



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y gestión pedagógica en una Institución
Educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ruiz Prado, Steffany Angela (orcid.org/0000-0002-9178-849)

ASESORES:

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Dr. Romaní Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

Dra. Clemente Castillo, Consuelo Del Pilar (orcid.org/0000-0002-6994-9420)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA-PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a toda mi familia, en especial a mis padres que me apoyaron en los momentos difíciles con su orientación a seguir adelante. Gracias por enseñarme a ser una persona perseverante para afrontar las dificultades y ahora ser una persona que soy hoy.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi guía a lo largo de mi vida y darme la paciencia y sabiduría para alcanzar con éxito mis metas.

Gracias a mis padres, quienes han sido mis pilares y quienes me han apoyado incondicionalmente a pesar de las penurias y dificultades.

Quisiera agradecer a mi asesor Dr. Garay Flores, Germán Vicente, quien guío mi investigación con su experiencia, conocimiento y motivación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
VIII. REFERENCIAS	27
ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Juicio de expertos	15
Tabla 2 Prueba de confiabilidad de la primera variable Clima organizacional	15
Tabla 3 Prueba de confiabilidad de la segunda variable Gestión pedagógica	16
Tabla 4 Clima organizacional	16
Tabla 5 Gestión pedagógica	17
Tabla 6 Análisis de la normalidad de la distribución poblacional de la variable clima organizacional y gestión pedagógica	17
Tabla 7 Contrastación de hipótesis general	18
Tabla 8 Hipótesis específica 1	19
Tabla 9 hipótesis específica 2	20
Tabla 10 hipótesis específica 3	21

RESUMEN

La tesis propuso como objetivo el establecer la relación que existe entre el Clima Organizacional y Gestión Pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023. Se empleó una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional. La muestra se integró por 50 docentes de la I.E Julio Ramón Ribeyro de Ate, quienes fueron evaluados a través de dos cuestionarios, los cuales fueron validados a través del juicio de expertos, y también se halló su confiabilidad. Los resultados determinaron que existe relación significativa entre Clima Organizacional y Gestión Pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023. ($\alpha = 0.05$, sig. bilateral = 0.000, $r_s = 0.459$). En conclusión, el clima organizacional es importante para poder tener una buena gestión pedagógica en un centro educativo.

Palabras clave: Clima Organizacional, Gestión Pedagógica, docentes, institución.

ABSTRACT

The objective of the thesis was to establish the relationship that exists between the Organizational Climate and Pedagogical Management of the teachers of the Julio Ramón Ribeyro de Ate Private Educational Institution, 2023. A methodology with a quantitative approach was used, of a basic type, non-experimental design and descriptive-correlational scope. The sample was made up of 50 teachers from the I.E Julio Ramón Ribeyro de Ate, who were evaluated through two questionnaires, which were validated through expert judgment, and their reliability was also found. The results determined that there is a significant relationship between Organizational Climate and Pedagogical Management of the teachers of the Julio Ramón Ribeyro de Ate Private Educational Institution, 2023. ($\alpha = 0.05$, bilateral sig. = 0.000, $r_s = 0.459$). In conclusion, the organizational climate is important in order to have good pedagogical management in an educational center.

Keywords: Organizational Climate, Pedagogical Management, teachers, institution.

I. INTRODUCCIÓN

Desde el punto de vista internacional, el clima organizacional ha influenciado en el mundo organizacional ya que es el factor que no solo es un beneficio para los empleados, sino de toda la organización, ya que se busca el buen relacionamiento entre empresas y recurso humano, sus colaboradores se sentirán más comprometidos con el cumplimiento de sus objetivos.

Por otro lado, ha llevado a que las instituciones educativas como organización según Quinte (2018) Se caracteriza por una convivencia manifiestamente negativa, muchas de cuyas interacciones terminan en conflicto, perjudicando a los docentes y por ende genera mejoría del desempeño en los profesionales de la comunidad educativa, provocando estrés, ansiedad, desinterés y ganas de desarrollarse. habilidades académicas y sociales que crean un cambio en el enfoque, la motivación y el compromiso del maestro. (p.15).

Manteniendo espacios seguros para que el docente se desenvuelva y puede realizar mejor su trabajo, contando con mejores herramientas que se encuentre a la altura de las mismas y tener un mayor compromiso con la institución, pero si hay una falta de esta característica traerá como consecuencia problemas institucionales y carencia de gestión pedagógica en los docentes.

En el Perú, esta situación es bien marcada ya que las instituciones educativas no están contando con la gestión requerida y esto trae consigo una fuerte repercusión en la calidad porque los directivos en vez de administrar la fuente de sus recursos que son los docentes, no llevan consigo una buena relación con ellos. Como bien lo indica Chávez (2019) con respecto a tipo de gestión pedagógica que se lleva a cabo actualmente:

Los sistemas escolares uniformes, los métodos de educación general se centran en la gestión en lugar de la enseñanza; la organización escolar tiene una estructura fuerte y actividades estables; Las herramientas de gestión del cumplimiento solo tienen una función de supervisión, y esta función no es confiable; la participación de familias y comunidades que son solo destinada al proveedor de recursos;

relacionando la subordinación, conflictos y desconfianzas del mundo educativo, líderes con características autoritarias o fuertes relaciones entre instituciones educativas y cuestiones de liderazgo que se determina. (p. 12).

Cabe mencionar que va a depender de la gestión educativa en el Perú para poder visualizar el cambio en las instituciones. Por ello es necesario precisar en el clima laboral porque se refiere al entorno mental, organizacional y personal donde existen las relaciones de los empleados y que crean un cierto ambiente de trabajo que puede motivar a los empleados o afectar su desempeño.

A nivel local, la institución registrada en Ate Vitarte, observamos un malestar por parte de los docentes causando tensión o conflictos entre colegas, fomentando una ausencia de clima organizacional de parte de la gestión educativa produciendo que los docentes se estresen en el trabajo, no cumpliendo sus horarios de salida, no cuentan con el buen espacio de trabajo, afectando la institución por el nivel de aprendizaje en los educandos.

Considerando la importancia de un ambiente de trabajo adecuado y desconociendo la relación de la convivencia, con la evaluación de la gestión pedagógica, se recomienda realizar este estudio con las siguientes preguntas:

El problema general planteado: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y gestión pedagógica, IEP J. Ribeyro, Ate 2023?; y específicos: liderazgo, trabajo en equipo, motivación y gestión pedagógica.

El estudio es exhaustivo se justifica teóricamente, ya que contribuye a la comprensión del sistema de gestión del aprendizaje en la perspectiva actual y estratégica, así como el clima organizacional, lo cual es importante para el desarrollo de los procesos involucrados en la creación de una buena educación institucional.

Se justifica prácticamente, se basó en poder identificar la relación de variables, donde los actores principales son los docentes y sus habilidades de liderazgo, aspectos interpersonales y emocionales, para su mejora respectiva.

También se justifica metodológicamente, el enfoque es cuantitativo y se emplea la técnica de la encuesta en los dos instrumentos para medir estas dos variables en su trabajo, permitirá hacer uso de la referencia en la toma de decisión.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y gestión pedagógica, IEP J. Ribeyro, Ate 2023; y específicos: liderazgo, trabajo en equipo, motivación y gestión pedagógica.

La hipótesis general: Existe relación significativa entre clima organizacional y gestión pedagógica, IEP J. Ribeyro, Ate 2023; y específicos: liderazgo, trabajo en equipo, motivación y gestión pedagógica.

II. MARCO TEÓRICO

Según los antecedentes nacionales, mencionamos a Choque (2016) realizó la investigación titulada El clima organizacional y gestión pedagógica en Moquegua, empleando una metodología cuantitativa- descriptivo correlacional, su muestra estuvo integrada por 55 profesores. Resultado, se obtuvo un nivel muy alto (Rho Spearman,963). Concluyendo que una mejor gestión de la pedagogía permite mejorar el clima en la institución educativa a través de los educadores.

Paredes (2018), realizó la investigación titulada gestión pedagógica y clima organizacional en la IE SJL. Su población se conformó de 99 docentes. Se utilizó una encuesta. Resultado, se determinó que existe relación en las variables de estudio. Concluyendo que una mejor gestión en la institución permite mejorar el clima en la institución educativa y brindar un mejor servicio.

Murrugarra (2020), realizó la tesis titulada el clima organizacional y gestión pedagógica, realizando una metodología descriptivo – correlacional. La población se conformó por 80 docentes, empleando como instrumento el cuestionario. Concluyendo, una mejor labor institución educativa permitirá mejorar el clima y la gestión pedagógica en la institución.

Sulca (2021) realizó la investigación gestión pedagógica y educación virtual durante pandemia. Metodología, cuantitativo, correlacional y no experimental. Resultado, nivel de correlación bajo (Rho Spearman=,079). Concluyendo que, una mejor gestión pedagógica mejoraría la educación virtual en tiempo de pandemia para brindar una educación de calidad a los educandos.

Quispe (2021), realizó una investigación en gestión pedagógica docente y adecuación curricular, empleando un estudio de enfoque cuantitativo correlacional. Muestra conformada por 102 educandos. Resultado, existe una relación muy baja (Rho Spearman=,03). Concluyendo que, una mejor gestión de la pedagogía se tendrá una educación óptima en servicio de los educandos en la institución.

Ruiz (2019), realizó una investigación en gestión pedagógica y gestión administrativa. Metodología, correlacional, no experimental y transaccional.

Muestra conformada por 51 docentes. Se utilizó el instrumento. Resultado, un nivel de relación muy alta entre variables.

Pajuelo (2018), realizó una investigación con el objetivo de evaluar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente, el tipo de estudio descriptivo – correlacional. Muestra conformada por 61 personas. Resultado, se evidenció una relación muy baja entre las variables de estudio. Concluyendo que una mayor gestión permitirá mejorar el clima en la institución educativa.

Guzmán (2017), realizó la investigación titulada clima organizacional y gestión pedagógica. Metodología, correlacional, transversal y descriptiva. Muestra conformada por 30 educadores. De tal manera se empleó un cuestionario con 28 ítems y otro cuestionario con 20 ítem. Como resultado se presentó correlación moderada y positiva, alcanzando el valor de 0,652 siendo significativo al 5%.

A nivel internacional, González (2019) realizó la tesis titulada sentido de pertenencia y percepción organizacional. Método descriptivo, cuantitativo y observacional. Muestra conformada por 48 docentes. Resultado, nivel de correlación muy bajo ($Rho\ Spearman=,128$). Concluyendo que a mayor clima por especial mejora el sentido de pertenencia.

Ortiz (2018), realizó la investigación titulada estilo de liderazgo y clima organizacional. Metodología cualitativa y mixta. Muestra conformada por 23 educadores. Resultado, la existencia en la relación entre las variables. Concluyendo que a un mejor clima la institucional mejora el liderazgo.

González (2019) realizó la tesis titulada clima organizacional y pedagógico. Metodología, no experimental y cuantitativa. Se obtuvieron resultados que brinda las tablas y figuras. Concluyendo que es factible la aplicación que se ha propuesto.

López et al. (2019) realizó un estudio titulado el equipo directivo y clima organizacional. Metodología, cuantitativo. Estableció los desacuerdos con el

liderazgo y la gestión institucional. Concluyendo que una mejor gestión permitirá tener un mayor liderazgo en la institución educativa.

Medina (2018), realizó la investigación titulada el desempeño docente y el clima correlacional. Metodología, descriptiva, correlacional. Muestra conformada por 49 docentes. El instrumento que se utilizó es el cuestionario de Mc Ber. Los resultados obtenidos indican la incidencia con signo positivo en relación a las variables. Concluyendo que, a mayor desempeño laboral mejora el clima organizacional.

