b>Acompañamiento socio emocional a educandos y padres de familia</b></p> <p><b>Definición</b> Es la atención e intervención socioemocional inmediata, que permitirá la pronta recuperación de educandos o padres de familia afectados, luego de situaciones de crisis o situaciones difíciles generadas por la actual pandemia del Covid 19 (Minedu, 2020).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico de problemas socioemocionales de educandos y padres de familia</li> <li>• Soporte socioemocional a educandos y padres de familia</li> </ul>	15	3 18 - 20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico de problemas socioemocionales de educandos y padres de familia</li> <li>• Soporte socioemocional a educandos y padres de familia</li> </ul>	<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>

**ANEXO 5: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DEL CLIMA LABORAL**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA A (Ver instrumento detallado adjunto)		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO			SI	NO
<b>Variable 1: Clima laboral</b>	<b>Dimensión 1:</b> <b>Identidad institucional</b> Gómez (2011) señala que la identidad institucional es el reflejo de la persona que se compromete para trabajar y alcanzar metas a favor de la organización, en ella se observa la denominada convicción para el trabajo, del mismo modo la identidad institucional que solo es la condición de lealtad y seguridad de sí mismos por identificarse como tal.	Compromiso de gestión	Se identifica y participa en todas las actividades extracurriculares que programa la Institución Educativa, en la etapa remota.						X		X			X			Participa de las actividades extracurriculares que planifica su I.E. en la modalidad de trabajo remoto.	
			Se siente comprometido con la labor académica ejecutada por la Institución Educativa						X		X			X				Se identifica con el servicio académico que brinda su I.E. en el contexto de la educación a distancia
		Compromiso personal	Siente una gran satisfacción por la labor docente ejecutada en beneficio de la Institución Educativa						X		X			X				Considera que su trabajo, como docente, contribuye al logro de la visión Institucional
			Participa en las actividades académicas que promueve la Institución Educativa, en esta etapa remota.						X		X			X				Participa activamente en las actividades curriculares que planifica su I.E.
		Nivel de desempeño	Fomenta la identidad institucional en sus niños(as) a través de la práctica pedagógica cotidiana.						X		X			X				Promueve, a través de su práctica pedagógica, la identidad institucional entre los educandos y PP.FF.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 2: Relaciones interpersonales</b> Según Gómez (2011), es el proceso por el cual las personas intercambian sentimientos e información mediante mensajes verbales y no verbales. Hace referencia al modo de vincularse que existe entre dos o más personas, basándose en emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales, etc.	Comunicación	El diálogo entre Directivos y educadores es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas.						X		X				X			Mantiene comunicación fluida y permanente con la directora de su I.E. respecto a su trabajo pedagógico.
		Se mantiene un buen nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos, empleando diversos medios.						X		X				X			Mantiene una adecuada relación interpersonal con los miembros de su comunidad educativa de su institución.
	Empatía	El grado de confianza entre los miembros del colectivo escolar, permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.						X		X				X			La actual administración institucional muestra empatía por los miembros de la I.E. en su teletrabajo.
		Se mantienen relaciones interpersonales que fortalecen el apoyo entre los educadores de la institución educativa.						X		X				X			La actual administración institucional fomenta, virtualmente, la participación enseñante en temas pedagógicos y socio emocionales.
	Organización grupal	Los educadores se muestran respetuosos el uno del otro.						X		X				X			En la I.E. se practica una cultura de respeto entre los miembros del colectivo escolar.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA A (Ver instrumento detallado adjunto)		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 3:</b> <b>Trabajo en equipo</b> Es una forma de trabajo educadores para alcanzar una meta, superando los conflictos. Siendo necesario que los integrantes desarrollen su asertividad, autoconcepto y autoimagen positivos, responsabilidad y sinergia (Minedu, 2015).	Organización de trabajo	Los educadores asumen y cumplen sus comisiones de trabajo con responsabilidad.						X		X			X			Participa usted de las comisiones de trabajo, alcanzando oportunamente sus aportes	
		Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.						X		X			X			Se muestra competente para enfrentar problemas y situaciones de trabajo, que se manifiesten en su comunidad educativa	
	Integración de ideas	Se siente satisfecho con el trabajo que ejecuta como parte de un equipo enseñante o en su área curricular.						X		X			X			Se siente conforme, con el trabajo remoto que el equipo enseñante efectúa para fortalecer las acciones pedagógicas	
		Comparte a través de diversos medios, la información que tiene con sus colegas.						X		X			X			Comparte información con colegas a través de diferentes medios de comunicación virtual.	
Distribución de funciones	Confía en sus compañeros de trabajo al ejecutar una labor de responsabilidad compartida.						X					X			Confías en tus colegas cuando ejecutas una labor de responsabilidad compartida.		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA A (Ver instrumento detallado adjunto)			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>Dimensión 4. Comunicación</b> Según Palma (2004), es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente el funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma	Acceso a la información	Utiliza diversos recursos virtuales para acceder a la información necesaria y cumplir su trabajo remoto.						X		X		X						
	Comunicación horizontal	La Institución educativa emplea diversos medios, para mantener una comunicación fluida entre directivos y educadores						X		X			X					La comunicación, a través de medios virtuales, entre directivos y educadores es fluida.
		En la I.E. predomina la comunicación horizontal entre educadores.						X		X		X						
	Libertad para expresar sus ideas y opiniones	En la Institución Educativa los niños(as) y padres de familia, tienen libertad para expresar sus ideas y opiniones						X		X			X					En la I.E. se promueve la participación para expresar sus ideas y opiniones con todos los miembros del colectivo escolar.
Relaciones de amistad y cordialidad	En la I.E. existe relaciones de amistad y cordialidad entre educadores y educandos.						X		X		X							

**ANEXO 6: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
<b>Variable 2: Gestión pedagógica</b>	<b>Dimensión 1: Planificación curricular</b> Minedu (2019), señala que es un proceso reflexivo, pertinente, intencional y colegiado, por cuanto se formula a partir del diagnóstico institucional y compromete a todos los actores educativos.	Conocimiento del Currículo Nacional y Programa Curricular del nivel Inicial	Analiza los elementos curriculares (competencias, capacidades, desempeños, estándares y enfoques transversales) para diseñar las unidades didácticas.						X		X		X					
			Identifica el enfoque pedagógico que sustenta cada área curricular.						X		X			X				Determina los instrumentos de evaluación a utilizar para recoger información del aprendizaje de los educandos.
		Conocimiento de las particularidades de los educandos y de su contexto.	Recoge información a través de entrevistas ejecutadas a los padres de familia y del acta de evaluación del año anterior, consolidando el diagnóstico.						X		X		X					
			Planifica las experiencias de aprendizaje de aprendizaje en casa, en función de los propósitos, competencias priorizadas, así como las necesidades y contexto del estudiante, determinando los instrumentos de evaluación a utilizar para recoger información del aprendizaje de los educandos.						X		X		X					
		Establece el tiempo, los recursos y espacios de aprendizajes.	Organiza el tiempo de acuerdo al propósito de la actividad de aprendizaje.						X		X			X				Organiza el tiempo, espacio y materiales de acuerdo al propósito de la actividad de aprendizaje.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
			Brinda orientaciones para adecuar los espacios y materiales, para ejecutar las actividades significativas de aprendo en casa.						X		X		X					
	<b>Dimensión 2: Mediación pedagógica</b> Según Minedu (2019), es el proceso de interacción que se desarrolla de forma segura entre el maestro y alumno, que debe desarrollarse de forma armoniosa, donde exista comunicación asertiva y empática; es decir que el alumno o estudiante se siente a gusto en la institución. Así mismo cumple el papel de facilitadora entre los intervinientes del aprendizaje y el estudiante (p.7).	Interacción entre enseñante, familia y educandos	Brinda orientaciones a las familias para la comprensión de las diferentes actividades de la experiencia de aprendizaje.						X		X		X					
Establece y mantiene una relación cordial y afectuosa con sus educandos.								X		X		X						
Aplicación de las orientaciones pedagógicas		Propone situaciones retadoras que demandan el uso de diversas capacidades y recursos (estrategias, herramientas), promoviendo el pensamiento complejo con la interrelación de diversas áreas							X		X			X				Comparte los criterios de evaluación con las familias antes del desarrollo de las actividades de la experiencia de aprendizaje.
		Plantea diversas actividades para que sus educandos aprendan a partir de su propia experiencia. (aprender haciendo), promoviendo la participación de los padres de familia y/o comunidad.							X		X			X				
			Genera el conflicto cognitivo cuya solución permite poner en juego diversas capacidades del estudiante, ejecutando el acompañamiento para que el estudiante alcance un nivel superior de aprendizaje.						X		X			X				Brinda retroalimentación oportuna y adecuada de acuerdo a las necesidades de tus educandos luego de analizar sus evidencias.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
		Gestión del tiempo, espacios de aprendizaje y materiales educativos	Optimiza el tiempo en función del propósito de aprendizaje, promoviendo el uso adecuado de los espacios y materiales disponibles para lograr el propósito de aprendizaje.						X		X		X						
	<b>Dimensión 3: Evaluación formativa de los aprendizajes</b>	Planificación de la evaluación	Analiza la competencia por evaluar, estándar de aprendizaje del ciclo, identificando las capacidades, desempeños y evidencias de aprendizaje que debe lograr el estudiante, para diseñar instrumentos de evaluación formativa.						X		X		X						
	El Minedu. (2019) señala que este tipo de evaluación se orienta a ejecutar la valoración de los aprendizajes como proceso permanente, recopilando y analizando la información con la finalidad de apreciar los desempeños de los educandos retroalimentando de manera eficaz y oportuna, con situaciones auténticas que el estudiante se sienta valorado por sus aprendizajes, buscando cumplir con dos propósitos: El aprendizaje de los educandos y la certificación.	Establecimiento de criterios para recojo de evidencias de aprendizaje	Utiliza instrumentos adecuados para analizar y valorar las evidencias en función de los criterios de evaluación.						X		X		X						
Informa de manera oportuna al padre de familia los avances, dificultades y oportunidades de mejora a la familia de cada estudiante.								X		X		X							
Ejecuta la retroalimentación en una educación a distancia, a partir de la información de las evidencias que brindan las familias.								X		X		X							
		Reflexión de su práctica	Valora el desempeño actual de cada estudiante a partir del análisis de evidencias, brindando retroalimentación, para adaptar la enseñanza a las necesidades identificadas.						X		X		X					Analiza su práctica pedagógica de manera reflexiva para mejorar su enseñanza de manera oportuna.	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
	<b>Dimensión 4: Acompañamiento socio emocional a educandos y padres de familia</b>  Es la atención e intervención socioemocional inmediata, que permitirá la pronta recuperación de educandos o padres de familia afectados, luego de situaciones de crisis o situaciones difíciles generadas por la actual pandemia del Covid 19 (Minedu, 2020).	Diagnóstico de problemas socioemocionales de educandos y padres de familia	Identifica dificultades socio emocionales que afectan el aprendizaje de los educandos y a los padres de familia, a través de llamadas telefónicas y/o mensajes.						X		X		X					
			Brinda a los educandos soporte socioemocional según las dificultades y necesidades identificadas.						X		X		X					
			Soporte socioemocional a educandos y padres de familia	Brinda a los padres de familia soporte socioemocional según las dificultades y necesidades identificadas.						X		X		X				