La primera variable según Chiavenato (2003), indicó el predominio del individuo en base a sin vinculación innata, considerando las incidencias para modificar el comportamiento de la persona (p.358). Es importante que se ejerza el liderazgo en la institución a través de personas con experiencia en concretar metas institucionales para alcanzar los objetivos. Del mismo modo Goncalves (2001, citado en Gonzales 2019), vincula las condiciones en la organización y en el ambiente de trabajo.

Para Castellanos (2012) Afirmó que el clima organizacional es una expresión del ajuste psicológico del sistema. La atmósfera es la impresión y la cualidad creada por los miembros de la organización, una cualidad relativamente duradera.

El clima organizacional tiene características que lo convierten en un tema cada vez más importante en las empresas, especialmente ahora en las instituciones educativas, según el enfoque (Castellanos, 2012) podemos resumirlo de la siguiente manera: Su multidimensionalidad, porque el clima no debe limitarse a una variable ya que es la percepción de su estructura y procesos, y por tanto del estar pendientes del comportamiento de sus miembros.

En su continuidad, el clima debe ser constante en el tiempo, lo que no significa los cambios potenciales que resultan de la capacidad de cambiar ya que cada organización tiene su propio clima diferente y el diagnóstico es importante para que las organizaciones tomen medidas correctivas ante necesidades específicas. De tal modo Naser (2018) mencionó el comportamiento y la interacción como rol principal del clima organizacional de los empleados esto influye en sus

percepciones y que puedan pensar más libremente y compartan sus ideas abiertamente con otros.

El usuario especifica los servicios a través de las características para afianzar el servicio, como su propietario brinda información para la eficiencia del proceso. La coproducción ocurre cuando los clientes ayudan a establecer procesos de producción y servicio. Del mismo modo, el desarrollo y mejora de los sistemas ocurre cuando los empleados brindan seguros a la oportunidad de realizar tareas con una mejor calidad.

Al encontrar diferentes autores que hacen mención sobre las dimensiones de clima organizacional, realizaremos la propuesta según Gibson (1981) propone en poder trabajar en base un comportamiento motivado, en que se libere y analice los diferentes aspectos en la coyuntura laboral.

Primera dimensión liderazgo, Gibson y et al. (2005) indicó “la existencia de un líder en la organización genera dependencia peculiar por sus características ante grupos que atraviesan ciertos comportamientos” (p. 25).

Para Paredes (2018) define que “la integración de individuos en la organización, genera al líder es el encargado de realizar cambios cuyas acciones o comportamientos afectan a los demás teniendo en cuenta que cada acción que realice les afecta a los demás miembros del equipo de trabajo. De la misma vez Chiavenato (2014), indicó “La implementación de las influencias interpersonales en el proceso de comunicación para lograr los objetivos” (p. 498).

Segunda dimensión trabajo en equipo, Gibson et al. (2009), indicó “Conjunto de empleados que realiza trabajo o proyectos juntos”. Así mismo Robbins y Judge (2011) indicó que a través del esfuerzo genera mayores resultados que la contribución de una sola persona. También señalaron que los grupos de trabajo crearon resultados positivos que se lograron mediante esfuerzos concertados (p. 323).

La tercera dimensión es la motivación, Gibson y otros. (2009) indicaron que se usa para la descripción de las fuerzas que genera inicio y dirección del comportamiento (p. 1 45). Mientras que para Chiavenato (2002) hace mención que la motivación “Es la voluntad de ejercer un gran esfuerzo para lograr alguna meta

organizacional, que está determinada en generar la satisfacción por las necesidades que tiene el individuo” (p.479).

En la segunda variable en el presente estudio es Gestión Pedagógica para Cárdenas (1999), el objetivo de la gestión del aprendizaje ha permitido analizar el trabajo de campo en la labor de la educación. (p.19). Mientras que Rojas (2010) menciona que la gestión del aprendizaje debe ser entendida para poder mejorar las estrategias y los métodos de enseñanza para obtener e incorporar el desarrollo de aquellas tendencias en el educador en base a las prácticas actuales. (p. 42)

Además, el concepto más apropiado para este estudio es también el concepto de la Delegación de la UNESCO (2013) definieron la realización de actividades con un fin pedagógico a través de las diversas actividades de la organización educativa y sus participantes: enseñando. Este concepto incluye proceso de enseñanza-aprendizaje, diferenciación curricular, diseño curricular sistemático (PCI), métodos metodológicos y didácticos, evaluación docente, uso de materiales y herramientas didácticas. También incluye el trabajo de los docentes, los métodos de enseñanza, el uso de programas y programas tecnológicos, el manejo de los métodos de enseñanza y los métodos didácticos, los métodos que permite reforzar la relación, enseñanza, formación en el desarrollo profesional de los docentes para fortalecer sus conocimientos (p. 34).

La primera dimensión es Planificación, MINEDU (2016) dirigir los esfuerzos para mejorar su organización, operaciones y prácticas, así como planificar y dirigir las actividades para que puedan alcanzar las metas establecidas para la meta establecida en mejorar la formación y aprendizaje integral de los educandos”. (p.35)

La segunda dimensión es Ejecución, para la UNESCO (2011) la definió como la planificación e implementación también está relacionada con el desarrollo de la gestión, es decir, la planificación y el desarrollo; promoviendo con los educandos y educadores la integración y coordinación, gestionando la utilización de los recursos para desarrollar los planes y programas en el proceso. (p. 35)

La tercera dimensión es la evaluación, es la asignación de los trabajos y responsabilidades para alcanzar los objetivos adecuados. También se considera la asignación de responsabilidades y trabajos destinados para considerar los

alcances del plan. Podemos ajustar las asignaciones de programas y recursos (p. 36).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Básico, se concentra en principios subyacentes de los eventos y fenómenos estudiados; además, no intenta que los problemas estén resueltos, se basa en precedentes futuros. (Salinas, 2015).

3.1.1. Diseño de investigación:

Cuantitativo, los datos a menudo se organizan mediante gráficos de regresión lineal, diagramas de dispersión, tablas de distribución y otros métodos. Además, intenta probar las hipótesis de investigación. (Arias, 2021)

El diseño de investigación es correlacional, estudio no se ve afectada el estímulo o condición en donde un entorno natural sin ningún tipo de manipulación o control ambiental. El enfoque utilizado será hipotéticamente deductivo porque se basa en la suposición; es decir, parte de una teoría amplia antes de considerar aspectos específicos (Arias et al., 2022).

Se llevará a cabo de forma descriptivo-correlacional apropiado, que ocurre cuando se consideran, describen y respaldan muchos aspectos de una situación. Solo se correlacionan dos variables, sin variables de uso o tratamiento inusuales, sin análisis de causalidad, a ninguna variable se le asignó dominancia o significación (Sousa et al, 2007). Por otro lado, será transversal y su principal característica será realizarla en base al seguimiento (Manterola, 2022).

Figura 1 Modelo de investigación Correlacional

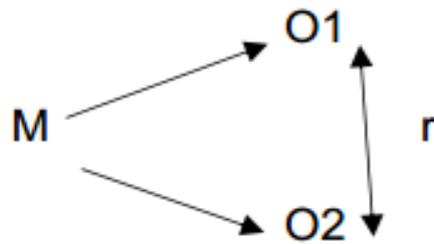
Indicó:

M: Muestra

O1: Var1

O2: Var2

r: Relación



3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Clima organizacional

Definición del concepto

Genera metas organizacionales y subjetivas (actitudes de los empleados). También muestra que el clima organizacional es entendido como una definición global compuesta por tecnología, toma de decisiones y políticas administrativas. El comportamiento laboral está influenciado por el clima y la motivación. Dessler (2009).

Definición operativa

Se utilizará una herramienta que consta de 3 dimensiones que incluyen 6 indicadores. También consta de 24 ítems múltiples, lo cual es bueno.

3.2.2. Gestión pedagógica

Definición conceptual

Según Cárdenas (1999), indicó que se encarga de buscar los principios de la realidad en el sector educativo. Esta disciplina es primordial por su análisis en el campo. (p.21).

Definición operacional

Esto se hará utilizando una herramienta que consta de 3 dimensiones que incluyen 6 indicadores. Además, consta de 24 ítems polinómicos en una escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Parcialidad de objetos similares o semejantes. (Arias, 2012). Según Mejía (2005), la palabra “población” se refiere a todos los aspectos de un estudio completo. Conformada de 50 docentes de la IEP “Julio Ramón Ribeyro” de Ate.

3.3.2. Muestra

Según Gallardo (2017), una muestra es una subpoblación considerada como parte del universo, perfila la exposición de información. Muestra compuesta por 50 docentes de la IEP “Julio Ramón Ribeyro” de Ate.

3.3.3. Muestreo

Es aquella que analiza la muestra, da como resultado un número para la población mediante un cálculo u operación estadística que da valores numéricos a

la composición. Es utilizado para generar el componente necesario en la técnica de muestreo. (Mejía, 2005).

Se aplicará el muestreo no probabilístico intencional, seleccionando el seguimiento del criterio personal del investigador, obteniendo una población pequeña (Ponce y Pascos, 2017).

3.3.4. Unidad de análisis

Es aquella que genera la información para el análisis de la investigación. La cual responderán preguntas de la encuesta de acuerdo como es el clima laboral de la IEP “Julio Ramón Ribeyro” de Ate.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta, se recopila la información u opiniones en base a la percepción, comportamiento de los individuos, originando un resultado cualitativo o cuantitativo; establecido en la secuencia de respuestas lógicas y categóricas (López y Franchelly, 2017).

La herramienta para recolectar la información es el cuestionario. Consiste en la agrupación de enunciados para ser presentados y considerados en un formulario, y varias respuestas posibles para cada tema a responder. No hay respuesta incorrecta o correcta porque todas producen un resultado (Arias, 2020).

Según Villasís-Keever et al., la fiabilidad determina la medida del contenido. (2018). Para ello se utilizará la revisión por pares, que consiste en pedir a determinados expertos su opinión (Cabero y Llorente, 2015).

Se hace referencia a una medición repetida para la misma persona o cosa que produce el mismo resultado, Villasís-Keever et al. (2020). El resultado obtenido, indica la consistencia interna para considerar resultados positivos y negativos (Quero, 2010).

3.5. Procedimientos

La información se recopila a través del instrumento, siendo autorizado por los expertos, luego será exportado al SPSS y a través del programa estadístico se validará las hipótesis para realizar la discusión de los hallazgos y brindar las recomendaciones, que servirá de aporte para futuras investigaciones.

3.6. Método de análisis de datos

La aprobación de los expertos, confiabilidad de los instrumentos y la selección de las muestras, se procederá a extraer la información que será procesado por el programa estadístico. Según Rodríguez y Pérez (2019), siendo los resultados de información preliminar que formulará la discusión, recomendaciones. Dado que la muestra estuvo conformada por 50 docentes, se realizará estadística inferencial para confirmar la prueba de normalidad. Se utilizará la prueba no paramétrica de Rho Spearman para validar las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Correspondientes se escribirán de acuerdo con los derechos de autor y de acuerdo con la guía de estilo APA7 (2017). Además, el uso de herramientas de diagnóstico requirió autorización previa y consentimiento del participante. Asimismo, los resultados extraídos no han sido manipulados. Es de consideración la ética, basándose en el principio de la beneficencia que genera la tranquilidad del participante; el impedimento de las ocurrencias magníficas de todo tipo; la autonomía en el respeto de las cosas únicas y el principio de la justicia, incluyendo la elección de los criterios de comportamiento ético (Resolución de la Vicerrectoría).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Juicio de expertos

Expertos	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr. Daniel Malpartida Victorio.	✓	✓	✓	
Mg. Rosa María Romero Hermoza.	✓	✓	✓	Aplicable
Mg. Marlene Juscamaita Rico.	✓	✓	✓	

El instrumento se encuentra validado, cumpliendo con el criterio que establece su validez.