## ANEXO 7: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

**Estimado docente:** El presente instrumento pretende recoger información valiosa referida al clima laboral, con tal motivo se le agradecerá su valioso aporte respondiendo a la presente encuesta anónima, no dudamos de la veracidad de tus respuestas y desde ya agradecemos tu participación.

Lea cada ítem y marque con una equis el recuadro que corresponde, considerando la escala siguiente:

1	Nunca	2	Casi nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Identidad Institucional</b>	1.	Participa de las actividades extracurriculares que planifica su I.E. en la modalidad de trabajo remoto.					
	2.	Se identifica con el servicio académico que brinda su I.E. en el contexto de la educación a distancia					
	3.	Considera que su trabajo, como docente, contribuye al logro de la visión Institucional					
	4.	Participa activamente en las actividades curriculares que planifica su I.E.					
	5.	Promueve, a través de su práctica pedagógica, la identidad institucional entre los estudiantes y PP.FF.					
<b>Relaciones Interpersonales</b>	6.	Mantiene comunicación fluida y permanente con la directora de su I.E. respecto a su trabajo pedagógico.					
	7.	Mantiene una adecuada relación interpersonal con los miembros de su comunidad educativa de su institución.					
	8.	La actual administración institucional muestra empatía por los miembros de la I.E. en su teletrabajo.					
	9.	La actual administración institucional fomenta, virtualmente, la participación docente en temas pedagógicos y socio emocionales.					
	10.	En la I.E. se practica una cultura de respeto entre los miembros de la comunidad educativa.					
<b>Trabajo en equipo</b>	11.	Participa usted de las comisiones de trabajo, alcanzando oportunamente sus aportes					
	12.	Se muestra competente para enfrentar problemas y situaciones de trabajo, que se manifiesten en su comunidad educativa					
	13.	Se siente conforme, con el trabajo remoto que el equipo docente efectúa para fortalecer las acciones pedagógicas					
	14.	Comparte información con colegas a través de diferentes medios de comunicación virtual.					
	15.	Confías en tus colegas cuando ejecutas una labor de responsabilidad compartida.					
<b>Comunicación</b>	16.	Utiliza diversos recursos virtuales para acceder a la información necesaria y cumplir su trabajo remoto.					
	17.	La comunicación, a través de medios virtuales, entre directivos y docentes es fluida.					
	18.	En la I.E. predomina la comunicación horizontal entre docentes.					
	19.	En la I.E. se promueve la participación para expresar sus ideas y opiniones con todos los miembros de la comunidad educativa.					
	20.	En la I.E. existe relaciones de amistad y cordialidad entre docentes y estudiantes					