Confiabilidad

Tabla 2

Prueba de confiabilidad de la primera variable Clima organizacional

VAR 1: Clima organizacional	Ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
D1: Liderazgo	8	,819	Muy alto
D2: Trabajo en equipo	8	,816	Muy alto
D3: Motivación	8	,831	Muy alto

Se observó que el instrumento tiene un nivel de confianza muy alto. (Tupantas et al., 2018).

Tabla 3*Prueba de confiabilidad de la segunda variable Gestión pedagógica*

VAR 1: Gestión Pedagógica	Ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
D1: Planificación	8	,890	Muy alto
D2: Ejecución	9	,878	Muy alto
D3: Evaluación	7	,880	Muy alto

Se observó que el instrumento tiene un nivel de confianza muy alto. (Tupantas et al., 2018).

Resultados descriptivos

Tabla 4*Clima organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	5	10%	10%	10%
Regular	34	68%	68%	78%
Bueno	11	22%	22%	100%
Total	50	100%	100%	

Se observó en trabajadores en una institución educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023 se obtuvo que el 10% (5) consideró malo, el 68% (34) regular y 22% (11) bueno.

Descripción de los resultados según dimensión del clima organizacional.

Tabla 5*Gestión pedagógica*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	5	10%	10%	10%
Moderado	31	62%	62%	72%
Eficiente	14	28%	28%	100%
Total	50	100%	100%	

Se obtuvo que el 10% (5) consideró con nivel deficiente, el 62% (31) moderado y 28% (14) con un nivel eficiente.

Prueba de normalidad

Tabla 6

Análisis de la normalidad de la distribución poblacional de la variable clima organizacional y gestión pedagógica

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,729	50	,000
Liderazgo	,786	50	,000
Trabajo en equipo	,760	50	,000
Motivación	,764	50	,000
Gestión pedagógica	,756	50	,000
Planificación	,787	50	,000
Ejecución	,792	50	,000
Evaluación	,781	50	,000

Nota: gl=grados de libertad p=significancia

Se observó que las variables no pertenecen a una distribución normal y es no paramétricos, en donde se aplicará la prueba de Rho Spearman para validar las hipótesis.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis General

H₀: No existe relación entre clima organizacional y gestión pedagógica, IEP J. Ribeiro, Ate 2023.

H_a: Si existe relación entre clima organizacional y gestión pedagógica, IEP J. Ribeiro, Ate 2023.

Tabla 7

Contrastación de hipótesis general

		Clima organizacional	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,459**
		N	.
			,000
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	,459**
		,000	
		.	
	N	50	
		50	

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

Se observó que el nivel de correlación es moderado (Rho Spearman=,459, $\rho < 0.05$) y positivo entre las variables estudiadas.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre liderazgo y gestión pedagógica, IEP J. Ribeiro, Ate 2023.

H_a: Si existe relación entre liderazgo y gestión pedagógica, IEP J. Ribeiro, Ate 2023.

Tabla 8 Hipótesis específica 1

Coefficiente de correlación y significación entre las variables liderazgo y gestión pedagógica

		Liderazgo	Gestión pedagógica	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,430**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,430**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Se observó que el nivel de correlación es moderado (Rho Spearman=,430, $\rho < 0.05$) y positivo entre las variables estudiadas.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación trabajo en equipo y gestión pedagógica, IEP J. Ribeiro, Ate 2023.

H_a: Si existe relación entre trabajo en equipo y gestión pedagógica, IEP J. Ribeiro, Ate 2023.

Tabla 9 hipótesis específica 2

Coefficiente de correlación y significación entre las variables trabajo en equipo y gestión pedagógica

			Trabajo en equipo	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	50
	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
			N	50

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

Se observó que el nivel de correlación es moderado (Rho Spearman=,488, $\rho < 0.05$) y positivo entre las variables estudiadas.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre motivación y gestión pedagógica, IEP J. Ribeiro, Ate 2023.

H_a: Si existe relación entre motivación y gestión pedagógica, IEP J. Ribeiro, Ate 2023.

Tabla 10 hipótesis específica 3

Coefficiente de correlación y significación entre las variables motivación y gestión pedagógica.

		Motivación	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Motivación	1,000	,550**
	Gestión pedagógica	,550**	1,000

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

Se observó que el nivel de correlación es moderado (Rho Spearman=,550, $\rho < 0.05$) y positivo entre las variables estudiadas.

V. DISCUSIÓN

La investigación va enfocada en dos variables, en la institución educativa J. Ribeiro ate 2023. Se aplicó los instrumentos en donde los usuarios perciben un nivel regular referente al clima organizacional. Según Guzmán (2018), presentó en su estudio nivel regular de 47% en Institución Educativa primaria N° 50582 Manco Inca Ollantaytambo. A diferencia de Ortiz (2018), quien halló en niveles buenos (66%) en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, De otro modo, es diferente a Aliaga (2021), en donde se encontró un nivel malo (10%).

Por lo tanto, estas variaciones en los niveles de Clima Organizacional en diferentes ámbitos, puede explicarse con la conceptualización de Chiavenato (2007) indicó el predominio de las personas es innata según la vinculación o incidencias que permitirá la modificación del comportamiento. Esta cualidad es ejercida en el individuo en base a su liderazgo en institución, aquí líder que concreta los objetivos y metas institucionales.

Por otro lado, según la Gestión Pedagógica se encontró el 28% de los docentes eficientes, pero el 62% se encuentra en un nivel moderado en una Institución educativa privada “Julio Ramón Ribeyro” de Ate. Del mismo modo, Bautista (2021) encontró niveles regulares (52%). Según Ruiz (2019), quien encontró en una institución Educativa de Trujillo, niveles bajos (33,34%). Asimismo, Quispe (2021), describió un nivel bueno (93%).

Encontrando a través de los resultados que difiere según Cárdenas (1998), el objetivo de la gestión del aprendizaje ha permitido que se aplique los principios ante un escenario real, siendo analizado por su estructura laboral en la educación. (p.19)

Considerando el objetivo General se ha considerado un coeficiente de correlación bajo, presentando una significancia menor a 0,05; en donde se establece que a mayor gestión pedagógica mejor el clima correlacional en la institución educativa. Estos datos coinciden con el aporte de Pajuelo (2019), encontrando un nivel de relación bajo.

Por otro lado, con Paredes (2018), se evidencia una gran diferencia ya que se encontró un resultado diferente entre en 0.746; generando diferencia por ser de distintos tipos de instituciones educativas de privada con pública.

Por lo tanto, teniendo en cuenta las actitudes de los educadores respecto al clima que se percibe en institución educativa; es decir, es el grado que va a medir en que ellos se desenvuelven en sus logros académicos, como lo afirmó Guzmán (2019) y Paredes (2018) llegaron a una conclusión similar que el clima organizacional es relevante entre los docentes para lograr un buen rendimiento académico en todos los estudiantes porque se puede visualizar una baja en sus calificaciones lo que es extremadamente perjudicial para el desarrollo y el éxito de la institución.

Es así que se evidencia en el objetivo específico 1, un nivel de correlación moderado. Siendo similar por Murrugarra (2021), en donde indica que los individuos poseen ámbitos distintos por los servicios recibidos por la institución.

Entonces, considerando que el liderazgo es la influencia del actuar de un grupo de personas para lograr metas y objetivos; y que Gibson (1981) propone en poder trabajar en base de un comportamiento motivado en que se libere y analice los diferentes aspectos en la coyuntura laboral. Además, Chiavenato (2014) indicó la implementación de las influencias interpersonales en el proceso de comunicación para lograr objetivos. En conclusión, si estos aspectos se mantienen el clima organizacional daría efecto.

Según el objetivo específico 2, evidencia un nivel de correlación moderado entre la gestión pedagógica y el trabajo en equipo en la institución educativa; según el aporte de paredes (2019), se encontró un nivel de correlación muy alta $r=0.765$. Estos índices reflejan una deficiencia entre docentes en las instituciones privadas como públicas al no saber relacionarse entre sí de una manera coordinada por cada miembro de su equipo para poder ejecutar una sola meta.

Por lo que, considerando que el trabajo en equipo de los docentes se realiza para tener un buen desarrollo profesional compartiendo experiencias de los contextos institucionales y sociales. Por su parte, Robbins y Judge (2011)

mencionan que cuando se trabaja en unidad da como resultados positivos en la meta que se proponen ya que se logra un esfuerzo mutuo ya que esto conlleva que los estudiantes puedan obtener mayores resultados en su aprendizaje estudiantil.

El objetivo específico 3, mencionó la relación entre Motivación y Gestión Pedagógica en una Institución educativa privada “Julio Ramón Ribeyro” de Ate, 2023; teniendo un nivel de correlación moderada. Según Paredes (2019) se obtuvo un nivel de correlación alto $r=0.738$.

Entonces, considerando que Chiavenato (2002), quien expone que la voluntad es hacer posible para poder lograr cada objetivo que la institución se plantea, así mismo es satisfacer la necesidad de cada integrante del equipo. Es decir, que es primordial en un grupo de trabajo para poder llevar buenas relaciones con cada integrante del equipo y así juntos puedan resolver conflictos que se presentan durante un ciclo académico ya que la unidad de los docentes va a traer mayores resultados.

En este sentido, generar un clima correlacional es importante en el sector público y privado, siendo reconocido con un buen nivel académico es demostrar que puede proporcionar un buen trabajo entre los docentes. Esto se debe a que lograr la buena gestión pedagógica hace más probable que el docente pueda planificar, ejecutar y evaluar a los estudiantes de manera eficiente. La institución presenta el inconveniente, en base a un trabajo minucioso por los educadores podrán liberar dichos inconvenientes para generar una mejor organización y estructuración de una manera estratégica.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El clima organizacional y gestión pedagógica, IEP J. Ribeiro, Ate 2023, presentan un nivel de correlación moderado y significativa. (RS= ,459, $p < 0.05$).

Segunda: El liderazgo y gestión pedagógica, IEP J. Ribeiro, Ate 2023, presentan un nivel de correlación moderado y significativa. (RS= ,430, $p < 0.05$).

Tercera: El trabajo en equipo y gestión pedagógica, IEP J. Ribeiro, Ate 2023, presentan un nivel de correlación moderado y significativa. (RS= ,488, $p < 0.05$).

Cuarta: La motivación y gestión pedagógica, IEP J. Ribeiro, Ate 2023, presentan un nivel de correlación moderado y significativa. (RS= ,550, $p < 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a los directivos de la Institución educativa “Julio Ramón Ribeyro” de Ate, que puedan suplir las necesidades de sus docentes y promover la autorregulación institucional; a la misma vez capacitarse en temas como trabajar en equipo, el ser amable, respetuoso, tolerante.

Segunda. Reconocer el esfuerzo de los docentes al realizar sus clases o cumplir con los acuerdos establecidos a la misma vez motivarlos para que siga mejorando en sus labores que realizan. Del mismo modo mejorar la comunicación con sus docentes para crear una buena relación con sus compañeros de trabajo.

Tercera. Asumir trabajos en equipo incorporando innovación y motivación y así crear un ambiente positivo durante el año académico, a la vez tener una comunicación fluida con sus directivos para la toma de decisiones si hubiere algún problema.