## ANEXO 8: CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

**Estimado docente:** El presente instrumento sirve para medir el nivel de desarrollo de la gestión pedagógica. Este instrumento no es un examen, y no existen respuestas buenas o malas.

Lea cada ítem y marque con una equis el recuadro que corresponde, considerando la escala siguiente:

1	Nunca	2	Casi nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Planificación curricular</b>	1.	Analiza los elementos curriculares (competencias, capacidades, desempeños, estándares y enfoques transversales) para diseñar las unidades didácticas.					
	2.	Determina los instrumentos de evaluación a utilizar para recoger información del aprendizaje de los estudiantes.					
	3.	Recoge información a través de entrevistas ejecutadas a los padres de familia y del acta de evaluación del año anterior, consolidando el diagnóstico ejecutado					
	4.	Planifica las experiencias de aprendizaje de aprendo en casa, en función de los propósitos, competencias priorizadas, así como las necesidades y contexto del estudiante, determinando los instrumentos de evaluación a utilizar para recoger información del aprendizaje de los estudiantes.					
	5.	Organiza el tiempo, espacio y materiales de acuerdo al propósito de la actividad de aprendizaje.					
	6.	Brinda orientaciones para adecuar los espacios y materiales, para ejecutar las actividades significativas de aprendo en casa.					
<b>Mediación pedagógica</b>	7.	Brinda orientaciones a las familias para la comprensión de las diferentes actividades de la experiencia de aprendizaje					
	8.	Establece y mantiene una relación cordial y afectuosa con sus estudiantes.					
	9.	Comparte los criterios de evaluación con las familias antes del desarrollo de las actividades de la experiencia de aprendizaje.					
	10.	Plantea diversas actividades para que sus estudiantes aprendan a partir de su propia experiencia. (aprender haciendo), promoviendo la participación de los padres de familia y/o comunidad.					
	11.	Brinda retroalimentación oportuna y adecuada de acuerdo a las necesidades de tus estudiantes luego de analizar sus evidencias.					
	12.	Optimiza el tiempo en función del propósito de aprendizaje, promoviendo el uso adecuado de los espacios y materiales disponibles para lograr el propósito de aprendizaje.					
<b>Evaluación formativa de los aprendizajes</b>	13.	Analiza la competencia por evaluar, estándar de aprendizaje del ciclo, identificando las capacidades, desempeños y evidencias de aprendizaje que debe lograr el estudiante, para diseñar instrumentos de evaluación formativa.					
	14.	Utiliza instrumentos adecuados para analizar y valorar las evidencias en función de los criterios de evaluación					
	15.	Informa de manera oportuna al padre de familia los avances, dificultades y oportunidades de mejora a la familia de cada estudiante.					
	16.	Ejecuta la retroalimentación en una educación a distancia, a partir de la información de las evidencias que brindan las familias.					

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	17.	Valora el desempeño actual de cada estudiante a partir del análisis de evidencias, brindando retroalimentación, para adaptar la enseñanza a las necesidades identificadas.					
Acompañamiento socio emocional a estudiantes y padres de familia	18.	Identifica dificultades socio emocionales que afectan el aprendizaje de los estudiantes y a los padres de familia, a través de llamadas telefónicas y/o mensajes.					
	19.	Brinda a los estudiantes soporte socioemocional según las dificultades y necesidades identificadas.					
	20.	Brinda a los padres de familia soporte socioemocional según las dificultades y necesidades identificadas.					