Cuarta. Se recomienda al Unidad de Gestión Educativa Local N° 6, que pueda realizar capacitaciones o talleres a directivos y docentes en los temas de trabajo en equipo, respeto y tolerancia; a la misma vez garantizar y fortalecer las acciones educativas y administrativas tanto en colegios públicos y privadas

VIII. REFERENCIAS:

- Aceituno, C., Silva, R. & Cruz, R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica*. (1ra ed.). Biblioteca Nacional del Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2179/1/aceituno_hc_2020.pdf
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración* (1ra ed.). Biblioteca Nacional del Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Bautista, M. (2022). *Gestión pedagógica y gestión de conocimientos en las instituciones educativas del Centro de Lima*. [Tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116038>
- Cárdenas, A. (1998). *Presente y futuro de la educación en Venezuela: El programa del Estado Mérida*. Caracas: Seminario Presente y futuro de la educación en Venezuela.
- Cabero, J. & Llorente, M. (2013), La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información (TIC). En *Eduweb. Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación*, 7 (2), 11-22. <http://tecnologiaedu.us.es/tecnoedu/images/stories/jca107.pdf>
- Chávez, R. (2019). *La Gestión Educativa y el Clima Laboral en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la Provincia de Yarowilca 2017*. (Tesis para optar el grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo). Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

<https://hdl.handle.net/20.500.13080/4774>

Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill / interamericana.
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Quinta edición ed.). Colombia: Mc Graw Hill.

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Primera edición. Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Gibson, J y et al. (2009) *Organizaciones: comportamiento, estructura y procesos*. México: McGraw- Hill / interamericana.
<https://dokumen.tips/documents/las-organizaciones-comportamiento-estructura-procesos-gibson-ivancevich.html?page=1>

Gibson, J y et al. (2005) *Organizaciones: comportamiento, estructura y procesos*. 4^o ed. México: McGraw- Hill / interamericana.
<https://dokumen.tips/documents/las-organizaciones-comportamiento-estructura-procesos-gibson-ivancevich.html?page=526>

Gonzales, S. (2019). *Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una institución educativa oficial de Itagüí - Colombia, 2019*. [Tesis de Maestría en Docencia y Gestión Educativa]. Universidad Medellín.

https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6229/T_ME_412.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Gómez, M. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de Huancayo*. [Tesis de maestría] universidad peruana cayetano Heredia.
<https://hdl.handle.net/20.500.12866/9713>

Guzmán, E. (2019). *Clima Organizacional y Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Primaria N° 50582 Manco Inca Ollantaytambo* [Tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30991>

Glisson, C., & Green, P. (2011). *Organizational climate, services, The role of organizational climate and organizational 47 commitment in predicting service recovery and outcomes in child welfare systems*. Child Abuse & Neglect. Vol. 35. pp. 582– 591. Netherlands.

Huamán, W. (2021). *Gestión pedagógica del docente y aprendizaje en el área de inglés en estudiantes de tercer grado de la Institución Educativa Huamán Poma de Ayala - Chosica, 2019* [Tesis de maestría]
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5575>

Kenney, B. (1970). *The Organizational Climate of Schools in Five Urban Areas*. The Elementary School Journal. Vol. 71. No 2: 61-69. USA.

López, R. (2020). *Pertinencia de métodos estadísticos empleados para medir el clima organizacional en el ámbito pedagógico*. *Medisur* [revista en Internet].
<http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4825>

López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social*

cuantitativa. Universitat Autònoma de Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf

López, E., García, L., & M, J. (2019). *La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812.

<https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>

Manterola, C., Quiróz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). *Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1) 36 - 49.

Márquez, J. (2022). *El clima organizacional y su influencia en colaboradores en una universidad mexicana. Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo. México.*

<https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1324>

Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación* (Primera ed.). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ministerio de educación. (2016). *Currículo nacional de la educación básica.*
<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>

Murrugarra, J. (2020). *Clima organizacional y Gestión pedagógica en la Institución Educativa de educación secundaria “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019* [Tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44560?locale-attribute=es>

Nacer, S. (2018). The role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery. Iran.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7377526#:~:text=The%20results%20of%20testing%20research,positive%20impact%20on%20service%20recovery.>

Oliveira, A. (2019). *Clima organizacional na Biblioteca Universitária da Universidade Federal de Rondonópolis*. Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7389563>

Ortiz, R. (2018). *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón rodríguez”, ubicado en el barrio el recreo, distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016* [Tesis de maestría] Universidad nacional autónoma de Nicaragua.

<https://repositorio.unan.edu.ni/10498/>

Pajuelo, J. (2018). *Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el colegio honores de San Martín de Porres*. Universidad peruana de las Américas.

[chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://repositorio.ulas.americas.edu.pe.](chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://repositorio.ulas.americas.edu.pe)

Paredes, C. (2018). *Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas*, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho – 2018 [Tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17767>

- Pérez, K. (2019). *Propuesta integral de gestión pedagógica como estrategia para el fortalecimiento del índice sintético de calidad educativa*- Barranquilla. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/4927>
- Permarupan, P. (2013). *The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment*. Social and Behavioral Sciences. Vol. 107. pp. 88–95. Netherlands.
- Ponce, M., y Pasco, M. (2015). *Guía de investigación* (1ra ed.). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Quero, M. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*. *Telos*, 12 (2),248-252
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>
- 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. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35675/quinte_bk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, M. (2021). *Gestión pedagógica docente y adecuación curricular en el nivel secundario de la UGEL La Unión – Arequipa, 2020*. [Tesis de Maestría] Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/58613>
- Ramírez, M. (2020). *Gestión pedagógica y calidad educativa en una Institución Educativa Privada de Víctor Larco Herrera*. [Tesis de maestría] Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/47898>

Rodrigues, M. (2019). Satisfação no trabalho e o clima organizacional. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8512016>

Ruiz, P. (2019). *Gestión pedagógica y gestión administrativa en una Institución Educativa*, Trujillo, 2019 [Tesis de maestría] Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/34189>

Sarmiento, S. (2020). *Clima organizacional y la percepción de la calidad de servicio del cliente interno en una institución pública*. [Tesis de Maestría] Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/15400>

Souza, T. (2015). A importância do clima organizacional. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5113191>

Smith, S., Fox, L., & Ramirez, E. (2010). An Integrated Perspective of Service Recovery: A Sociotechnical Systems Approach. *Journal of Service Research*. Vol. 13. No 4:439-452. USA.

Sousa, V., Driessnack, M., y Costa, I. (2007). *Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería*. *Revista Latinoamericana Enfermagem*, 15(3).

Sulca, F. (2022). Gestión pedagógica y educación virtual durante la pandemia en una institución educativa, UGEL 05. [Tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/77061>

Urbina, C. (2021). *Clima Laboral y la Gestión Pedagógica en una Institución Educativa de la Provincia de Chepén – 2021* [Tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74288>

Unesco (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas.*

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>

Unesco. (2011). Compendio mundial de la educación 2011 Comparación de las estadísticas de educación en el mundo. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/global-education-digest-2011-comparing-education-statistics-across-the-world-sp.pdf>

Villasís M., Zurita J, Miranda G & Escamilla A. (2018) *El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. Rev Alerg Mex, 65(4):414-42*

Villasís-Keever M, Márquez-González H, Zurita-Cruz J, Miranda-Novales G & Escamilla-Núñez A. (2018) El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Rev Alerg Mex, 65(4):414-42*

Zangene-tabataba, M. (2013). The effect of quality commitment and organizational commitment on the customer orientation (case study: Kermanshah Tejarat Bank). *International Research Journal of Applied and Basic Sciences. Intl. Res. J. Appl. Basic. Sci. Vol. 4. No 10: 3146-3153. UK.*

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima organizacional y gestión pedagógica en una Institución Educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023

APELLIDOS Y NOMBRES: Br. Ruiz Prado, Steffany Angela.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES: Dimensiones e Indicadores					
			Variable 1: Calidad de servicio					
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles	
<p>PG: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y gestión pedagógica en una Institución Educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023?</p> <p>PE1: ¿Existe relación entre liderazgo y gestión pedagógica en una Institución Educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023?</p>	<p>OG: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Gestión Pedagógica de los docentes de la institución educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023</p> <p>OE1: Determinar la relación que existe entre Liderazgo, y gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023</p>	<p>HG: Existe relación significativa entre clima organizacional y la gestión pedagógica en una institución educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023</p> <p>HE1: Existe relación significativa entre Liderazgo y gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023</p>	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Identidad 	24	Ordinal de tipo Likert con respuestas politómicas	<p>VARIABLE</p> <p>Malo</p> <p>Regular</p> <p>Bueno</p>	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Relaciones interpersonales 				1= Nunca
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa 				2=Casi nunca

<p>PE2: ¿Existe relación entre trabajo en equipo, y gestión pedagógica en una Institución Educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023?</p> <p>PE3: ¿Existe relación entre motivación y gestión pedagógica en una Institución Educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023?</p>	<p>OE2: Determinar la relación que existe entre trabajo en equipo, y gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre motivación y gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023</p>	<p>HE2: Existe relación significativa entre trabajo en equipo, y gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre motivación y gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023</p>		• Estándares			
			Variable 2: Satisfacción del usuario				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño curricular • Proyectos educativos 	24	<p>Escala Ordinal de tipo Likert con respuestas politómicas</p> <p>1= Nunca</p> <p>2= Casi nunca</p> <p>3= Algunas veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p>	<p>VARIABLE</p> <p>Deficiente</p> <p>Moderado</p> <p>Eficiente</p>
Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de aprendizajes • Reflexión de ellos aprendizajes 						
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo • Evaluación de aprendizajes 						
Tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística utilizada			
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-Deductivo</p>	<p>Población: Conformó por 50 docentes que trabajan en la institución educativa Julio Ramon Ribeyro.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de clima organizacional</p>		<p>Normalidad: Shapiro</p> <p>Contrastación de hipótesis: Spearman</p> <p>Confiabilidad: Alpha de Cronbach</p> <p>Validez: Juicio de expertos</p>			

Alcance: Descriptivo- correlacional	Muestra: Se conformó por 50 docentes.	Cuestionarios de gestión pedagógica	
Corte: Transversal			

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles de rango
V1: CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional se relaciona con las metas organizacionales y subjetivas (actitudes de los empleados). También muestra que el clima organizacional es entendido como una definición global compuesta por tecnología, toma de decisiones y políticas administrativas. El comportamiento laboral está influenciado por el	Se utilizó una herramienta que consta de 3 dimensiones que incluyen 7 indicadores. También consta de 24 ítems polinómicos en una escala ordinal medidos en una escala de Likert.	Liderazgo	Estructura Identidad	Escala Ordinal de tipo Likert con respuestas politómicas 1= Nunca 2=Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Malo Regular Bueno
			Trabajo en equipo	Responsabilidad Relaciones interpersonales		
			Motivación	Recompensa Estándares		

	clima y la motivación. Dessler (2009)					
--	--	--	--	--	--	--

Variab le	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles de rango
V2: GESTIÓN PEDAGÓGICA	Según Cárdenas (1998), manifestó que la gestión pedagógica busca que se emplee los principios generales al campo de la realidad educativa. Y el objetivo primordial de esta disciplina es el análisis de la estructura del trabajo en el campo educativo. (p.6).	Se utilizó una herramienta que consta de 3 dimensiones que incluyen 6 indicadores. Además, consta de 24 ítems polinómicos en una escala ordinal medidos en una escala de Likert.	Panificación	Diseño curricular Proyectos educativos	Escala Ordinal de tipo Likert con respuestas politómicas 1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Deficiente Moderado Eficiente
			Ejecución	Estrategias de aprendizaje Reflexión de los aprendizajes		
			Evaluación	Monitoreo de aprendizajes		

Anexo 3. Ficha Técnica del Cuestionario de Clima organizacional

Denominación	Cuestionario de clima organizacional
Autor:	Cinthia Grissel Paredes Mendoza
Procedencia:	Perú
Aplicado por:	Br. Steffany Ruiz Prado (2023)
Modificado por:	Br. Steffany Ruiz Prado (2023)
Administración:	Individual
Duración:	10 - 30 minutos
Aplicación:	Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Privada Julio Ramón Ribeyro.
Estructura:	El cuestionario está diseñado con 24 ítems, divididos en tres dimensiones de la variable clima organizacional. Las dimensiones son: Liderazgo (8 ítems), trabajo en equipo (8 ítems) y motivación (8 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) siempre (5)