## ANEXO N° 9: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### CARTA AL EXPERTO

Estimado señor:

Henry Villacorta Valencia, mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

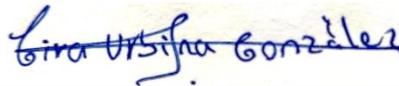
Agradecemos por anticipado su aceptación, razón por la cual quedamos infinitamente agradecidas.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradecemos su valiosa colaboración.

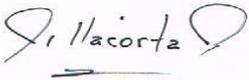
Atentamente



---

Ciria de los Ángeles Urbina González

**FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA****DATOS DEL EXPERTO**

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>Henry Villacorta Valencia</b>	<b>DNI:</b>	<b>17860116</b>
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	<b>Guía de entrevista:</b>		
<b>Dirección domiciliaria:</b>	<b>Fco. De Zela 588</b>	<b>Teléfono de domicilio:</b>	
<b>Título profesional/especialidad:</b>	<b>Licenciado en Educación</b>	<b>Teléfono celular:</b>	<b>951559196</b>
<b>Grado académico:</b>	<b>Magíster en Educación</b>		
<b>Mención:</b>	<b>Pedagogía Universitaria</b>		
<b>Firma:</b>		<b>Lugar y fecha:</b>	<b>Ch.01.07.21</b>

## CARTA AL EXPERTO

Estimado señor:

Johnny Harold Alva Cabanillas, mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

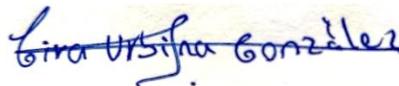
Agradecemos por anticipado su aceptación, razón por la cual quedamos infinitamente agradecidas.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradecemos su valiosa colaboración.

Atentamente



---

Ciria de los Ángeles Urbina González

**FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA****DATOS DEL EXPERTO**

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>Johnny Harold Alva Cabanillas</b>	<b>DNI</b>	<b>19322992</b>
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	<b>Cuestionario del clima laboral y la gestión pedagógica en una institución educativa de la provincia de Chepén - 2021</b>		
<b>Dirección domiciliaria:</b>	<b>Calle Progreso 210</b>	<b>Teléfono de domicilio:</b>	<b>562115</b>
<b>Título Profesional/especialidad</b>	<b>Licenciado en Educación Historia y Geografía</b>	<b>Teléfono celular:</b>	<b>934913831</b>
<b>Grado académico:</b>	<b>Magister en Educación</b>		
<b>Mención:</b>	<b>Gestión Educativa</b>		
<b>Firma:</b>	<i>Johnny H. Alva</i>	<b>Lugar y fecha:</b>	<b>Ch.15.06.21</b>

## CARTA AL EXPERTO

Estimado señor:

Jorge Alberto Castro Rivera, mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a usted, en atención a su experiencia y calificada formación profesional, con la finalidad de someter a su consideración el presente instrumento en su condición de experto, a fin de que pueda evaluarlo.

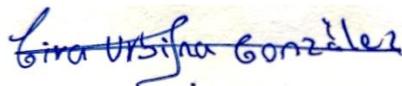
Agradecemos por anticipado su aceptación, razón por la cual quedamos infinitamente agradecidas.

El juicio consiste en responder los siguientes criterios (*ver cuadro de validación*):

- ❖ Relación entre la variable y la dimensión.
- ❖ Relación entre la dimensión y el indicador.
- ❖ Relación entre el indicador y el ítem.
- ❖ El ítem mide lo que se propone medir.
- ❖ La redacción es clara, precisa y comprensible.

Agradecemos su valiosa colaboración.