Nota: elaboración de instrumento

Ficha Técnica del Cuestionario De Gestión Pedagógica

Denominación	Cuestionario de gestión pedagógica
Autor:	Cinthia Grissel Paredes Mendoza
Procedencia:	Perú
Aplicado por:	Br. Steffany, Ruiz Prado (2023)
Modificado por:	Br. Steffany, Ruiz Prado (2023)
Administración:	Individual
Duración:	10 - 30 minutos
Aplicación:	Docentes de educación primaria de la Institución Educativa Privada Julio Ramón Ribeyro.
Estructura:	El cuestionario está diseñado con 24 ítems, divididos en 3 dimensiones Planificación (8 ítems), Ejecución (9 ítems), Evaluación (7 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Clima Organizacional

El siguiente instrumento permitirá evaluar la percepción sobre la calidad de servicio. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

N°	Liderazgo	1	2	3	4	5
	Estructura					
1	¿La forma como es aplicado las normas favorece mi labor pedagógica?					
2	¿En la institución educativa los procesos de control se caracterizan por favorecer la práctica pedagógica y el desarrollo de capacidades en los estudiantes y docentes?					
3	¿En la institución educativa los procesos de influencia para establecer los objetivos de la institución se caracterizan por los criterios de calidad, democracia e inclusión?					
4	¿En la institución educativa existe un clima de trabajo óptimo y organizado que se canaliza hacia el logro de los objetivos?					
	Identidad					
5	¿Toda la comunidad educativa asume sus funciones con responsabilidad?					
6	¿Los directivos y docentes están altamente comprometidos con las metas institucionales?					
7	¿Los docentes realizan aportes significativos para el logro de los objetivos institucionales?					
8	¿Los docentes participan en las actividades extracurriculares de la institución educativa?					
	Trabajo en Equipo					
	Responsabilidad					
9	¿Los procesos de planeación de objetivos, se caracterizan por ser participativa entre los miembros de la comunidad educativa?					

10	¿Los docentes preparan con tiempo las sesiones de aprendizaje?					
11	¿Los docentes asumen su tutoría con agrado y satisfacción?					
12	¿Los directivos y docentes respetan los acuerdos tomados por consenso?					
Relaciones Interpersonales						
13	¿En la institución educativa se realiza jornadas o talleres para promover que las relaciones interpersonales se basen en el respeto, profesionalismo y la empatía?					
14	¿En la institución educativa se respeta las opiniones discrepantes?					
15	¿En la institución educativa existe una comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes?					
16	¿En la institución educativa se llega a un consenso en las decisiones de equipos de trabajo?					
Motivación						
Recompensa						
17	¿La institución educativa brinda estímulos como posibilidades de promoción, consideración, agradecimiento, apoyo y beneficios sociales?					
18	¿En la institución educativa se recibe recompensas e incentivos más que sanciones y críticas?					
19	¿En la institución educativa se recibe reconocimiento por hacer un buen trabajo?					
20	¿En la institución educativa se utiliza más el premio que el castigo sobre hechos y actitudes puntuales?					
Estándares						
21	¿La institución educativa promueve la formación continúa enviando a los docentes a las capacitaciones de la Ugel o Minedu?					
22	¿En la institución educativa se desarrollan adecuadamente los procesos educativos hasta lograr los objetivos educacionales?					
23	¿La institución educativa cuenta con un plan de mejora continua?					
24	¿En la institución educativa se evalúa el desempeño docente dentro de los estándares dados por el MINEDU?					

Autor: Cinthia Grissel Paredes Mendoza (2018)

Aplicado por: Br. Ruiz Prado, Steffany (2023)

Enlace: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17767>

CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

El siguiente instrumento permitirá evaluar la satisfacción del usuario. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

N°	Planificación	1	2	3	4	5
	Diversificación Curricular					
1	¿En la institución educativa toda la comunidad educativa participa en la elaboración del PEI?					
2	¿En la institución educativa los docentes presentan en la fecha indicada el proyecto curricular institucional (PCI)?					
3	¿En el PCI los docentes prevén capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes?					
4	¿En el PCI se prioriza los valores y actitudes derivados del PEI?					
5	¿En la institución educativa los docentes elaboran diferentes documentos de planificación curricular de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?					
6	¿En la formulación del proyecto curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes se tiene en cuenta: el perfil de grado, ¿los logros básicos de aprendizaje, capacidades, desempeños, técnicas e instrumentos de evaluación?					
	Proyecto Educativo					
7	¿En la institución educativa se programa proyectos de aprendizaje que contengan actividades que coadyuven al desarrollo endógeno?					
8	¿Los docentes relacionan el proyecto de aprendizaje con el proyecto educativo institucional?					
	Ejecución					
	Estrategias de Aprendizajes					
9	¿Los docentes usan estrategias orientadas a recuperar saberes y experiencias previas de los estudiantes?					

10	¿Los docentes aplican diferentes estrategias para desarrollar procesos didácticos y pedagógicos?				
11	¿Los docentes ejecutan actividades para que los estudiantes procesen la información mediante el uso de organizadores visuales y otros?				
12	¿Los docentes promueven actividades para que los estudiantes participen activamente en la construcción de sus propios aprendizajes?				
13	¿Los docentes motivan, orientan y acompañan permanentemente a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje?				
Reflexión de los Aprendizajes					
14	¿Los docentes desarrollan actividades de reflexión y cuestionamientos para promover el conflicto cognitivo?				
15	¿Los docentes propician en los estudiantes la reflexión sobre su propio proceso de aprendizaje?				
16	¿Los docentes propician en los estudiantes la consolidación de sus aprendizajes?				
17	¿Los docentes estimulan el desarrollo de habilidades en los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje?				
Evaluación					
Monitoreo					
18	¿En la institución educativa los directivos monitorean permanentemente el trabajo individual y grupal de los docentes?				
19	¿La institución educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional?				
20	¿En la institución educativa la evaluación y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal?				
Evaluación de Aprendizajes					
21	¿Los docentes verifican los logros de aprendizaje aplicando diferentes técnicas, según el propósito de la evaluación?				
22	¿Los docentes promueven actividades para que los estudiantes evalúen su propio aprendizaje?				
23	¿Los docentes brindan oportunidad a los estudiantes para que intercambien opiniones sobre los productos obtenidos en clase?				

24	¿Los docentes utilizan los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones sobre los aprendizajes de los estudiantes?					
----	--	--	--	--	--	--

Autor: Cinthia Grissel Paredes Mendoza (2018)

Aplicado por: Br. Ruiz Prado, Steffany (2023)

Enlace: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17767>

Anexo 5: Consentimiento informado



CUESTIONARIO DE "Clima Organizacional y Gestión Pedagógica"

- Estimado/a participante, mi nombre es Ruiz Prado, Steffany Angela y me encuentro cursando la maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, por ello estoy ejecutando una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Gestión Pedagógica de los docentes de la institución educativa Privada Julio Ramón Ribeyro de Ate, 2023.
- Su participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, y la información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio.
- El proceso completo consiste en completar dos cuestionarios, con una duración aproximada de 10 a 30 minutos cada uno.

He leído y entiendo el objetivo del presente estudio.

steffany.primaria@gmail.com [Cambiar cuenta](#)



Por lo tanto, acepto y estoy de acuerdo en participar, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente. *

Si

No

Anexo 6. Carta de presentación

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

Lima, 24 de mayo del 2023

Señor (a):

Lic. Norma Jiménez Alegría

Directora

I.E.P JULIO RAMÓN RIBEYRO

Nº de Carta : 059 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 24 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

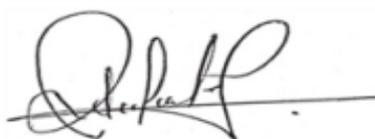
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **RUIZ PRADO, STEFFANY ANGELA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE ATE, 2023”**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar

Jefa de la Escuela de Posgrado

Campus Lima Ate

Anexo 7. Carta de aceptación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
"JULIO RAMÓN RIBEYRO"
"Enseñanza de Avanzada"

Ate, 16 de junio del 2023

Dra.

Consuelo del pilar clemente castilla

Jefe de la escuela de posgrado

Presente. –

ASUNTO: Autorización para investigación

Ref: 059 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

De mi especial consideración:

Por la presente tengo a bien en dirigirme a su digno despacho con la finalidad de hacerle llegar mis cordiales saludos y a la vez dar al documento en referencia.

Que habiendo recepcionado el documento en referencia donde solicita la autorización para que la Lic. Steffany Angela Ruiz Prado pueda realizar una investigación en esta institución educativa, se concede la autorización respectiva para que pueda realizar dicha actividad.

Sin otra particular me suscribo de usted no sin antes expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



NORMA JIMÉNEZ ALEGRÍA
DIRECTORA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E.P Julio Ramón Ribeyro	
Nombre del Titular o Representante legal: Norma Jiménez Alegría	
Nombres y Apellidos <i>Nancy Bernales Lavala</i>	DNI: <i>10875228</i>

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima organizacional y la Gestión pedagógica	
Nombre del Programa Académico: Clima organizacional y la Gestión pedagógica	
Autor: Nombres y Apellidos Steffany Angela Ruiz Prado	DNI: 72555019

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: *Nancy Bernales*

(Titular o Representante legal de la Institución)



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 8. Validez de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de gestión pedagógica"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Daniel Malpartida Victorio
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organización ()
Áreas de experiencia profesional:	Computación e informática
Institución donde labora:	Universidad nacional agraria la molina
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Ordinal de tipo Likert con respuestas politómicas

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de clima organizacional
Autora:	Steffany A. Ruiz Prado
Procedencia:	Ate, Perú
Administración:	Individual



Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa Privada de Ate
Significación:	El cuestionario está diseñado con 24 ítems, divididos en tres dimensiones de la variable clima organizacional. Las dimensiones son: Liderazgo (8 ítems), trabajo en equipo (8 ítems) y motivación (8 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

4. Soporte teórico

Escala/ ÁREA	Subescala (dimensione)	Definición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Liderazgo	Gibson y et al. (2011) indicó "la existencia de un líder en la organización genera dependencia peculiar por sus características ante grupos que atraviesan ciertos comportamientos.
	Trabajo en equipo	Gibson et al. (2009), indicó "Conjunto de empleados que realiza trabajo o proyectos juntos".
	Motivación	Gibson y otros. (2009) indicaron que se usa para la descripción de las fuerzas que genera inicio y dirección del comportamiento (p.1 45).
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Planificación	Ministerio de educación (2016) señaló que la planificación para una institución educativa significa dirigir los esfuerzos para mejorar su organización, operaciones y prácticas.
	Ejecución	Relacionada con el desarrollo de la gestión, es decir, la planificación y el desarrollo; promueve con los educandos y educadores la integración y coordinación, gestionando la utilización de los recursos para desarrollar los planes y programas en



	Evaluación	Evaluación, es la asignación de los trabajos y responsabilidades para alcanzar los objetivos adecuados.
--	-------------------	---

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de clima organizacional elaborado por Ruiz Prado, Steffany Angela; en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. Nunca	El ítem no es claro.
	2. Casi nunca	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. A veces	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Casi siempre	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Dimensiones de instrumento:

- Primera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del clima organizacional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendaciones
ESTRUCTURA	¿La forma como es aplicado las normas favorece mi labor pedagógica?	4	4	4	
	¿En la institución educativa los procesos de control se caracterizan por favorecer la práctica pedagógica y el desarrollo de capacidades en los estudiantes y docentes?	4	4	4	
	¿En la institución educativa los procesos de influencia para establecer los objetivos de la institución se caracterizan por los criterios de calidad, democracia e inclusión?	4	4	4	
	¿En la institución educativa existe un clima de trabajo óptimo y organizado que se canaliza hacia el logro de los objetivos?	4	4	4	
	¿ Toda la comunidad educativa asume sus funciones con responsabilidad	4	4	4	
IDENTIDAD	¿ Los directivos y docentes están altamente comprometidos con las metas institucionales?	4	4	4	
	¿ Los docentes realizan aportes significativos para el logro de los objetivos institucionales?	4	4	4	
	¿ Los docentes participan en las actividades extracurriculares de la institución educativa?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del clima organizacional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendación
RESPONSABILIDAD	¿Los procesos de planeación de objetivos, se caracterizan por ser participativa entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	
	¿Los docentes preparan con tiempo las sesiones de aprendizaje?	4	4	4	
	¿Los docentes asumen su tutoría con agrado y satisfacción?	4	4	4	
	¿Los directivos y docentes respetan los acuerdos tomados por consenso?	4	4	4	
RELACIONES INTERPERSONALES	¿En la institución educativa se realiza jornadas o talleres para promover que las relaciones interpersonales se basen en el respeto, profesionalismo y la empatía?	4	4	4	
	¿En la institución educativa se respeta las opiniones discrepantes?	4	4	4	
	¿En la institución educativa existe una comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes?	4	4	4	
	¿En la institución educativa se llega a un consenso en las decisiones de equipos de trabajo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del clima organizacional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendación
RECOMPESA	¿La institución educativa brinda estímulos como posibilidades de promoción, consideración, agradecimiento, apoyo y beneficios sociales?	4	4	4	
	¿En la institución educativa se recibe recompensas e incentivos más que sanciones y críticas?	4	4	4	
	¿En la institución educativa se recibe reconocimiento por hacer un buen trabajo?	4	4	4	
	¿Los directivos y docentes respetan los acuerdos tomados por consenso?	4	4	4	
	¿La institución educativa promueve la formación continua enviando a los docentes a las capacitaciones de la Ugel o Minedu?	4	4	4	
ESTANDARES	¿En la institución educativa se desarrollan adecuadamente los procesos educativos hasta lograr los objetivos educacionales?	4	4	4	
	¿La institución educativa cuenta con un plan de mejora continua?	4	4	4	
	¿En la institución educativa se evalúa el desempeño docente dentro de los estándares dados por el MINEDU?	4	4	4	
		4	4	4	



.....
Firma del evaluador

DNI: 10110855

Dimensiones de instrumento:

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del clima organizacional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendaciones
DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR	¿En la institución educativa toda la comunidad educativa participa en la elaboración del PEI?	4	4	4	
	¿En la institución educativa los docentes presentan en la fecha indicada el proyecto curricular institucional (PCI)?	4	4	4	
	¿En el PCI los docentes prevén capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes?	4	4	4	
	¿En el PCI se prioriza los valores y actitudes derivados del PEI?	4	4	4	
	¿En la institución educativa los docentes elaboran diferentes documentos de planificación curricular de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los	4	4	4	
	¿En la formulación del proyecto curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes se tiene en cuenta: el perfil de grado, ¿los logros básicos de	4	4	4	
	¿En la institución educativa se programa proyectos de aprendizaje que contengan actividades que coadyuven al desarrollo endógeno?	4	4	4	
	¿Los docentes relacionan el proyecto de aprendizaje con el proyecto educativo institucional?	4	4	4	
PROYECTO EDUCATIVO					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Ejecución
- Objetivos de la Dimensión:

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendaci
ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJES	¿Los docentes usan estrategias orientadas a recuperar saberes y experiencias previas de los estudiantes?	4	4	4	
	¿Los docentes aplican diferentes estrategias para desarrollar procesos didácticos y pedagógicos?	4	4	4	
	¿Los docentes ejecutan actividades para que los estudiantes procesen la información mediante el uso de organizadores visuales y otros?	4	4	4	
	¿Los docentes promueven actividades para que los estudiantes participen activamente en la construcción de sus propios aprendizajes?	4	4	4	
	¿Los docentes motivan, orientan y acompañan permanentemente a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje?	4	4	4	
	¿Los docentes desarrollan actividades de reflexión y cuestionamientos para promover el conflicto cognitivo?	4	4	4	
	¿Los docentes propician en los estudiantes la reflexión sobre su propio proceso de aprendizaje?	4	4	4	
	¿Los docentes propician en los estudiantes la consolidación de sus aprendizajes?	4	4	4	
REFLEXION DE LOS APRENDIZAJES	¿Los docentes estimulan el desarrollo de habilidades en los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje?	4	4	4	

- Tercera dimensión: EVALUACIÓN
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del clima organizacional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendación
MONITOREO	¿En la institución educativa los directivos monitorean permanentemente el trabajo individual y grupal de los docentes?	4	4	4	
	¿La institución educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional?	4	4	4	
	¿En la institución educativa la evaluación y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal?	4	4	4	
	¿Los docentes verifican los logros de aprendizaje aplicando diferentes técnicas, según el propósito de la evaluación?	4	4	4	
EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES	¿Los docentes promueven actividades para que los estudiantes evalúen su propio aprendizaje?	4	4	4	
	¿Los docentes brindan oportunidad a los estudiantes para que intercambien opiniones sobre los productos obtenidos en clase?	4	4	4	
	¿Los docentes utilizan los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones sobre los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	
		4	4	4	



.....
Firma del evaluador

DNI: 10110855

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de gestión pedagógica"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rosa María Romero Hermoza
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organización ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Educativa, Liderazgo, Currículo Educativa, Medición y Evaluación de la Calidad Educativa, Investigación.
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Ordinal de tipo Likert con respuestas politómicas

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de clima organizacional
Autora:	Steffany A. Ruiz Prado
Procedencia:	Ate, Perú
Administración:	Individual



Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa Privada de Ate
Significación:	El cuestionario está diseñado con 24 ítems, divididos en tres dimensiones de la variable clima organizacional. Las dimensiones son: Liderazgo (8 ítems), trabajo en equipo (8 ítems) y motivación (8 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

4. Soporte teórico

Escala/ ÁREA	Subescala (dimensione)	Definición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Liderazgo	Gibson y et al. (2011) indicó "la existencia de un líder en la organización genera dependencia peculiar por sus características ante grupos que atraviesan ciertos comportamientos.
	Trabajo en equipo	Gibson et al. (2009), indicó "Conjunto de empleados que realiza trabajo o proyectos juntos".
	Motivación	Gibson y otros. (2009) indicaron que se usa para la descripción de las fuerzas que genera inicio y dirección del comportamiento (p.1 45).
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Planificación	Ministerio de educación (2016) señaló que la planificación para una institución educativa significa dirigir los esfuerzos para mejorar su organización, operaciones y prácticas.
	Ejecución	Relacionada con el desarrollo de la gestión, es decir, la planificación y el desarrollo; promueve con los educandos y educadores la integración y coordinación, gestionando la utilización de los recursos para desarrollar los planes y programas en

Evaluación	Evaluación, es la asignación de los trabajos y responsabilidades para alcanzar los objetivos adecuados.
-------------------	---

5. **Presentación de instrucciones para el íuez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de clima organizacional elaborado por Ruiz Prado, Steffany Angela; en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. Nunca	El ítem no es claro.
	2. Casi nunca	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. A veces	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Casi siempre	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones de instrumento:

- Primera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del clima organizacional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendaciones
ESTRUCTURA	¿La forma como es aplicado las normas favorece mi labor pedagógica?	4	4	4	
	¿En la institución educativa los procesos de control se caracterizan por favorecer la práctica pedagógica y el desarrollo de capacidades en los estudiantes y docentes?	4	4	4	
	¿En la institución educativa los procesos de influencia para establecer los objetivos de la institución se caracterizan por los criterios de calidad, democracia e inclusión?	4	4	4	
	¿En la institución educativa existe un clima de trabajo óptimo y organizado que se canaliza hacia el logro de los objetivos?	4	4	4	
	¿ Toda la comunidad educativa asume sus funciones con responsabilidad	4	4	4	
IDENTIDAD	¿Los directivos y docentes están altamente comprometidos con las metas institucionales?	4	4	4	
	¿Los docentes realizan aportes significativos para el logro de los objetivos institucionales?	4	4	4	
	¿Los docentes participan en las actividades extracurriculares de la institución educativa?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del clima organizacional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendaciones
RESPONSABILIDAD	¿Los procesos de planeación de objetivos, se caracterizan por ser participativa entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	
	¿Los docentes preparan con tiempo las sesiones de aprendizaje?	4	4	4	
	¿Los docentes asumen su tutoría con agrado y satisfacción?	4	4	4	
	¿Los directivos y docentes respetan los acuerdos tomados por consenso?	4	4	4	
RELACIONES INTERPERSONALES	¿En la institución educativa se realiza jornadas o talleres para promover que las relaciones interpersonales se basen en el respeto, profesionalismo y la empatía?	4	4	4	
	¿En la institución educativa se respeta las opiniones discrepantes?	4	4	4	
	¿En la institución educativa existe una comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes?	4	4	4	
	¿En la institución educativa se llega a un consenso en las decisiones de equipos de trabajo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del clima organizacional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendación
RECOMPESA	¿La institución educativa brinda estímulos como posibilidades de promoción, consideración, agradecimiento, apoyo y beneficios sociales?	4	4	4	
	¿En la institución educativa se recibe recompensas e incentivos más que sanciones y críticas?	4	4	4	
	¿En la institución educativa se recibe reconocimiento por hacer un buen trabajo?	4	4	4	
	¿Los directivos y docentes respetan los acuerdos tomados por consenso?	4	4	4	
	¿La institución educativa promueve la formación continua enviando a los docentes a las capacitaciones de la Ugel o Minedu?	4	4	4	
ESTANDARES	¿En la institución educativa se desarrollan adecuadamente los procesos educativos hasta lograr los objetivos educacionales?	4	4	4	
	¿La institución educativa cuenta con un plan de mejora continua?	4	4	4	
	¿En la institución educativa se evalúa el desempeño docente dentro de los estándares dados por el MINEDU?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 07968583

Dimensiones de instrumento:

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la gestión pedagógica

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendaciones
Diversificación curricular	¿En la institución educativa toda la comunidad educativa participa en la elaboración del PEI?	4	4	4	
	¿En la institución educativa los docentes presentan en la fecha indicada el proyecto curricular institucional (PCI)?	4	4	4	
	¿En el PCI los docentes prevén capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes?	4	4	4	
	¿En el PCI se prioriza los valores y actitudes derivados del PEI?	4	4	4	
	¿En la institución educativa los docentes elaboran diferentes documentos de planificación curricular de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
	¿En la formulación del proyecto curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes se tiene en cuenta: el perfil de grado, ¿los logros básicos de aprendizaje, capacidades, desempeños, técnicas e instrumentos de evaluación?	4	4	4	
Proyecto educativo	¿ <u>En</u> la institución educativa se programa proyectos de aprendizaje que contengan actividades que coadyuven al desarrollo endógeno?	4	4	4	
	¿Los docentes relacionan el proyecto de aprendizaje con el proyecto educativo institucional?	4	4	4	

- Segunda dimensión: ejecución
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la gestión pedagógica

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendaci
Estrategias de Aprendizaje	¿Los docentes usan estrategias orientadas a recuperar saberes y experiencias previas de los estudiantes?	4	4	4	
	¿Los docentes aplican diferentes estrategias para desarrollar procesos didácticos y pedagógicos?	4	4	4	
	¿Los docentes ejecutan actividades para que los estudiantes procesen la información mediante el uso de organizadores visuales y otros?	4	4	4	
	¿Los docentes promueven actividades para que los estudiantes participen activamente en la construcción de sus propios aprendizajes?	4	4	4	
	¿Los docentes motivan, orientan y acompañan permanentemente a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje? ¿Los docentes desarrollan actividades de reflexión y cuestionamientos para promover el conflicto cognitivo?	4	4	4	
Reflexión de los Aprendizajes	¿Los docentes propician en los estudiantes la reflexión sobre su propio proceso de aprendizaje?	4	4	4	
	¿Los docentes propician en los estudiantes la consolidación de sus aprendizajes?	4	4	4	
	¿Los docentes estimulan el desarrollo de habilidades en los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje?	4	4	4	

- Tercera dimensión: evaluación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la gestión pedagógica

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendación
Monitoreo	¿En la institución educativa los directivos monitorean permanentemente el trabajo individual y grupal de los docentes	4	4	4	
	¿La institución educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional?	4	4	4	
	¿En la institución educativa la evaluación y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal?	4	4	4	
Evaluación de Aprendizajes	¿Los docentes verifican los logros de aprendizaje aplicando diferentes técnicas, según el propósito de la evaluación?	4	4	4	
	¿Los docentes promueven actividades para que los estudiantes evalúen su propio aprendizaje?	4	4	4	
	¿Los docentes brindan oportunidad a los estudiantes para que intercambien opiniones sobre los productos obtenidos en clase?	4	4	4	
	¿Los docentes utilizan los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones sobre los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	



.....
Firma del evaluador

DNI: 07968583

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de gestión pedagógica"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Marlene Juscamaica Rico
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organización ()
Áreas de experiencia profesional:	Coordinación
Institución donde labora:	IEP Julio Ramón Ribeyro
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Ordinal de tipo Likert con respuestas politómicas

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de clima organizacional
Autora:	Steffany A. Ruiz Prado
Procedencia:	Ate, Perú
Administración:	Individual



Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa Privada de Ate
Significación:	El cuestionario está diseñado con 24 ítems, divididos en tres dimensiones de la variable clima organizacional. Las dimensiones son: Liderazgo (8 ítems), trabajo en equipo (8 ítems) y motivación (8 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

4. Soporte teórico

Escala/ ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Liderazgo	Gibson y et al. (2011) indicó "la existencia de un líder en la organización genera dependencia peculiar por sus características ante grupos que atraviesan ciertos comportamientos.
	Trabajo en equipo	Gibson et al. (2009), indicó "Conjunto de empleados que realiza trabajo o proyectos juntos".
	Motivación	Gibson y otros. (2009) indicaron que se usa para la descripción de las fuerzas que genera inicio y dirección del comportamiento (p.1 45).
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Planificación	Ministerio de educación (2016) señaló que la planificación para una institución educativa significa dirigir los esfuerzos para mejorar su organización, operaciones y prácticas.
	Ejecución	Relacionada con el desarrollo de la gestión, es decir, la planificación y el desarrollo; promueve con los educandos y educadores la integración y coordinación, gestionando la utilización de los recursos para desarrollar los planes y programas en



	Evaluación	Evaluación, es la asignación de los trabajos y responsabilidades para alcanzar los objetivos adecuados.
--	-------------------	---

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de clima organizacional elaborado por Ruiz Prado, Steffany Angela; en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. Nunca	El ítem no es claro.
	2. Casi nunca	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. A veces	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Casi siempre	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Dimensiones de instrumento:

- Primera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del clima organizacional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendaciones
ESTRUCTURA	¿La forma como es aplicado las normas favorece mi labor pedagógica?	4	4	4	
	¿En la institución educativa los procesos de control se caracterizan por favorecer la práctica pedagógica y el desarrollo de capacidades en los estudiantes y docentes?	4	4	4	
	¿En la institución educativa los procesos de influencia para establecer los objetivos de la institución se caracterizan por los criterios de calidad, democracia e inclusión?	4	4	4	
	¿En la institución educativa existe un clima de trabajo óptimo y organizado que se canaliza hacia el logro de los objetivos?	4	4	4	
	¿ Toda la comunidad educativa asume sus funciones con responsabilidad	4	4	4	
IDENTIDAD	¿ Los directivos y docentes están altamente comprometidos con las metas institucionales?	4	4	4	
	¿ Los docentes realizan aportes significativos para el logro de los objetivos institucionales?	4	4	4	
	¿ Los docentes participan en las actividades extracurriculares de la institución educativa?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del clima organizacional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendaciones
RESPONSABILIDAD	¿Los procesos de planeación de objetivos, se caracterizan por ser participativa entre los miembros de la comunidad educativa?	4	4	4	
	¿Los docentes preparan con tiempo las sesiones de aprendizaje?	4	4	4	
	¿Los docentes asumen su tutoría con agrado y satisfacción?	4	4	4	
	¿Los directivos y docentes respetan los acuerdos tomados por consenso?	4	4	4	
RELACIONES INTERPERSONALES	¿En la institución educativa se realiza jornadas o talleres para promover que las relaciones interpersonales se basen en el respeto, profesionalismo y la empatía?	4	4	4	
	¿En la institución educativa se respeta las opiniones discrepantes?	4	4	4	
	¿En la institución educativa existe una comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos y docentes?	4	4	4	
	¿En la institución educativa se llega a un consenso en las decisiones de equipos de trabajo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del clima organizacional.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendación
RECOMPENSA	¿La institución educativa brinda estímulos como posibilidades de promoción, consideración, agradecimiento, apoyo y beneficios sociales?	4	4	4	
	¿En la institución educativa se recibe recompensas e incentivos más que sanciones y críticas?	4	4	4	
	¿En la institución educativa se recibe reconocimiento por hacer un buen trabajo?	4	4	4	
	¿Los directivos y docentes respetan los acuerdos tomados por consenso?	4	4	4	
ESTANDARES	¿La institución educativa promueve la formación <u>continua</u> enviando a los docentes a las capacitaciones de la <u>Ugel</u> o <u>Minedu</u> ?	4	4	4	
	¿En la institución educativa se desarrollan adecuadamente los procesos educativos hasta lograr los objetivos educacionales?	4	4	4	
	¿La institución educativa cuenta con un plan de mejora continua?	4	4	4	
	¿En la institución educativa se evalúa el desempeño docente dentro de los estándares dados por el MINEDU?	4	4	4	

.....
 Firma del evaluador

DNI: 43320555

Dimensiones de instrumento:

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la gestión pedagógica

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendaciones
Diversificación curricular	¿En la institución educativa toda la comunidad educativa participa en la elaboración del PEI?	4	4	4	
	¿En la institución educativa los docentes presentan en la fecha indicada el proyecto curricular institucional (PCI)?	4	4	4	
	¿En el PCI los docentes prevén capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes?	4	4	4	
	¿En el PCI se prioriza los valores y actitudes derivados del PEI?	4	4	4	
	¿En la institución educativa los docentes elaboran diferentes documentos de planificación curricular de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?	4	4	4	
	¿En la formulación del proyecto curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizajes se tiene en cuenta: el perfil de grado, ¿los logros básicos de aprendizaje, capacidades, desempeños, técnicas e instrumentos de evaluación?	4	4	4	
Proyecto educativo	¿ <u>En</u> la institución educativa se programa proyectos de aprendizaje que contengan actividades que coadyuven al desarrollo endógeno?	4	4	4	
	¿Los docentes relacionan el proyecto de aprendizaje con el proyecto educativo institucional?	4	4	4	

- Segunda dimensión: ejecución
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la gestión pedagógica

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendaci
Estrategias de Aprendizaje	¿Los docentes usan estrategias orientadas a recuperar saberes y experiencias previas de los estudiantes?	4	4	4	
	¿Los docentes aplican diferentes estrategias para desarrollar procesos didácticos y pedagógicos?	4	4	4	
	¿Los docentes ejecutan actividades para que los estudiantes procesen la información mediante el uso de organizadores visuales y otros?	4	4	4	
	¿Los docentes promueven actividades para que los estudiantes participen activamente en la construcción de sus propios aprendizajes?	4	4	4	
	¿Los docentes motivan, orientan y acompañan permanentemente a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje?	4	4	4	
Reflexión de los Aprendizajes	¿Los docentes desarrollan actividades de reflexión y cuestionamientos para promover el conflicto cognitivo?	4	4	4	
	¿Los docentes propician en los estudiantes la reflexión sobre su propio proceso de aprendizaje?	4	4	4	
	¿Los docentes propician en los estudiantes la consolidación de sus aprendizajes?	4	4	4	
	¿Los docentes estimulan el desarrollo de habilidades en los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje?	4	4	4	

- Tercera dimensión: evaluación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la gestión pedagógica

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Ob. Recomendación
Monitoreo	¿En la institución educativa los directivos monitorean permanentemente el trabajo individual y grupal de los docentes	4	4	4	
	¿La institución educativa tiene formulado un plan de supervisión y monitoreo institucional?	4	4	4	
	¿En la institución educativa la evaluación y el monitoreo favorecen el crecimiento y desarrollo del personal?	4	4	4	
Evaluación de Aprendizajes	¿Los docentes verifican los logros de aprendizaje aplicando diferentes técnicas, según el propósito de la evaluación?	4	4	4	
	¿Los docentes promueven actividades para que los estudiantes evalúen su propio aprendizaje?	4	4	4	
	¿Los docentes brindan oportunidad a los estudiantes para que intercambien opiniones sobre los productos obtenidos en clase?	4	4	4	
	¿Los docentes utilizan los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones sobre los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	

.....
 Firma del evaluador
 DNI: 43320555.

Anexo 9 nivel de confiabilidad

VAR 1: Clima organizacional	ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
D1: Liderazgo	8	,819	Muy alto
D2: Trabajo en equipo	8	,816	Muy alto
D3: Motivación	8	,831	Muy alto

VAR 1: Gestión Pedagógica	ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
D1: Planificación	8	,890	Muy alto
D2: Ejecución	9	,878	Muy alto
D3: Evaluación	7	,880	Muy alto

Anexo 10. Prueba Piloto

Clima Organizacional

Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Sujetos																								
Enc. 01	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3
Enc. 02	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Enc. 03	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3
Enc. 04	3	2	5	5	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	5	5	2	2	3	3	2	3	2	2
Enc. 05	2	3	3	1	3	2	1	1	2	1	3	3	2	3	3	1	3	2	1	1	2	1	3	3
Enc. 06	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
Enc. 07	3	5	1	5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5	1	5	3	3	3	2	2	3	3	3
Enc. 08	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2
Enc. 09	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4
Enc. 10	2	5	2	2	5	2	2	2	3	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2
Enc. 11	2	2	5	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	3	2	2	3
Enc. 12	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1
Enc. 13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Enc. 14	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2
Enc. 15	2	2	2	5	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	3	3	2	2	2
Enc. 16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
Enc. 17	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2
Enc. 18	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3
Enc. 19	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
Enc. 20	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3

Gestión pedagógica

Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Sujetos																								
Enc. 01	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	4	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2
Enc. 02	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Enc. 03	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2
Enc. 04	3	2	5	5	2	2	3	3	2	5	5	2	2	3	2	5	5	2	2	3	3	2	5	5
Enc. 05	2	3	3	1	3	2	1	1	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2	1	1	3	3	1
Enc. 06	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
Enc. 07	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Enc. 08	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3
Enc. 09	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Enc. 10	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	5	2	2
Enc. 11	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2	3	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
Enc. 12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Enc. 13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Enc. 14	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
Enc. 15	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	3	2	2	5
Enc. 16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Enc. 17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Enc. 18	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2
Enc. 19	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2
Enc. 20	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3