Atentamente



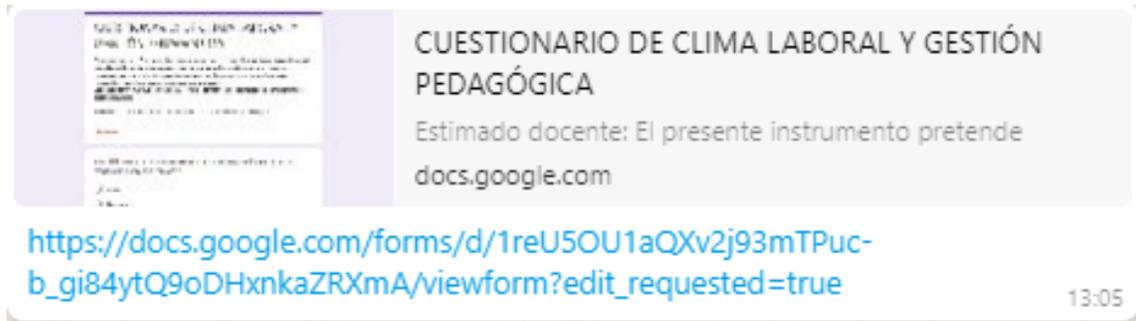
---

Ciria de los Ángeles Urbina González

**FICHA DE VALIDEZ DE LA ENTREVISTA****DATOS DEL EXPERTO**

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>Jorge Alberto Castro Rivera</b>	<b>DNI</b>	<b>17596992</b>
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	<b>Cuestionario del clima laboral y la gestión pedagógica en una institución educativa de la provincia de Chepén - 2021</b>		
<b>Dirección domiciliaria:</b>	<b>Calle Progreso 1075</b>	<b>Teléfono de domicilio:</b>	<b>949632527</b>
<b>Título Profesional/especialidad</b>	<b>EDUCACION PRIMARIA</b>	<b>Teléfono celular:</b>	<b>949632527</b>
<b>Grado académico:</b>	<b>Magister en Educación</b>		
<b>Mención:</b>	<b>Gestión Educativa</b>		
<b>Firma:</b>		<b>Lugar y fecha:</b>	<b>Ch.17.06.21</b>

## ANEXO N° 10: CUESTIONARIOS Enlace cuestionario - google

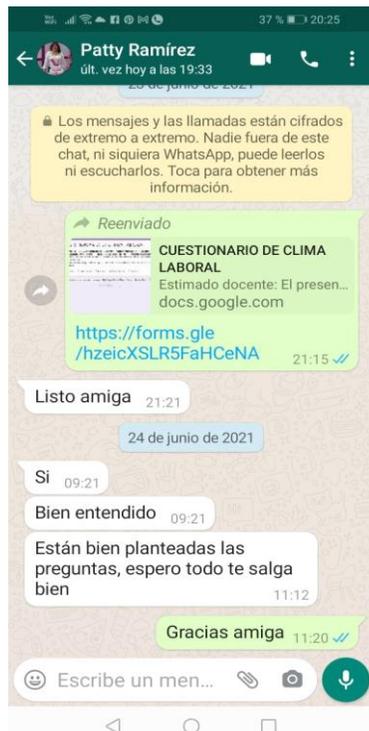


CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA

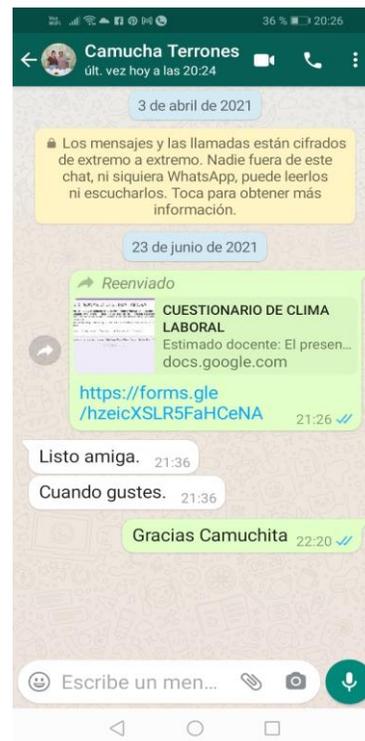
Estimado docente: El presente instrumento pretende docs.google.com

[https://docs.google.com/forms/d/1reU5OU1aQXv2j93mTPuc-b\\_gi84ytQ9oDHxnkaZRxA/viewform?edit\\_requested=true](https://docs.google.com/forms/d/1reU5OU1aQXv2j93mTPuc-b_gi84ytQ9oDHxnkaZRxA/viewform?edit_requested=true)

13:05



WhatsApp chat with Patty Ramírez. The chat shows a forwarded message from June 23, 2021, containing the questionnaire title and link. The recipient replies "Listo amiga" on June 24, 2021, at 09:21. She then says "Bien entendido" at 09:21 and "Están bien planteadas las preguntas, espero todo te salga bien" at 11:12. The sender replies "Gracias amiga" at 11:20.



WhatsApp chat with Camucha Terrones. The chat shows a forwarded message from June 23, 2021, containing the questionnaire title and link. The recipient replies "Listo amiga" on June 23, 2021, at 21:36, and "Cuando gustes." at 21:36. The sender replies "Gracias Camuchita" at 22:20.