Anexo 11. Base de datos

	V1																							
	D1								D2								D3							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
ENC 1	3	5	3	5	2	5	3	5	3	5	2	2	3	5	5	5	4	2	5	3	5	5	5	3
ENC 2	3	5	3	2	2	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	4	5	2	2	3	2	2	2	5
ENC 3	4	5	5	2	5	4	5	2	2	2	5	2	5	2	5	2	3	5	4	3	3	5	4	5
ENC 4	5	5	1	2	5	5	5	4	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
ENC 5	5	1	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	1	5	5	3	3	5	5	2
ENC 6	4	4	1	2	5	2	4	2	5	2	5	1	1	2	1	4	1	5	2	1	2	5	2	4
ENC 7	1	2	1	2	2	4	5	5	2	2	4	4	1	2	2	3	1	2	4	1	2	2	4	5
ENC 8	2	1	2	2	5	1	2	1	5	2	4	4	5	2	3	5	4	5	1	2	2	5	1	2
ENC 9	2	1	2	4	1	2	4	1	4	4	1	1	2	4	2	2	3	1	2	2	4	1	2	4
ENC 10	1	5	4	2	4	2	1	3	1	2	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	1
ENC 11	3	1	3	2	2	1	1	2	3	5	2	2	3	2	2	5	4	2	1	3	2	2	1	1
ENC 12	5	2	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	2	2	5	1	2	2	5
ENC 13	4	5	5	5	5	4	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	4	2
ENC 14	5	3	2	5	4	5	5	5	5	3	2	5	2	5	4	5	2	4	5	2	5	4	5	5
ENC 15	5	2	3	3	5	2	2	2	2	3	1	1	3	3	2	5	1	5	2	3	3	5	2	2
ENC 16	1	1	1	2	1	2	4	2	2	1	2	2	1	2	1	4	1	1	2	1	2	1	2	4
ENC 17	1	5	5	2	2	4	5	2	4	5	5	5	5	2	5	5	2	2	4	5	2	2	4	5
ENC 18	2	5	2	2	1	5	5	2	5	2	4	4	2	2	3	1	4	1	5	2	2	1	5	5
ENC 19	2	1	2	4	1	2	4	5	4	4	1	1	2	4	2	2	3	1	2	2	4	1	2	4
ENC 20	1	5	4	2	4	2	1	3	1	2	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	1
ENC 21	3	1	3	5	2	1	3	5	3	5	2	2	3	5	1	5	4	2	1	3	5	2	1	3
ENC 22	3	5	3	1	5	2	5	1	3	3	5	5	3	1	4	1	5	5	2	3	1	5	2	5
ENC 23	4	5	5	4	5	5	2	2	2	2	5	2	2	4	2	2	1	5	5	5	4	5	5	2
ENC 24	2	5	5	5	3	5	2	4	2	5	4	4	5	5	3	5	2	3	5	5	5	3	5	2
ENC 25	5	5	3	5	1	5	4	2	2	3	5	5	3	5	4	5	5	1	5	3	5	5	5	4
ENC 26	4	4	5	5	5	2	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	2	4
ENC 27	5	4	4	5	2	5	5	5	2	2	4	2	4	2	2	3	2	3	5	4	3	3	5	5
ENC 28	2	1	1	1	5	1	2	1	5	2	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	5	1	2
ENC 29	2	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	2	3	1	2	2	2	5	2	4
ENC 30	1	5	4	2	4	2	1	3	1	2	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	1
ENC 31	3	5	3	5	2	1	3	2	3	5	2	2	3	5	1	5	4	2	1	3	5	2	1	3
ENC 32	3	2	5	1	1	2	5	2	5	1	2	2	5	1	1	5	5	1	2	5	1	1	2	5
ENC 33	2	5	5	2	5	4	2	2	2	2	5	5	5	2	5	2	1	5	4	5	2	5	4	2
ENC 34	5	3	2	5	3	5	2	5	2	3	5	5	2	5	4	5	5	3	2	2	5	3	2	2
ENC 35	5	2	3	3	5	2	2	2	2	3	1	1	3	3	2	5	1	5	2	3	3	5	2	2
ENC 36	4	4	1	2	5	2	4	2	2	5	2	2	1	2	1	4	1	5	2	1	2	5	2	4
ENC 37	4	2	2	2	2	4	2	5	2	3	4	4	2	5	5	5	1	5	4	3	4	5	4	5
ENC 38	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	4	4	2	2	3	5	4	5	5	2	2	2	5	5
ENC 39	2	5	2	4	1	2	4	1	4	4	4	4	5	4	2	5	3	1	2	2	4	1	2	4
ENC 40	1	5	1	1	1	2	5	3	3	2	5	3	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	2	1
ENC 41	3	5	3	5	2	5	3	5	3	5	2	2	3	5	5	5	4	2	5	3	5	5	5	3
ENC 42	3	5	3	2	2	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	4	5	2	2	3	2	2	2	5
ENC 43	4	5	5	2	5	4	5	2	2	2	5	2	5	2	5	2	3	5	4	3	3	5	4	5
ENC 44	5	5	1	2	5	5	5	4	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
ENC 45	5	1	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	1	5	5	3	3	5	5	2
ENC 46	4	4	1	2	5	2	4	2	5	2	5	1	1	2	1	4	1	5	2	1	2	5	2	4
ENC 47	1	2	1	2	2	4	5	5	2	2	4	4	1	2	2	3	1	2	4	1	2	2	4	5
ENC 48	2	1	2	2	5	1	2	1	5	2	4	4	5	2	3	5	4	5	1	2	2	5	1	2
ENC 49	2	1	2	4	1	2	4	1	4	4	1	1	2	4	2	2	3	1	2	2	4	1	2	4
ENC 50	1	5	4	2	4	2	1	3	1	2	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	1

	V2																							
	D1								D2									D3						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
ENC 1	5	3	4	4	2	5	4	5	1	5	2	5	1	1	5	4	5	5	4	2	4	5	5	5
ENC 2	1	1	5	2	4	1	5	5	2	5	2	2	3	2	5	1	5	3	2	4	2	2	3	2
ENC 3	3	2	3	5	1	3	5	4	3	2	1	5	1	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5
ENC 4	5	5	1	1	4	3	3	1	2	5	2	1	1	3	5	3	1	1	1	4	4	1	1	3
ENC 5	2	5	2	5	1	3	4	5	2	5	4	1	5	3	2	3	5	4	5	4	5	1	5	3
ENC 6	2	2	1	1	3	3	5	3	2	2	3	1	1	5	1	5	3	3	1	3	3	1	1	5
ENC 7	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	5	3	1	1	1	3	3	3	3	1	5	3
ENC 8	5	4	3	3	2	1	5	3	5	4	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2
ENC 9	2	3	3	3	3	3	5	1	2	3	4	1	5	1	1	5	1	3	3	3	4	1	5	1
ENC 10	2	1	3	3	3	3	3	5	2	1	3	2	5	1	2	3	5	3	3	3	3	2	5	1
ENC 11	4	5	3	3	3	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5
ENC 12	2	1	5	4	4	5	5	5	2	5	2	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5
ENC 13	3	2	3	5	5	3	5	1	3	2	3	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5
ENC 14	5	5	1	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	4	5	4	5	5	4
ENC 15	2	1	2	1	1	2	1	5	2	2	2	1	5	1	5	1	5	4	5	4	5	1	5	3
ENC 16	2	2	1	1	3	3	1	3	2	2	1	1	5	5	1	1	2	3	1	3	3	4	5	5
ENC 17	5	1	5	1	5	3	1	1	1	1	3	5	5	3	5	5	1	3	1	5	3	5	5	3
ENC 18	1	4	1	3	1	2	1	3	1	1	3	4	1	2	2	1	3	2	3	5	5	4	5	2
ENC 19	2	1	3	3	3	5	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	3	2	3	2	1	5	1
ENC 20	2	1	3	3	3	1	3	1	2	5	5	2	5	1	4	5	5	3	3	3	3	2	5	1
ENC 21	5	3	4	2	2	1	1	1	1	5	2	5	5	5	1	1	5	5	2	2	2	5	5	5
ENC 22	5	5	1	2	4	1	5	1	2	5	2	2	3	2	1	1	5	3	2	4	2	2	3	2
ENC 23	3	2	3	5	3	3	5	4	3	2	3	5	5	1	4	5	4	3	5	3	3	5	5	1
ENC 24	5	5	1	4	4	3	3	1	2	5	2	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5
ENC 25	2	5	2	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
ENC 26	2	2	1	5	5	3	5	3	2	5	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5
ENC 27	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	5	5	3	3	3	3	5	5	3
ENC 28	1	1	3	3	2	1	1	3	5	1	3	2	2	2	2	5	3	2	3	2	3	2	2	2
ENC 29	2	3	3	5	3	5	5	5	2	3	4	5	4	5	4	5	5	3	3	3	4	5	4	5
ENC 30	2	1	3	3	1	3	3	5	2	1	3	5	1	5	2	3	5	1	1	1	1	1	1	1
ENC 31	1	1	1	3	1	1	5	4	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	3	1	1	1	5	5
ENC 32	2	1	5	1	4	4	1	1	2	1	1	1	4	1	5	1	5	4	1	4	2	5	4	5
ENC 33	3	2	1	4	5	4	5	1	1	2	3	1	4	1	2	1	1	5	4	5	4	5	4	5
ENC 34	1	1	1	1	2	3	3	1	1	5	2	1	1	2	5	5	1	1	2	2	5	3	5	3
ENC 35	2	5	2	5	4	2	3	5	2	5	5	1	5	3	1	3	5	4	5	4	5	1	5	3
ENC 36	2	2	1	1	3	3	1	3	2	1	3	5	1	1	1	1	3	3	1	3	3	5	4	5
ENC 37	1	4	4	1	5	5	5	5	1	5	3	5	5	3	5	4	5	3	1	5	3	5	5	3
ENC 38	5	4	3	5	5	2	1	3	5	4	3	5	4	2	2	5	3	5	5	5	5	5	4	2
ENC 39	2	3	1	3	3	3	1	1	2	3	4	1	5	1	1	1	1	3	3	3	5	5	5	1
ENC 40	2	1	1	3	1	1	3	5	2	1	1	5	1	1	2	3	1	3	3	4	3	5	5	1
ENC 41	5	3	4	4	2	5	4	5	1	5	2	5	1	1	5	4	5	5	4	2	4	5	5	5
ENC 42	1	1	5	2	4	1	5	5	2	5	2	2	3	2	5	1	5	3	2	4	2	2	3	2
ENC 43	3	2	3	5	1	3	5	4	3	2	1	5	1	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5
ENC 44	5	5	1	1	4	3	3	1	2	5	2	1	1	3	5	3	1	1	1	4	4	1	1	3
ENC 45	2	5	2	5	1	3	4	5	2	5	4	1	5	3	2	3	5	4	5	4	5	1	5	3
ENC 46	2	2	1	1	3	3	5	3	2	2	3	1	1	5	1	5	3	3	1	3	3	1	1	5
ENC 47	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	5	3	1	1	3	3	3	3	1	5	3
ENC 48	5	4	3	3	2	1	5	3	5	4	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2
ENC 49	2	3	3	3	3	3	5	1	2	3	4	1	5	1	1	5	1	3	3	3	4	1	5	1
ENC 50	2	1	3	3	3	3	3	5	2	1	3	2	5	1	2	3	5	3	3	3	3	2	5	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GERMAN VICENTE GARAY FLORES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y gestión pedagógica en una Institución Educativa Privada Julio Ramon Ribeyro de Ate, 2023", cuyo autor es RUIZ PRADO STEFFANY ANGELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 07 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GERMAN VICENTE GARAY FLORES DNI: 10790283 ORCID: 0000-0002-7118-6477	Firmado electrónicamente por: GGARAYFL01 el 07- 08-2023 16:05:05

Código documento Trilce: TRI - 0644755